

Psychologie

Premier programme de doctorat ouvert à l'UQAM

Un programme de doctorat à l'UQAM.

Ce n'est pas le sujet d'un rêve de grandeur caressé par la petite dernière des universités francophones du Québec.

Ce n'est plus le titre d'un projet d'implantation à faire cheminer patiemment.

C'est une réalité. Une réalité qui sera très bientôt rendue concrète par l'inscription à l'UQAM des premiers candidats au Ph.D.

En psychologie.

Le programme de doctorat en psychologie, approuvé par les plus hautes instances (Conseil des Universités), implique une spécialisation en psychologie scientifique, tant appliquée que fondamentale. Les fondements scientifiques de la psychologie ont désormais pris un essor suffisamment étendu pour couvrir la grande majorité des applications de cette discipline.

Domaine de spécialisation

Ce programme que l'UQAM

ouvrira prochainement aux inscriptions n'est pas celui d'une "école professionnelle" destinée uniquement à la formation de praticiens. Sans négliger la formation appliquée et professionnelle du candidat, il se situe plutôt dans une perspective de recherche scientifique aux niveaux les plus avancés de la discipline. La formation doctorale assure cependant au candidat les instruments nécessaires à l'interprétation des résultats de recherche dans les domaines pratiques correspondants. Les différents milieux de la société québécoise pourront ainsi profiter des ressources académiques de recherche psychologique scientifique.

La spécialisation commencée en maîtrise, celle de la plupart des psychologues praticiens, est poursuivie ici au niveau théorique et méthodologique qui caractérise actuellement l'essor de la connaissance en sciences humaines. Elle suscite donc un apport nouveau et original pour la

psychologie scientifique, en plus de contribuer aux échanges interdisciplinaires déjà amorcés lors des études de maîtrise.

Objectifs

Le programme de doctorat en psychologie offert à l'UQAM vise à former des scientifiques capables de faire progresser et de dispenser le savoir scientifique, d'exécuter des travaux qui représentent une contribution à ce savoir. Il prépare le psychologue à ses rôles de chercheur, d'enseignant et de professionnel.

Appuyé sur les études du deuxième cycle, le programme met l'accent sur la créativité scientifique. Le docteur en psychologie devra être habilité à mener de façon autonome des recherches fondamentales ou appliquées dans son domaine particulier; à participer à des recherches conjointes et à diriger des équipes de recherche à l'université et dans des organismes publics ou privés.

Au plan professionnel, il pourra assumer la direction d'équipes de recherche et de travail professionnel en psychologie, dans une perspective pluridisciplinaire. En outre, ses connaissances doivent également lui permettre d'enseigner efficacement aux niveaux gradué, sous-gradué et collégial, mais aussi de dispenser le savoir psychologique au public en général. Bref, son savoir lui confère un leadership social qu'il devra assumer à tous les paliers de son activité.

La clientèle

Selon M. Jean-Paul Daunais, coordonnateur du sous-comité d'implantation du doctorat, et les membres de ce sous-comité, Mme Monique Lefebvre-Pinard, et MM. Gérard Malcuit, Albert Morf et Hans Neidhart, le programme de doctorat vise surtout à attirer des travailleurs possédant déjà un deuxième cycle et intéressés par la recherche.

Il va de soi que le programme de doctorat en psychologie

est ouvert aux finissants du deuxième cycle, qu'ils soient étudiants de l'UQAM ou d'une autre université.

Présentement, l'UQAM compte une quarantaine d'étudiants poursuivant des études de maîtrise et 250 étudiants inscrits au premier cycle.

Au niveau du doctorat, l'Université pourra accueillir environ dix candidats, lesquels seront encadrés par une quinzaine de professeurs. Et le programme est conçu de telle façon que les activités des candidats et des professeurs atteignent facilement les étudiants des premier et deuxième cycles, assurant ainsi un certain effet d'entraînement sur leurs propres orientations académiques.

Avec l'implantation de son premier programme de doctorat, l'UQAM a posé un nouveau jalon dans sa démarche pour s'affirmer comme "université à part entière" dans la société québécoise d'aujourd'hui.

Huguette Roberge

Premier prix

Un professeur du département d'arts plastiques de l'UQAM a remporté récemment le premier prix (\$5,000) du concours SCTT-INTELSTAT (Organisation Internationale de Télécommunication par satellites).

Plus de quatre cent cinquante artistes plasticiens participaient à ce concours.

L'oeuvre de M. Clément Picard, intitulée Totem I, est une colonne de polyester de six pieds et deux pouces de hauteur, d'un pied de largeur et d'un pied d'épaisseur, formée

d'éléments transparents séquentiels, façonnés et moulés. Les registres, visibles seulement sous certains angles, ajoutent à la vigueur de l'ensemble de vibrations à peine perceptibles.

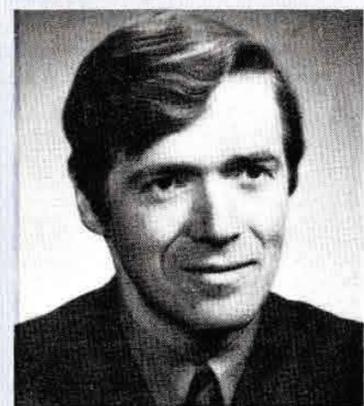
Cette oeuvre, ainsi que celle de trente-deux finalistes au concours, est présentement exposée au Centre d'art du Mont-Royal, 11260 Chemin Remembrance, à Montréal. Totem I sera offert à INTELSTAT pour décorer, avec des oeuvres d'autres pays, le nouveau siège social de cet organisme à l'Enfant Plaza, Washington, D.C.

Nouveau vice-recteur

M. Claude Pichette, nouveau vice-recteur à l'administration et aux finances de l'UQAM, détient un doctorat d'État ès sciences économiques, Aix-en-Provence. Auparavant, il avait obtenu une maîtrise en sciences sociales (économique) de l'Université Laval.

M. Pichette a occupé d'importantes fonctions au cours des dernières années. Il a été directeur du département de science économique de l'Université de Sherbrooke, 1968-1970. A la même Université, pendant les années 1967-1970, il était titulaire de la chaire de coopération. Depuis l'automne 1970, il occupait le poste de directeur du service des affaires financières (fonctionnement et investissements) de la Direction générale de l'enseignement supérieur du ministère de l'Éducation du Québec.

Pour son ouvrage intitulé "A-



M. Claude Pichette

nalyse microéconomique et coopérative" (publié en 1972) M. Pichette recevait le prix annuel 1973 de la Fédération nationale des coopératives de consommation de France.

Au poste de vice-recteur à l'administration et aux finances, M. Claude Pichette remplace M. Luc Bernier.

Sondage de SORECOM sur l'image de l'UQ

Suite à une enquête psychosociologique sur l'image de l'UQ et sa campagne 1974, SORECOM a déjà présenté un rapport exhaustif. Elle vient maintenant de remettre un document qui vise à dégager les faits saillants de l'enquête.

SORECOM rappelle, dans ce document, que l'enquête avait un double but: elle devait mesurer en deux temps différents la "présence" de l'UQ dans cinq villes du Québec et évaluer, après la campagne, l'impact de celle-ci auprès du public de ces mêmes villes. "Quand nous parlons de "présence", nous faisons référence aux dimensions explicites de "connaissance" de l'UQ et de l'image qu'elle projette dans la population des villes suivantes: Trois-Rivières, Québec, Montréal, Chicoutimi, Rimouski."

Dès le départ, précise SORECOM, cette étude a été conçue comme étude-pilote à cause de son caractère exceptionnel découlant du caractère même de la campagne. "Nous avons donc, à l'aide de réunions d'équipe et de consultations avec les responsables du service de publicité, défini un certain nombre de variables pouvant constituer des indices d'images et de connaissance. Ces deux indices ainsi qu'un certain nombre de variables complémentaires ont constitué le questionnaire que nous avons administré avant la campagne, soit au début de janvier 1974. Après la campagne (mai 1974), nous avons administré à nouveau le même instrument auquel nous avons ajouté quelques questions pour mesurer l'impact de la campagne."

Le document de SORECOM

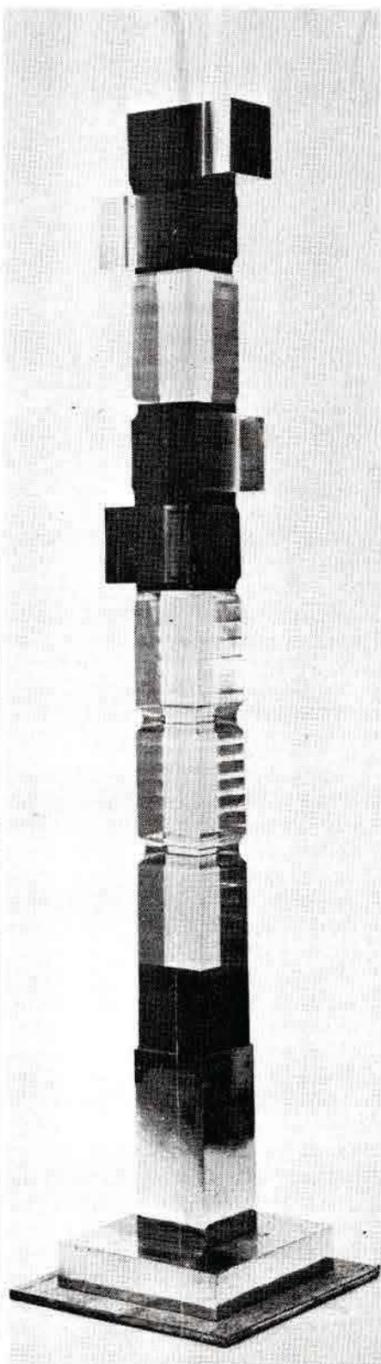
est divisé en cinq grands chapitres: l'impact de la campagne; la connaissance de l'UQ; image de l'UQ; variables diverses; recoupements spéciaux.

