

Savoir

Outaouais

Le magazine de l'Université
du Québec en Outaouais
Volume 5, numéro 2 • Automne 2005



LE BURNOUT : LE MAL DU SIÈCLE

Investir pour *l'avenir...*

CAMPAGNE MAJEURE DE COLLECTE DE FONDS

Bourses

Recherche

Cyberpsychologie

Technologies langagières

Gestion de projet

Persévérance scolaire

Forêt feuillue

Infrastructures

Développement de
l'Université en région



Fondation de l'Université
du Québec en Outaouais

Tél.: (819) 595-3915

Savoir

Outaouais

Savoir Outaouais

Le magazine de l'Université du Québec en Outaouais

Volume 5, numéro 2 – Automne 2005

Savoir Outaouais est publié deux fois par année par la Direction des communications et du recrutement de l'Université du Québec en Outaouais. Il est distribué gratuitement aux membres du personnel, aux retraités, aux diplômés et aux différents partenaires de l'UQO, de même qu'aux diverses instances universitaires.

Tirage

19 000 exemplaires

Rédactrice en chef France Fouquette
Vente publicitaire Yves Melanson
Comité d'orientation Claude Boudreau
Jean-Claude Desruisseaux
André Manseau
Pierre Roberge
Rédaction Patrice Bergeron
Sophie Chartier
France Fouquette
André Magny
Andrée Proulx

Design graphique Séguin Labelle Communication
Photographe Sylvain Marier

Dépôt légal - 2001

Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISSN 1496-0621

La rédaction de **Savoir Outaouais** laisse aux auteurs l'entière responsabilité de leurs opinions. La reproduction des articles est autorisée, sous réserve de mention de la source et d'une autorisation de la direction du magazine.

Le genre masculin est utilisé sans discrimination dans le seul but d'alléger le texte.

Postes Canada

Envoi de poste-publications canadienne
Numéro de convention 40062974

Savoir Outaouais

Université du Québec en Outaouais

Direction des communications et du recrutement
283, boulevard Alexandre-Taché
Case postale 1250, succursale Hull
Gatineau (Québec) Canada J8X 3X7
Courriel : savoir@uqo.ca

ABONNEMENT GRATUIT

Vous voulez recevoir
le magazine **Savoir Outaouais**?
Abonnez-vous gratuitement dès aujourd'hui!

CHANGEMENT D'ADRESSE

Vous déménagez? Faites-nous parvenir
votre nouvelle adresse sans délai!

DIPLÔMÉS

Par téléphone : (819) 595-3915 ou 1 800 567-1283, poste 3915
Par courriel : diplomés@uqo.ca

AUTRES ABONNÉS

Par téléphone : (819) 595-3842 ou 1 800 567-1283, poste 3842
Par télécopieur : (819) 595-3830
Par courriel : savoir@uqo.ca

 Université
du Québec
en Outaouais

Le magazine de l'Université
du Québec en Outaouais

Dossier spécial

Le burnout : le mal du siècle

10



Portrait – professeur

Madeleine Lussier :
Une femme d'action

18



Portrait – chargé de cours

Gérald Lanoix :
Quand vision et innovation sont
source d'excellence

20



Portrait – diplômé

Francis Bordeleau :
L'homme caméléon

22



Dossier recherche

Les diplômés de l'UQO
sont-ils heureux au travail?

24



Dossier international

L'ambition du bois

26



Encart spécial
Rapport d'activités 2004-2005

STIMULER
par le savoir



À propos :

Le rôle de l'université dans le développement d'une société	3
L'UQO en bref	4
Nouvelles de la Fondation	28
Bulletin des diplômés	30



Cible tes besoins

● Centre informatique COOPSCO

Ordinateurs de grandes marques | Accessoires informatiques
Ordinateurs construits sur mesure
Versions académiques des principaux logiciels
Service de réparation et d'entretien sur place

● UQO
Pav. Lucien-Brault

● Librairie COOPSCO

Manuels scolaires | Notes de cours | Littérature générale
Cartes d'appels | Photocopies | Papeterie | Timbres
Matériel d'art | Revues | Journaux | Idées-cadeaux
Dépositaire

● UQO
Pav. Alexandre-Taché
Pav. Lucien-Brault



Cafés/bars de L'UQO

Cafés | Cafés équitables | Bières | Boissons alcoolisées
Programmation dynamique | Expositions d'artistes

● UQO
Pav. Alexandre-Taché

Pav. Lucien-Brault

● Copie Conforme

Photocopies noir et blanc, couleur | Plastification
Laminage | Reliures | Cartes d'affaires | Brochures
Affiches | Archivage | Envois de commande par courriel

● 685, boul. St-Joseph, Gatineau, Qc
tél: 819.770.0637 copieconforme@coopscoutaouais.com

● Gestion des stationnements et résidences de L'UQO

Location d'appartements pour étudiants
Location touristique en période estivale
Location de casiers | Vente de vignettes de stationnement

● UQO
Pav. Alexandre-Taché
Pav. Lucien-Brault

● Services administratifs et service des communications

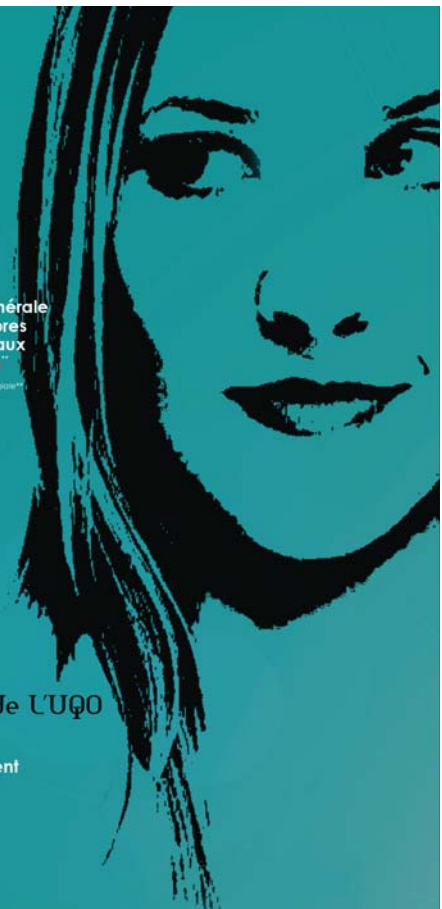
Une équipe allumée par un élan coopératif !

● SIÈGE SOCIAL CÉGEP Campus Gabrielle-Roy
tél: 819.778.1698 bureau: 2.867

Être membre de ta coopérative a ses avantages

RABAIS À L'ACHAT POUR LES MEMBRES

Pour les adresses de nos points de service WWW.COOPSCOOUTAOUAIS.COM



piz'za-za.

RESTAU BAR À VIN

Fines pizzas, salades, bons vins et ambiance relaxe
Salons privés pour groupe

Vins grands plaisirs de retour!
Dépustations Automne 2005

Samedi 24 Septembre 49,50 \$*
Bordeaux vs Nouveau Monde

Samedi 15 Octobre 49,50 \$*
Rhône et le Languedoc - Roussillon

Samedi 19 Novembre 49,50 \$*
Espagne vs l'Italie

Samedi 10 Decembre 49,50 \$*
Les Portos

Dès 18 h, animation, repas et fromages, *taxes et service non inclus
Veuillez réserver du lundi au vendredi de 9 h à 16 h au 819.771.9462

36, rue Laval Gatineau (Vieux-Hull) 819.771.0565
www.pizzaza.ca

LE RÔLE DE L'UNIVERSITÉ DANS LE DÉVELOPPEMENT D'UNE SOCIÉTÉ

Afin de bien construire notre avenir, nous devons d'abord comprendre notre passé et ainsi mieux connaître notre propre réalité. Cette pensée philosophique vaut tant pour notre vie personnelle que pour celle des organisations auxquelles nous appartenons. Elle souligne également qu'au vu de la complexité du monde d'aujourd'hui, il ne suffit plus de connaître notre passé, il faut vraiment le comprendre en profondeur. Pari difficile à tenir face à nos contraintes de temps. Pensons seulement à l'effort à fournir pour se garder au fait de l'actualité dans notre ère de surabondance médiatique. Comment filtrer ce qui importe vraiment dans ce torrent toujours croissant d'informations diverses? Quels moyens s'offrent à nous pour parvenir à mieux comprendre le comment et le pourquoi des événements, leurs origines et leurs conséquences?

C'est justement ce besoin essentiel d'information fiable, objectivement critiquée et accessible à tous, qui a fait naître, au fil des siècles, les établissements universitaires du monde entier. C'est aussi ce qui explique leur longévité. Selon l'éminent Clark Kerr, premier chancelier de l'Université de Californie, parmi les quelque 85 universités occidentales établies avant 1520, 70 existent encore aujourd'hui.

Même avant la création de la première université européenne, à Bologne en 1088, les Grecs de l'Antiquité, puis les Chinois et les Arabes, avaient mis en place des établissements d'accès public au sein desquels des citoyens adultes pouvaient débattre, en principe librement, de tous les sujets. Je dis en principe, parce que la mort de Socrate a clairement mis en évidence le fait que la liberté académique, essentielle à l'atteinte des objectifs universitaires modernes, n'a pu s'affirmer que beaucoup plus tard, dans le cadre de la création d'établissements plus autonomes face aux puissants du temps, comme le fut, par exemple, l'Université de Padoue.

Malgré tout, à travers les siècles de bouleversements sociaux qui ont modifié toutes les autres structures administratives, politiques ou religieuses, l'université est demeurée foncièrement fidèle à elle-même dans sa contribution au bien-être collectif. Elle y est parvenue en ne déviant jamais de son rôle premier, celui de préparer l'avenir d'une société en perpétuelle mouvance, par l'enseignement supérieur du patrimoine culturel et scientifique mondial à un nombre toujours

plus grand de citoyens de tous âges, ainsi que par la recherche et la création de savoirs librement remis en question.

Idéalement, nous devrions tous nous exercer à affronter les défis, à nous adapter aux changements, à choisir une information de qualité et à la critiquer afin d'en extraire une véritable connaissance utile. C'est en apprenant à reconnaître la bonne information que nous nous assurerons de notre mieux-être, tout en contribuant à celui de nos concitoyens.

L'Université du Québec en Outaouais participe à cette grande aventure humaine en demeurant à l'écoute de son milieu. L'université constitue une grande entreprise d'enseignement et de recherche, certes, mais elle est bien plus encore. Elle représente le lieu physique où, ensemble, nous préparons notre avenir collectif. L'employé qui veut acquérir de nouvelles compétences afin d'améliorer ses conditions de travail et de vie, le travailleur autonome qui cherche des solutions à des problèmes imprévus de gestion ou de conception, l'entrepreneur qui désire s'assurer d'une relève prête à affronter les défis auxquels sera confrontée sa compagnie. Bref, nous tous, tant que nous sommes, avons besoin d'échanger librement afin de trouver efficacement des pistes de solution.

Permettez-moi de terminer par cette traduction libre d'un extrait de discours d'Umberto Eco, prononcé à Bologne en 1988. C'est un acte de foi que je fais mien, puisqu'il reflète de manière bien imagée le rôle de l'université dans la préparation de notre avenir collectif.

« Je crois que les étudiants continueront à venir dans nos salles de classe, parce qu'ils réalisent qu'on y discute ce dont les médias de masse ne se sont pas encore saisis. Quand les médias de masse seront enfin prêts à le rapporter, l'université sera déjà en train de discuter d'autre chose. »

Le recteur,



Jean Vaillancourt

DISTINCTIONS

DES BOURSES POUR LES ÉTUDIANTS DE L'UQO

- Sarah Tessier, étudiante à la maîtrise en Relations industrielles et ressources humaines à l'UQO, a obtenu une bourse de 15 000 \$, offerte par la *Fondation Jean-Charles-Bonenfant*. Cette Fondation verse chaque année cinq bourses en plus d'accueillir les boursiers pour un stage de 10 mois à l'Assemblée nationale.
- Quatre étudiants du baccalauréat en sciences infirmières de l'UQO ont reçu des bourses de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ). Jérôme Millette et Lucie Carbonneau, finissants au cheminement de formation initiale, sont les premiers étudiants de l'UQO à recevoir une bourse de 5 000 \$, dans le cadre du programme de bourses d'études de 1^{er} cycle *Axe clinique - concours provincial* de l'OIIQ. D'autre part, Hélène Leduc, étudiante au cheminement de formation continue, et Tammy Anne Bertrand, étudiante au cheminement DEC-BAC ont reçu une des neuf bourses d'une valeur de 5 000 \$ dans le cadre du programme de bourses de 1^{er} cycle pour la formation DEC-BAC intégré, dispensé par l'Ordre.
- Dans le cadre du Projet des mentors du Canada, Geneviève Roberge, étudiante au baccalauréat en informatique de l'UQO, fait partie des dix étudiantes canadiennes qui ont été sélectionnées pour recevoir une importante bourse de recherche visant à les inciter à faire de études supérieures. Geneviève bénéficiera d'une somme de 3 500 \$ dans le cadre d'un stage de travail de 16 semaines qu'elle effectuera en collaboration avec Rokia Missaoui, professeure au Département d'informatique et d'ingénierie.

RÉAL CALDER REÇOIT UNE BOURSE DU CONSEIL DES ARTS ET DES LETTRES DU QUÉBEC

Le Conseil des arts et des lettres du Québec a décerné une bourse de *Recherche et Création* d'une valeur de 20 000 \$ à Réal Calder, professeur à l'École multidisciplinaire de l'image de l'UQO, dans le cadre de son programme de bourses aux artistes professionnels 2004-2005. Cette bourse viendra soutenir les efforts de l'artiste afin de lui permettre de réaliser un projet de création en arts visuels intitulé *Peinture en friche ou du dépaysement et de l'idée de la Nature*.

