

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS

Comité pour l'intégration des deux campus

Rapport

Resp. : Claude Normand

10/02/2015

Membres du comité : Claude Normand, David Lefrançois, Francine Sinclair, Bernadette Kassi,
Aude Villatte

Sommaire

Introduction	2
Mandat du comité	2
Méthodologie.....	3
Résultats.....	4
Conclusion.....	9
Annexe A – l'exemple des campus de Rimouski et de Lévis.....	10
Annexe B - Analyse des articles des conventions collectives d'universités québécoises déployées sur deux sites ou plus, qui font mention des sites de travail.....	12
Annexe C – quelques exemples de « bonnes pratiques ».....	18

Introduction

Ce comité est né d'un sentiment d'écart grandissant entre les collègues de Gatineau et ceux de Saint-Jérôme. Écart créé par le fait que certains collègues au sein d'un même département ne se connaissent pas et ne se reconnaissent pas en assemblées tenues en visioconférence , mais aussi par les frustrations émanant de la perception par les uns et les autres de privilèges non partagés, ou de désavantages notables dans les conditions de travail selon le site de travail. En effet, les conditions de travail des professeurs diffèrent d'un site de travail à l'autre, ce qui crée des inégalités perçues ou réelles dans la tâche des professeurs (en enseignement, recherche, et administration pédagogique). Les règles, procédures et budgets actuels nuisent à une plus grande cohésion et à un meilleur partage des tâches entre professeurs d'un même département, dont les programmes sont déployés (de manière inégale aussi) sur les deux sites. Bref, le manque de fluidité des échanges crée une mentalité de « nous » versus « vous ».

Mandat du comité

1- Identifier les **caractéristiques systémiques qui créent des inégalités** dans la tâche (en enseignement, recherche, et administration pédagogique) et les conditions de travail des professeurs, d'un campus à l'autre.

2- Préparer la prochaine négociation collective en proposant des solutions pour arriver à **une plus grande cohésion** entre les membres d'un même département, et **réduire les inégalités** entre sites de travail.

Méthodologie

Trois approches ont été retenues : la consultation des professeurs qui œuvrent dans un département déployé sur les deux campus, l'examen des conventions collectives d'universités ayant établi des campus satellites, et une brève recension d'écrits sur la cohésion et le sentiment d'appartenance dans des organisations délocalisées.

Dans un premier temps, il semblait impératif de consulter les professeurs des départements concernés pour identifier les problèmes et formuler des solutions. Des invitations ont donc été lancées pour participer à des **groupes de discussion**, sur chacun des campus, aux professeurs des départements de psychoéducation et psychologie, sciences infirmières, travail social, sciences de l'éducation et sciences administratives. Le taux de réponse a été très variable selon les sites et les départements.

À Saint-Jérôme, le taux de participation correspond à une moyenne de 29% du corps professoral, avec une étendue de 0% (malgré des relances téléphoniques) à 80% selon les départements. À Gatineau, le département de psychoéducation et psychologie, de même que celui des sciences de l'éducation, avaient déjà sondé leurs membres en assemblée et transmis leurs résultats à notre comité. Seuls les départements de travail social et de sciences infirmières ont été sollicités. Deux professeurs ont participé à un groupe de discussion, et deux autres ont été sollicités directement par téléphone ou lors d'une rencontre impromptue, ce qui correspond à un taux de réponse de 22% pour ces départements.¹

¹ En guise de comparaison, le comité sur la situation des nouveaux professeurs a obtenu un taux de réponse de 27,5% à ses consultations par groupes de discussion. Sur 80 invitations lancées aux professeurs à l'emploi de l'UQO depuis 2009, vingt-deux ont répondu à l'appel.

Résultats

Les constats présentés correspondent à la collecte de données auprès du corps professoral de l'UQO. L'analyse des conventions collectives et la recension des écrits servent d'appui aux recommandations qui suivent. En outre, le fruit de l'analyse des conventions collectives se trouve en Annexe B.