En conclusion, SORECOM dit ceci: "L'UQ est relativement bien connue, compte tenu de son âge. Son symbole est plutôt aimé et assez bien identifié à elle par une forte proportion de la population. De plus, les gens ont une image moyennement positive de l'UQ cependant, et ceci est selon nous, fondamental, elle véhicule une image de "laisser-aller" qui peut à long terme se cristalliser et nuire aux dimensions très positives de son image globale.

"Nous croyons aussi que l'impact de la campagne a été bon et qu'il a atteint la population en général tout en permettant d'identifier certains publics spécialisés tels que les professionnels, les hauts scolaires, etc."



L'ensemble vocal de module de musique de l'UQAM, en collaboration avec l'Orchestre symphonique de Montréal, présentera le jeudi 3 avril, à 20h30 à l'église Notre-Dame de Montréal la "Missa Solemnis" de Beethoven. La direction du concert a été confiée à M. Alexander Broff. L'ensemble vocal a reçu une subvention de \$3,000 du Conseil des Arts du Canada pour présenter cette oeuvre peu connue du public montréalais.



Il était une fois...Montréal

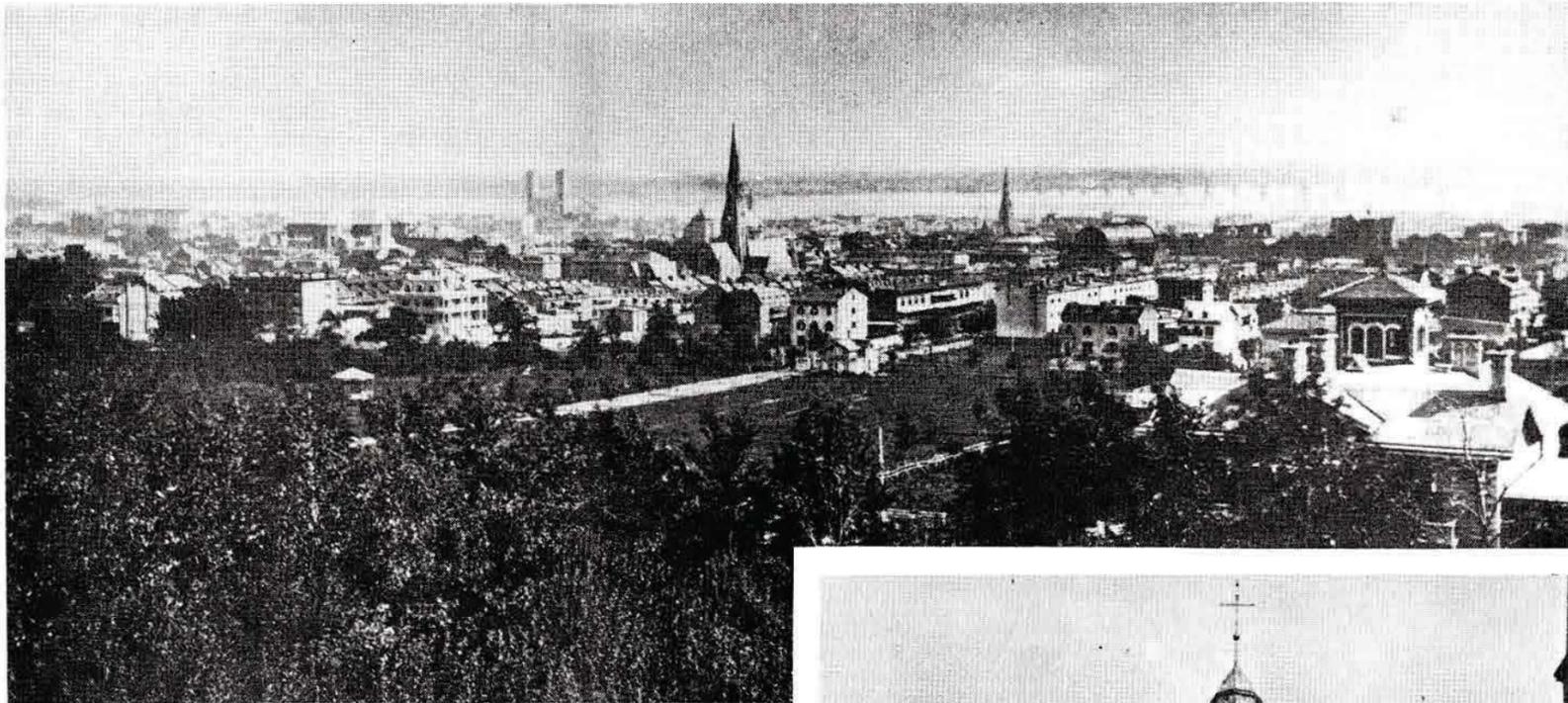
Montréal fut, en Amérique, une ville qui possédait, jusqu'à récemment, un passé architectural des plus anciens et des plus importants. En quelques années, ce passé architectural et ce paysage urbain ont été radicalement changés ou détruits, et il faudrait plus que soupirer après tant de monuments et d'environnements si stupidement sacrifiés au "progrès."

Pour tous ceux qui vivent à Montréal, les dix dernières années ont été une période de changements continus. On réalise cependant aujourd'hui que cette période de progrès a souvent été une expérience attristante, car le résultat de ces changements a été la perte d'espaces verts et le dispersement de collectivités, de gens venus vivre et travailler ensemble dans des environnements familiers. En quelques mois, des générations ayant habité dans le même quartier, ont été dispersées et les liens qui assurent la continuité ont été brisés. Et cela à la même époque où nous sommes sensés être devenus plus conscients et plus fiers de nos origines, de notre passé. Nous portons beaucoup plus d'attention aux environnements que nous voulons réaliser.

Ces images familières développent ce sentiment de posséder une culture personnelle et différente des autres pays. Les monuments, comme les parcs d'une ville, illustrent le caractère de la nation au sein de laquelle ils s'élevèrent. Ils attestent quel fut, dans tel ou tel siècle, l'état de l'industrie, de la culture et de la civilisation.

Si les villes doivent s'adapter aux nouveaux besoins de ses habitants, il faut les repenser d'une façon rationnelle et respecter le passé tout en prévoyant l'avenir. Nos édiles, nos maires ne sont pas élus pour jouer le rôle de comptable. Il y a beaucoup plus dans la gestion d'une ville. Le futur de nos villes doit être décidé, non pas en raison des développeurs et des spéculateurs, mais pour les meilleurs intérêts des habitants. Pourtant les développeurs ont plus fait pour planifier, construire et arrêter le destin de Montréal que toutes les agences municipales, provinciales et fédérales. Ces projets de construction, annoncés à grand renfort de publicité, laissent supposer des améliorations sur la qualité de la vie. Ces villes à l'américaine entièrement dominées par l'acier et le béton, ont tellement haussé le prix des terrains que ceux-ci ne sont plus à la portée de d'hommes d'affaires qui imposent des modèles monolithiques de développement, lesquels ne sont d'ailleurs contrôlés que par eux.

Mais on semble oublier qu'il y a aussi des gens qui vivent ici et que demain, il y en aura deux fois plus. Ces gens, ces Montréalais ont souvent un sens naturel des valeurs non commerciales comme l'air pur, les rues à l'échelle humaine, les parcs, les arbres et les monuments an-



Montréal, vue de la montagne en 1875. (Archives de l'Ontario)



La rue Simpson à l'est de Côte-des-Neiges — près du Musée des Beaux-Arts, photographiée en 1895, (collection Notman)



L'édifice des Douanes, coin de la rue de la Commune et de la Place d'Youville en 1875 (détruit), la taverne Jos Beef est située derrière. (Archives de l'Ontario)

ciens. Mais beaucoup leur reprochent de ne pas avoir assez de vision, d'envergure, de connaissances pour apprécier les beautés rentables du pied carré. Les seules raisons économiques ne peuvent servir d'excuses à l'état pitoyable de nos villes. C'est dans le quadrilatère Sherbrooke-Guy-Dorchester-Atwater, déjà le plus densément peuplé de Montréal et ne possédant d'ailleurs aucun espace vert, qu'on a choisi de construire 10,000 loge-

ments nouveaux qui amèneront 20,000 locataires de plus. C'est encore en face de ce quadrilatère qu'on veut lotir le dernier grand espace vert de Montréal, la propriété des Sulpiciens, propriété historique d'intérêt national, alors que justement Montréal se classe derrière New-York et parmi les derniers rangs au point de vue des espaces verts et des parcs.

Nous vivons dans une société d'abondance, nos gouvernements répètent que notre niveau de vie est l'un des meilleurs au monde, que notre pays est l'un des plus riches, mais pourtant il semble que nous n'avons pas les moyens de nous payer quelques acres d'espaces verts si nécessaires à l'avenir de notre ville, ni même de conserver un monument ancien, à moins qu'il ne devienne absolument rentable. Pourtant des pays dits moins riches peuvent, comme l'Autriche, se permettre de conserver et restaurer un grand nombre de leurs monuments anciens et même, comme en Pologne, de reconstruire entièrement Varsovie, comme elle l'était avant sa destruction durant la dernière guerre mondiale. Le tout



L'église Bonsecours et la rue Bonsecours en 1882 (Archives de l'Ontario)

d'ailleurs semble rentable à plusieurs points de vue.

Si nous voulons que nos enfants ne meurent pas d'asphyxie en traversant la rue, il faut exiger une plus grande mobilisation des sols urbains et sortir de notre apathie, car il n'y a pas d'autres moyens de salut pour les habitants de notre ville. Exis-

te-t-il au monde un autre pays si riche et grand que le nôtre, qui a, en si peu de temps, saccagé ses forêts, pollué ses rivières et détruit l'héritage architectural de ses ancêtres?

Luc d'Iberville-Moreau
département
d'histoire de l'art

Exposition en quatre parties

C'est pour souligner les problèmes exprimés ici et pour mesurer l'étendue de la perte du patrimoine depuis un siècle que les étudiants d'histoire de l'art de l'UQAM ont organisé une exposition intitulée: "Il était une fois...Montréal".