Sur la photo, Bonsaïs - tombé, 31 X 33 cm Huile, impression numérique, papier et bois, 2004-2005 (détail)



Sur la photo : Daniel McMahon, FCA, président et chef de la direction de l'OCAQ, Madeleine Lussier et Claude Gauvin, FCA, président du Conseil de l'Ordre.

MADELEINE LUSSIER REÇOIT LE TITRE FELLOW (FCA)

Madeleine Lussier, directrice du Module de sciences comptables de l'UQO, a obtenu, le 10 février 2005, le titre *Fellow (FCA)* attribué par le bureau de l'Ordre des comptables agréés du Québec.

M^{me} Lussier faisait partie des huit personnes qui ont reçu cette haute distinction québécoise, dont le Sénateur Paul J. Massicotte. Le titre de *Fellow (FCA)* constitue une reconnaissance des réalisations de comptables agréés qui se sont illustrés par leur professionnalisme ou qui ont témoigné d'un engagement remarquable dans les affaires de la profession ou dans leur communauté. Madeleine Lussier a, entre autres, participé à la mise en œuvre du DESS en sciences comptables en Outaouais et a également été membre du Comité de la grille des compétences de l'Institut canadien des comptables agréés.

LE PROJET BARÇA AU TABLEAU D'HONNEUR DES MÉRITES DU FRANÇAIS DANS LES TI

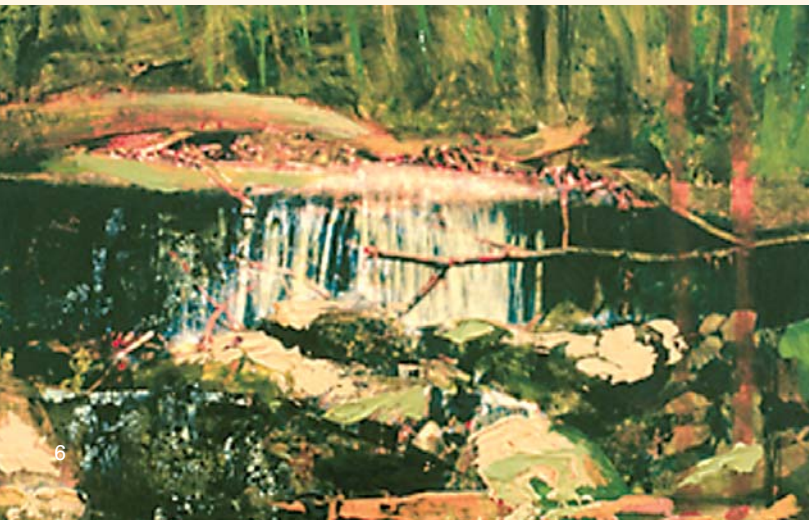
Bonne nouvelle pour le Centre de recherche en technologies langagières (CRTL)! En mars dernier, le projet de recherche Barça a reçu la mention d'honneur dans la catégorie *Application logicielle - grandes organisations*, dans le cadre de la remise des prix Mérites du français dans les technologies de l'information 2005, décernés par l'Office québécois de la langue française.

Le projet Barça, dont la première étape a livré le logiciel d'automatisation de la mesure de l'implantation terminologique primé, est une initiative de Jean Quirion, professeur au Département d'études langagières de l'UQO, réalisée en partenariat avec le Conseil national de recherches Canada. Il s'agit de l'un des tout premiers projets de recherche menés au CRTL.

UNE RECONNAISSANCE QUI FAIT CHAUD AU COEUR

Dans le cadre du 73^e congrès de l'ACFAS, Jean-Pierre Deslauriers, professeur au Département de travail social et des sciences sociales de l'UQO, s'est vu décerner le Prix 2005 du Regroupement des unités de formation universitaire en travail social du Québec.

Cette reconnaissance de la communauté professorale vient souligner l'apport du professeur Deslauriers à la formation en travail social et au développement de la discipline comme champ de recherche et de connaissances.



REMISE DE PRIX À L'UQO DANS LE CADRE DU GALA RECONNAISSANCE CMA

L'Ordre des comptables en management accrédités du Québec (CMA) a décerné, dans le cadre de son Gala Reconnaissance CMA, 14 trophées *Myosotis* pour souligner les meilleures réalisations de la dernière année, notamment en matière d'emploi et de partenariat avec les employeurs.

La Section de l'Outaouais a mérité deux trophées *Myosotis* dont celui de « *Collaborateur de l'année* » conféré à Pierre Charron, directeur du Département des sciences comptables et responsable du Programme exécutif CMA-MBA à l'UQO, pour sa contribution à l'avancement et au rayonnement de la profession de CMA. M. Charron a participé étroitement à l'élaboration du protocole d'entente signé entre l'Ordre et l'UQO relativement à la diffusion de ce programme. D'autre part, dans la catégorie *Meilleure trouvaille*, l'UQO a reçu un prix pour la création d'un site Web intitulé « *Informations CMA à l'UQO* ». C'est Michel Blanchette, Fellow CMA, professeur du Département des sciences comptables et représentant de l'Ordre à l'UQO, qui a reçu le trophée.

LE PROFESSEUR TALBI RECONNU PAR SES PAIRS

Le professeur Larbi Talbi, du Département d'informatique et d'ingénierie de l'UQO, a reçu cette année le titre de *Senior Member* de l'*Institute of Electrical and Electronics Engineers, Inc.* (IEEE).

Cette association professionnelle technique à but non lucratif compte actuellement plus de 365 000 membres, dans 175 pays. L'IEEE est une référence dans les domaines de l'ingénierie d'ordinateur, dans la technologie biomédicale et des télécommunications, dans l'énergie électrique, l'aéronautique et l'électronique grand public.

Le titre de *Senior Member*, accordé au professeur Talbi, est la reconnaissance de son excellence professionnelle et technique par ses pairs. Seulement 7 % des membres de cette association ont obtenu cette haute distinction qui vient souligner l'importance de leur contribution dans leur domaine d'activité respectif.

LES HONNEURS SE SUCCÈDENT POUR STÉPHANE BOUCHARD

À l'occasion du 10^e Congrès annuel de cyberthérapie 2005, qui a eu lieu à Bâle, en Suisse, en juin dernier, Stéphane Bouchard, professeur au Département de psychoéducation et de psychologie de l'UQO et codirecteur du Laboratoire de cyberpsychologie, a obtenu un prix d'excellence attribué par ses pairs, le *1st Annual CyberTherapy Excellence in Research Award*. Ce prix lui a été décerné pour ses réalisations exceptionnelles dans les domaines de la réalité virtuelle et des soins en santé mentale. Il devient ainsi le premier récipiendaire de ce prestigieux prix, à la tête de ce qui promet d'être une longue liste de chercheurs émérites.



Stéphane Bouchard

UN HOMMAGE AUX BÂTISSEURS ET AUX NOUVEAUX RETRAITÉS

Plus de 150 convives s'étaient rassemblés, le 9 juin 2005, pour rendre hommage aux personnes ayant accumulé 25 années de service à l'Université et aux employés qui ont pris leur retraite au cours de l'année 2004-2005.

Ils étaient 14 à célébrer 25 ans d'ancienneté : Nicole Bouliane, préposée au Service à la clientèle, Bureau du registraire et des services aux étudiants; Martine Deschênes, adjointe au développement, Bureau du développement; Gaétane Payeur, professeure, Département des sciences de l'éducation; Suzanne Lavigueur, professeure, Département de psychoéducation et de psychologie; Aline Buisson-Cleary, commis comptable, Service des ressources humaines et financières; Madeleine Lussier, professeure, Département des sciences comptables; Jocelyne Dubois, secrétaire de direction, Service des technologies de l'information; Pierre Collette, professeur, Département des sciences administratives; Lucie Chénier, technicienne en gestion départementale, Département d'informatique et d'ingénierie; Jacques Martel, magasinier, Service des terrains et bâtiments; Madeleine Courchesne, adjointe à la vice-rectrice à l'administration et aux ressources; Carole Lafontaine, commis, gestion documentaire, Bibliothèque; Hubert Lacroix, chargé de cours, Département des sciences de l'éducation, et Yvon Lavallée, chargé de cours, Département des sciences de l'éducation.

Par ailleurs, six personnes ont pris leur retraite : Ginette Stogaitis, chargée de projet, Bureau de liaison université-milieu; Ginette Haineault, commis, gestion de personnel, Service des ressources humaines et financières; Roger Turcotte, directeur du Service des finances; Monique Cloutier, secrétaire de direction, Secrétariat général; Richard Bérubé, registraire, et Pierre Dorval, directeur, Service des terrains et bâtiments.

UN 3^e PRIX CANADIEN POUR SAVOIR OUTAOUAIS!

L'Outaouais et la communauté universitaire de l'UQO ont de quoi être fiers : *Savoir Outaouais* s'est distingué à nouveau en remportant pour une troisième fois en quatre ans un des Prix d'excellence attribués par le Conseil canadien pour l'avancement de l'éducation (CCAÉ). L'UQO a en effet décroché la médaille d'argent pour son magazine dans la catégorie *Meilleur magazine - budget de moins de 100 000 \$*. Les prix ont été décernés au Congrès annuel du CCAÉ qui se déroulait à Banff au printemps. Les mises en candidature pour les Prix d'excellence du CCAÉ proviennent d'universités et de collèges des quatre coins du Canada. Rappelons que l'UQO avait également remporté la médaille d'argent en 2004, à Halifax, dans la même catégorie, ainsi que la médaille de bronze en 2002, à Saskatoon.

Bravo et merci à tous les collaborateurs du magazine qui permettent de faire rayonner l'Université à l'échelle du pays en produisant un magazine dynamique et novateur.



ÉVÉNEMENTS

LE CENTRE D'ÉTUDES UNIVERSITAIRES DES LAURENTIDES S'INSTALLE À SAINT-JÉRÔME

L'UQO et le Cégep de Saint-Jérôme ont officialisé la création du Centre d'études universitaires des Laurentides (CEUL) de Saint-Jérôme. Situé au 473 de la rue Fournier, à Saint-Jérôme, le CEUL propose des programmes de formation universitaire de qualité à la population de la région. Depuis septembre 2005, deux nouveaux programmes y sont offerts en psychoéducation ainsi qu'en relations industrielles et ressources humaines. Ces programmes s'ajoutent à la formation intégrée DEC-BAC et à la formation continue en sciences infirmières offertes depuis septembre 2004.

L'UQO et le Cégep de Saint-Jérôme sont fiers de participer au développement de la région des Laurentides. De son côté, l'Université est heureuse de pouvoir mettre en pratique son expertise et sa compétence au service de la population du milieu.

LE SUICIDE ANALYSÉ AU NOUVEAU-BRUNSWICK

Experte mondialement reconnue pour ses travaux sur le suicide, Monique Séguin, professeure au Département de psychoéducation et de psychologie de l'UQO, était aux côtés du ministre de la Santé et du Mieux-être néo-brunswickois, Elvy Robichaud, le 3 mai dernier, dans le but de dévoiler les résultats de ses travaux de recherche relatifs au suicide dans cette province.

L'étude menée par Monique Séguin propose une série de recommandations pour mieux identifier les comportements suicidaires, fournir un niveau d'intervention adapté et coordonner un traitement aux personnes à risque.

L'UQO RELANCE SON PROGRAMME EN SCIENCES INFIRMIÈRES - FORMATION INITIALE

Bonne nouvelle pour l'Outaouais! Après avoir été forcé de suspendre le programme de formation initiale en sciences infirmières en raison des coûts trop élevés liés aux frais d'encadrement des stages, le Conseil d'administration de l'UQO a pu renverser sa décision en mai 2005 et annoncer la reprise des activités pour ce programme grâce à la signature d'une entente avec l'Agence de développement de réseaux locaux de santé et de services sociaux de l'Outaouais.

Selon cette entente, l'Agence accorde un appui financier de 600 000 \$ pour les trois prochaines années afin d'assurer l'offre du programme de sciences infirmières (formation initiale). En retour, l'UQO s'engage à admettre un minimum de 70 nouveaux étudiants au cours de cette période. L'UQO s'engage également à poursuivre ses démarches auprès du ministère de l'Éducation afin d'obtenir un financement additionnel pour couvrir les frais d'encadrement des étudiants en stage.



Sur la photo, de gauche à droite : M. Roch Cholette, M. Jean Vaillancourt et M. Benoît Pelletier.

L'UQO AGRANDIT SON PAVILLON ALEXANDRE-TACHÉ

L'UQO est en quelque sorte victime de sa propre croissance puisque les locaux des campus de Gatineau ne suffisent déjà plus à satisfaire aux besoins de la masse étudiante. Pour pallier en partie ce problème, le député de Hull, M. Roch Cholette, était à l'UQO en compagnie du ministre responsable de la région de l'Outaouais et député de Chapleau, M. Benoît Pelletier, le 2 mai 2005, pour annoncer un investissement de 1,2 million de dollars à l'UQO au nom du ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport, M. Jean-Marc Fournier.

Cette importante contribution gouvernementale permettra à l'Université de construire et d'aménager de nouveaux espaces pour les sciences infirmières.

TRAVAUX DE RECHERCHE PORTÉS AU PETIT ÉCRAN

Que nous ont appris cent ans de travaux de recherche scientifiques sur l'agressivité? Jean Gervais, professeur au Département de psychoéducation et de psychologie de l'UQO, a porté à l'écran la réponse à cette question en dirigeant la production d'un documentaire qui sera bientôt diffusé au Québec. Il était assisté de son collègue Richard Tremblay, chef de file international en recherche sur le développement de l'agressivité et d'une équipe professionnelle de cinéma.

C'est avec fierté que Jean Gervais a appris que le film distribué par l'Office national du film du Canada (ONF) a déjà été acheté par les producteurs de l'émission *The Nature of Things*, animée par le renommé David Suzuki. Le film de 50 minutes, qui a d'abord été réalisé en version originale anglaise a ainsi été diffusé à deux reprises en juillet 2005 sur les ondes de la *Canadian Broadcasting Corporation*, dans le cadre de cette émission.