Constat 1 : L'intégration des deux sites, ou l'augmentation de la cohésion entre membres d'un même département déployé sur deux sites de travail différents nécessiterait plus de contacts entre membres du département.

D'ailleurs, les **nouveaux professeurs** qui commencent leur carrière à Saint-Jérôme mettent plus de temps à s'intégrer et à connaître les rouages de l'UQO (savoir à qui s'adresser). Ils ont du mal à saisir les principes et à exercer la cogestion dans leur département étant donné le manque de cohésion et la rareté des échanges avec leurs collègues (sur les deux sites).

En contrepartie, la réalité des conditions de travail et d'étude à Saint-Jérôme sont méconnues par les collègues de Gatineau.

Or,

- La **technologie** de communication actuelle (visioconférence) à l'UQO est inadéquate pour se voir, s'entendre correctement, ou se sentir « en présence » des autres;
- Le **budget** pour rembourser les frais de déplacement pour se rencontrer (individuellement) ou de se réunir (en département ou comités) en présentiel sur un site ou sur l'autre n'est pas toujours disponible ou suffisant, ce qui réduit la possibilité de se rencontrer;

- Le **temps** requis pour franchir la distance qui nous sépare de nos collègues est **l'obstacle le plus important** à la volonté de participer à de telles rencontres dans le but d'augmenter le sentiment d'appartenance et de cohésion au sein des départements déployés sur deux sites.

Recommandations :

1.1 Améliorer la performance des technologies de communication à l'image de celles installées pour la Chaire de recherche en santé des familles. Les technologies permettant un sentiment de présence, la détection des signaux non-verbaux et une clarté de son existent et devraient être disponibles dans plusieurs locaux, sur tous les sites de l'UQO (Gatineau, Saint-Jérôme, Ripon).

1.2 Augmenter la fréquence de livraison du courrier inter-campus à une fois par jour.

1.3 Allouer un budget suffisant aux départements pour permettre la tenue d'assemblées en présentiel, sur un site ou sur l'autre, ou encore à mi-chemin (Montebello, campus de Ripon?), au moins trois fois par année.

1.4 Réserver un budget pour les déplacements (jusqu'à quatre par année) des professeurs qui souhaitent augmenter les contacts formels ou informels avec leurs collègues de « l'autre » site.

1.5 Dédommager les professeurs en portions de tâche d'enseignement pour le temps passé en déplacement entre les deux campus, en plus du remboursement des frais prévus.

1.6 Ajouter un plus grand nombre de bureaux pour les directeurs ou professeurs-visiteurs afin d'encourager les déplacements d'un campus à l'autre, favoriser les échanges, et assurer une plus grande présence des directions de département sur les deux campus.

Constat 2 : Les inégalités dans les conditions de travail entre professeurs d'un même département, mais sur des sites différents, préoccupent davantage les professeurs de Saint-Jérôme que ceux de Gatineau, lorsqu'ils sont en nombre minoritaire à Saint-Jérôme (le département de sciences infirmières fait exception à cet égard.) Les collègues de Saint-Jérôme déplorent

- La **sollicitation excessive** dans les tâches administratives ou services à la collectivité lorsqu'une représentativité du campus de Saint-Jérôme est souhaitée.
- Leur **moindre poids dans la cogestion** lors de la tenue des assemblées départementales
- Des lacunes dans le **soutien** à la recherche et **l'absence de représentants** sur place des divers décanats.

Recommandations :

- 2.1 Harmoniser l'offre des programmes et, proportionnellement le **volume du corps professoral** entre les deux sites;
- 2.2 Valoriser davantage le service à la collectivité;
- 2.3 S'assurer de la représentation d'au moins un professeur de son campus d'appartenance sur les comités d'évaluation
- 2.4 Créer des **postes d'adjoints** au VRER et au VRAR à Saint-Jérôme, de même que des adjoints aux **doyens** de la recherche et de la gestion académique.