Cette exposition organisée en collaboration avec les Archives nationales du Québec, ouvrira ses portes le 10 avril, dans le hall des Archives nationales du Québec, 100 ouest, rue Notre-Dame. L'exposition est divisée en quatre parties, urbanisme et espaces verts, architecture civile, architecture religieuse, lieux d'amusements ou de rencontres. A partir de documents

photographiques anciens, on montrera l'évolution de certaines places et certains monuments (Place Victoria, Place Jacques-Cartier église Bonsecours, séminaire Saint-Sulpice), puis de nombreux exemples d'architecture civile et domestique qui sont disparus depuis longtemps: le marché Saint-Anne, l'hôpital Général de Montréal, les maisons McCord, de Beaujeu, Stratcona et Seargeant, rue Dorchester, etc... Dans les espaces verts, on pourra admirer des photographies de 1860 montrant la rue Sainte-Catherine encore boisée, la rue Drummond, les premiers observatoires de Montréal et des vues générales de Montréal prises à partir de 1850.

"Au Détour" : deux mois après

Au moment de l'ouverture du centre d'accueil "Au Détour", les étudiants du module d'administration, organisateurs du projet, déclaraient: "Le Détour se veut un centre d'aide, d'accueil, d'écoute, d'échange, de rencontre, de référence et d'information. Tout ça et rien de moins."

Après deux mois de fonctionnement, ont-ils atteint leur but, intéressé beaucoup de monde?

Eh bien, il semble que le Détour ait rejoint un bon nombre d'étudiants, de différents modules, quantité d'employés de soutien et quelques membres du corps professoral. Les animateurs actuels, six étudiants du module de relations humaines (1), sont satisfaits, bien qu'ils espèrent que "le bouche à oreille" fera son oeuvre et amènera au centre plus de gens encore.

Le local, situé au cinquième étage du pavillon Sainte-Marie, est invitant. Petit, peint de couleurs réchauffantes, meublé de fauteuils et coussins à ras du sol, décoré d'affiches et de lianes en pots suspendus, sans rideaux, ce qui permet au soleil d'entrer à pleine fenêtre, le Centre ne peut que plaire à ceux qui cherchent une atmosphère détendue, propre aux confidences aussi bien qu'au silence.

Les animateurs (garçons et filles) sont discrets mais de toute évidence prêts à écouter, aider, dépanner. Jeunes, étudiants, bénévoles, ils sont tout indiqués

pour ce genre de travail qui vise, en priorité, à faire du "Détour" un lieu de rencontre pour étudiants.

Une "première" réussie

Mercredi, le 12 mars, à 20 heures, "Au Détour" organisait sa première vraie rencontre-discussion. "Spécial Détour... Détour vous attend" lançait-on à cette occasion. Une vingtaine de personnes ont répondu à l'invitation de discuter sur le thème "communication-sexualité".

Les participants, de 18 à 45 ans environ, ne se connaissaient pas. Pourtant, sous la direction de deux sexologues, Francine Chabot et Serge LeMaire, diplômés de l'UQAM, ils sont vite entrés dans le jeu du "rêve éveillé" et ont participé ensuite à un long débat.

Le Centre, possiblement, préparera pour les semaines à venir, d'autres rencontres-échanges sur des sujets susceptibles d'intéresser les membres de la communauté de l'UQAM.

Au "Détour", outre le local, l'ambiance, les animateurs, que trouve-t-on? De nombreuses brochures traitant de problèmes divers, des communiqués provenant des modules ou se rattachant



Quelques participants à la soirée rencontre-discussion sur le thème "Communication-sexualité".

tant aux multiples services offerts à l'Université et même à l'extérieur. Et, on trouve aussi (pourquoi ne pas le dire?) des biscuits "petits-beurre", du café, du thé et de la tisane.

"Au Détour", un coin où il fait bon se relaxer.

C'est ouvert de sept heures à onze heures tous les soirs de la semaine. Le mercredi, de 14 heures à 23 heures. H.S.

(1) Des étudiants du module d'administration s'occupent de la gestion du "Détour", tandis que des étudiants du module des relations humaines animent le centre.

Certificat en économique

La famille des sciences économiques et administratives lancera, dès septembre 1975, le nouveau programme de certificat en économique.

L'objectif général de ce programme est double: offrir à tous les candidats adultes admissibles à l'université la possibilité de parfaire leurs connaissances générales dans le domaine économique; insister, dans un environnement national et international, sur l'élaboration de la théorie économique et les outils quantitatifs susceptibles de vérifier son application.

Le but de ce nouveau programme n'est pas la formation d'économistes, mais la diffusion de connaissances économiques pratiques, la démythification de cette science et son accessibilité à la plus grande partie de la collectivité.



Mme Florence Junca-Adenot, vice-doyen de la famille des sciences économiques et administratives, entourée de MM. Carmine Nappi, directeur du module d'économie, Fred Sandoz, coordonnateur au module d'études urbaines, Pierre Simon, directeur du module d'administration, Gérard Pouvion, directeur du certificat en administration, et André Corbeil, directeur du certificat en sciences comptables.

Le certificat en économique vient ainsi répondre aux besoins d'une clientèle urbaine qui est déjà sur le marché du travail, clientèle désireuse de mieux

comprendre les débats économiques, en plus d'entreprendre une première spécialisation dans ce domaine. La demande pour un tel programme provient ac-

tuellement d'adultes oeuvrant dans les ministères fédéraux et provinciaux du centre-ville, d'organismes para-publics où la croissance des départements économiques est bloquée par un personnel actuel très peu spécialisé, de compagnies privées (instituts bancaires, assurances, fiduciaire...) et enfin de groupes sociaux très précis, tels les syndicats et les comités de citoyens.

Vu les sources très diverses de cette clientèle, les étudiants inscrits au certificat en économique devront suivre un tronc commun obligatoire de cinq cours (sur un maximum de dix) donnant la formation générale en science économique.

L'étudiant complètera son programme en s'inscrivant à l'option spécialisée ou générale du certificat.

Sous-centre de cours à St-Jérôme

La famille des sciences économiques et administratives se dote d'un sous-centre de cours à Saint-Jérôme.

L'Université du Québec depuis sa création, grâce à son réseau de constituantes et à ses centres dans les régions éloignées, s'est donnée comme responsabilité de s'insérer dans les différents milieux sociaux et géographiques, et de répondre de façon adéquate aux besoins en formation des régions.

La famille des sciences économiques et administratives reçoit depuis quelques mois, de nombreuses demandes d'entreprises, associations, bureaux gouvernementaux etc... situés dans des villes comme Saint-Jérôme, Joliette, Sainte-Adèle, Saint-Hyacinthe, Valleyfield, Granby, pour que les cours du certificat en administration de l'UQAM soient donnés localement.

La région de Saint-Jérôme vient d'être choisie comme zone pilote-test. Les cours du certificat en administration seront offerts à Saint-Jérôme dès septembre 1975. La région de Joliette est actuellement l'objet d'une étude de marché.

Deux cents nouveaux étudiants pour le certificat en administration sont attendus à Saint-Jérôme, en septembre 1975.

M. Robert Bureau, directeur du département des sciences juridiques, représentera l'UQAM au Xe congrès de l'Association internationale des Juristes démocrates qui se tiendra à Alger, du 2 au 7 avril prochain, et dont le thème général est "Démocratie et droit".

Lors de ce congrès, où sont attendus quelque 200 délégués venant de plus de 20 pays, cinq grandes commissions seront

constituées pour étudier chacun des cinq thèmes suivants:

- Perspectives de développement du droit international et application de ses normes actuelles en fonction de la lutte contre l'impérialisme, le colonialisme et le néo-colonialisme pour la libération politique, économique et sociale des peuples.

Racisme et apartheid.

- Problèmes de la paix et de la sécurité internationales dans les conditions de la coexistence de pays à systèmes sociaux différents.
- Aspects juridiques des problèmes du développement économique:
 - Souveraineté des États sur leurs ressources naturelles.
 - Nationalisations.
 - Investissements — Sociétés multinationales.

- Intégration économique.
- Échanges économiques internationaux.
- Principes de la coopération et de l'aide économique et technique.
- Protection et amélioration de l'environnement. Progrès techniques et droits de l'homme.
- Le rôle des juristes et du droit dans le développement de la démocratie, droits de l'homme et progrès social.

Les avantages sociaux: bienfait...

Les avantages sociaux, on le sait, sont maintenant un aspect important de la rémunération. Comme l'indique l'emploi du mot "avantages", ils sont censés être un bienfait, une prestation, à l'avantage de l'employé. Or, dans la réalité quotidienne, ils sont vécus comme une source de tracasserie et de chinoiserie administrative. Leur complexité apparente ou réelle fait oublier leur rôle premier qui est de rémunérer les employés, pour service rendu, sous une forme autre que salariale.

En effet, en plus de ce qu'on appelle communément "salaire", la rémunération comprend d'autres avantages qui ne se traduisent pas directement en un montant d'argent immédiatement accessible à l'employé. Ce sont ces avantages que l'on désigne sous le vocable "d'avantages sociaux". Vu l'importance accrue de cette forme de rémunération, il est regrettable qu'un si grand nombre d'employés ait conservé une attitude négative. Les avantages sociaux sont perçus comme lointains, inutiles et trop souvent entourés de mystère et d'intrigue. Cette perception est due en grande partie au manque d'information et de communication entre les présumés bénéficiaires et l'employeur.

Trop souvent aussi, l'employeur oublie le principal intéressé, l'employé lui-même. Pour obtenir de meilleurs taux d'assurance, par exemple, un employeur peut facilement être tenté d'élaborer un plan trop général qui ne tient pas suffisamment compte des caractéristiques individuelles des employés. De plus, l'entrée des employeurs dans la vie privée des employés s'est développée, petit à petit, au gré des circonstances. Peu d'employeurs ont une politique rationnelle, précise, avant la période des négociations, si négociations il y a. Trop peu d'employeurs cherchent à prévoir les situations plutôt qu'à les subir et se contentent de répondre ad hoc aux demandes les plus pressantes. Les employeurs vont de comparaison en comparaison, accordant ce que le voisin accorde à ses employés et se donnent comme grandes lignes de respecter les droits acquis. Ils ignorent quelquefois les coûts exacts qu'ils investissent dans les avantages sociaux et encore plus, les coûts éventuels.