La carrière internationale du film évolue à un rythme inespéré; plusieurs pays dont les États-Unis, la Suède, l'Italie et Israël en ont fait l'acquisition quelques mois après sa mise en marché. De nombreuses universités et collèges à travers le monde en ont aussi fait l'acquisition. Rappelons que cette production a été subventionnée par plusieurs organismes dont la Chaire de recherche du Canada sur le développement de l'enfant, le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada, l'Institut de recherches avancées et Valorisation recherche Québec. Un produit dérivé du film est actuellement en préparation. Il s'agit d'un outil interactif de formation sur le développement de l'agressivité.

Pour plus de renseignements sur l'origine et le développement des comportements d'agression, consultez le volume 4, numéro 1 du magazine *Savoir Outaouais* sur le site Web de l'UQO.

SIGNETS

LA SOCIOLOGIE EST-ELLE UNE SCIENCE?

La sociologie est-elle une science? Entretien avec Raymond Boudon et systématisation de la démarche d'explication en sociologie. Voilà le titre du plus récent ouvrage rédigé par Yao Assogba, professeur au Département de travail social et des sciences sociales de l'UQO, et publié en novembre 2004 par les Presses de l'Université Laval. Cet ouvrage vise à offrir la possibilité au lecteur d'appréhender la conception scientifique de la sociologie proposée par Boudon.

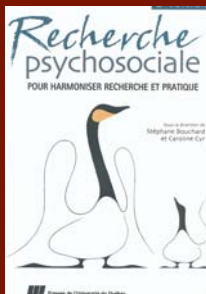
DEUX NOUVEAUX OUVRAGES SUR LA PSYCHOLOGIE DU DÉVELOPPEMENT

Annie Devault, professeure au Département de travail social et des sciences sociales de l'UQO, a participé à l'écriture de deux ouvrages qui traitent des grandes théories du développement psychologique, de la naissance jusqu'à la fin de la vie, et qui sont parus aux Éditions Beauchemin.

- *Psychologie du développement de l'enfant* est une version abrégée de la 6^e édition du manuel *Psychologie du développement humain* de Sally W. Olds et Diane E. Papalia. L'adaptation de cet ouvrage porte sur le développement de l'enfant de 0 à 12 ans et a été réalisée par Jean-Serge Bergeron, Annie Devault, Alain Huot et Nicole Laquerre, sous la direction d'Annick Bève.
- *Psychologie du développement humain* représente la nouvelle édition du manuel *Développement de la personne* de Sally W. Olds et Diane E. Papalia. Ce livre porte sur le développement humain de la naissance à la fin de la vie. La professeure Annie Devault et Nicole Laquerre en sont les auteures.

RECHERCHE PSYCHOSOCIALE – POUR HARMONISER RECHERCHE ET PRATIQUE – 2^e ÉDITION

Plusieurs personnes ont collaboré à la rédaction de ce livre paru aux Presses de l'Université du Québec, sous la direction de Stéphane Bouchard, professeur au Département de psychoéducation et de psychologie de l'UQO, et de Caroline Cyr, chargée de cours au même département. Cet ouvrage présente les concepts essentiels à maîtriser pour porter un jugement critique sur les écrits scientifiques et pour mener une recherche tant en psychologie que dans diverses disciplines des sciences sociales.



PETITES SOCIÉTÉS ET MINORITÉS NATIONALES

Jacques L. Boucher, professeur au Département de travail social et des sciences sociales de l'UQO, et son collègue Joseph Yvon Thériault, de l'Université d'Ottawa, ont dirigé la rédaction de l'ouvrage *Petites sociétés et minorités nationales – Enjeux politiques et perspectives comparées*, paru en 2005 aux Presses de l'Université du Québec. Dans cet ouvrage, des intellectuels, issus de petites sociétés, analysent et comparent les enjeux politiques et identitaires de ces sociétés et étudient les divers modèles de développement alternatifs qu'elles se sont donnés pour humaniser la logique utilitaire de l'économie dominante.

ERRATUM

Dans notre numéro d'hiver 2005 (volume 5, numéro 1), nous avons présenté un ouvrage paru à l'automne 2004 sous les Presses de l'Université du Québec : *Altermondialisation, développement et démocratie : la contribution des organisations de coopération internationale*, rédigé par Louis Favreau, professeur au Département de travail social et des sciences sociales de l'UQO et titulaire de la Chaire de recherche du Canada en développement des collectivités, Gérald Larose, professeur au Département de travail social de l'UQAM, et Abdou Salam Fall, chercheur à l'Institut fondamental d'Afrique Noire à Dakar. Le titre aurait dû se lire comme suit : *Altermondialisation, économie et coopération internationale*.



Rappelons que cet ouvrage ainsi que celui intitulé *Le Sud... et le Nord dans la mondialisation. Quelles alternatives?* découlent d'une importante conférence internationale qui s'est tenue à l'UQO en septembre 2003 et à laquelle plus de 450 intervenants dans les réseaux de solidarité internationale en développement local et en économie sociale ont participé en provenance de tous les coins du monde.

L'AFRIQUE QUI SE REFAIT

Les trois mêmes auteurs ont également collaboré à un nouvel ouvrage, sorti au printemps 2005 sur les Presses de l'Université du Québec, intitulé *L'Afrique qui se refait*. Ce livre présente l'Afrique noire sous un nouvel angle, celui des initiatives économiques populaires et du développement local, qui dément le préjugé répandu de l'«afro-pessimisme».



LE BURN OUT LE MAL DU

par France Fouquette

QUI NE CONNAÎT PAS, DANS SON ENTOURAGE, QUELQU'UN QUI A SOUFFERT OU QUI SOUFFRE ACTUELLEMENT D'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL? CE MAL DES TEMPS MODERNES PREND DE PLUS EN PLUS DES ALLURES D'ÉPIDÉMIE À L'ÉCHELLE PLANÉTAIRE. L'ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ ESTIME DÉJÀ QU'EN 2020, LA DÉPRESSION DEVIENDRA LA DEUXIÈME CAUSE D'INVALIDITÉ DANS LE MONDE JUSTE APRÈS LES MALADIES CARDIOVASCULAIRES.

SIÈCLE

ON DEVRAIT S'EN INQUIÉTER SÉRIEUSEMENT, SI CE N'EST POUR LES COÛTS QUE CELA VA ENGENDRER, DU MOINS POUR LA SANTÉ ET LE BIEN-ÊTRE DE LA POPULATION. POURTANT, LES EMPLOYEURS, LES GOUVERNEMENTS ET MÊME LES TRAVAILLEURS SEMBLENT SOURDS AUX SIGNAUX D'ALARME LANCÉS PAR LES EXPERTS.

Le 19 février 2002, Michel Cormier (nom fictif) s'effondre. Il y a des moments importants qu'on n'oublie pas dans une vie. Il n'est pas prêt d'oublier celui-ci. Père de quatre enfants et professionnel dans le domaine de la haute technologie, Michel est incapable de fonctionner ce matin-là. Il appelle son médecin. À 10 h 05, le diagnostic tombe : dépression liée au travail. C'est le burnout. Michel fait maintenant partie des statistiques qui démontrent que quelque 500 000 Canadiens s'absentent de leur travail chaque semaine pour des problèmes de santé mentale au travail ⁽¹⁾.

LE BURNOUT

Contrairement à la croyance populaire, le burnout n'est pas un diagnostic médical. On parle plutôt de dépression dans le jargon médical. Cette réalité complique le travail des chercheurs qui s'intéressent au burnout en termes d'invalidité. Lucie Côté, professeure au Département de relations industrielles de l'Université du Québec en Outaouais (UQO), en sait quelque chose. Elle est une des rares chercheurs qui s'intéressent à toutes les étapes du burnout, à partir du moment où il y a invalidité jusqu'à l'étape du retour au travail.

Peu importe la définition retenue, les chiffres sont alarmants. Selon la Fondation des maladies mentales, au Québec seulement, les cas d'indemnisation en raison d'un arrêt de travail lié au stress, à l'épuisement professionnel ou à d'autres facteurs d'ordre psychologique ont doublé en dix ans.

On a commencé à parler de burnout dans les années 1980. Les professions en relation d'aide, comme les infirmières, les travailleurs sociaux et les enseignants, étaient plus à risque à l'époque. Aujourd'hui, le phénomène touche à peu près tous les corps de métier et toutes les professions et est planétaire, parce qu'il découle en partie des effets de la mondialisation des marchés. En effet, la compétition est tellement féroce que les organisations n'ont d'autres choix pour survivre que d'être entièrement axées sur la performance. « Il y a beaucoup de pression sur les employés pour s'accomplir davantage, explique Lucie Côté. La vitesse du changement aussi s'accélère. Il y a donc beaucoup plus de stress chez les travailleurs depuis les années 1990. »



Lucie Côté

LA DESCENTE AUX ENFERS

Quand Michel Cormier a « frappé le mur », comme il le dit, il a tout de suite compris que sa vie venait de prendre un tournant majeur et qu'il avait besoin d'aide. « Tant que ça ne t'arrive pas, tu continues. Tu mets un pansement sur le *bobo* et tu poursuis ton chemin en prenant bien soin de garder tes problèmes dans des tiroirs fermés. Mais dès que tu frappes le mur, tous les tiroirs s'ouvrent en même temps. Tout ton univers est affecté, sur les plans psychologique, spirituel, intellectuel, émotionnel et physique. »

Employé d'une firme où la gestion des mises à pied massives avait pris le dessus sur la gestion de projet, il ne s'y sentait plus à sa place. « Je vivais un important conflit lié à mon travail par rapport à mes valeurs. Mais, en rétrospective, je comprends maintenant que c'est plus que cela. Je crois qu'un burnout commence quand tu es tout petit. C'est une foule de petites choses qui s'additionnent et qui, pour certains, finissent par mener à la dépression. Tout dépend de comment on apprend à « gérer nos tiroirs ». »

Son médecin a tout de suite pris le contrôle de la situation. « Ça m'a pris une fraction de seconde pour réaliser qu'elle avait raison et que j'étais en burnout. Je ne pouvais pas penser au-delà des 30 prochaines secondes. J'ai suivi ses instructions à la lettre. »

Pourtant, les signes se manifestaient depuis longtemps : la fatigue, les émotions à fleur de peau, l'impatience, l'agressivité, les conflits sur le plan des valeurs. Comment ne pas avoir vu venir le coup? « Je crois qu'il faut une crise pour amener une personne à vouloir faire un changement, explique Michel Cormier. On compense comme on peut jusqu'à la crise, puis on tente de refaire la balance. »

À titre de psychologue clinicienne, Lucie Côté voit régulièrement des clients en arrêt de travail pour cause d'épuisement professionnel. Elle peut très bien témoigner de ce phénomène. « La nature humaine est faite ainsi. Tant qu'on n'a pas frappé le mur, on n'a pas tendance à faire des changements, explique-t-elle. On se dit : « Ce n'est pas pour moi. Je suis capable de m'en sortir tout seul. Je ne suis pas fou. » Malheureusement, les gens utilisent très peu les outils de prévention mis à leur disposition, comme le programme d'aide aux employés. »

SELON LA FONDATION DES MALADIES MENTALES, AU QUÉBEC SEULEMENT, LES CAS D'INDEMNISATION EN RAISON D'UN ARRÊT DE TRAVAIL LIÉ AU STRESS, À L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL OU À D'AUTRES FACTEURS D'ORDRE PSYCHOLOGIQUE ONT DOUBLÉ EN DIX ANS.

RECOLLER LES MORCEAUX

Selon la professeure Côté, il est important de réaliser, une fois en arrêt de travail, qu'il est essentiel d'aller chercher de l'aide. Michel Cormier l'a compris. Ses meilleurs outils pour se sortir de sa dépression ont été son médecin, les médicaments prescrits, la thérapie avec un psychologue et la lecture d'ouvrages spécialisés sur le burnout. « Il faut d'abord arriver à contrôler le corps et le cerveau, puis il faut en venir à comprendre les émotions reliées au burnout », explique-t-il. Il avoue toutefois qu'il lui a été difficile de faire le premier appel pour aller chercher l'aide d'un psychologue. « À mon premier rendez-vous, j'étais nerveux et angoissé, se souvient-il. Je suis arrivé à l'avance, mais je suis resté dans la voiture et je suis volontairement entré dans son bureau avec plus de 15 minutes de retard. » Aujourd'hui, il ne regrette pas d'avoir surmonté son angoisse, car son psychologue lui a été d'un grand secours dans le processus de guérison.

Sans changement au niveau de l'attitude et des attentes, les gens risquent de ne pas s'en sortir. « Si le client ne peut faire ces changements lui-même ou en thérapie et qu'il retourne dans le même environnement de travail, les risques de rechute sont très élevés, met en garde Lucie Côté. Et selon mon expérience professionnelle, il est plus difficile de se relever d'une rechute que de la première expérience. »

Quoiqu'il en soit, le burnout laisse toujours sa marque sur les personnes qui l'ont vécu. Elles restent fragilisées de cette expérience. « Il y a un coût psychologique, physique et familial à payer quand on fait un burnout, explique Lucie Côté, ce qui peut avoir des répercussions, notamment dans leurs relations avec leur conjoint et avec leurs enfants. Beaucoup de clients ne reviennent jamais à leur niveau d'énergie d'avant. »

« Il y a deux manières d'avancer à la suite d'un burnout, croit Michel Cormier. Il y a ceux qui vont constamment se mettre en position de rechute et ceux qui cherchent un chemin pour ne pas retomber, pour continuer à évoluer. Ceux qui ont vraiment frappé le mur vont tout faire pour ne pas revivre cette expérience. Ceux qui persistent à cacher leurs émotions peuvent continuer comme ça toute leur vie. »

PRENDRE SES RESPONSABILITÉS

L'absentéisme et le présentéisme* en milieu de travail coûtent cher, très cher même, en termes d'économie et en termes de santé. Certaines études démontrent qu'au Canada, les estimations du poids financier des problèmes de santé mentale varient entre 13 et 14 milliards de dollars et pourraient atteindre jusqu'à 4 milliards de dollars pour le Québec ⁽²⁾.