Constat 3 : Les inégalités dans les conditions de travail entre les **responsables de programmes**, habituellement à Gatineau, et leurs adjoints, le plus souvent à Saint-Jérôme, est un irritant majeur, particulièrement au premier cycle. Pour un même

nombre d'étudiants sur chaque site, la direction du module peut obtenir jusqu'à quatre dégagements, et en céder un seul à son adjoint, sur l'autre campus. On déplore :

- Le **manque de reconnaissance** du travail effectué par les adjoints aux responsables de programmes et modules;
- Le **partage** disproportionné des tâches et des dégagements entre les directions de module (habituellement à Gatineau) et la direction adjointe (à Saint-Jérôme);
- L'absence du **pouvoir de signature** pour ces adjoints;
- Le **manque de personnel de soutien** à Saint-Jérôme.

En revanche, les collègues de Gatineau estiment qu'ils ont la pression de remplir la majeure partie des tâches administratives, et en particulier la direction du département, à la demande de la haute administration, alors que leurs collègues de Saint-Jérôme sont déchargés de plusieurs de ces tâches.

Recommandations :

3.1 Former deux sous-comités de programmes (comités modulaires au 1^{er} cycle), soit un par site, selon les modalités retenues par l'UQAR (Annexe A). Que les responsables de programmes et modules détiennent les **mêmes tâches et responsabilités**, pour leur site attribué.

3.2 Accorder aux responsables de programmes et modules le **pouvoir de signature** des dossiers étudiants qui concernent leur site de travail.

3.3 Octroyer une **prime salariale** et le nombre de **dégagements** pour tâches administratives aux responsables de programmes et modules, selon le même barème pour chaque site.

3.4 Doter les modules du même **nombre de techniciens et commis** sur chaque site si le volume étudiant est le même.

Constat 4 : Dans une moindre mesure, **l'environnement physique** de l'UQO|Saint-Jérôme crée d'autres inégalités :

- Manque criant d'espace pour les **bureaux** de professeurs et pour la recherche;
- **Stationnement** insuffisant;
- Absence de **fenêtre** dans certains bureaux, ce qui augmente le taux d'absentéisme déclaré sur le campus, et réduit d'autant la vie collégiale (dont l'intégration et l'adaptation des nouveaux professeurs);
- Les « structures » suivantes sont disponibles pour les professeurs du site de Gatineau uniquement : auditoriums pour plus de 100 personnes, centre sportif, piscine, deux cafés en plus de la cafétéria, camp de jour, CPE, stationnement.

Recommandations :

4.1 **Développer les infrastructures** du campus de Saint-Jérôme de manière à offrir :

4.1.1 Des bureaux pour tous les professeurs d'un département donné, regroupés dans **un même édifice**, et dans le même secteur spécifique de l'édifice.

4.1.2 Des **bureaux** pour les assistants et le matériel de **recherche** à proximité de ceux des professeurs /superviseurs de recherche.

4.1.3 Des **fenêtres** dans tous les bureaux des professeurs².

4.1.4 Au moins un **auditorium** de 200 places pour la tenue de conférences grand public, colloques, enseignement en grands groupes, etc.

4.1.5 Des espaces de **stationnement** en nombre suffisant, et des **services** équivalents au campus de Gatineau.

²Des études montrent que la présence de fenêtres dans l'environnement de travail augmente l'énergie des employés, réduit le taux de cortisol (hormone de stress) et améliore la quantité et la qualité du sommeil. (Sources : *Journal of Clinical Sleep Medicine*, Juin 2014; *Health Environments Research and Design Journal*, Été 2014.)

Conclusion

Plusieurs mesures seraient nécessaires pour réduire l'insatisfaction due au manque de cohésion et aux inégalités dans les conditions de travail entre collègues de départements déployés sur deux sites. Or, force est de constater que **l'intégration des deux sites, ou l'augmentation de la cohésion** entre membres d'un même département déployé sur deux sites de travail différents n'est pas perçue comme étant un besoin par la majorité du corps professoral.