Bénéfices marginaux = avantages sociaux?

On entend souvent l'expression "bénéfices marginaux" et quelquefois "avantages sociaux". Cette dernière, tirée du vocabulaire européen est généralement reconnue comme étant plus "française". Nous utiliserons ici de préférence l'expression "avantages sociaux". Mais avec l'élargissement de cette notion, il n'est pas dit que le terme "bénéfices ou avantages collectifs" ne sera pas éventuel-

lement le terme technique le plus approprié.

Nous utiliserons la notion d'avantages sociaux pour désigner tous les aspects non directement salariaux de la rémunération tels que: les vacances, les congés sociaux, les jours chômés payés, les régimes de retraite, le régime des rentes du Québec, l'assurance-chômage, la protection relative aux accidents du travail, les périodes de repos et repas, les bonis, les uniformes, le perfectionnement et recyclage, etc...

Au souci du mot correct à utiliser, s'ajoute le problème de l'uniformité de la réalité que recouvrent les avantages sociaux. A cause de l'évolution de plus en plus accélérée, de la multiplicité des conventions collectives et des changements en cours de conventions, du manque de précision de notre vocabulaire et l'absence de pratiques généralement admises par les entreprises, les avantages sociaux ne sont pas définis de façon identique par tous. Les enquêtes sur le sujet sont difficilement comparables l'une à l'autre. Par suite de la spécialisation déjà perceptible de ce secteur, nous connaissons, c'est à espérer, des formes mieux délimitées et plus facilement mesurables.

Le revue "Commerce" dans son numéro spécial "Le Point", fournit depuis 1968 les données annuelles recueillies dans la région de Montréal par l'Association des Manufacturiers Canadiens, la Chambre de Commerce, le Montreal Board of Trade et l'Administration Management Society, sur les conditions de travail dans les entreprises. Les sources de références statistiques sont puisées à même le résultat de ces enquêtes et sondages sur certains avantages sociaux pour les années 1972, 1973, 1974. D'autres renseignements nous ont été fournis par certaines compilations effectuées par le Bureau de recherches sur les traitements de la Commission des Relations de travail dans la Fonction Publique, août 1973 et publiées sous le titre de: "**Avantages sociaux et conditions d'emploi au Canada. Principaux points des études conduites de 1967 à 1972 sur la fréquence, les caractéristiques et les coûts**".

Pour l'année 1974, du 1er janvier au 31 décembre, des données relatives à l'UQAM ont été compilées manuellement et peuvent servir d'indicateur malgré les marges d'erreurs.

Contexte historique

Au Canada et aux États-Unis durant la période de pré-dépression, les avantages sociaux faisaient modeste figure. En général, les employés se débrouillaient seuls devant les impensables de la vie. Les exceptions à cette règle sont apparues progressivement sous forme variable: attitude plus ou



Mme Marguerite Dorion, l'auteur de cette étude.

moins éclairée de certains employeurs, capitalisme paternaliste, agressivité de certains syndicats. Par la suite, les avantages sociaux ont été développés comme une solution patronale pour résoudre les problèmes de contraintes sur les salaires et de rareté de la main-d'oeuvre. Pendant la deuxième guerre, en effet, les employeurs ont utilisé cette forme de rémunération pour attirer à eux une main-d'oeuvre trop rare sans que cela n'implique des coûts immédiats trop élevés. La diminution des heures de travail, par exemple, pouvait sembler moins coûteuse à court terme qu'une augmentation de salaire.

Après la guerre, les problèmes ont changé mais le climat collectif d'inquiétude demeurerait. Les avantages sociaux accordés pendant la guerre sont vite devenus des droits acquis. Les employés et par la suite leur syndicat en réclamaient de plus en plus considérables et de plus variés et ce, avec de plus en plus d'insistance.

Résultat concret: (sauf durant la période 1963-1965), les avantages sociaux n'ont fait qu'augmenter. Par exemple, au Canada, ils sont passés entre 1953 et 1965, de 15% à 28.3% de la rémunération totale. Ce dernier pourcentage représentait une moyenne annuelle de \$1,744. par employé. Aux États-Unis, ils sont passés entre 1947 et 1965 de 16.1% (soit de \$450. par employé) à 28.1% de la rémunération totale (soit de \$1,874. par employé). (1).

Serge Laplante, alors stagiaire d'enseignement et de recherche aux H.E.C., citait en 1969, dans une importante étude sur la question, un professeur américain, M. Léon C. Megginson (2) qui affirmait que de 1947 à 1967, les "bénéfices marginaux" se sont accrus en valeur de 300% (dollars/année/employé) et que de 1957 à 1967, leur croissance a été le double de celle des salaires.

Une forme de rémunération

La plupart des entreprises sont entrées graduellement dans le processus des avantages sociaux sans trop s'en rendre compte et surtout sans préoccupation rationnelle et planifiée des objectifs poursuivis et des résultats obtenus.

L'État, les employeurs et les syndicats ont été, à l'origine, les principaux promoteurs des avantages sociaux. S'y ajoutent aujourd'hui d'autres agents comme les compagnies d'assurances, les banques, les maisons de crédit, etc... Des facteurs sociaux et économiques comme la disponibilité du crédit, l'inflation, la productivité en général et les standards de vie, tendent aussi à l'élargissement des avantages sociaux.

Avantages sociaux obligatoires

L'État veut assurer le plus adéquatement aux individus un revenu pour parer aux éventualités du chômage, de la maladie, d'un accident, du vieillissement, de la mort et à toute autre contingence malheureuse. Dans ce but, il a imposé sa stratégie aux employeurs par décret et quelquefois, par son exemple; étant lui-même l'employeur par excellence, l'État a constitué souvent le point de départ d'une action d'où sont sortis des programmes plus élaborés.

Les techniques utilisées sont: les régimes universels (pension de vieillesse, allocations familiales, assurance/hospitalisation), les régimes d'assurance sociale (régimes des rentes du Québec, pension du Canada, assurance-chômage, Commission des accidents de travail, pension aux vétérans), les régimes d'assistance sociale (allocations, aide juridique, assurance-médicaments, supplément de pensions), indemnisation des victimes d'actes criminels et en dernier lieu, le revenu minimum garanti.

Les employeurs contribuent directement à tous les régimes ci-haut énumérés. A titre d'exemple, leurs contributions aux régimes des rentes du Québec et/ou pension du Canada, d'assurance-maladie et d'assurance-chômage représentent entre 3.5 et 4.5% de la masse salariale. Selon l'activité de l'entreprise, un employeur peut être tenu de contribuer directement jusqu'à 10% de la masse salariale à la Commission des accidents de travail.

Ces avantages sont obligatoires et les employés doivent y contribuer, exception faite des contributions à la Commission des accidents de travail qui sont la responsabilité exclusive de l'employeur. Mais il existe aussi des avantages volontaires, c'est-à-dire, consentis librement par les employeurs.

Avantages sociaux volontaires

Les employeurs peuvent accorder des avantages sociaux "volontaires" pour diverses raisons: satisfaire le plus possible leurs employés, augmenter la productivité ou la rentabilité de l'entreprise, susciter l'enthousiasme, s'assurer la loyauté des employés, attirer ou retenir chez eux les individus les plus intéressants. L'employeur peut aussi être plus ou moins forcé de con-

sentir ces bénéfices par voie de négociation ou par la présence de concurrents, etc... Les employés contribuent ou non aux avantages volontaires selon la politique des différents "managements" en cause. Le plus souvent, jusqu'à maintenant du moins, l'ensemble des avantages obligatoires ou librement consentis ont un caractère monétaire. A la préoccupation constante de maintenir et de garantir le salaire, s'est ajoutée, à cause de l'inflation, celle de maintenir et de garantir le pouvoir d'achat.

Les formes d'avantages sociaux les plus répandues sont généralement sujettes à la taxation sinon maintenant, du moins plus tard. Les plus connus sont: le régime de retraite et de pré-retraite, l'assurance-vie, salaire et accident-maladie, les congés de maladie, les congés sociaux, les vacances, les pauses-café, les primes diverses, le temps supplémentaire, les jours chômés et payés, les montants forfaitaires. Assez répandus aussi mais plutôt réservés aux cadres, s'ajoutent des formes de gratification spéciale, des bonis, des options sur actions, des possibilités de participation aux bénéfices, des contrats particuliers, etc...

Sans doute aussi pour se mettre à l'abri de l'impôt, mais surtout pour améliorer le bien-être moral de l'employé, les syndicats tendent de plus en plus à demander des avantages non monétaires comme par exemple: congé de maternité, pouponnière et garderie, stationnement, café gratuit aux pauses-café, perfectionnement, conditions matérielles, cafétéria, salle de repos, préparation à l'âge de la retraite, etc...

Les avantages sociaux deviendront de plus en plus un bien-être à négocier en soi et non pas comme ce fut souvent le cas des portes de sortie, à la fin des négociations, quand le syndicat ne peut plus rien obtenir sur le plan salarial. En contrepartie, l'employeur doit éviter l'improvisation.

Motivation et satisfaction des employés

Plusieurs enquêtes et sondages permettent d'inventorier les avantages sociaux, mais peu sinon aucune étude spécifique ne permet d'évaluer scientifiquement leur rendement du point de vue de la motivation. Les avantages sociaux jouent-ils au maximum leur rôle au plan de la motivation et de la satisfaction des employés? Par les biais d'études pionnières sur la rémunération, Herzberg (3) et son groupe de recherche (Psychological Service of Pittsburgh) ont réussi à dégager dix (10) facteurs de satisfaction qui ont été identifiés par importance décroissante. Ce sont dans l'ordre: la sécurité de l'emploi, les chances d'avancement, la compagnie et son management, les salaires, les aspects intrinsèques du travail, la supervision, les aspects sociaux du travail, les communi-

ou tracasserie?

ditions, les conditions physiques de travail et enfin les bénéfices marginaux.