Selon Eric Gosselin, professeur au Département de relations industrielles à l'UQO, la responsabilité première de la gestion de l'environnement de travail et du stress au travail revient à l'entreprise. « Le plus efficace serait de réduire les agents stressants dans l'environnement de travail. On connaît très bien les stressés qui affectent le plus les travailleurs. Pourtant, au nom de la rentabilité, les organisations continuent d'hypothéquer la santé des individus. Les organisations sont souvent socialement irresponsables en matière de gestion du stress au travail », n'hésite pas à affirmer le professeur Gosselin.

(suite p.14)

Mieux vaut prévenir que guérir

Une des solutions pour faire diminuer l'incidence des cas de burnout dans les organisations, c'est la prévention. Les experts parlent de trois niveaux d'intervention. La professeure Lucie Côté fait une série de recommandations résultant de ses recherches.

Prévention primaire - pour réduire les sources de stress :

- Ajouter au système d'évaluations annuelles de tous les employés un volet d'évaluation personnelle et professionnelle avec l'appui d'un psychologue industriel qui serait en mesure de déceler les premiers signes de détresse émotionnelle ou de burnout ainsi que les sources de stress organisationnel.
- Instaurer un système de reconnaissance continu et humain, et non pas une simple formalité bureaucratique. L'attitude adoptée par le gestionnaire dans l'utilisation des outils de reconnaissance est souvent plus importante que l'outil lui-même.
- Ajuster la charge de travail pour les ressources disponibles. Là encore, l'attitude et l'ouverture du gestionnaire est d'une importance majeure.
- Mettre en place un cadre législatif pour obliger les organisations à assurer aux travailleurs un environnement psychologiquement sain.

Prévention secondaire - pour aider à faire face au stress :

- Améliorer la visibilité et l'accessibilité au Programme d'aide aux employés (PAE) afin d'inciter les travailleurs qui ont du mal à faire face au stress ou qui sont à la limite du burnout à aller chercher de l'aide avant qu'il ne soit trop tard.
- Revoir l'offre d'outils de gestion du temps et du stress afin d'inciter davantage les employés à s'en prévaloir.

Prévention tertiaire - pour faciliter le retour au travail :

- Offrir les services d'une personne neutre – préférablement au service des ressources humaines ou au PAE - capable de bien guider et d'accompagner l'employé tout au long de son arrêt de travail et au moment de faire un retour au travail, et ce, à toutes les étapes du processus de guérison et de réinsertion. Il y a souvent trop d'intervenants (employeur, gestionnaire, assureur, psychologue, médecin, etc.) et l'employé s'y perd.
- Développer des programmes de gestion de retour au travail dans lesquels le rôle des compagnies d'assurance serait moins important.
- Pour le travailleur, identifier clairement ses limites et ses valeurs, établir ses priorités, trouver un équilibre travail-famille et prendre soin de sa santé. Certains changements doivent venir de l'individu pour éviter la rechute et non pas seulement de l'organisation.

Comprendre le stress pour mieux le gérer

Le stress est présent dans la vie de tous les jours. Eric Gosselin, professeur au Département de relations industrielles de l'UQO, s'intéresse tout particulièrement au stress perçu en milieu de travail, c'est-à-dire à ce qui se passe entre l'exposition à un stress et la conséquence de ce dernier. « Un stresser n'aura pas le même impact pour tous les collègues d'une même organisation, explique le professeur Gosselin. La dynamique du stress perçu est ponctuée de deux éléments protecteurs, soit la façon dont on perçoit l'événement comme étant menaçant et la façon dont on réagit face à ce stress. » Le professeur Gosselin vient d'ailleurs de recevoir une subvention du Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture pour étudier cette dynamique chez les enseignants.

Il existe des centaines d'études qui démontrent que le stress au travail a des conséquences négatives sur la santé des individus, dont le burnout. « Pourtant, les organisations ne travaillent que très peu sur la réduction du stress en milieu de travail, précise Eric Gosselin. Aussi, on fait très peu au niveau de la prévention. » L'excuse facile : pas de temps ni d'argent à investir. La priorité est d'être productif pour rester compétitif à l'ère de la mondialisation.

On entend même souvent qu'un peu de stress « positif » est bon pour le travailleur. « C'est de la fabulation, s'exclame le professeur Gosselin, faisant référence à ce mythe de gestionnaire auquel de nombreux auteurs font référence. On ne peut pas parler de stress positif. C'est peut-être du stress productif pour l'organisation, mais négatif pour l'individu qui le vit. En imposant ou en tolérant un stress, quel qu'il soit, le gestionnaire agit au détriment de la santé de ses employés. »

Difficile, pourtant, de croire à l'effritement de ce mythe dans une société qui semble paradoxalement valoriser le stress. « On le voit bien avec la montée en popularité des sports extrêmes et des émissions à sensations fortes, fait remarquer Eric Gosselin. On le voit aussi avec le sentiment de fierté et d'accomplissement qui va de pair avec l'agenda trop rempli. »

Mal nécessaire à la survie des espèces, le stress est, à la base, un processus d'adaptation. « L'être humain est un être d'adaptation, explique le professeur Gosselin. Toutefois, les adaptations naturelles se font lentement, comme le vieillissement. Les changements doivent donc être lents pour qu'il n'y ait pas de conséquences négatives sur l'organisme. Le problème actuel dans notre société, c'est que l'on vit constamment des changements brusques et répétés, comme le changement d'emploi, de conjoint ou de maison. C'est ce type de stress perpétuel qui est nocif à la longue. »



Eric Gosselin

Pour sa part, Lucie Côté est d'avis que les entreprises sont de plus en plus sensibilisées à la hausse des cas d'épuisement professionnel, car ils ont un impact sur la productivité. Il y a donc un certain désir d'agir, mais, elle le concède, l'investissement tarde à venir.

La solution? « Une législation gouvernementale, probablement associée aux lois touchant la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST), par laquelle l'organisation aurait l'obligation d'assurer aux travailleurs un environnement sain, souhaite Eric Gosselin. Tant qu'il n'y aura pas de loi, les entreprises ne vont rien faire de significatif à cet égard. » La professeure Côté est du même avis. « La nouvelle Loi sur le harcèlement psychologique au travail est un premier pas en ce sens et démontre bien l'importance de l'intervention du gouvernement pour faire changer les choses. »

Toutefois, en attendant les lois, les travailleurs ont aussi leur part de responsabilité pour prévenir l'épuisement professionnel. À quoi bon obliger les entreprises à offrir des cours de gestion du stress et du temps si la majorité des travailleurs ne s'en servent pas? L'excuse classique, et pour le moins ironique, est le manque de temps. Les études démontrent également que la plupart des programmes d'aide aux employés restent sous-utilisés.

Au-delà des quelques outils de prévention mis en place par certaines organisations, Eric Gosselin croit que les gens mieux nantis professionnellement ont déjà l'option de prendre en charge une partie de la gestion de leur stress et de leur bien-être au travail. C'est une question de choix. « Avec la pénurie de main-d'œuvre qui est à nos portes, certains professionnels qui possèdent une bonne employabilité ont le rapport de force nécessaire pour se négocier des conditions de travail permettant la conciliation travail-famille. Ils peuvent choisir de travailler quatre jours par semaine ou de prendre plus de vacances. Il y a des sacrifices à faire – plus petite maison, une voiture plutôt que deux, moins de voyages –, mais ils ont au moins la possibilité, s'ils le veulent, de s'assurer une qualité de vie. Pour les autres travailleurs moins bien nantis, réitère-t-il, il faudra des lois. »

Eric Gosselin est pessimiste de voir une législation ou des améliorations significatives à court terme dans les organisations. Peut-être à moyen terme. « Plusieurs facteurs laissent présager un changement d'ici dix à quinze ans : la pénurie de main-d'œuvre, la difficulté de remplacer le personnel en arrêt de travail, les coûts croissants de l'absentéisme au travail pour les assureurs, les employeurs et le système de santé, etc. » En attendant, il faut s'attendre à voir les statistiques continuer de grimper. D'ailleurs, selon une récente enquête effectuée par le Conseil de la science et de la technologie (CST), 79 % des québécois estiment que le stress psychologique deviendra plus important au cours des vingt prochaines années.

... LES TRAVAILLEURS ONT AUSSI LEUR PART DE RESPONSABILITÉ POUR PRÉVENIR L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL. À QUOI BON OBLIGER LES ENTREPRISES À OFFRIR DES COURS DE GESTION DU STRESS ET DU TEMPS SI LA MAJORITÉ DES TRAVAILLEURS NE S'EN SERVENT PAS?

LE REDOUTÉ RETOUR AU TRAVAIL

Michel Cormier est retourné au travail après six mois d'arrêt. Il ne se sentait pas prêt, mais il n'avait pas vraiment le choix. Six mois, c'est la limite au-delà de laquelle les assureurs s'impatientent et deviennent intransigeants dans la plupart des cas. Avec le recul, Michel regrette de ne pas s'être battu pour obtenir quelques mois de plus. « C'est de l'abus. On paie pendant des années et au moment où on en a vraiment besoin, ils refusent de nous indemniser. Le gouvernement devrait établir des normes pour empêcher ça. J'ai dû retourner au travail avant d'être prêt parce que je ne pouvais pas me permettre de continuer sans revenu pendant des semaines. Pourtant, mon médecin aussi trouvait que c'était trop tôt. Mais je n'avais ni l'énergie, ni les moyens de me battre. »

Lucie Côté a aussi conclu, à travers ses recherches, que les assureurs peuvent nuire au processus de guérison et de réinsertion au travail. « Les administrateurs des régimes d'assurance-invalidité font souvent des choses qui peuvent aggraver l'état du malade. Demander une contre-expertise, faire remplir des questionnaires compliqués, prévoir un retour au travail trop rapide, etc. Il faut comprendre qu'une personne en burnout est complètement démunie. La moindre formalité à remplir devient une montagne. J'ai vu certains de mes clients paniquer et régresser de plusieurs semaines dans leur processus de guérison devant les exigences des assureurs. »

Bien entendu, l'objectif premier des compagnies d'assurance est de réintégrer l'employé le plus rapidement possible dans son travail, tout en évitant une rechute. « Mais d'un point de vue éthique, poursuit Lucie Côté, il serait préférable de modifier le rôle que jouent les assureurs dans la gestion des programmes de retour au travail. »

Dans le cas de Michel Cormier, après le refus de la compagnie d'assurance de poursuivre l'indemnisation au-delà de la période de six mois et après une période de réintégration de quelques heures à peine, ce fut le retour au travail à temps plein. C'est sans hésitation qu'il a profité de la ronde suivante de compression de personnel dans son entreprise pour demander que son nom soit sur la liste.

Aujourd'hui, il travaille pour une plus petite compagnie et pour un plus petit salaire, mais si c'était à refaire, il n'hésiterait pas. « Je ne voudrais pas retomber en arrière. » Bien que parfois les défis de son emploi précédent lui manquent,

Michel sait qu'il est sur la bonne voie. « Le plus important pour moi, c'est ma famille et notre bien-être. Il n'y a aucun doute là-dessus! »

Trois ans après sa descente aux enfers, il poursuit toujours le combat. « J'ai de bonnes journées et de moins bonnes, mais je suis plus sensible à ce qui mène au burnout. Je m'accepte tel que je suis, pas tel que je voudrais être. Je me sers des outils dont je dispose et je travaille tous les jours à garder mon équilibre. » ■

Sites Internet à consulter

Association canadienne pour la santé mentale : www.acsm.qc.ca/antistress

Fondation des maladies mentales : www.fqmm.qc.ca

Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité au travail :

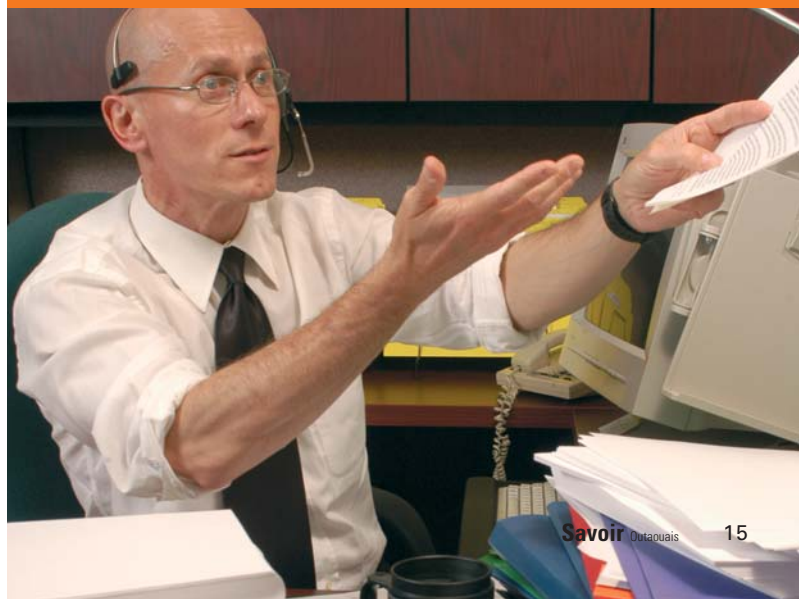
www.irsst.qc.ca

Notes

(1) Conseil du patronat du Québec (1998)

(2) Chaire de gestion en santé et sécurité au travail de l'Université Laval (2003)

* Présentéisme : Présence d'un salarié à son lieu de travail même s'il n'est pas totalement disposé à exécuter ses tâches en raison de problèmes physiques, mais principalement de problèmes psychologiques.



Une seule compagnie vous offre une assurance de groupe auto et habitation aussi personnelle



Pour votre AUTO

- Obtenez une couverture complète avec l'option **Sans tracas^{MD}**, un forfait de protections à un prix très avantageux.
- Profitez d'un rabais supplémentaire si vous assurez deux véhicules ou plus.