Le sentiment d'appartenance à l'UQO est localisé : les profs de Gatineau perçoivent la structure de l'UQO comme étant celle qui leur est familière, en Outaouais; chez les profs de Saint-Jérôme, l'UQO|Saint-Jérôme est l'institution à laquelle ils s'identifient, tout particulièrement s'ils ont développé un réseau de collaborateurs dans les milieux de pratique de la région des Laurentides. Les professeurs ayant déjà enseigné et détenu un bureau à Gatineau avant une mutation à Saint-Jérôme ont une vue d'ensemble de l'UQO et maintiennent des contacts avec le campus de Gatineau, soit pour y enseigner ou pour la recherche. Par contre, pour certains, la fréquence semble aller en s'amenuisant avec les années.

Somme toute, sans des mesures financières et des changements de pratique significatifs, l'écart entre les membres d'un même département risque de se creuser, entre les deux sites de travail. Entretemps, des départements ont développé et mis en œuvre des « meilleures pratiques » qui favorisent la communication et les échanges positifs entre collègues. Nous encourageons nos collègues à en prendre connaissance, à l'annexe C. Mais à plus long terme, avec la venue d'un nouveau recteur et un plan stratégique 2015-2019, la solution pour une plus grande harmonie serait-elle de doter le campus de l'UQO|Saint-Jérôme d'une structure entièrement indépendante et autonome? La question se pose.

Annexe A

L'exemple des campus de Rimouski et de Lévis

Tableau 1.

Répartition des responsabilités modulaires aux campus de Rimouski et de Lévis

<p style="text-align: center;">Lettre d'entente B-3 tirée de la convention collective de l'UQAR: Répartition des responsabilités modulaires aux campus de Rimouski et de Lévis</p> <p><i>Lettre d'entente entre l'Université du Québec à Rimouski, d'une part, et le Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski, d'autre part.</i></p> <p><i>D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :</i></p> <ol style="list-style-type: none">1. Un module ayant sous sa responsabilité au moins un programme de baccalauréat qui est offert à temps complet aux campus de Rimouski et de Lévis est assujéti à l'un ou l'autre des deux régimes de gestion décrits dans les dispositions qui suivent selon ce qui est prévu aux règles concernant sa régie interne.<ol style="list-style-type: none">A) Régime des comités modulaires2. Le comité modulaire de chaque campus est composé selon le paragraphe .09 de l'article 1 de la convention collective. Les membres du comité modulaire doivent être affectés dans le cas des professeures et professeurs, être rattachés dans le cas des étudiantes et étudiants ou avoir enseigné dans le cas des personnes chargées de cours au campus pour lequel le comité modulaire est formé.3. La réunion des deux comités modulaires constitue le conseil de module.4. La directrice ou le directeur du module est directrice ou directeur du comité modulaire du campus où elle ou il est affecté. La directrice ou le directeur de l'autre comité modulaire est élu par et parmi les professeures et professeurs faisant partie de ce comité modulaire, pour un mandat de deux (2) ans renouvelable deux (2) fois consécutivement.5. Malgré la formation de comités modulaires, le conseil de module demeure responsable, dans les limites de sa juridiction, de l'élaboration des politiques, des programmes, de leur évaluation, de leur révision et de leur décentralisation.6. Les comités modulaires et leurs directrices ou directeurs sont responsables en toute autonomie de la gestion et de l'animation pédagogique dans les domaines suivants :<ol style="list-style-type: none">a) les relations habituelles avec les instances de l'UQAR;b) l'application des politiques établies par le conseil de module;c) la mise en œuvre des activités de conseil pédagogique et administratif des étudiantes et étudiants inscrits;d) l'organisation de l'accueil des nouvelles étudiantes et des nouveaux étudiants;e) l'organisation des activités de synthèse;- 138 -f) l'établissement et le maintien des liens avec le milieu socio-professionnel;g) dans les limites de leur juridiction modulaire, la gestion des dossiers étudiants;h) en étroite collaboration avec l'autre comité modulaire, la programmation nécessaire au bon cheminement des étudiantes et des étudiants;i) en étroite collaboration avec l'autre comité modulaire, l'évaluation, par les étudiantes et les étudiants, des enseignements qui leur sont dispensés.B. Régime des codirections de module7. La codirectrice ou le codirecteur du module est élu par le conseil de module, pour un mandat de deux (2) ans renouvelable deux (2) fois consécutivement, parmi les professeures et professeurs qui en sont membres et qui
--

sont affectés à l'autre campus que celui auquel la directrice ou le directeur de module est affecté.