Cette enquête menée auprès de plus de 11,000 employés a donc permis de constater que les avantages sociaux sont classés au dernier rang parmi les facteurs de satisfaction i.e. même après des facteurs comme la rémunération, les aspects sociaux et les communications. Les avantages sociaux apparaissent toujours les bons derniers comme facteurs de la satisfaction mais ils ont parmi les plus fréquemment cités, avec la rémunération, comme facteur d'insatisfaction. Ils sont considérés par les employés comme une protection indispensable, comme un dû, mais ceux-ci les connaissent peu ou mal et souvent ne les utilisent même pas à leur maximum. Et malgré des programmes bien construits de communication et d'information, le degré de rétention demeure faible.

Les employés attachent donc aux avantages sociaux une importance relative. Cette importance est difficile à mesurer. On constate par enquêtes et par simple sens commun que les avantages sociaux sont plus une source d'insatisfaction par leur absence qu'un facteur de satisfaction par leur présence. Ils apparaissent comme étant des "facteurs hygiéniques" (4) qui préviennent l'insatisfaction et permettent aux "facteurs motivants" d'opérer.

Les recherches de Herzberg et son groupe soulignent aussi des différences d'importance accordées aux avantages sociaux selon des variables individuelles comme le sexe, l'état matrimonial, le genre de travail, l'éducation. Il convient de retenir, au-delà de ces constatations, que pour devenir un facteur de motivation positif, les avantages sociaux devront tenir compte davantage des différences individuelles.

On constate encore que certains employés connaissent mal les avantages sociaux et s'en désintéressent à cause de problèmes administratifs comme les périodes d'attente imposées, les déductibles à atteindre, bref, des masses de détails techniques et légaux. Les employés ne profitent alors pas des avantages sociaux et le tout engendre chez les travailleurs l'impression qu'ils sont manipulés et que leur argent est mal utilisé.

Cette impression est due au manque d'information, à la mauvaise répartition des pouvoirs de décision (le management décide souvent de façon arbitraire de la fraction de la rémunération allouée aux coups durs) à la dichotomie du système même et à la contradiction qui existe entre les intérêts immédiats de l'entreprise et ceux des employés. C'est ce qui explique qu'aux États-Unis, autour des années 1967, les demandes syndicales touchant les avantages sociaux sont devenues moins agressives, ce qui a ame-

né M. John McCarroll, président d'un local des Travailleurs Unis de l'Automobile, à dire: "Cash in the wallet is what counts this time around" (5).

Que faire pour changer la situation?

Comment faire alors pour que les avantages sociaux soient un facteur de motivation et de satisfaction? Les deux solutions les plus souvent tentées se sont révélées inappropriées: le Boursarisme (l'étude systématique des préférences des employés) et l'autogestion des employés.

Serge Laplante termine son étude par une solution pouvant être "la véritable". Cette solution serait celle du "marché libre", "rémunération flexible" ou "rémunération de cafétéria" i.e. une combinaison libre de bénéfices choisis par l'employé (soumis aux seules contraintes gouvernementales). L'employé disposerait donc comme il l'entend de tout son revenu et non plus seulement de son salaire.

Cette solution suppose que les responsables des salaires et des avantages sociaux deviennent des conseillers pour les employés. Par contre, elle fait apparaître de nombreuses difficultés d'ordre administratif et financier comme l'augmentation des taux d'assurance, les problèmes de communications et d'information, les révisions continues, les consultations périodiques, etc... Cette solution implique que l'employeur doive constamment innover pour obtenir le rendement maximum des sommes investies dans le domaine des avantages sociaux. Le prix est élevé pour que les avantages sociaux jouent efficacement le rôle de motivateurs positifs, rôle que pourtant tous reconnaissent.

(1) Laplante, Serge
 "La satisfaction des employés face aux bénéfices marginaux"
 Revue "L'actualité économique"
 Numéro 3, Octobre/décembre 1969, p. 448
 (2) Idem, p. 449
 (3) Idem, p. 453
 (4) Idem, p. 455 (expression de Wendell French)
 (5) Idem, p. 460

La situation à l'UQAM et ailleurs

Le texte ci-dessus est une ébauche de constatations générales. Etudions maintenant quelques avantages sociaux offerts à l'UQAM. Ces chiffres permettront de comparer l'Université avec des entreprises de la région de Montréal. Evidemment ces comparaisons ont une valeur limitée puisqu'il s'agit d'entreprises différentes comprenant 41% de manufacturiers, 28% de grossistes, détaillants et services, 15% du secteur finance et assurance, et 16% d'entreprises non identifiées. Il va sans dire que ces chiffres sont la responsabilité personnelle de l'auteur et n'engagent que lui.

Sauf mention contraire, toutes les données pour l'UQAM ne s'appliquent qu'aux employés de soutien embauchés depuis au

moins un (1) an et encore en place au 31 décembre 1974. On ne tient donc pas compte des embauches après le 1er janvier 1974 ni des départs avant le 31 décembre 1974.

Avantages obligatoires et volontaires

En raison des contraintes gouvernementales, l'Université doit compter approximativement 4.35% de la masse salariale: R.A.M.Q. 0.8%, C.A.T. 0.35%, C.A.C. 1.4% ou plus concrètement \$231,200. pour l'année 1974. A la contribution obligatoire de 0.35% à la C.A.T., l'Université garantit par convention collective vingt-six (26) semaines ou six (6) mois, plein salaire et plein droit, à l'employé accidenté durant les heures et lieux de travail.

Assurances et régimes de retraite

L'Université défraie 50% du coût des primes d'assurance-vie, salaire et accident-maladie et paie donc régulièrement les mêmes sommes que l'ensemble des employés. En 1974, pour les employés de soutien, les coûts à l'employeur s'élèvent à \$51,000. Les employés, y compris les employés cadres (ces derniers oublient le plus souvent de réclamer...), ont bénéficié des remboursements suivants: \$49,790.41 ou 3,370 jours d'assurance-salaire, \$26,822.79 d'assurance accident-maladie et aucun remboursement pour l'assurance-vie.

La participation de l'Université au régime de retraite de l'UQ est égale à celle des employés. Elle égale 5% des gains admissibles. Cette participation de l'employeur pourrait être légèrement supérieure en 1975. Pour l'échantillonnage des employés de soutien présentement analysés et plus particulièrement pour ceux qui participent au régime de retraite de l'Université du Québec, le montant en 1974 s'élève à \$175,000.

Banque de jours de maladie.

Pour parer aux éventualités de la maladie, l'Université permet aux employés réguliers une

accumulation maximum de vingt (20) jours ouvrables. En 1974, les jours de maladie utilisés par les employés et rémunérés par l'Université se chiffrent à 7.55 jours ou \$241.22 par employé, pour un total de \$141,596. pour 587 employés. Au 31 décembre 1974, ces mêmes employés ont accumulé, en plus, 14.08 jours de maladie ou \$450.00 chacun, pour un montant total de \$264,062. Le nombre de jours de maladie empruntés et remboursables s'élève à 1.08 ou \$34.50 par employé, pour un crédit global correspondant à \$20,251.

Congés sociaux

Un certain nombre de congés sociaux sont prévus dans la convention collective et dans le protocole des non-syndiqués. Le nombre de jours utilisés à ces fins, durant une année, est de l'ordre de 704.5 jours ou 1.2 jour par employé et s'élève à \$22,508.78 pour 1974.

L'enquête annuelle sur les employés de bureau publiée dans la revue "Le Point" révèle que 53% des entreprises en 1974 accordent un congé payé à l'occasion d'un deuil et 47% n'en accordent pas. Viennent s'ajouter des congés spéciaux non définis: 82% des entreprises en permettent et 18% n'en permettent pas.

Vacances annuelles

En vacances annuelles, il est prévu pour les catégories bureau, technique, métier/service, quinze (15) jours ouvrables et pour la catégorie professionnelle vingt (20) jours ouvrables après seulement un (1) an de service. Le montant s'élève en 1974 à \$293,461. (\$244,897. pour la catégorie professionnelle) ou à un coût moyen de \$500. par employé. Comparés aux résultats d'enquête pour la même année dans la région de Montréal, seulement 5% des employeurs allouent quinze (15) jours ouvrables (ou 24% du nombre total des employés) et 17% accordent vingt (20) jours ouvrables (ou 23% du nombre total des employés) après respectivement un (1) et dix (10) ans de service.

Jours fériés, chômés, payés

Le nombre de jours fériés et chômés mais payés à l'UQAM est au-delà de quinze (15) jours ou l'équivalent de \$281,320. par année, dépassant ainsi largement la majorité des autres employeurs qui accordent entre neuf (9) et onze (11) jours par année.

Le tableau au bas de cette page permet de comparer l'UQAM par rapport aux entreprises analysées depuis 1972 jusqu'à maintenant par la revue "Commerce".

Pauses-café

A l'Université, tous les employés bénéficient de deux périodes de repos de quinze (15) minutes par jour. Ces moments pourraient totaliser \$1,250.31 par année. Les enquêtes révèlent que ces périodes permises pour se régénérer ne sont pas pratiques courantes puisque 32% des employeurs en 1974 et 29% en 1973 n'accordent aucune période de repos et que seulement 36% accordent en 1974 et 33% en 1973 deux (2) périodes de quinze (15) minutes.