Pour votre HABITATION

- Vivez en paix avec notre assurance de type « tous risques » et accédez **GRATUITEMENT** à l'**Assistance juridique de La Personnelle**.
- Confiez votre résidence à **TéléVeille^{MD}**, un service de télésurveillance hors pair au meilleur prix sur le marché, et économisez jusqu'à 25 % sur votre prime !

En tant que membre de l'**ADUQO**, DEMANDEZ UNE SOUMISSION AUTO EN LIGNE en tout temps à www.lapersonnelle.com/aduqo ou appelez dès maintenant pour UNE SOUMISSION et vous serez automatiquement inscrit au concours
Plaisirs assurés pour l'année !

1 888 GROUPES
4 7 6 8 7 3 7



Association
des diplômés et diplômées
de l'Université du Québec en Outaouais



laPersonnelle

NOUS POUVONS VOUS AIDER !

La planification successorale, y avez-vous pensé ?

Si vous êtes en affaires ou si votre situation personnelle a changée, il serait opportun d'y penser pour vous et votre famille.

Membre du Réseau Juris conseil, l'étude Desnoyers Laroche offre des services en droit commercial et corporatif, en plus de couvrir les domaines du droit immobilier, du droit des sûretés mobilières et immobilières, de la planification successorale et de la médiation familiale.

GREFFES DES NOTAIRES

M^e Yves Bérard
M^e Gaétan Cousineau
M^e Wilfrid St-Amand
M^e Denis Charbonneau
M^e René Cousineau
M^e Pierre Desrosiers
M^e Charles Munn



M^e Bernard Laroche



M^e Claude Cécyre



M^e Mario
Desnoyers



M^e Sylvie
Arsenault



M^e Stéphane Riel



Desnoyers, Laroche

NOTAIRES – CONSEILLERS JURIDIQUES – MÉDIATEURS

160, boulevard de l'Hôpital, bureau 400
Gatineau (Québec) J8T 8J1
Tél : (819) 561-2224 Téléc : (819) 568-3535

Soins de santé professionnels à domicile ou en clinique

- Soins palliatifs
- Vaccination
- Pansements de tout genre
- Prise de sang
- Médication orale, intraveineuse,
intra-musculaire et sous-cutanée

Placement de personnel infirmier

- Centre hospitalier (CH)
- Centre local de services communautaires
(CLSC)
- Centre d'hébergement et de soins
de longue durée (CHSLD)

Services aux entreprises

- Santé Sécurité au Travail
- Vaccination
- Prise de sang
- Examen de pré-embauche

**Informez-vous
dès aujourd'hui**

www.marleentasse.com

819-595-0790



On est là



Vous n'entendrez pas parler de nous.

Mais nous faisons en sorte que vos clients entendent parler de vous.




Trinergie

Planification marketing
Placement médias
Design graphique
Sites Web

www.trinergie.ca
819.595.6927



MADELEINE LUSSIER FÊTAIT CETTE ANNÉE SON 25^E ANNIVERSAIRE COMME PROFESSEURE AU DÉPARTEMENT DES SCIENCES COMPTABLES. FEMME AUX TRAITS DÉLICATS QUI PEUT SEMBLER TIMIDE ET RÉSERVÉE, MADAME LUSSIER DÉMONTRE BEAUCOUP D'ENTRAIN DÈS QUE NOUS PARLONS DE COMPTABILITÉ OU D'ENSEIGNEMENT. C'EST DANS UN ÉLAN GÉNÉREUX ET TOUT À FAIT CHALEUREUX QU'ELLE NOUS DÉCRIT SON TRAVAIL, MAIS SURTOUT SES ÉTUDIANTS, CAR CE SONT EUX QUI NOURRISSENT SA PASSION POUR SA PROFESSION ET SON INTÉRÊT MARQUÉ À L'ÉGARD DE LA FORMATION DES FUTURS COMPTABLES.

Son léger accent nous laisse perplexe quant à ses origines. Née en Iowa, Madeleine Lussier a passé les douze premières années de sa vie aux États-Unis. Enfant, elle se rappelle avoir beaucoup aimé l'école. Ce plaisir d'apprendre perdure encore aujourd'hui puisqu'elle a choisi d'enseigner. « J'estime que l'enseignement m'aide à demeurer jeune. J'aime accompagner les étudiants dans leurs études, surtout ceux qui se préparent à passer les examens des ordres professionnels qui mènent aux titres de CA, CGA et CMA, ainsi que dans leurs choix de carrière, puisqu'ils sont nombreux et pas toujours faciles à faire. Par exemple, les étudiants peuvent exercer leur profession en tant que vérificateur, expert-conseil, fiscaliste ou travailleur autonome. Ils ont besoin de comprendre le contexte de travail dans lequel ils évolueront plus tard, de se poser les bonnes questions avant de faire le bon choix », explique madame Lussier.

Une femme qui s'investit dans la vie universitaire

En plus d'être professeure, Madeleine Lussier est directrice du Module des sciences comptables et gère les programmes qui préparent les étudiants à l'exercice de la profession en expertise comptable à l'Université du Québec en Outaouais. Elle joue d'ailleurs un rôle de premier plan dans la formation des comptables agréés (CA). Au cours des 30 dernières années, elle s'est consacrée activement aux affaires de la profession et, par ses multiples engagements, a contribué à en faire sa promotion.

Sylvain Durocher, ancien étudiant de madame Lussier et collègue depuis 1988, ne tarit pas d'éloges à l'égard de cette femme envers qui il manifeste une profonde estime. « Madeleine participe pleinement à la vie du Département depuis de nombreuses années. Elle ne compte pas ses heures de travail. Il s'agit d'une femme qui ne se cantonne pas dans son simple rôle de professeure. Elle veille depuis belle lurette à la formation d'appoint que reçoivent les candidats au titre de CA, soit le DESS en sciences comptables, et ce, même si elle demeure étroitement liée à ces activités. Ce n'est que depuis tout récemment qu'elle a passé le flambeau à son collègue André Labelle. Lorsqu'un nouveau défi se présente à elle, c'est avec une détermination volontaire qu'elle y répond. Elle fait preuve d'un grand sens de leadership, et je crois que ses collègues et ses étudiants lui sont reconnaissants pour son dévouement et tout le travail qu'elle a effectué au fil du temps. En fait, Madeleine Lussier est un exemple d'implication à suivre », ajoute monsieur Durocher d'emblée.

La professeure Lussier a en outre produit des ouvrages dans le domaine, dont un guide d'études exhaustif sur l'évaluation uniforme, communément connue sous sa forme abrégée EFU, un examen national auquel doivent se soumettre tous les candidats à la profession de CA au Canada pour faire la preuve de leurs compétences.

De plus, elle a contribué à la production d'un manuel destiné aux fonctionnaires fédéraux qui participent à une formation préparatoire à la stratégie d'information financière du gouvernement du Canada, formation qu'elle a donnée pendant bien des années et qu'elle dispense encore à l'occasion.

Une femme de mérite

La distinction de *Fellow* et le titre FCA (*Fellow Chartered Accountant*) constituent une reconnaissance des réalisations des CA qui se sont illustrés par leur professionnalisme et qui ont témoigné d'un engagement remarquable dans les affaires de la profession et dans la collectivité. Depuis 25 ans, l'OCAQ attribue ce titre à certains membres. Un comité de sélection, mandaté pour étudier rigoureusement les dossiers de candidatures, a retenu pour l'année 2005 le nom de Madeleine Lussier. En effet, lors d'une soirée de reconnaissances tenue le 13 mai 2005, l'Ordre a remis le titre de FCA à madame Lussier. Ce moment privilégié a permis de souligner publiquement l'excellence de cette femme engagée et de sept autres membres.

Une femme engagée

À l'UQO, madame Lussier est membre de la sous-commission des études, l'instance chargée de la révision des dossiers d'évaluation, de modification et de développement

MADELEINE LUSSIER : UNE FEMME D'ACTION

Par Andrée Proulx

Une femme appréciée

Le professeur Durocher juge exceptionnelles toutes les réalisations de sa collègue. Mère de quatre enfants, deux filles et deux garçons, Madeleine Lussier a mené de front plusieurs entreprises au cours des années. Elle a siégé pendant près de dix ans à titre de représentante universitaire au Comité de formation professionnelle de l'Ordre des comptables agréés du Québec (OCAQ), où elle a participé directement à la réforme du programme de formation des comptables agréés. À l'échelle canadienne, elle a été membre du sous-comité du programme en vue de l'admission à la profession et du comité national responsable de l'élaboration, en 2002-2003, de la *Grille de compétences* des comptables agréés. Cette grille vise notamment à aider les candidats à la profession, leurs formateurs et leurs employeurs à comprendre les compétences que doivent posséder les CA.

des programmes permettant à l'Université de répondre aux besoins de formation de l'Outaouais. « En dehors de mon travail quotidien, j'aime bien être sensibilisée à la réalité des autres départements de l'Université et d'apprendre ce qui se fait sur le plan de l'enseignement. Par exemple, j'ai trouvé très enrichissant d'analyser le dossier d'évaluation du baccalauréat en arts et en design, une discipline que je ne connaissais pas », souligne-t-elle.

Éternellement active socialement, Madeleine Lussier est présidente du cabinet de la campagne interne de la Fondation de l'Université du Québec en Outaouais, *L'Université croît, j'y crois!* et agit à titre de bénévole lors de campagnes annuelles de sollicitation à domicile de la Société canadienne du cancer. ■



GÉRALD LANOIX SE DISTINGUE DES AUTRES PERSONNES PAR LA VIVACITÉ AVEC LAQUELLE IL ABORDE LA VIE. CHARGÉ DE COURS   L'UQO EN SCIENCES ADMINISTRATIVES, EN RELATIONS INDUSTRIELLES ET EN SCIENCES COMPTABLES DEPUIS 1993, CE NATIF DE LA RÉGION DE L'ABITIBI A SU SE DÉMARQUER DE FAÇON CONSTANTE GRÂCE   SON ESPRIT CRÉATEUR ET INNOVATEUR. SA PERSONNALITÉ AVANT-GARDISTE LUI A D'AILLEURS VALU LE PRIX D'EXCELLENCE EN ENSEIGNEMENT POUR LES CHARGÉS DE COURS DE L'UQO   L'OCCASION DE LA COLLATION DES GRADES 2004.

QUAND
vision et innovation
SONT SOURCE
d'excellence par Sophie Chartier

Homme souriant et affable, Gérald Lanoix possède sans nul doute l'étoffe des vainqueurs. Sa stature imposante, sa poignée de main énergique et son regard convaincu lui confèrent l'image du succès. En effet, monsieur Lanoix peut être fier du chemin qu'il a parcouru depuis ses débuts comme commis à la SAQ à la fin des années 1970. Issu d'un milieu ouvrier dont l'enthousiasme visionnaire lui donna des ailes, il a su gravir les échelons grâce à sa détermination et à la passion qui l'anime encore aujourd'hui. Maintenant dans la force de l'âge, il semble avoir toujours le vent dans les voiles et des projets plein la tête.

Un enseignant à la réputation enviable

D'abord étudiant en administration à l'UQO, puis bachelier de cette université en 1992, Gérald Lanoix a toujours été fortement engagé auprès de son *alma mater*. Lorsqu'il était sur les bancs d'école, il participait à la vie étudiante. Sa passion l'a suivi, car l'homme d'action qu'il est devenu s'implique toujours aussi activement dans la vie universitaire de l'UQO.

Il est d'ailleurs très apprécié par ses étudiants, qui voient en lui un enseignant juste et généreux, bien que rigoureux et ferme lorsque vient le temps des évaluations. Audrée Bélisle, étudiante à l'UQO, le décrit ainsi : « Gérald Lanoix fait partie de cette minorité d'enseignants qui ont le potentiel de transmettre une matière qui s'imprime en nous et qui fera de nous des gens plus réfléchis et efficaces. ». Par ailleurs, Alain Beaufils, professeur au Département des sciences administratives et responsable des programmes de cycles supérieurs en gestion de projet de l'UQO, déclare que « cette appréciation par les étudiants est obtenue sans compromis : Gérald Lanoix exige beaucoup des étudiants et son évaluation est intraitable ».

La compétence, l'expérience et la passion d'abord

La philosophie d'enseignement de monsieur Lanoix repose sur la compétence, l'expérience et la passion, ce qui lui vaut un franc succès. Ces trois mots résument à eux seuls l'engagement profond pour l'enseignement de ce chargé de cours unique en son genre. Mais comment un enseignant peut-il réussir à passionner autant ses étudiants pour une matière parfois aride? La réponse est simple, il faut savoir rester à l'affût des moyens, des outils et des stratégies qui permettent de mieux transmettre la matière aux étudiants. « Il n'y a pas de recette en enseignement, tout comme en gestion, déclare ce communicateur-né. Il faut aimer ce qu'on fait et être à l'écoute des autres si l'on veut réussir. » Gérald Lanoix n'hésite pas à emprunter ces techniques d'enseignement à la pratique : « Ce que je souhaite, c'est amener les étudiants à comprendre les attentes du monde du travail. »

Ses diverses expériences de travail avec des entrepreneurs de tous domaines lui ont été fort précieuses. En effet, depuis qu'il a terminé sa maîtrise en management à l'Université Laval, en 1996, il œuvre comme conseiller auprès des entreprises de la région de l'Outaouais.

« Participer à la mise sur pied d'un projet d'entreprise est très valorisant et excitant; on a l'impression de voir l'aboutissement de quelque chose d'important. » Le travail de Gérald Lanoix à titre de Commissaire en développement économique au Centre local de développement (CLD) de Gatineau est une autre facette du métier d'enseignant. « Transmettre des connaissances et une expertise demeure chez moi un peu comme une seconde nature, dit Gérald Lanoix. »

Reconnaître la contribution de ses pairs

Gérald Lanoix est conscient de l'importance de son rôle auprès des étudiants, mais il sait rendre à César ce qui lui appartient. D'ailleurs, il ne tarit pas d'éloges envers ceux qui l'ont aidé à devenir ce chargé de cours excellent et respecté de tous. Il sait exprimer sa reconnaissance envers des professeurs des départements auxquels il est rattaché tels que Francine Rancourt, Murielle Laberge et Alain Beaufils. « Avec eux, la porte est toujours ouverte, il y a toujours place à la discussion, à l'enrichissement. » Il affirme que le travail d'enseignant à l'Université est un travail d'équipe. « On se consulte pour améliorer nos cours, pour trouver des solutions aux problèmes. Que l'on soit professeur ou chargé de cours, l'expérience de tous est précieuse. »

Par ailleurs, même s'il est très fier du prix d'excellence qu'il vient de remporter, c'est d'être témoin des réussites professionnelles et personnelles de ses étudiants qui le rend le plus heureux. Et plusieurs d'entre eux viennent le remercier et lui font partager de beaux moments de réussite. « C'est la plus grande récompense, lorsqu'on enseigne, de constater que l'on n'a pas transmis que des connaissances, mais aussi un savoir-faire et un savoir-être. »

Euvrer dans une université en constante évolution

Gérald Lanoix est fier de son appartenance à l'UQO. Selon lui, celle-ci a beaucoup changé depuis quelques années et atteindra bientôt un rythme de croisière comparable à celui des grandes universités. « C'est une université qui a un potentiel humain extraordinaire. Elle doit continuer à diversifier ses programmes afin de trouver sa place, tout en conservant son côté humain. » Quoi qu'il en soit, Gérald Lanoix semble avoir encore de beaux jours devant lui à l'UQO!

Le vent en poupe

Rien n'arrête les personnes de la trempe de monsieur Lanoix. Cet homme plein d'énergie n'a certes pas l'intention de s'arrêter sur sa lancée! Amateur de sports et de rénovation, il compte s'accorder du bon temps, mais pas question de prendre de vacances sur le plan intellectuel! En plus de son travail de conseiller au CLD de Gatineau, il poursuivra son travail de chargé de cours auprès des étudiants, mais en rejoindra d'autres sur les bancs de l'Université, car le perfectionnement professionnel lui tient à cœur. En effet, la soif d'apprendre et d'innover ne s'épuisera jamais chez cet homme infatigable! ■

Zeligsoft

Francis Bordeleau

A portrait of Francis Bordeleau, a man with short hair and a slight smile, wearing a dark long-sleeved shirt. He is positioned in the lower right quadrant of the image, with his arms crossed. The background behind him is a light blue wall with some faint, partially visible text.

L'homme

Par André Magny

caméléon

diplômé en informatique de l'université du Québec à Hull, telle qu'on la nommait à l'époque, Francis Bordeleau, après quelques années à enseigner le génie des logiciels à l'université Carleton, dirige Zeligsoft depuis trois ans. Prometteuse, cette jeune entreprise gatinoise crée des plates-formes informatiques modulaires pour mieux faciliter les communications.

D'où vient le nom Zeligsoft?

L'inspiration est venue de Leonard Zelig, cet étrange caméléon humain qui aurait défrayé les manchettes américaines dans les années 1920. Selon les commentaires recueillis à l'époque, en compagnie d'obèses, il grossissait; avec des Noirs, sa peau s'assombrissait; confronté à des savants, il adoptait leur langage.

Vous l'aurez sans doute deviné, ce Leonard Zelig n'est que pure invention cinématographique, sorti tout droit de la caméra de Woody Allen en 1983. Mais quel rapport au juste avec Francis Bordeleau? Pour lui, le nom Zeligsoft définit intrinsèquement les produits de sa compagnie, puisqu'ils ont la capacité de produire des modèles informatiques adaptables à divers modes de communication, en particulier, à la radiophonie. En d'autres mots, monsieur Bordeleau met au point, avec une vingtaine d'autres comparses, un outil qui permet le développement de systèmes informatiques reconfigurables.

Un exemple concret : les différentes composantes de l'armée américaine ont de la difficulté à communiquer entre elles. Techniquement parlant, l'Armée de terre n'arrive pas toujours à établir des contacts avec la Marine ou l'Armée de l'air. Problèmes de puces. Les généraux de George W. Bush font alors appel à la compagnie Boeing pour résoudre le problème, qui elle se tourne vers Zeligsoft. Pourquoi? Tout simplement, parce que l'on sait chez Boeing que la firme gatinoise possède l'expertise pour développer des outils de modélisation et que son équipe est capable de fournir des outils aux concepteurs de logiciels.

De prof à P.D.G.

Afin de pouvoir développer tous ces modèles informatiques, Francis Bordeleau a dû mettre en veilleuse sa carrière d'enseignant au département d'informatique de l'Université Carleton. Son expérience du milieu de la recherche, appliquée au quotidien dans une compagnie, est un plus dans une salle de cours.

Mais comme le dit le Mauricien d'origine qui envisage un jour retourner à l'enseignement : « Ce que recherchent les étudiants, c'est de la crédibilité. C'est pour ça que je n'ai jamais enseigné avec un livre. »

une entreprise en pleine croissance

À peine trois ans après sa mise sur pied, Zeligsoft a déjà engrangé plus de 3,5 millions de dollars en terme d'investissements. Provenant en grande partie d'Innovatech et du Fonds de solidarité

des travailleurs du Québec, ces sommes démontrent tout le potentiel de l'entreprise.

En développant des outils basés sur les composantes, Zeligsoft est allé chercher des contrats en provenance d'importantes compagnies telles que Rockwell Collins, L-3 Communications ainsi que Ratheon, toutes des entreprises américaines tournées vers les succès de l'armée de l'Oncle Sam.

Maintenant que le financement de base apparaît plus solide pour Zeligsoft, son président est d'avis que la priorité de l'entreprise, située dans le secteur Aylmer, est d'augmenter les ventes. Pour ce faire, il faut être à l'écoute des besoins de la clientèle. Heureusement, chez Zeligsoft, « nous travaillons tous dans la même direction », affirme celui qui a déjà enseigné un an à l'UQO.

des projets plein la tête

Comme les revenus de l'entreprise québécoise proviennent à 90 % des États-Unis, monsieur Bordeleau et son partenaire, John Hogg, souhaitent explorer d'autres marchés. Sans dévoiler officiellement le nom des futurs clients, le jeune dirigeant d'entreprise estime que des contrats européens et asiatiques pourraient être signés dans un proche avenir. Et le marché québécois dans tout cela? « On est en contact avec Ultra Électronique et CMC Électronique », deux entreprises qui ont également le marché militaire dans leur ligne de mire. Francis Bordeleau tient toutefois à préciser que Zeligsoft ne souhaite pas se cantonner exclusivement au secteur militaire. « Nous cherchons aussi à développer des marchés du côté commercial comme l'automobile et les télécommunications. »

Des contrats qui pourraient amener l'entreprise à embaucher des diplômés de l'Université du Québec en Outaouais. « Ce qui est important, déclare monsieur Bordeleau, c'est d'aller chercher la crème des finissants. Quatre ou cinq personnes au talent moyen n'égalent jamais une très bonne personne. »

Enfin, un autre projet coup de cœur pour Francis Bordeleau est la traduction en français du site de Zeligsoft. Après tout, si la bande de Zeligsoft a choisi le côté québécois de la rivière des Outaouais, et en particulier Aylmer, « c'est bien pour la qualité de vie qu'il y a ici. », conclut-il. ■



LES DIPLOMÉS DE L'UQO SONT-ILS HEUREUX AU TRAVAIL?

CURIEUX DE VOIR LA TENDANCE ACTUELLE DANS LES CHEMINEMENTS DE CARRIÈRE DES TRAVAILLEURS D'AUJOURD'HUI, QUATRE CHERCHEURS DE L'UQO ONT INITIÉ UNE RECHERCHE AUPRÈS DES DIPLOMÉS DE CETTE UNIVERSITÉ POUR TROUVER RÉPONSES À LEURS QUESTIONS.

Tous employés au Département de relations industrielles, les professeurs Eric Gosselin, Renaud Paquet et Jean-François Tremblay ainsi que le chargé de cours Michel Bénard ont sondé quelque 2 300 anciens étudiants des baccalauréats en relations industrielles, en sciences comptables et en administration, diplômés entre les années 1978 et 2000. Les quatre chercheurs ont reçu près de 360 réponses... et beaucoup de données à analyser!

Les objectifs de l'étude

Les années 1980 ont vu culminer la pratique de la gestion de carrière dans les organisations. On tentait alors de calquer le modèle japonais qui proposait alors l'emploi à vie dans la même entreprise. Puis, les années 1990 ont vu apparaître un désinvestissement des organisations en matière de gestion de carrière de leurs employés. Sabordant le contrat psychologique relationnel d'antan, les entreprises ont dès lors opté pour un contrat transactionnel laissant ainsi le fardeau de la gestion de carrière aux employés.

C'est pour mieux connaître les conséquences de ce désinvestissement que l'étude en question a été entamée. À première vue, les résultats semblent très intéressants. Après les avoir décortiqués, les chercheurs gatinois pourront avoir un portrait relativement fiable des cheminements de carrière actuellement privilégiés par les travailleurs. Que ce soit, par exemple, gravir les échelons dans la même entreprise ou en changeant d'entreprise, faire une réorientation majeure de carrière, etc. D'autre part, ils connaîtront l'impact des pratiques actuelles en matière de gestion de carrière dans les organisations sur le stress au travail, l'engagement organisationnel et la satisfaction au travail.

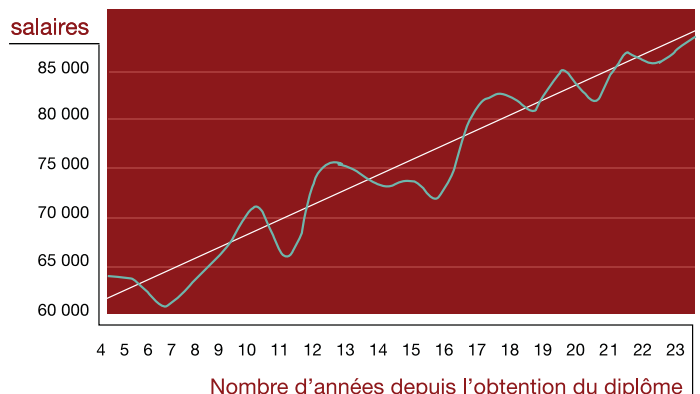
Des résultats

Parmi les renseignements recueillis dans le cadre du sondage, il est déjà possible de déterminer que :

- Plus de 50 % des sondés occupent des postes de cadres et ont donc progressé au niveau de leur carrière.
- La majorité des travailleurs ont une mobilité de carrière verticale, c'est-à-dire qu'ils grimpent les échelons.
- Le ratio de la mobilité professionnelle à la verticale à l'intérieur de l'organisation par rapport à celle à l'extérieur de l'organisation est de 1 pour 1. Fait intéressant à noter, selon le professeur Eric Gosselin, la même étude dans les années 1980 aurait probablement donné des résultats de l'ordre de 4 pour 1. On s'aperçoit donc que la mobilité interorganisation est aujourd'hui beaucoup plus importante.
- La moyenne de salaire est de 70 000 \$, toutes années et toutes variables confondues (voir tableau ci-dessous).

Sur la question de la satisfaction au travail, la moyenne est de 3,87 sur une échelle de 5, ce qui est comparable aux résultats d'autres études à ce sujet et représentatif du marché du travail canadien. Selon Renaud Paquet, « c'est l'exception quand il ressort que les gens d'une organisation particulière affirment qu'ils sont plus malheureux qu'heureux au travail. Cette question vient toucher tout l'aspect de la réussite dans la vie. »

Évolution du salaire des diplômés en sciences de la gestion de l'UQO selon le nombre d'années depuis l'obtention du diplôme



Un style de vie équilibré

Le sondage a également permis de questionner les diplômés sur les huit ancres de carrière existantes, c'est-à-dire les éléments qui motivent leurs décisions dans le cheminement de leur carrière. « Quand on décide de changer d'emploi, de changer d'organisation ou de retourner à l'école pour faire une réorientation de carrière, par exemple, il y a un élément central qui motive ou influence notre décision. C'est ce qu'on appelle l'ancre de carrière », explique le professeur Gosselin.

Théoriquement, chaque individu a une ancre de carrière qui est prédominante. « Il peut y avoir des ancres secondaires, précise Eric Gosselin, mais il y en a toujours une qui domine. Celle qui ressort le plus dans notre étude et qui semble majoritairement diriger le développement de carrière des diplômés de l'UQO, c'est celle du style de vie (voir graphique). Cela démontre que les décisions de carrière prises par les diplômés sondés le sont en fonction d'un équilibre travail-vie personnelle optimal. »

L'ancre des compétences techniques est ressortie en deuxième lieu, ce qui n'est pas surprenant, selon le professeur Gosselin. Puisqu'il s'agit de diplômés universitaires qui ont beaucoup investi dans leurs savoirs, ils veulent mettre à profit leurs connaissances et leurs compétences développées à l'université.

L'engagement affectif des travailleurs

La pénurie de main-d'œuvre, la difficulté de retenir les employés et la mobilité de plus en plus facile des travailleurs font dorénavant partie des nombreux défis avec lesquels les organisations doivent jongler.

Elles seront donc intéressées d'apprendre que les résultats du sondage démontrent clairement que certaines pratiques organisationnelles peuvent améliorer l'engagement affectif des travailleurs, donc faciliter la rétention du personnel.

« Principalement, il y a six pratiques qui réussissent de façon significative à améliorer l'engagement affectif des travailleurs, explique Eric Gosselin. Elles se regroupent principalement autour de l'utilisation du potentiel de l'individu. Il ressort, en effet, chez les diplômés que nous avons sondés, que plus leur organisation a des pratiques de carrières qui mettent à profit leur potentiel, plus ils développent un engagement affectif envers celle-ci. »

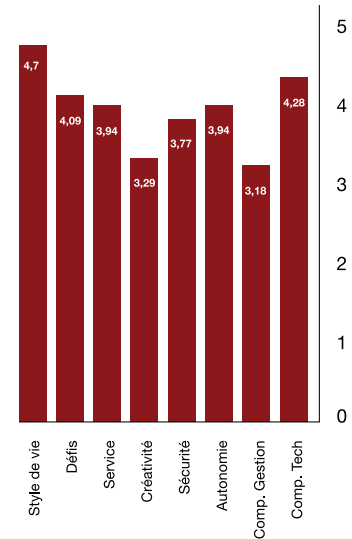
La possibilité de participer à des activités de réseautage était l'une des autres pratiques jugées importantes par les diplômés pour augmenter leur attachement à leur employeur.

« Parmi les six pratiques gagnantes en termes d'engagement affectif, il y en a trois qui sont relativement absentes dans les organisations : la formation des cadres en matière de carrière, l'identification des hauts potentiels et les politiques de révision périodique du contenu de l'emploi, soutient Eric Gosselin. » Il y a donc matière à amélioration à cet égard.

Les défis à venir pour les organisations

« La tendance devrait aller vers un réinvestissement des organisations dans la gestion de carrière de leurs employés, prédit le professeur Gosselin. Je ne sais pas, toutefois, comment vont réagir les jeunes travailleurs qui sont habitués d'autogérer leur carrière et de marchander leur allégeance organisationnelle. Je suis heureux de voir les premiers résultats de notre recherche, car ils démontrent que les pratiques de carrière permettent bel et bien d'améliorer l'engagement affectif des travailleurs. Il faut donc que les organisations se réinvestissent dès maintenant pour que dans cinq, dix ou quinze ans, elles aient recréé une certaine loyauté entre elles et les travailleurs. »

Il y a cinq ans, le professeur Gosselin et ses collègues mettaient déjà les organisations en garde contre ce phénomène et les incitaient à réinvestir en matière



Importance des mobiles de carrière chez les diplômés de l'UQO

de carrière dans un article intitulé *Si la gestion renouvelée de la carrière n'était qu'une fable*. « Tout le monde sait qu'il y a une pénurie de main-d'œuvre qui s'en vient, mais il semble que tant que les organisations ne seront pas en situation de crise, elles ne réagiront pas. Elles vont probablement commencer à le faire dans cinq ou dix ans, quand il sera pratiquement impossible de trouver de la main-d'œuvre ou qu'il sera trop cher de recruter de jeunes diplômés, qui demanderont mer et monde. »

À suivre...

Les résultats de cette recherche semblent prometteurs. « Nous ne sommes qu'au début de l'analyse des résultats de notre étude, explique le professeur Renaud Paquet. Il est donc trop tôt pour tirer des conclusions concrètes à l'heure actuelle. Mais nous savons que ce sondage nous permettra d'évaluer la progression de la carrière de nos diplômés, les motifs qui guident leur choix de carrière, le niveau de stress qu'ils subissent et leur engagement face à leur employeur. Une chose est certaine, notre banque de données est très riche en information, et il sera très intéressant d'analyser tout cela. »

La prochaine année sera donc très occupée pour les quatre chercheurs qui prévoient déjà la rédaction de trois ou quatre articles scientifiques et la présentation d'autant de communications scientifiques qui vont découler de cette étude financée par le Fonds interne de recherche de l'UQO et par le Centre d'étude et de recherche sur l'emploi, le syndicalisme et le travail. ■



Lorsque l'on plante un arbre, il est difficile d'imaginer qu'un jour il grandira et donnera des fruits. Pourtant, c'est un peu le cheminement que vivent deux finissants à la maîtrise en gestion de projet de l'Université du Québec en Outaouais. Leur projet de fin d'études a semé les germes d'une grande aventure qui les mènera vraisemblablement vers une carrière internationale.

Pierre Chevalier et David Valiquette ont pour ainsi dire créé leur propre destinée. Avec grande clairvoyance, ils ont transporté un travail de fin d'études de leur salle de classe jusqu'aux antichambres mexicaines. Après des mois d'efforts soutenus, ils ont créé une antenne du Conseil canadien du bois au sud du Rio Grande – une percée significative pour cet organisme.

LA PETITE HISTOIRE D'UN PROJET AUDACIEUX

« Il y avait une opportunité inexploitée dans le mandat du Conseil, relate David Valiquette, rencontré dans les bureaux du Conseil à Ottawa en compagnie de son acolyte Pierre Chevalier. Le document stipule qu'il faut développer le marché nord-américain. Or, auparavant, l'accent était surtout mis sur les États-Unis. Pourtant, le Mexique est aussi membre de l'Accord de libre-échange nord-américain. Il était important pour la nouvelle présidente du Conseil, madame Pauline Rochefort, de développer cet aspect. »

Le Conseil canadien du bois représente les fabricants de produits du bois et s'assure notamment de leur accès à différents marchés. Actuellement, le Canada ne détient qu'environ 1,5 % du marché du bois d'œuvre mexicain, d'une valeur de plus d'un milliard de dollars. Les plus grosses parts du gâteau reviennent en effet aux États-Unis (environ 50 %) et au Chili (environ 40 %). « Le Canada devrait avoir minimalement de 10 à 15 % des parts de marché », estime monsieur Valiquette. Mais « les États-Unis et le Chili sont très bien représentés dans le marché mexicain, leur chasse-gardée, par leurs associations respectives de fournisseurs de bois », fait remarquer Pierre Chevalier. Il était donc temps pour le Canada de passer à l'attaque, d'y introduire sa « cheville »



David Valiquette, Pierre Chevalier et Pauline Rochefort

L'ambition DU BOIS

Par Patrice Bergeron



de bois, lui qui règne pourtant comme le plus grand exportateur de produits forestiers au monde.

DES ÉTUDIANTS DÉVOUÉS

Forts de leur parcours international et de leur stage en Espagne, où ils ont maîtrisé la langue de Cervantès, nos deux camarades de classe ont proposé un plan correspondant à leurs atouts. Un travail de maîtrise ambitieux qui a nécessité l'apport de trois personnes ressources de leur cheminement universitaire, soit Alain Beauvils, directeur de la maîtrise en gestion de projet, Francine Rancourt, directrice du Module des sciences de l'administration et Louis B. Ferguson, professeur associé au Département des sciences administratives.

« La phase 1 consistait à compléter une étude de marché, explique David Valiquette. Nous l'avons présentée à madame Rochefort. Le projet était plutôt ambitieux selon ses dires. Nous l'avons autofinancé et nous sommes allés sur place cinq mois, parce que le Canada avait besoin de représentants sur le terrain. »

C'était en 2004, à Queretaro. Objectif : jauger l'intérêt du marché mexicain pour le bois canadien. En principe, cela devait s'arrêter là... « Nous sommes revenus avec un nombre impressionnant d'occasions d'affaires », poursuit-il. Les ouvertures sont nombreuses, le marché, alléchant.

« Le Mexique démontre un intérêt remarquable pour les produits canadiens, enchaîne monsieur Chevalier. Cela s'explique, entre autres, par l'admiration que les Mexicains vouent au peuple canadien, mais aussi en raison du commerce que le Chili a développé avec le marché asiatique, ce qui retarde les commandes chiliennes destinées aux clients mexicains. Cette dépendance dérange les Mexicains et les incite à intensifier le commerce avec le Canada. »

« Par ailleurs, ajoute-t-il, il manque environ cinq millions de maisons actuellement au Mexique pour répondre à la demande des nouveaux foyers. Il faudrait donc construire

750 000 nouvelles maisons par année pour répondre aux besoins. Et pour construire rapidement, le bois est beaucoup plus avantageux que le traditionnel ciment. »

La phase 2 du projet s'imposait donc aux deux complices, même s'ils avaient déjà rempli éloquemment leur mission et satisfait aux exigences de leur programme de maîtrise. Ils ont ainsi réalisé une étude de faisabilité concernant l'ouverture d'un bureau du Conseil à Guadalajara. Il fallait néanmoins 40 000 \$, qu'avanceront une série de partenaires, dont Ressources naturelles Canada et l'Association des manufacturiers de bois de l'Ontario (OLMA). Les voilà repartis pour cinq mois, de décembre 2004 à avril 2005.

« Le fédéral avait déjà approuvé le projet d'ouverture d'un bureau au Mexique, souligne monsieur Valiquette. Au cours de ce second voyage, nous avons découvert d'autres ouvertures commerciales à Guadalajara. Notre étude ne pouvait se conclure autrement que par l'aval de l'ouverture d'un bureau. Nous avons présenté nos recommandations à l'assemblée annuelle de l'OLMA en avril dernier. »

Pourquoi avoir choisi de travailler pour l'Ontario et pas le Québec? La réponse est simple : notre voisine dépend davantage des États-Unis, tandis que le Québec regarde plutôt vers l'Asie et l'Europe pour son expansion.

Dernière étape : ouvrir le bureau. Les mieux placés pour faire aboutir l'entreprise demeurent les pionniers de celle-ci : Pierre Chevalier et David Valiquette. En réalisant leur projet de maîtrise, ils viennent de créer leur propre emploi. « Nous avons élaboré la proposition. Nous savons qui aller voir. Tout ce qui nous manque, c'est d'être sur place, souligne monsieur Valiquette. Notre objectif pour la première année est de travailler avec les partenaires canadiens. Car, étrangement, les manufacturiers canadiens sont plus réticents à l'expérience. Une des principales barrières demeure les frais de transport. »

Et pour arriver à faire baisser les coûts de transport et ainsi devenir concurrentiel, il faut du volume. Les exportateurs d'ici doivent s'organiser. « Nous avons signé 10 lettres d'intention avec des importateurs mexicains pour justifier le volume de bois. Nous voulons maintenant regrouper 10 entreprises canadiennes pour faciliter les transactions et nous assurer que les distributeurs pourront répondre à la demande des Mexicains. »

En outre, un accord a aussi été conclu avec IMEXFOR, « une association qui représente 80 % des importateurs de bois mexicains », a précisé Pierre Chevalier. Malgré une lutte coriace, « on a réussi à se faufiler, renchérit-il. Dans le marché actuel, le Canada possède la meilleure information ». Les deux étudiants de l'UQO ont travaillé en étroite collaboration avec l'ambassade et le consulat canadiens, ce qui leur a permis de travailler plus efficacement. L'appui des représentants canadiens à l'étranger est un atout essentiel pour développer de nouveaux marchés.

Le bureau pourrait officiellement voir le jour « dans l'année fiscale 2005-2006 », selon monsieur Chevalier, une fois que l'industrie canadienne sera fin prête.

Les Mexicains consomment déjà énormément de bois, entre autres, pour la fabrication de meubles. Toutefois, s'ils commencent à construire des maisons à ossature de bois, la croissance du marché sera impressionnante, et le Canada doit être en place pour saisir cette opportunité, à l'instar des États-Unis et du Chili qui y sont depuis quelques années déjà.

Cette carrière idéale dont les deux finissants de l'UQO rêvaient, ils l'ont taillée eux-mêmes sur mesure. « C'est une suite logique depuis le jour un, reconnaît monsieur Chevalier. Mais savions-nous que cela allait prendre une telle ampleur? Certainement pas! »

Bien rusé celui qui dira comment l'arbre grandira et donnera des fruits! ■

NOUVELLES DE LA FONDATION

LES DIPLÔMÉS RÉPONDENT GÉNÉREUSEMENT À L'APPEL

Tout comme elle l'a fait pour l'ensemble de la communauté universitaire, la Fondation a sollicité les diplômés de l'UQO dans le cadre de la campagne *L'Université croît, j'y crois!* Ils ont généreusement répondu à l'appel en versant, jusqu'à présent,



Sylvie Charette

près de 60 000 \$. En souscrivant à cette campagne, les donateurs peuvent assigner leurs dons à différents secteurs de l'Université, tels que les bourses, la bibliothèque ou le fonds général de développement.

Sylvie Charette a accepté d'être la porte-parole de cette campagne de financement. Sans hésitation, la directrice générale de CJRC 1150 a endossé cette cause. « J'ai bénéficié d'une éducation de qualité et c'est avec beaucoup de fierté que je constate aujourd'hui à quel point nous avons contribué à la réputation enviable de notre université. Au fond, souscrire à la Fondation, c'est une façon de redonner un peu ce que nous avons reçu de l'UQO! ». Pour remercier les diplômés donateurs, la station CJRC 1150 a diffusé gracieusement un message radiophonique pendant tout le mois de mars.

Lorsque la Fondation aura reçu tous les dons, les noms des bienfaiteurs (sauf les souscripteurs anonymes) seront publiés sur le site Web de l'Université à l'adresse www.uqo.ca/fondation sous la rubrique *Campagne des diplômés*.

LA GÉNÉROSITÉ A PORTÉ DES FRUITS

C'est sous le thème « *Votre générosité a porté des fruits* » qu'a pris fin la campagne interne de financement « *L'Université croît, j'y crois!* ». Cette activité a permis de souligner la générosité des donateurs et la collaboration des bénévoles et de dévoiler le montant recueilli.

Madeleine Lussier, présidente du cabinet de campagne et directrice du Module des sciences comptables, a tenu à remercier toute la communauté universitaire qui, grâce à sa générosité, a permis de dépasser l'objectif initial de 120 000 \$ et d'atteindre 182 243 \$. La somme amassée servira à créer dix fonds de bourses pour les étudiants ainsi qu'à soutenir l'enseignement et la recherche à l'UQO.

À cette occasion, un certificat de reconnaissance a été remis aux 40 bénévoles qui, au cours des trois dernières années, ont contribué temps et énergie pour solliciter leurs collègues. Sans leur dévouement, la Fondation n'aurait pas eu une si bonne récolte.

René Lapointe, président du conseil d'administration de la Fondation et vice-président, développement des affaires de l'Ouest du Québec pour la Fédération des caisses Desjardins, a pour sa part tenu à féliciter M^{me} Lussier et son équipe de bénévoles pour le travail accompli ainsi que la communauté universitaire pour sa généreuse participation à la campagne. Enfin, le recteur, Jean Vaillancourt, a mentionné que « cette campagne aura fait la démonstration de notre extraordinaire capacité d'unir nos forces à l'interne afin d'appuyer nos plus grands objectifs universitaires. C'est grâce à la Fondation si nous pouvons entrevoir un avenir encore meilleur pour l'Université du Québec en Outaouais. »

Sur la photo, quelques-uns des bénévoles qui ont contribué au succès de la campagne interne. →

LA CHAMBRE DE COMMERCE DE GATINEAU À L'UQO

L'UQO accueillait, en mars dernier, plusieurs personnalités du milieu des affaires de la région dans le cadre d'un « 5 à 7 ». Cette activité, organisée par la Chambre de commerce de Gatineau, a été réalisée en collaboration avec la Fondation de l'UQO.

C'est dans ce contexte informel, mais riche en contenu que le nouveau recteur de l'Université du Québec en Outaouais, monsieur Jean Vaillancourt, a prononcé une allocution de bienvenue, soulignant aussi les orientations qu'il souhaitait donner à l'Université pendant son mandat.

De gauche à droite, **Martin Lacasse**, président de la Chambre de commerce de Gatineau et diplômé de l'UQO; **Annick Landry**, d'Hydro-Québec; **Gilles Chartrand**, personnalité du mois de mars 2005 de la Chambre de commerce de Gatineau et président de la firme Optima Communications; **Maude Lacelle**, de Bell Canada, et **Jean Vaillancourt**, recteur de l'UQO.



DES BOURSES POUR LES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS DE SCIENCES INFIRMIÈRES EN STAGE EN MILIEU RURAL

La Fondation de l'Université du Québec en Outaouais et l'Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux de l'Outaouais ont récemment renouvelé l'entente de partenariat qui les unissait.

Depuis déjà trois ans, un projet pilote permet de décerner des bourses d'études à des étudiantes et étudiants de sciences infirmières ayant choisi de parfaire leurs connaissances dans des établissements de santé et de services sociaux situés en milieu rural. À cet effet, l'accord prévoyait la remise de bourses de 500 \$ afin de couvrir les frais de séjour et de déplacement engendrés par des stages à l'extérieur du centre urbain de Gatineau. Plus d'une trentaine de stagiaires de l'UQO ont bénéficié de cette première initiative.

Les deux parties ont convenu de prolonger l'entente jusqu'en 2006. Le projet pilote permettra d'offrir 21 000 \$ sous forme de bourses aux étudiantes et étudiants de l'UQO. Les stagiaires seront déployés dans les MRC des Collines et de la Vallée-de-la-Gatineau ainsi que dans le Pontiac et la Petite-Nation.

Ce partenariat témoigne, une fois de plus, de la collaboration entre le milieu de l'éducation et celui de la santé.

TOURNOI DE GOLF AU BÉNÉFICE DE LA FONDATION

Dans le cadre du tournoi de golf annuel de la Classique Legault Roy et du Fonds régional de solidarité FTQ Outaouais, qui se déroulait le 22 août 2005, la Fondation de l'UQO a reçu un généreux don encore cette année.

Le président du conseil d'administration de la Fondation, René Lapointe, a en effet reçu un chèque de 10 000 \$ à cette occasion. Ce don s'ajoute à la somme de 26 000 \$ déjà remise à la Fondation au cours des trois dernières années, pour un total de 36 000 \$. Ce soutien financier est versé dans un fonds de dotation qui, chaque année, permet d'octroyer une bourse d'études de 500 \$ à un étudiant de l'UQO.

La Fondation remercie tous les participants au tournoi annuel de golf de la Classique Legault Roy et du Fonds régional de solidarité FTQ Outaouais et souhaite souligner la collaboration des organisateurs pour l'atteinte des objectifs de la Fondation.



Et vive l'action sociale

Entrevue avec Hugo Lemay

par Jean-François Carrier

Avant son entrée à l'université, Hugo Lemay a longuement hésité entre le domaine de la sociologie et celui de l'histoire. Il avait développé un intérêt pour l'observation des phénomènes sociaux, mais également pour l'action directe auprès des gens. Après mûre réflexion, il a opté pour un baccalauréat en travail social dans l'espoir d'améliorer l'état de notre société. La sociologie et l'organisation communautaire demeurent les cours qu'il a préférés durant son passage à l'UQO.

Ses stages lui ont fait découvrir qu'il n'était pas fait pour l'intervention individuelle. Ses études terminées, il privilégia l'intervention qui permettait un impact plus global auprès de la clientèle, car son rêve était de transformer les structures sociales. Il a donc travaillé au CLSC de Hull pendant trois ans en tant qu'organisateur communautaire. Ses actions étaient orientées vers la mobilisation de la population dans des interventions de quartier afin d'amener les gens à participer aux changements sociaux. Il a également travaillé avec l'équipe d'IMAGES (Inventons pour mieux agir en exclusion sociale), une équipe du CLSC qui œuvre auprès de la clientèle itinérante. Il a ainsi développé une certaine analyse en ce qui a trait à la problématique de l'itinérance. Monsieur Lemay s'est vite rendu compte que les facteurs menant à l'itinérance ne sont pas qu'individuels, mais proviennent également de nos structures sociales. Il croit en l'importance de travailler à la sensibilisation du réseau afin qu'il adapte ses pratiques à cette clientèle particulière.

Au même moment, il a débuté sa maîtrise en travail social et est devenu assistant de recherche sous la supervision de madame Denyse Côté, enseignante à l'UQO. Ses recherches ont porté en grande partie sur les impacts du virage ambulatoire. Ce travail, échelonné sur deux ans, lui permit d'acquérir des compétences en

gestion. Il abandonna ses études à la maîtrise juste avant l'élaboration de son mémoire pour aller acquérir de l'expérience sur le terrain.

Par la suite, il a accepté la direction du CIPTO (Centre d'intervention et de prévention en toxicomanie de l'Outaouais). Même s'il n'avait jamais analysé la problématique de la toxicomanie, il a réalisé qu'il s'agit d'un type d'exclusion sociale, au même titre que l'itinérance et la prostitution. Son approche auprès des toxicomanes vise la réduction des méfaits à partir des besoins de la personne, et ce, afin d'améliorer leur qualité de vie.

Hugo Lemay doit jouer deux rôles en tant que directeur : celui d'organisateur communautaire et celui de gestionnaire. Un des principaux défis consiste à bien départager son rôle de travailleur social de celui d'employeur. D'ailleurs, il se retrouve parfois limité dans l'exécution de certaines tâches, étant donné son statut qui diffère des autres intervenants de l'organisme. L'une des premières actions entreprises par monsieur Lemay a été d'améliorer les conditions de travail de ses employés. L'importance de commencer par son propre organisme avant même de réaliser quelque action que ce soit sur le terrain lui semblait primordial.

En plus de travailler à aider les toxicomanes, monsieur Lemay enseigne l'organisation communautaire à La Cité collégiale. Il inculque à ses étudiants les mêmes concepts qu'à ses employés, c'est-à-dire bâtir un projet de société et participer au changement social par leur implication dans le milieu.

Sa principale source d'inspiration demeure sans contredit Saul Alinsky, l'un des fondateurs de l'action communautaire. Tout comme son mentor, monsieur Lemay prône l'idée qu'effectuer des changements sociaux implique qu'il faille d'abord s'adapter à la façon de faire des acteurs du milieu. Cela même avant de réussir à les convaincre de s'adapter aux problèmes sociaux présents dans la société actuelle.

Si chaque personne prenait le temps de poser de petits gestes qui pourraient, avec le temps, amener de réels changements sociaux et ainsi diminuer la souffrance de certains de nos concitoyens, il n'y a aucun doute que la société dans laquelle nous vivons serait meilleure.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE

L'ADD vous invite à son assemblée générale annuelle 2005 qui se tiendra au local E-2610 le **jeudi 10 novembre 2005, à 18 h 30**. Vous avez des préoccupations ou des projets qui vous tiennent à cœur? L'ADD vous offre l'occasion de contribuer activement, en partageant avec nous vos idées et suggestions, en participant aux activités ou en joignant les rangs du conseil d'administration. Pour plus de renseignements sur les façons de vous engager au sein de l'Association et de la rendre plus pertinente pour les diplômés, communiquez avec l'ADD par téléphone au (819) 595-3971 ou par courriel à add@uqo.ca.

TOURNOI DE GOLF 2005

Pas superstitieux les diplômés! La 13^e édition du tournoi de golf annuel de l'ADD s'est tenue au Club de golf Kingsway à Gatineau (secteur Aylmer) le vendredi 13 mai 2005. Plus de 43 golfeuses et golfeurs ont participé au tournoi et ont profité d'une journée superbe alors que le mercure oscillait autour de 25 degrés avec une légère brise. En plus de l'occasion de renouer avec d'anciens collègues de classe,

de rencontrer d'autres diplômés et de croiser « les fers » sous un ciel radieux, tous les participants sont repartis le sourire aux lèvres et les bras chargés de splendides prix de présence. Un gros merci aux organisateurs, et au plaisir de vous revoir l'an prochain.



**Association
des diplômés et diplômées
de l'Université du Québec en Outaouais**

283, boulevard Alexandre-Taché
Case postale 1250, succursale Hull
Gatineau (Québec) Canada J8X 3X7
Tél. : (819) 595-3971 Téléc. : (819) 595-3844
Courriel : add@uqo.ca
Site Internet : www.uqo.ca/diplomes

La formation continue à l'UQO

Les services de formation continue du Bureau de liaison université-milieu (BLUM) visent à répondre à des besoins spécifiques de formation des individus pour leur développement personnel, professionnel ainsi que pour améliorer leur contribution aux collectivités, aux organisations ou aux entreprises.

En choisissant l'UQO, vous découvrirez un environnement d'études des plus stimulants. De nombreuses activités de perfectionnement y sont offertes aux professionnels désireux de mieux s'outiller pour faire face à un monde du travail changeant et de plus en plus exigeant. Les activités de formation continue sont offertes sous trois différentes formes :

- des sessions publiques de formations courtes
- des conférences, congrès et colloques
- de la formation sur mesure en entreprise

Nos activités de perfectionnement misent sur la réputation de l'UQO de donner une formation à dimension humaine, privilégiant les groupes restreints et les approches personnalisées grâce à la qualité et à l'expérience de ses formateurs et experts-conseils, ce qui permet de mieux répondre à vos besoins.

Sessions publiques de perfectionnement offertes à l'automne 2005

Gestion et amélioration des performances

Gérer le rendement : outil de motivation du personnel 1 journée
Roland Foucher, Département de relations industrielles

Gestion de la présence au travail : comment réduire l'absentéisme de façon constructive 1 journée
Roland Foucher, Département de relations industrielles

Intervenir sur les conflits en milieu de travail : quand et comment 1 journée
Roland Foucher, Département de relations industrielles

Site Web : aspects rédactionnels

La rédaction de documents pour le Web : caractéristiques et principes méthodologiques 1 journée
Christiane Melançon, Département d'études langagières

La révision de documents multimédias : principes méthodologiques et règles d'usage 1 journée
Christiane Melançon, Département d'études langagières

Perfectionnement des langagiers

Explorer les multiples facettes d'un texte : quelques aides informatiques de base 1 journée
Iulia Mihalache, Département d'études langagières

Perfectionnement en rédaction

La rédaction de documents de breffage stratégiques 1 journée
Christiane Melançon, Département d'études langagières

Developing Strategic Briefing Documents 1 day
Mary Ann Loupoukine, WordClass Communications Consultants, Inc.

Mieux comprendre les règles du participe passé 1 journée
Georges Farid, Département d'études langagières,

Stratégies et outils pour une traduction efficace et de qualité 1 journée
Charles Le Blanc, Département d'études langagières

Traduction et outils informatiques 1/2 journée
Iulia Mihalache, Département d'études langagières

Communication

Les usages influencés par l'anglais I 1/2 journée
Christiane Melançon, Département d'études langagières

Les usages influencés par l'anglais II : la syntaxe et les macrostructures 1/2 journée
Louise Brunette, Département d'études langagières

Pour plus de renseignements sur les horaires et les services du BLUM :

Bureau de liaison université-milieu Université du Québec en Outaouais
C.P. 1250, succursale Hull, Gatineau (Québec) J8X 3X7
Téléphone : (819) 773-1806 Télécopieur : (819) 773-1808
Courriel : blum@uqo.ca

Consultez notre site Web www.uqo.ca/blum, cliquez sur « sessions publiques »

L'Université, ça change tout le monde!



Université
du Québec
en Outaouais

Que ce soit pour obtenir un **perfectionnement professionnel** dans un domaine d'études bien précis ou pour entreprendre des études de **baccalauréat** ou de **cycles supérieurs**, les programmes de l'Université du Québec en Outaouais vous permettront de compléter votre formation à temps complet ou partiel.

DATES LIMITES D'ADMISSION TRIMESTRE HIVER 2006

1^{ER} CYCLE : 1^{ER} DÉCEMBRE 2005

2^E CYCLE : 1^{ER} NOVEMBRE 2005

Dominic et Nathalie
Étudiants à l'UQO



Administration • Arts, design et bande dessinée • Comptabilité • Développement régional • Éducation
• Génie informatique • Gestion de projet • Informatique • Localisation • Psychoéducation • Psychologie
• Relations industrielles et ressources humaines • Sciences infirmières • Sciences sociales
• Services financiers • Traduction et rédaction • Travail social

Cliquez sur « futurs étudiants »

uqo.ca

BUREAU DU REGISTRAIRE ET DES SERVICES AUX ÉTUDIANTS

Pavillon Lucien-Brault

(819) 773-1850

1 800 567-1283, poste 1850