8. Elle ou il exerce au campus où elle ou il est affecté les mêmes responsabilités que la directrice ou le directeur de module à l'exception de celles reliées à la formation et la convocation du conseil de module ainsi qu'à la gestion de l'évaluation des programmes.

C. Éligibilité, dégrèvements et disposition finale

9. Le paragraphe .15 de l'article 10 et l'article 25 de la convention collective s'appliquent en y faisant les adaptations nécessaires aux directrices et directeurs de module et de comités modulaires et aux codirectrices et codirecteurs de module visés par cette lettre d'entente.

10. À cette fin, les titulaires de ces fonctions sont assimilés à une directrice ou à un directeur de module au sens du paragraphe .15 de l'article 10 et article 25 mais le nombre d'étudiantes ou d'étudiants qui sert à établir le nombre de dégrèvements dont elles ou ils peuvent bénéficier est comptabilisé uniquement au campus où la ou le titulaire de la fonction est affecté.

11. La professeure ou le professeur occupant une fonction de directrice ou de directeur de module ou de comité modulaire ou de codirectrice ou codirecteur de module visée par cette lettre d'entente ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure ou de professeur.

Annexe B

Analyse des articles des conventions collectives d'universités québécoises déployées sur deux sites ou plus, qui font mention des sites de travail

Concordia

Campus satellite : pas vraiment

2 campus à Montréal, liés par une navette gratuite pour les étudiants une fois par heure

Rien dans la convention collective par rapport au transfert de professeurs entre campus

Université Laval (Québec)

Campus satellite : Montréal, rue Sherbrooke

Aucune mention du campus montréalais dans la convention collective des professeurs

Selon un article de la Presse (<http://www.lapresse.ca/debats/chroniques/michele-ouimet/201205/10/01-4523881-luniversite-laval-sinstalle-au-coeur-de-montreal.php>),

l'université loue des locaux rue Sherbrooke à Montréal pour plus de 1600 étudiants et les cours sont donnés par plus de 50 chargés de cours (pas de mention de professeurs).

Université de Sherbrooke

Campus satellite : Longueuil

Convention collective :

Article 4 - La professeure ou le professeur affecté principalement à un campus autre que celui où se tient l'Assemblée des professeurs et professeurs du département a le droit de participer à cette Assemblée soit par conférence téléphonique ou tout autre mode de communication disponible, soit en confiant à une collègue ou un collègue un mandat écrit de faire valoir son point de vue et/ou d'exprimer son vote.

Annexe 1 – Le SPPUS a un local au campus de Longueuil

Université de Montréal

Campus satellite : Laval, Longueuil, Lanaudières

Aucune mention dans la convention collective des professeurs

UQAC

Campus satellite : Sept-Îles, Alma, Saint-Félicien et Charlevoix

Lettre d'entente numéro 41 : L'Université verse une prime de 400 \$ par crédit d'enseignement (0,333 activité d'enseignement) dispensé en présentiel par un professeur au Centre de Sept-Îles. Si le professeur ne se déplace pas au Centre de Sept-Îles pour assurer une partie de l'activité d'enseignement, la prime sera versée au prorata du nombre d'heures de cours donné en présentiel.

UQTR

Campus satellite : Longueuil, Québec, Drummondville, St-Hyacinthe, Joliette, Victoriaville, La Tuque, Vallée du Haut Saint-Laurent

Aucune mention dans la convention collective

UQAR

Campus satellite : Lévis

Convention collective :

3.07 - L'Université permet au Syndicat d'utiliser gratuitement une salle suffisamment vaste pour tenir ses assemblées, selon la procédure de réservation des locaux en cours à l'Université et lui accorde à cette fin un usage prioritaire pour l'utilisation de la vidéocommunication entre Rimouski et Lévis les troisièmes (3es) mercredis de chaque mois selon le calendrier soumis par le Syndicat en début d'année. Cette priorité porte sur une plage horaire débutant à 12 h et se

terminant à 16 h et est conservée jusqu'à la confirmation de la réservation, au moins deux (2) semaines à l'avance. Elle est accordée pourvu que le système de vidéocommunication soit maintenu et qu'il soit techniquement disponible.