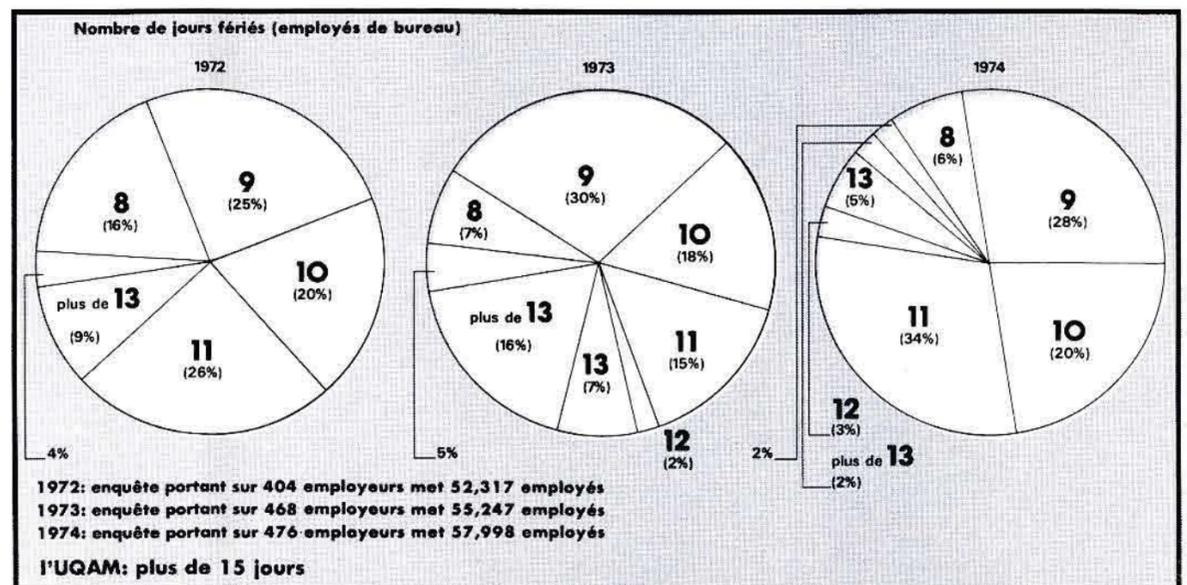
Semaine réduite

Durant la période estivale, soit durant dix (10) semaines, la semaine régulière de travail est réduite de trois (3) heures pour tous les employés. La diminution d'heures peut représenter trente (30) heures ou \$128. par employé et 610 heures ou \$75,020. si comptées globalement.

Perfectionnement

Aux sommes mentionnées ci-dessus, il faut ajouter le coût du perfectionnement et du recyclage sous forme d'exonération de frais de scolarité à l'UQAM, de remboursement de frais de scolarité à l'extérieur, et de bourses d'étude qui s'élèvent en 1974 à plus de \$25,000.

Marguerite Dorion,
 responsable des avantages, sociaux,
 Service du personnel
 de l'UQAM



Le module sur le chantier

Pour le perfectionnement des professeurs déjà au travail

Dans le deuxième bilan dressé par le module sur le chantier de l'UQAM, opération de mise à jour qui devient une coutume annuelle, on trouve des renseignements concernant l'aspect pédagogique, l'animation, diverses statistiques et un rapport des nombreuses activités portées à l'actif de ce module particulier à l'UQAM.

Le module sonde son rendement par l'évaluation critique de la prospective qu'il avait établie l'année précédente (en 1973). Enfin, le bilan apporte en conclusion des éléments de prospective à réaliser en 1975.

En introduction, le module sur le chantier précise sa raison d'être.

La population du module sur le chantier se situe entre trois cent cinquante et quatre cents enseignants qui travaillent au nord de Montréal, dans les régions de Laval, de Deux-Montagnes et des Laurentides. Cette clientèle du module est donc composée de divers groupes de personnes déjà sur le marché du travail, ayant des intérêts communs et accomplissant leur tâche professionnelle dans le même milieu scolaire. Les cours et les activités modulaires permettent la discussion et la solution de problèmes communs dont les principaux éléments sont suffisamment connus de tous.

Le module regroupe ces "professeurs-étudiants" et des professeurs, en vue d'appliquer un programme d'études. Un conseil modulaire composé de représentants des deux parties, se penche sur les modalités d'adaptation du programme et sur ses possibilités d'amélioration. Il permet une meilleure adaptation des cours et suggère des activités modulaires susceptibles de compléter la formation des étudiants, en créant une animation favorable à l'enrichissement de la collectivité au plan scientifique et professionnel.

Si l'on considère les comités qui ont fonctionné depuis trois ans, on découvre que le nombre des étudiants qui y ont joué un rôle actif dépasse la centaine. Ces derniers connaissent d'avantage les objectifs poursuivis par le module et ont largement contribué à créer un esprit de solidarité au sein du groupe étudiant. Ainsi le module sur le chantier constitue-t-il une institution collective à laquelle ils tiennent, parce qu'ils y ont développé un réel sentiment d'appartenance.

Il y a un an...

À cette période l'an dernier, des étudiants du module sur le chantier et du module préscolaire-élémentaire participaient au stage international organisé en France, à Cap d'Ail, près de Nice, par M. Claude Paquette, animateur à la famille formation des maîtres, et le service des stages.

Fuyant les rigueurs de l'hiver québécois, vingt-cinq étudiants

et enseignants de l'élémentaire se sont retrouvés au bord de la Méditerranée, pour vivre l'expérience de la vie de groupe et participer à des ateliers sous la direction de M. Michel Lobrot, professeur à l'Université de Vincennes. Des instituteurs français se sont joints à eux en de multiples occasions. Le stage a également amené les participants dans des écoles publiques françaises et au centre Freinet de Vence.

Depuis, des membres de ce groupe ont continué à se rencontrer et à échanger leurs expériences pédagogiques. Les étudiants, l'organisateur du stage et les deux directeurs de module, ont fait rapport de cette activité préparée durant l'année précédente. Et, tenant compte de l'expérience accumulée par les membres de ce premier groupe de stagiaires, une nouvelle équipe étudie la possibilité d'organiser un nouveau stage qui aurait probablement lieu l'automne prochain.

Mlle Monique Darveau, étudiante au module sur le chantier et professeur à l'école Paul-Comtois (commission scolaire des Mille-Iles) nous livre dans cette page quelques unes de ses impressions sur le stage à Cap d'Ail auquel elle a participé.

Les activités modulaires

L'an dernier, le module sur le chantier a organisé six activités modulaires non créditées. Elles portaient sur le programme des écoles élémentaires, sur diverses approches pédagogiques et sur le premier bilan du module. Une seconde série d'activités a été organisée, ayant trait à l'enseignement de la langue maternelle, de la mathématique et de

l'éducation motrice.

Cette année, le conseil du module en fit évoluer la formule. Il fut suggéré que les cours s'ouvrent sur une activité modulaire, en continuité avec les travaux que les étudiants effectuent durant la présente session. Tous sont libres de donner à ces activités la forme qu'ils désirent.

Les projets se précisent graduellement et ils seront présentés à l'occasion d'un événement universitaire prochain. En effet, des ateliers se tiendront durant la semaine du 13 avril. Les étudiants du module auront le loisir de les visiter et pourront y inviter leurs collègues de travail.

Au cours de cette semaine spéciale, les participants pourront connaître et étudier un document important publié par la Direction générale de l'enseignement élémentaire et secondaire et intitulé "L'école, milieu de vie".

Le module sur le chantier veut constituer un répertoire des meilleurs travaux accomplis par les étudiants. Certains parmi ces travaux formeront le contenu d'un cahier qui paraîtra deux fois par année. Quelques-uns seront également publiés dans des revues dédiées à la pédagogie. Leur sélection sera réalisée de façon démocratique, et le comité des activités modulaires suivra toutes les étapes de cette opération. Étudiants et professeurs feront preuve de créativité en assurant la réussite de cette forme nouvelle d'expression dont veut se doter le module sur le chantier.

Bernard Lefebvre
directeur,
module sur le chantier

Rencontres avec les commissions scolaires

Le module sur le chantier travaille auprès des enseignants et tient ses activités sur le territoire de Laval et des Laurentides. Il est donc normal qu'il maintienne des liens constants avec les commissions scolaires qui emploient ces enseignants. Le directeur du module, M. Bernard Lefebvre, a saisi toutes les occasions qui lui ont été offertes d'entrer en contact avec les directeurs des services pédagogiques des écoles de ce territoire, avec les coordonnateurs, les conseillers de matières, les directeurs d'écoles et les enseignants. Ces rencontres se sont succédées régulièrement depuis le début de la session d'automne

1974. M. Lefebvre a pu

s'entretenir avec les directeurs de l'enseignement élémentaire des commissions scolaires desservies par le module sur le chantier, avec les conseillers pédagogiques et les conseillers de matières de la commission scolaire Chomedey de Laval, avec des directeurs d'écoles de cette commission scolaire. Il a également participé à des journées pédagogiques à Saint-Jérôme, à Val-David et à Terrebonne. Des réunions avec d'autres groupes rattachés à la commission scolaire des Mille-Iles et des Laurentides sont prévues pour bientôt.

L'expérience d'un stage en France

Le 7 février 1974, une vingtaine de stagiaires et quelques professeurs du module sur le chantier de l'UQAM partaient en stage d'études au Centre Méditerranéen, à Cap d'Ail, en France. Ce stage fut minutieusement préparé par des lectures, des rencontres, des discussions et des travaux orientés vers la "pédagogie institutionnelle".

Cette étape de préparation visait surtout à sensibiliser les stagiaires aux différentes expériences pédagogiques qu'ils allaient vivre durant ce stage: training group sans tâche, conférences, films, discussions, stages dans les écoles, training group avec tâche, évaluation critique du stage, organisation du suivi (follow up)... Nous avons participé, en premier lieu, à des cours animés par M. Michel Lobrot qui nous a initiés au training group sans tâche. Cette formule a pour base la non-directivité dans la relation entre le participant et l'animateur. Ainsi, ce dernier n'intervient qu'en reflétant l'image du groupe sans laisser percevoir d'interprétation susceptible de faire naître une certaine dépendance chez le participant. De plus, cette attitude positive développe le besoin et le désir de s'extérioriser et entraîne une motivation qui rendra les apprentissages plus durables.