Après consultation, l'Université met gratuitement à la disposition du Syndicat un bureau à chacun des campus. Ces bureaux sont équipés de l'ameublement nécessaire : pupitre, chaises, classeur, téléphone incluant le coût de l'installation et de la location mensuelle. Les frais interurbains sont à la charge du Syndicat qui bénéficie de l'accès à la ligne directe.

Lettre d'entente B-2 : Direction adjointe d'un département ayant des activités aux campus de Rimouski et de Lévis

Les parties conviennent de ce qui suit, et ce, spécifiquement pour les départements offrant la plupart de leurs activités d'enseignement à la fois aux campus de Rimouski et de Lévis :

A) Sur recommandation d'une assemblée départementale, l'Université peut accorder le titre de directrice adjointe de département ou directeur adjoint de département à une professeure ou un professeur affecté à l'autre site que celui auquel la directrice ou le directeur de département est affecté.

B) Responsabilités

La directrice adjointe ou le directeur adjoint du département exerce, au site auquel elle ou il est affecté, toutes les responsabilités de la directrice ou du directeur du département à l'exception des suivantes :

- la participation au CGRD lors du vote sur la répartition des postes;
- la coordination du recrutement des ressources professorales;
- l'établissement du projet de répartition des tâches;
- la présidence du comité d'évaluation;
- la réception des demandes d'évaluation et de promotion;
- la présidence de l'assemblée départementale et de l'exécutif du département sauf en cas d'absence de la directrice ou du directeur du département.

La directrice adjointe ou le directeur adjoint du département est membre, lorsqu'il existe, de l'Exécutif du département, lequel compte également la directrice ou le directeur du département, au moins une (1) professeure ou un (1) professeur du département affecté à Rimouski et au moins une (1) professeure ou un (1) professeur du département affecté à Lévis.

C) Éligibilité

Sont éligibles comme directrice adjointe ou directeur adjoint du département, les professeures et professeurs du département affectés à l'autre site que celui auquel est affecté la directrice ou le directeur du département.

D) Mode d'élection

La directrice adjointe ou le directeur adjoint du département est élu par les membres de l'assemblée départementale au cours d'une réunion spéciale de l'assemblée départementale qui suit immédiatement l'élection de la directrice ou du directeur du département.

[...]

Lettre d'entente B-3 : Répartition des responsabilités modulaires aux campus de Rimouski et de Lévis

Lettre d'entente entre l'Université du Québec à Rimouski, d'une part, et le Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski, d'autre part.

D'un commun accord, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Un module ayant sous sa responsabilité au moins un programme de baccalauréat qui est offert à temps complet aux campus de Rimouski et de Lévis est assujéti à l'un ou l'autre des deux régimes de gestion décrits dans les dispositions qui suivent selon ce qui est prévu aux règles concernant sa régie interne.

A) Régime des comités modulaires

2. Le comité modulaire de chaque campus est composé selon le paragraphe .09 de l'article 1 de la convention collective. Les membres du comité modulaire doivent être affectés dans le cas des professeurs et professeuses, être rattachés dans le cas des étudiantes et étudiants ou avoir enseigné dans le cas des personnes chargées de cours au campus pour lequel le comité modulaire est formé.

3. La réunion des deux comités modulaires constitue le conseil de module.

4. La directrice ou le directeur du module est directrice ou directeur du comité modulaire du campus où elle ou il est affecté. La directrice ou le directeur de l'autre comité modulaire est élu par et parmi les professeurs et professeuses faisant partie de ce comité modulaire, pour un mandat de deux (2) ans renouvelable deux (2) fois consécutivement.

5. Malgré la formation de comités modulaires, le conseil de module demeure responsable, dans les limites de sa juridiction, de l'élaboration des politiques, des programmes, de leur évaluation, de leur révision et de leur décentralisation.

6. Les comités modulaires et leurs directrices ou directeurs sont responsables en toute autonomie de la gestion et de l'animation pédagogique dans les domaines suivants :

a) les relations habituelles avec les instances de l'UQAR;

b) l'application des politiques établies par le conseil de module;

c) la mise en œuvre des activités de conseil pédagogique et administratif des étudiantes et étudiants inscrits;

d) l'organisation de l'accueil des nouvelles étudiantes et des nouveaux étudiants;

e) l'organisation des activités de synthèse;

- 138 -f) l'établissement et le maintien des liens avec le milieu socio-professionnel;

g) dans les limites de leur juridiction modulaire, la gestion des dossiers étudiants;

h) en étroite collaboration avec l'autre comité modulaire, la programmation nécessaire au bon cheminement des étudiantes et des étudiants;

i) en étroite collaboration avec l'autre comité modulaire, l'évaluation, par les étudiantes et les étudiants, des enseignements qui leur sont dispensés.

B. Régime des codirections de module

7. La codirectrice ou le codirecteur du module est élu par le conseil de module, pour un mandat de deux (2) ans renouvelable deux (2) fois consécutivement, parmi les professeures et professeurs qui en sont membres et qui sont affectés à l'autre campus que celui auquel la directrice ou le directeur de module est affecté.

8. Elle ou il exerce au campus où elle ou il est affecté les mêmes responsabilités que la directrice ou le directeur de module à l'exception de celles reliées à la formation et la convocation du conseil de module ainsi qu'à la gestion de l'évaluation des programmes.

C. Éligibilité, dégrèvements et disposition finale

9. Le paragraphe .15 de l'article 10 et l'article 25 de la convention collective s'appliquent en y faisant les adaptations nécessaires aux directrices et directeurs de module et de comités modulaires et aux codirectrices et codirecteurs de module visés par cette lettre d'entente.

10. À cette fin, les titulaires de ces fonctions sont assimilés à une directrice ou à un directeur de module au sens du paragraphe .15 de l'article 10 et article 25 mais le nombre d'étudiantes ou d'étudiants qui sert à établir le nombre de dégrèvements dont elles ou ils peuvent bénéficier est comptabilisé uniquement au campus où la ou le titulaire de la fonction est affecté.

11. La professeure ou le professeur occupant une fonction de directrice ou de directeur de module ou de comité modulaire ou de codirectrice ou codirecteur de module visée par cette lettre d'entente ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure ou de professeur.

Annexe C

Quelques exemples de « bonnes pratiques »

Cette annexe recense quelques pratiques d'ores et déjà adoptées par certains départements de l'UQO désireux de faciliter les liens entre campus.

De façon générale, afin de renforcer le sentiment d'appartenance et la cohésion :

- Création d'activités sociales regroupant les collègues des deux sites
- Développement de plans et contenus de cours communs
- Co-enseignement ou enseignement sur les deux sites
- Favoriser les collaborations de recherche intercampus
- Créer d'autres occasions (qu'assemblées) de rencontres en visioconférence (ex. : Lunch by Skype, midi-conférence)
- Réflexion quant à la possibilité de transférer certaines tâches administratives (ex : direction des programmes de maîtrise ou de doctorat) à Saint-Jérôme

Plus spécifiquement, plusieurs mesures peuvent être prises pour un fonctionnement plus convivial des assemblées départementales, telles que :

- Assemblées départementales en alternance sur un site ou sur l'autre
- Président d'assemblée départementale en alternance sur un site ou sur l'autre avec une coprésidence sur l'autre site
- Meilleure technologie permettant le décodage de la communication non-verbale
- Ne pas couper le micro pour tenir des discussions en parallèle
- Utilisation d'une application en ligne permettant d'afficher à l'écran les tours de parole
- Rappel fréquent que les discussions parallèles créent de l'interférence dans le son