A cette expérience s'est ajoutée une série de conférences, de

films et de discussions donnant lieu à des échanges avec des enseignants disciples de différents maîtres de la "pédagogie institutionnelle", tels que Lobrot, Ardoine, Vasques et Oury. On a remarqué que ces disciples acceptent intégralement les idées et les techniques préconisées par cette école. Ils ne cherchent aucunement à élargir leur horizon (sauf de rares exceptions).

Suite à ces échanges avec les enseignants français, nous avons eu l'occasion d'être en contact direct avec le milieu. Pour ma part, j'ai pu faire un stage dans six écoles différentes, de type non-traditionnel, ce qui m'a permis de mieux saisir la pédagogie non-directive élaborée plus ou moins par chaque enseignant: la relation maître-élève, l'intervention, le choix des tâches...

J'ai aussi noté qu'il existe beaucoup d'incohérences entre la théorie et la pratique. D'autre part, je me suis initiée aux différentes techniques Freinet, telles que l'imprimerie, le texte libre, la cassettes du matin, le livre de vie, la correspondance...

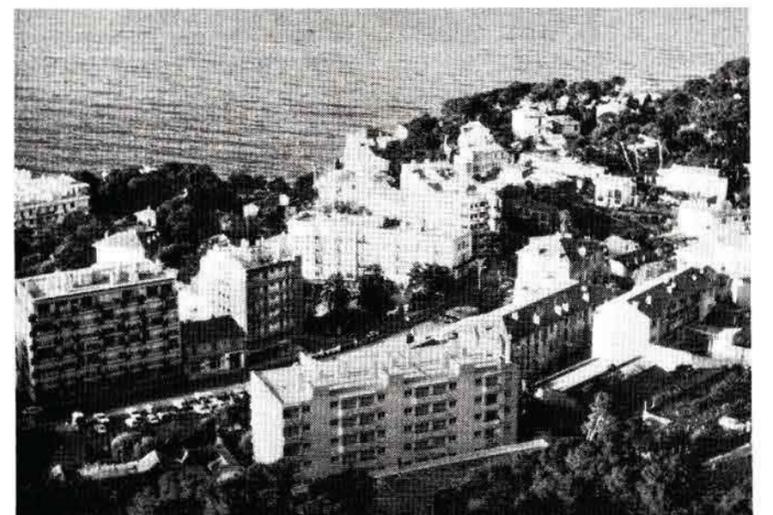
Pour clôturer ce stage, nous avons participé à une deuxième série de cours de M. Lobrot. Ces cours consistaient en un training group avec tâche: discussion sur la "pédagogie institutionnelle". De plus, nous avons fait une évaluation critique et organisé le suivi qui a été présenté au re-

tour, à l'occasion d'une soirée universitaire. Ce suivi nous a ensuite permis de créer une banque d'idées qui nous sera utile pour des expériences pédagogiques futures. Cette initiative témoigne de la motivation suscitée par ce stage chez les participants.

En conclusion, je considère que ce stage à Cap d'Ail m'a beaucoup apporté, tant au point de vue pédagogique que personnel. Grâce à la perception d'une nouvelle dimension, la non-directivité, mon intervention et ma relation maître-enfant se sont, je crois, enrichies, de

même que ma philosophie de l'enseignement.

Monique Darveau



Cap d'Ail, une pittoresque municipalité française, sise au bord de la Méditerranée.

activités-campus

sports

Le recteur entre...dans la course!

Et ce n'est pas là une façon de parler!

Il aurait pu se contenter de donner le signal du départ. Mais le recteur de l'UQAM a tenu à encourager les quelques 240 assidus au cours de conditionnement physique et du jogging-midi du pavillon Latourelle qui ont entrepris de courir à pied, à l'intérieur du gymnase, la distance qui sépare Montréal du Mont Washington (site de la prochaine excursion-camping du club de plein air). Soit environ 725 milles.

M. Maurice Brossard et plusieurs membres de la haute direction de l'Université ont hardiment chaussé leur Adidas et participé activement à l'expédition. Pour sa part, Me Lise Langlois, secrétaire général de l'UQAM, a préféré courir pieds nus.

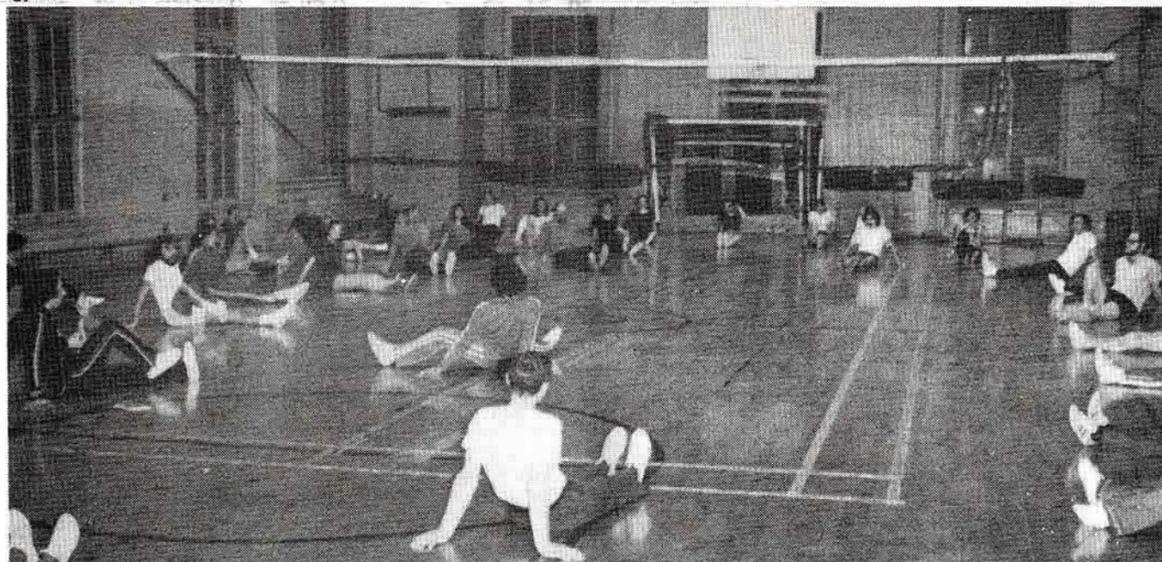
Par sa présence, le recteur et sa suite ont montré à quel point ils sont sensibles aux efforts déployés par le directeur des sports M. Raymond Lamarche, en vue de "réveiller" tous les membres de la communauté de l'UQAM à la nécessité d'une amélioration de leur condition physique.

Au moment où l'on parle beaucoup d'olympisme, il est peut-être temps de s'interroger sur l'obligation qu'ont tous les Québécois, et non pas seulement les athètes professionnels, de s'entraîner, chacun à sa mesure, de façon à présenter au monde entier l'image d'un peuple en santé.

Selon le directeur des sports, un nombre toujours croissant de membres de la collectivité universitaire se sensibilisent aux bienfaits de l'aérobisme, technique de conditionnement physique qui permet une meilleure oxygénation et qui est pratiquée quotidiennement au pavillon Latourelle. Mais il reste encore énormément de travail d'information et de promotion en ce domaine pour que chacun se sente personnellement concerné.



Au premier plan, MM. Pierre Lassonde, Raymond Lamarche, Roland Clément, du service des sports, Maurice Brossard, Me Lise Langlois, MM. Mauro Malservisi et Guy Goulet, prêts à recevoir le signal du départ pour une course de 750 milles... à l'intérieur du gymnase du Latourelle.



Les cours de conditionnement physique offert à l'UQAM comptent environ 240 assidus. Ci-dessus, un groupe au travail.

siter son fiancé Steve, un maniaque tue tous les occupants de la maison de l'oncle. Sarah s'enfuit à travers les champs avec un objet permettant d'identifier l'assassin.

21h30 LA TRAGÉDIE DE MACBETH, de Roman Polanski,



1971, avec Jon Finch et Francesca Annis. A la suite d'une prédiction faite par des sorcières et sur les conseils de sa femme, Macbeth, seigneur écossais, assassine son souverain, le roi Duncan.

Le fils de Duncan s'étant enfui, il est soupçonné du crime et Macbeth est proclamé roi. Il confirme ensuite son pouvoir en éliminant rivaux possibles ou déclarés. Le remords le poursuit pourtant ainsi que Lady Macbeth. Celle-ci tombe dans la folie et se suicide et Macbeth périt peu après sous l'épée de Macduff, un ancien compagnon d'armes.

Le jeudi, 3 avril:

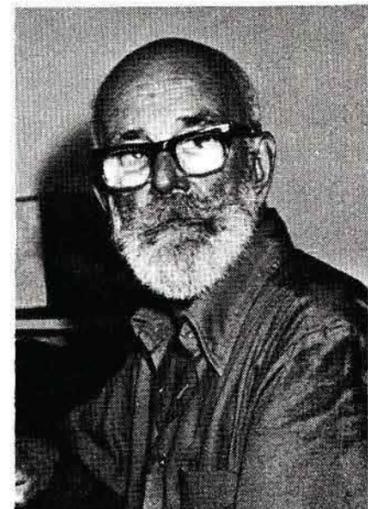
19h30 L'EMMERDEUR, de Edouard Molinaro, avec Lino Ventura et Jacques Brel, 1973. Un tueur à gages, Milan, se rend à Montpellier pour abattre un homme qui doit témoigner dans une enquête sur l'influence

de la pègre. Installé dans un hôtel en face du palais de justice, il prépare l'exécution de l'affaire.

Installé dans un hôtel en face du palais de justice, il prépare l'exécution de l'affaire lorsqu'il est dérangé par la tentative de suicide d'un voisin de chambre, Pignon. Celui-ci se désole de l'abandon de sa femme, et, pour éviter d'attirer l'attention de la police, Milan accepte de lui venir en aide tout en cherchant à se débarrasser de lui avant le moment prévu pour l'attentat.

21h30 PIERRE ET PAUL, de René Alio, 1968. Un administrateur dans une entreprise de construction, mène une vie fébrile. Il veut s'installer avec sa jeune maîtresse dans un nouvel appartement. La mort de son père bouleverse ses plans et c'est sa mère qui vient vivre avec lui. Une suite d'événements finit par provoquer chez lui un état dépressif.

• Départ d'un ouvrier de la première heure



M. Vianney Parent

M. Vianney Parent, préposé à l'entretien de l'équipement au service des sports quittait son emploi, le 11 mars dernier, pour prendre sa retraite. M. Parent était entré au service des Pères Jésuites du collège Sainte-Marie au début des années 60 et passait au service des sports de l'UQAM à l'été 69.

Parfait "Monsieur Bricole", M. Parent s'est toujours fait un plaisir de dépanner les employés, les professeurs et les étudiants venus le consulter.

Le nouveau retraité se propose un petit voyage au soleil et quelques excursions de pêche, mais il pourra encore circuler souvent dans les différents locaux du pavillon Latourelle puisque, au cours d'une petite fête organisée par ses nombreux amis de l'Université, il s'est vu remettre une carte de "membre à vie" du service des sports.

• Récital-midi

Le 7 avril, Louise Postill, soprano. Des oeuvres de Rameau, de Brahms, de Donizetti. Au piano Lorraine Vermette; au saxophoniste, Jacques Chabot. Le 14 avril, Mercedes Roy, pianiste.

• Rappel "L'Attente"

La pièce "L'Attente" que les détenus de Cowansville présenteront en rappel le 29 mars, à l'auditorium du pavillon Lafontaine, fera salle comble. En effet, tous les billets ont déjà été distribués à ceux qui en ont fait la demande en personne, au service d'animation culturelle. Si vous détenez de ces billets d'entrée et vous trouvez dans l'impossibilité d'assister à cette représentation, prière de retourner vos billets au service. Il y a une liste d'attente pour les "annulations"!

socio-culturel

• Les Jeux dits de la Pellicule

Le jeudi, 27 mars: (à l'auditorium du pavillon Lafontaine)

19h30 TERREUR AVEUGLE, de Richard Fleisher, avec Mia Farrow et Norman Eshley, 1971. Devenue aveugle à la suite d'un accident, Sarah demeure chez son oncle à la campagne. Alors qu'elle est allée vi-



Le département de science politique a reçu dernièrement les conférenciers suivants: M. Jean Padioleau, CNRS, "La science politique américaine: une évaluation critique"; M. Jean-Claude Thoening, Department of Government, Harvard, "Les hauts fonctionnaires français"; M. Miklos Molnar, Institut des Hautes Etudes Internationales de Genève, "Marx, Engels et la politique internationale".

OOO

M. Umberto Bruni, conservateur de la Galerie UQAM, a été interviewé à l'émission "Les coqueluches" à la télévision de Radio-Canada.

OOO

M. Yvon Dansereau est entré au service de l'UQAM à titre de directeur des relations de travail.

OOO

M. Serge Wagner, directeur du module d'animation culturelle, participait récemment au symposium du World Literary of Canada. Cette rencontre dont le thème était "The Need for Canadian Involvement" réunissait des spécialistes canadiens et étrangers d'alphabétisation et d'action culturelle. M. Wagner y a présenté une communication sur "la relation entre l'alphabétisation et l'animation dans une société urbanisée et majoritairement scolaire".

OOO

M. Henri Salman, professeur au département de psychologie, a présenté une communication sur les travaux récents concernant l'agressivité chez l'animal et chez l'homme au département de psychiatrie de l'hôpital Saint-Jean-de-Dieu, le 28 février dernier. Le 12 mars, il a participé à un colloque de l'Institut de médecine et de chirurgie expérimentale à l'Université de Montréal. Présidée par le Dr Lee Salk, cette rencontre était consacrée aux idées proposées par le Dr Selye dans son livre sur le "Stress sans Détresse".

OOO

M. Guy Goulet vient d'accéder au poste de directeur du personnel de l'UQAM. En juin 1970, M. Goulet se joignait à l'équipe de l'UQAM à titre de comptable. Il occupa successivement les postes de conseiller en gestion au décanat de la gestion académique et d'adjoint du doyen au même décanat. Il remplace M. Pierre Daigneault.

OOO

Mme Rachel Desrosiers vient d'être nommée au comité d'orientation du service de pédagogie universitaire de l'UQAM.

Que penses-tu de la maquette?

Es-tu au courant du projet de campus? As-tu observé la maquette? Quelle est ton appréciation globale de la présentation? Des questions, et encore des questions!

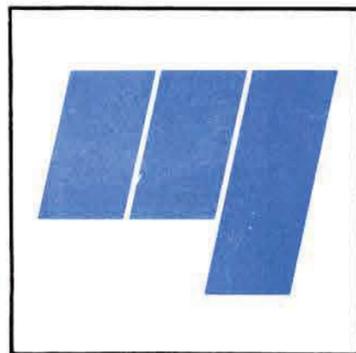
Un groupe d'étudiants en administration font une recherche en marketing et sondages d'opinions sur la présentation de la maquette du nouveau campus dans quatre pavillons: Louis-Jolliet, Riverin, Émile-Gérard et Read. La maquette sera exposée dans d'autres pavillons. Mais aux fins de l'enquête, les résultats seront compilés seulement pour les pavillons précités.

Menée en collaboration avec le service d'information et des relations publiques, l'enquête a pour but d'évaluer la qualité de présentation de la maquette, l'intérêt qu'elle suscite et l'attrait qu'exerce le projet de campus. De sorte qu'on puisse se faire une opinion assez claire de la meilleure formule de présentation.

Activité de synthèse pour les étudiants, ce travail aboutira à la mise au point d'un bon outil pour bien faire connaître le campus centre-ville: "Jusqu'en 1978 et au plus grand nombre possible" précise M. Marcel-A. Gagnon, des relations publiques de l'UQAM.

Un premier sondage exploratoire de trois questionnaires permettra de bâtir un échantillonnage. Suivra une étude beaucoup plus complète.

"Nous allons, des deux premiers questionnaires exploratoires, tirer un échantillon représentatif de chacune des "populations" de l'UQAM, précise M. Jean-Claude de Brouwer, chargé



Pâques à New-York

M. ROBERT VENOR, chargé de cours au département d'arts plastiques, expose ses oeuvres récentes à la Galerie West-broadway, située au 931 ouest, Broadway, à New-York, jusqu'au 3 avril. Cette exposition comprend des banderoles réalisées sur nylon avec de la peinture textile. Certaines de ses oeuvres appartiennent à des collections publiques canadiennes dont le Musée du Québec, la Art Gallery of Ontario et la Banque d'Art du Conseil des arts du Canada.



Membres de la communauté universitaire ou simples passants, tous ont l'occasion de se faire une opinion de la maquette du futur campus. Les tableaux sont-ils assez explicatifs? Comment améliorer l'information d'appoint (documentation disponible sur place), etc.

de cours au département des sciences de l'administration et directeur d'une firme de marketing.

Ces "populations", on le

sait, composent l'ensemble de la clientèle universitaire, soit le corps professoral, les personnels de cadre et de soutien. Les résultats de ces questionnaires se-

C.A.

Cafétéria au Riverin

Le service des immeubles et des équipements confirme que les travaux de rénovation en vue d'aménager une cafétéria au rez-de-chaussée du pavillon Riverin débiteront sous peu. C'est dans le local, occupé jusqu'à récemment par un restaurant public, que s'installera la nouvelle cafétéria.

Toutefois, les locaux seront agrandis: de 2,000 pieds carrés, ils passeront à 3,600 pieds carrés. On prévoit que 250 personnes pourront y trouver une place assise.

La cafétéria du pavillon Riverin sera ouverte à la communauté de l'UQAM aux environs de la mi-mai, soit au moment où celle du pavillon Sainte-Marie fermera ses portes. D'ailleurs, c'est le personnel de Sainte-Marie qui déménagera au Riverin. Quant à la nourriture qui y sera servie, on peut croire qu'elle s'apparentera à celle offerte dans l'ancienne maison des Pères Jésuites, rue Bleury.

L'école, milieu de vie

Le module sur le chantier organise une soirée de sensibilisation destinée à faire connaître et analyser le nouveau document intitulé "L'école, milieu de vie", publié par la Direction générale de l'enseignement élémentaire et secondaire. Cette étude porte sur l'organisation pédagogique de l'enseignement élémentaire.

Cette soirée aura lieu le 15 avril 1975, à 19h30, à l'école Paul-Comtois, 1701, rue Lucerne, Vimont, Ville de Laval.

M. René Labrecque, responsable de l'organisation de l'enseignement élémentaire, présentera l'esprit et le contenu du document. Suivront un court panel et des ateliers d'échanges.

Les étudiants en formation des maîtres et les enseignants de l'élémentaire sont invités à participer à cette soirée d'information. Pour tout renseignement supplémentaire, on peut communiquer avec le secrétariat du module sur le chantier (876-3097).

Avis aux étudiants d'origine italienne

Le "Comité promoteur pour l'assistance aux Italo-Canadiens" cherche, dans le cadre d'un projet PIL, à prendre contact, en vue d'une enquête, avec les étudiants d'origine italienne inscrits à l'UQAM. L'objectif visé par le comité (COPRAS) est d'une part, d'effectuer des recherches visant à quantifier les besoins d'assistance dans quelques secteurs déterminés de la population italo-canadienne à Montréal et, d'autre part, de faire de l'animation auprès de ces mêmes groupes et des étudiants du niveau universitaire et collégial, en vue de les sensibiliser au travail des organismes sociaux.

COPRAS a préparé un bref questionnaire à cet effet. Il demande à ceux qui peuvent l'aider dans ses démarches de communiquer avec le secrétariat de COPRAS: c.p. 42, Station R, Montréal, (téléphone: 277-0404).

Production du service de l'information et des relations publiques de l'UQAM (téléphone: 876-3040)

L'Uqam

le 26 mars 1975
volume 1, numéro 10

Responsable: Huguette Roberge
Agents d'information: Hélène Sabourin
Claude Asselin
Maquette: Carole Kearney
Photographies du service de l'audio-visuel: Alain Giguère
Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec

