

Le magazine de l'UQAR

# L'Université **Q**u'ébécoise

Automne 2017 | Volume 6 | Numéro 1

## L'UQAR au cœur des enjeux de la main-d'œuvre

---

Le Réseau Québec maritime a le  
vent dans les voiles

Un campus bien implanté à Lévis

Une croustille composée de résidus  
de crevettes nordiques

---



Nous donnons où nous vivons.



Avoir la fibre locale, c'est s'impliquer dans sa communauté et croire à la force et au pouvoir de la génération future.

TELUS est fière de participer au dépassement et au succès des étudiants de l'UQAR.

[telus.com/communautaire](http://telus.com/communautaire)

 **TELUS**  
le futur est simple<sup>®</sup>

L'Universitaire, le magazine de l'UQAR est publié deux fois par année par le Service des communications de l'Université du Québec à Rimouski. Une version numérique du magazine est accessible au [www.uqar.ca](http://www.uqar.ca). Les articles contenus dans L'Universitaire peuvent être reproduits avec l'autorisation écrite de la rédaction.

Directrice des communications /  
Françoise Daigle

Rédacteur en chef /  
Jean-François Bouchard

Direction artistique et conception /  
Mireille Desgagnés

Révision linguistique /  
Évelyne Deprêtre

Photographies /  
Couverture : Jean-Luc Théberge

Claudie Bonnet / Jean-François Bouchard /  
Guillaume Boutin / Nicolas Bradette / Jean-Claude  
Brêthes / Karine Brousseau / Valérie Fournier,  
Photographe / Jean-Christophe Girard Lemay / Gaël  
Lafetière / Véronique Poulin / Jean-Luc Théberge

Impression / Tendance impression  
Tirage / 2400 exemplaires

Dépôt légal : Bibliothèque nationale du Québec

ISSN 1929-9605, L'Universitaire imprimé  
ISSN 1929-9613, L'Universitaire en ligne

UQAR campus de Rimouski  
C. P. 3300, succ. A  
300, allée des Ursulines,  
Rimouski (Québec) Canada  
G5L 3A1  
Téléphone : 418 723-1986  
Sans frais : 1 800 511-3382

UQAR campus de Lévis  
1595, boulevard Alphonse-Desjardins  
Lévis (Québec) Canada  
G6V 0A6  
Téléphone : 418 833-8800  
Sans frais : 1 800 463-4712

Abonnement  
[uqar@uqar.ca](mailto:uqar@uqar.ca)

Impression sur papier qui rencontre les normes FSC.

Envoi de postes-publication, # convention no = 40037753

La réalisation de cette publication a été rendue possible  
grâce au soutien de Desjardins et de TELUS.

# Sommaire



- 4** Cap sur le développement
- 8** L'anxiété chez les jeunes : mieux comprendre pour agir
- 10** Le défi de la relève agricole : comment favoriser le transfert non apparenté?
- 12** Le Réseau Québec maritime a le vent dans les voiles
- 16** Un campus bien implanté à Lévis
- 18** L'UQAR au coeur des enjeux de la main-d'œuvre
- 23** L'UQAR bonifie son offre de formations en ligne pour les travailleurs
- 24** Iso-BioKem : de l'idée à la production!
- 26** Une gestionnaire de haut niveau à la ferme
- 28** Accompagner les communautés qui font face aux changements climatiques
- 30** Quelle place occupe la science dans la mise en place de programmes de santé publique?
- 32** Un nouvel outil en ligne pour la prévention des ITSS chez les jeunes
- 34** Intégration des personnes immigrantes en emploi : la flexibilité comme clé de la rétention
- 36** Une croustille composée de résidus de crevettes nordiques
- 38** Coup d'oeil

UQAR

## Cap sur le développement

par Jean-François Bouchard

Jean-Pierre Ouellet a obtenu, en juillet dernier, un deuxième mandat à titre de recteur de l'Université du Québec à Rimouski. La bonification de l'offre de programmes, la reconnaissance du rôle particulier joué par les universités situées en région et le recrutement d'étudiants figurent parmi ses priorités des cinq prochaines années. *L'Universitaire* a rencontré M. Ouellet afin de faire le point sur sa vision du développement de l'UQAR.

## L'Universitaire : Quel bilan faites-vous de votre premier mandat à la tête de l'UQAR?

**Jean-Pierre Ouellet** : C'est un bilan positif en tenant compte du contexte dans lequel nous avons évolué. Le mandat a coïncidé avec les compressions budgétaires importantes des dernières années. En dépit de décisions qui n'étaient pas toujours faciles, nous avons su maintenir l'adhésion de la communauté. Malgré ce contexte difficile, l'Université a progressé sur plusieurs fronts. Nous avons une université qui est dynamique, qui montre beaucoup de leadership et qui rayonne non seulement dans les régions où elle est active, mais également sur les scènes provinciale, nationale et internationale. La qualité de la formation et de la recherche à l'UQAR est reconnue. Nous avons aussi renforcé nos liens avec le milieu. Sur le plan de la formation, soulignons une présence accrue sur le territoire, le lancement du doctorat en génie, l'ouverture du premier cycle en informatique à Lévis et le démarrage des maîtrises en informatique et en sciences comptables. Nous avons par ailleurs réussi à aller de l'avant avec plusieurs initiatives importantes en recherche. Mentionnons, à titre d'exemple, le Réseau Québec maritime, l'Institut France-Québec pour la coopération scientifique en appui au secteur maritime, le financement du Coriolis II et le programme de recherche Odyssée Saint-Laurent. D'autres réalisations d'importance méritent également d'être mentionnées, dont le succès de la campagne majeure de financement, le projet de revitalisation d'infrastructures de recherche et notre collaboration au projet de complexe glaces et piscines mené par la Ville de Rimouski, la mise sur pied du Centre d'expertise universitaire voué au développement des organisations (CEUDO) ainsi que la création d'une salle des marchés.



## L'U : Dans quelle mesure les compressions financières du gouvernement ont-elles nui au développement de l'Université?

**J.-P. O.** : Plusieurs postes n'ont pas été comblés, et

ce, chez les divers groupes d'emplois. À titre d'exemple, à un certain moment, 37 postes de professeurs n'étaient pas comblés. Cela illustre l'impact des compressions et cette situation a évidemment limité notre capacité d'action. Au-delà de l'enseignement, un professeur s'implique dans le milieu, encadre des étudiants de cycles supérieurs et fait de la recherche souvent en lien avec les milieux qu'on dessert. Donc, ce sont autant de leviers qui nous manquaient pour nous soutenir dans notre développement et celui du milieu. Par ailleurs, le fait d'avoir moins de ressources financières crée un environnement qui rend plus difficile la mobilisation de la communauté vers le développement, sa volonté étant d'abord de combler des ressources manquantes plutôt que de penser à développer. C'est un réflexe qui est naturel. Cependant, si nous voulons augmenter notre capacité globale à bien remplir notre mission, il faut aussi en parallèle développer l'Université. Le souci du développement sera au cœur du deuxième mandat.

## L'U : Quelles sont vos grandes priorités pour votre deuxième mandat?

**J.-P. O.** : Le prochain plan d'orientation stratégique, dont les travaux s'amorcent, va amener la communauté universitaire à déterminer comment elle souhaite voir évoluer l'Université au cours des prochaines années. De là vont découler de grandes orientations, puis des plans d'actions spécifiques pour appuyer ces orientations. En parallèle, nous avons déjà entamé de grands chantiers sur le plan de la formation. L'un d'eux vise à consolider les programmes existants à travers l'ajout de programmes de deuxième et de troisième cycles. Un autre vise à augmenter le nombre de programmes dans des domaines où nous sommes peu ou pas présents. Sur le plan de la recherche, nous voulons accroître notre capacité à soutenir les professeurs dans les partenariats qu'ils pourront tisser avec le milieu. Nous voulons les accompagner afin qu'ils tirent encore mieux leur épingle du jeu en termes de positionnement, et favoriser l'accès au financement ainsi que le déploiement de leurs projets de recherche. Les partenariats internationaux sont également dans nos priorités, car ils permettent de développer des collaborations de recherche, des programmes bi-diplômants et, de façon générale, de favoriser la mobilité étudiante pour ainsi enrichir la formation des étudiants qui font des séjours à l'étranger, mais également d'accueillir plus d'étudiants étrangers, tant au campus de Lévis qu'au campus de Rimouski. Le recrutement sera d'ailleurs un chantier important. Compte tenu de la démographie qui joue contre nous – la diminution du nombre d'étudiants préuniversitaires inscrits dans les collèges dans les régions qu'on dessert au Bas-Saint-Laurent, en Chaudière-Appalaches, en Gaspésie, aux Îles-de-la-Madeleine et sur la Haute-Côte-Nord

est assez importante –, nous n'avons pas le choix d'analyser de façon constante nos modèles de recrutement. C'est un défi important et la compétition est forte. Il faut comprendre que, face aux compressions budgétaires, compte tenu de la façon dont sont financées les universités, ces dernières ont toutes adopté une stratégie semblable en misant sur le recrutement d'étudiants pour accéder à des revenus supplémentaires et, ainsi, tenter de limiter les coupures.

**L'U : Comment l'Université entend-elle se positionner à l'égard du recrutement d'étudiants alors que la courbe démographique est en décroissance?**

**J.-P. O. :** Nous avons bonifié notre stratégie de recrutement, nous avons notamment intensifié nos actions du côté des cégeps et des médias sociaux. Par exemple, nous encourageons les initiatives de professeurs souhaitant établir des liens avec des enseignants ou des groupes d'étudiants des cégeps, notamment à travers des projets originaux ou encore des activités conjointes. Nous voulons également intensifier notre positionnement à l'international

pour contribuer au recrutement et sensibiliser les acteurs de nos milieux à l'importance de l'enseignement supérieur, particulièrement dans une société du savoir. Nous souhaitons aussi avoir une oreille attentive du gouvernement. Ce dernier a donné des leviers aux cégeps en région qui ont fait leur preuve. Cela se traduit entre autres par des tarifs privilégiés pour les étudiants étrangers, qui paient les mêmes tarifs que les étudiants québécois, et des mesures pour attirer des étudiants des milieux urbains. Toutefois, pour être complète, cette stratégie doit permettre à ces étudiants de poursuivre leurs études à l'université après leur formation collégiale, à des conditions pareillement avantageuses, afin qu'ils demeurent dans les régions par la suite. Ce lien plus direct, entre les cégeps avoisinants et l'UQAR, reste à établir. Il faudrait aussi une stratégie pour que les nouveaux arrivants dans la région, qui ont le potentiel de répondre aux besoins de main-d'œuvre, puissent poursuivre leur cheminement à l'université pour qu'ils y soient formés et qu'ils travaillent dans nos régions. Finalement, il faut s'assurer de la complicité de l'ensemble des acteurs internes et externes pouvant jouer un rôle sur le plan du recrutement.

**L'U : De quelle façon l'UQAR se démarque-t-elle par formation offerte aux étudiantes et aux étudiants?**

**J.-P. O. :** La dimension humaine est au cœur de notre réalité. La taille de nos groupes est, en ce sens, un atout essentiel de même que la proximité avec les ressources professorales et les chargés de cours. Nous pouvons ainsi utiliser une panoplie d'approches pédagogiques, contrairement à d'autres environnements où cela se limite à des présentations magistrales. Le fait que nos étudiants font davantage de travaux d'équipe, de travaux écrits et de présentations

orales les amènent à développer des habiletés transversales qui sont recherchées par les employeurs. Par ailleurs, l'équilibre entre la théorie et la pratique fait en sorte que nous avons la réputation de former des diplômés qui sont prêts pour le marché du travail.

**L'U : L'hiver dernier, l'UQAR a confirmé qu'elle céda à la Ville de Rimouski un terrain jouxtant le campus de Rimouski afin qu'elle puisse y construire un complexe glaces et piscines. De quelle façon ce projet favorisera-t-il le développement de l'UQAR?**

**J.P.O. :** C'est un acquis extraordinaire qui va nous aider à être compétitif sur le plan de l'accessibilité aux infrastructures sportives. En outre, cela va contribuer au développement de saines habitudes de vie. Nous allons également développer au fil du temps de nouvelles activités sportives, ce qui va créer un effet d'attraction supplémentaire. Ces infrastructures nous permettront d'explorer la possibilité de lancer de nouveaux programmes touchant l'activité physique et la réadaptation et de développer, par la suite, la recherche dans ces secteurs. Il y a un potentiel intéressant.

## Le développement et le positionnement de l'UQAR seront au cœur du deuxième mandat du recteur Ouellet.



**L'U : Du côté de Lévis, il y a également un terrain bordant le campus qui a fait l'objet de différentes hypothèses de développement. Où en sommes-nous dans ce dossier?**

**J.-P. O. :** Nous avons mis de côté le projet de résidences étudiantes, car le milieu lévisien s'est développé en ce qui a trait aux logements locatifs. Donc, il n'y a plus la même pression qu'il y avait il y a quelques années. Nous nous sommes ainsi tournés vers un projet plus porteur pour la communauté, soit un complexe sportif qui comprendrait un gymnase, une palestre, une salle d'entraînement et un terrain multisport à l'extérieur. Nous avons cependant encore de nombreuses étapes à franchir avant de concrétiser ce projet. L'appui du milieu sera incontournable. De plus, nous comptons sur le gouvernement pour qu'il reconnaisse le caractère essentiel de ce projet.

**L'U : L'UQAR s'est taillée une place enviable en recherche. Comment la direction de l'Université compte-t-elle maintenir le positionnement des dernières années?**

**J.-P. O. :** Je souhaite que nous ayons une meilleure capacité à soutenir le développement de la recherche. L'exemple de la mise sur pied du Réseau Québec maritime et de l'Institut France-Québec pour la coopération scientifique en appui au secteur maritime doit nous inspirer dans d'autres secteurs. Le défi, c'est d'appuyer nos professeurs dans l'établissement de partenariats avec auprès des décideurs publics et privés afin de créer des conditions de réussite en faveur de la réalisation de leurs recherches. Soulignons, aussi, la volonté de mettre davantage en évidence l'expertise et les réalisations en recherche et, ainsi, de mieux positionner la recherche.

**L'U : L'UQAR prône un financement adapté à la réalité des universités situées en région. Quelles sont les particularités de ces universités par rapport à celles situées dans les grands centres?**

**J.-P. O. :** Pour favoriser l'accessibilité aux études universitaires, nous devons offrir une diversité de programmes. Et compte tenu de la démographie et de la densité de la population sur le territoire desservi par l'UQAR, les groupes-cours sont de plus petite taille et il y a un coût associé à cette réalité. Ce coût

peut être vu comme une dépense, mais, dans les faits, il s'agit d'un investissement, car nous formons des gens localement et ils vont dynamiser les milieux que nous desservons. Si nous voulons bâtir un Québec fort, cela passe par le développement de chacune de ses régions. En formant des gens dans leur milieu et en développant des connaissances qui sont adaptées aux régions que nous desservons, nous appuyons leur développement. La formule de financement doit reconnaître ce rôle crucial avec un financement adapté.



**L'U : La seconde campagne majeure de financement de la Fondation de l'UQAR a connu un succès sans précédent avec plus de 16 M\$ récoltés sur un objectif de 12 M\$. Quelle lecture faites-vous de cet appui de la communauté universitaire et des partenaires du milieu?**

**J.-P. O. :** La participation de la communauté est exceptionnelle, avec un taux de 66 %. C'est le double de ce qu'y est observé ailleurs. La contribution globale de la communauté a également dépassé nos attentes. Cette adhésion à l'UQAR illustre l'importance que les gens accordent à leur université et au rôle qu'elle joue. Cela signifie aussi que l'UQAR est plus qu'un lieu de travail. Par ailleurs, les grands donateurs ont montré une belle sensibilité à l'égard du rôle d'une université en région. Le succès de la deuxième campagne majeure est une belle marque de l'importance de l'UQAR.

**L'U : L'un des chantiers majeurs des prochains mois sera l'élaboration d'un nouveau plan d'orientation stratégique. Quels seront les grandes étapes de réalisation?**

**J.-P. O. :** Nous allons d'abord faire une synthèse des réalisations du précédent plan d'orientation. Nous allons ensuite analyser ce bilan en fonction du contexte actuel pour déterminer si nos orientations et nos actions doivent être ajustées ou modifiées. Cela implique évidemment une consultation auprès de la communauté afin d'alimenter le plan pour qu'il reflète notre volonté collective. Ce nouveau plan d'orientation stratégique devrait être déposé au courant de l'été prochain et il va teinter les actions des prochaines années. ◀

# L'anxiété chez les jeunes : mieux comprendre pour agir

par Véronique Poulin

Il s'agit d'une émotion normale, mais chez plusieurs enfants, l'anxiété cause de nombreux problèmes, particulièrement en milieu scolaire. La professeure en adaptation scolaire et sociale Julie Beaulieu s'est penchée sur cette question et a étudié différentes stratégies qui peuvent aider les enfants de niveau primaire ou secondaire à prévenir cette anxiété et à trouver les moyens pour apprendre à la gérer.

L'anxiété, ce n'est pas du stress. C'est une émotion qui est beaucoup plus insidieuse et qui entraîne beaucoup plus de défis chez l'enfant qui en souffre. Contrairement au stress, l'anxiété n'est pas nécessairement générée par un événement, mais dans l'appréhension de ce qui pourrait arriver. Elle se répercute sur plus d'aspects de la vie de l'enfant et perdure davantage.

*Et si je ne réussis pas ? Et si on rit de moi ? Et si... ?* Voilà bien souvent le leitmotiv des enfants souffrant d'anxiété. Cette anticipation des événements ou des résultats est la cause de bien des soucis chez ces enfants, mais également chez les parents et les enseignants. La professeure **Julie Beaulieu** propose des outils pour aider ces derniers à accompagner un enfant anxieux dans son quotidien.

« Il faut d'abord réussir à identifier les manifestations de l'anxiété », indique la professeure Beaulieu. « On définit l'anxiété à travers trois principales composantes sur lesquelles il est possible d'intervenir : les pensées, les comportements ainsi que les sentiments et les réactions physiologiques. »

Les pensées sont principalement négatives. Elles se manifestent par des craintes qui ne sont pas toujours liées à la réalité. L'enfant appréhende ce qui pourrait arriver de plus grave. Les comportements associés à l'anxiété permettent à l'enfant d'éviter le problème qu'ils appréhendent, que ce soit par la fuite, par l'évitement, en faisant une crise ou en étant inattentif.

Les réactions physiologiques se manifestent notamment par des tremblements et l'accélération du rythme cardiaque, combinés aux sentiments qui les causent comme la crainte, la honte, la tristesse ou la colère.

À ne pas confondre avec les troubles anxieux, l'anxiété est de plus en plus observée dans les milieux scolaires, tant aux niveaux primaires que secondaires, et engendre chez l'élève des conséquences sur les plans social, psychologique et scolaire. Peu décrit scientifiquement, ce phénomène amène les enseignants à trouver des moyens de le détecter et à ce qu'ils puissent poser

les premières interventions lors de sa manifestation. Le dépistage devient donc primordial et la meilleure façon de comprendre ce qui rend un enfant anxieux est de l'interroger pour ensuite mettre en place les moyens adaptés à sa situation.

« On ne cherche pas à éliminer l'anxiété », précise la professeure Beaulieu « on cherche à la contrôler. Une anxiété bien gérée va souvent amener l'enfant à se dépasser et à être plus performant.

L'anxiété mal gérée va persister et peut amener l'enfant à adopter des comportements souvent problématiques. Il faut donc se donner des moyens pour arriver à bien la gérer. C'est un travail à long terme qui demande de l'énergie et de la patience. »

L'une des façons d'obtenir des résultats, notamment sur les comportements, est la méthode des petits pas.

« Cette méthode consiste à affronter une situation graduellement. Par exemple, si l'enfant est anxieux à l'idée de faire un exposé oral, on pourra l'accompagner en plusieurs étapes. D'abord, il doit s'exercer seul devant son miroir, puis devant ses parents



Julie Beaulieu



et sa famille. Ensuite, on filme sa présentation et enfin, il la répète devant un ami de l'école. Chaque étape doit être réalisée lentement et il est important de fixer des objectifs réalistes. Cela doit être simple et facilement atteignable pour l'enfant au début de l'intervention », explique la professeure Beaulieu. « Cette réussite amènera l'enfant à avoir davantage confiance en lui et en ses moyens et il sera plus enclin à franchir la prochaine étape représentant un plus grand défi. »

Avoir une routine et un cadre permet à l'enfant de se fixer des repères. L'anxiété est souvent plus présente en classe lors des moments où la structure est moins stable comme la rentrée scolaire, les temps d'examens et les fins d'années. Par contre, il est sain de déroger occasionnellement à la routine pour amener l'enfant à vivre une situation différente. Ces dérogations doivent cibler davantage des situations pour lesquelles l'enfant ressent peu ou pas d'anxiété.

Pour intervenir sur les pensées, il est nécessaire de questionner l'enfant et de comprendre ses craintes puisque l'anxiété est liée à l'anticipation. Avec cette information, il devient possible de reprendre chaque « Et si ? » et d'y répondre en ramenant l'enfant dans le moment présent, en lui montrant que rien de dramatique ne lui arrivera. C'est une façon de l'aider à avoir des pensées plus positives et aidantes pour qu'il réagisse mieux et affronte ses appréhensions.

Du côté des sentiments, l'intervention consiste

d'abord à apprendre à les reconnaître et à les nommer. La littérature jeunesse est souvent un bon outil pour identifier les émotions. Lors d'une situation problématique, plutôt que de culpabiliser le jeune, le parent ou l'enseignant doit chercher à comprendre l'enfant et à l'accompagner dans sa résolution de problème afin d'arriver à une solution qui ne lui sera pas imposée, mais plutôt trouvée avec sa collaboration.

Afin d'aider l'enfant sur le plan physique, il existe un arsenal de moyens souvent utilisés en classe : outils sensoriels (balle antistress, Tangle, animal lourd, etc.) dessin, technique de relaxation, pleine conscience, yoga, etc. L'enfant doit apprendre à reprendre le contrôle de ses émotions. Puisque la fatigue augmente les symptômes de l'anxiété, une bonne hygiène de vie par le sommeil ou le sport favorise sa maîtrise.

Accompagner un enfant anxieux demande de l'énergie. Il faut surtout éviter de le punir ou de lui mettre de la pression, ce qui risque de ralentir sa progression ou d'augmenter son anxiété. Pour chaque situation anxiogène, il importe de trouver la cause et d'évaluer les conséquences. La clé du succès consiste à renforcer tous les efforts et non pas la réussite. Il n'y a pas de solution unique, mais plutôt une multitude de moyens qui peuvent être travaillés avec la participation de l'enfant qui doit se les approprier. L'enfant pourra être accompagné au début dans le choix des stratégies les plus efficaces pour gérer son anxiété afin qu'elles répondent à ses besoins. C'est une marche à la fois qu'il développera son autonomie pour apprendre à gérer son anxiété à travers le temps. ◀

# Le défi de la relève agricole : comment favoriser le transfert non apparenté?

par François Cormier

Le transfert des entreprises agricoles est un enjeu crucial au Québec. Alors que des milliers d'agriculteurs prendront leur retraite dans la prochaine décennie, moins du quart des entreprises agricoles ont défini une relève familiale. Étudiante en développement régional, Sabrina Longchamps s'intéresse à ces producteurs cédants, qui devront donc se tourner vers une relève qui n'est pas issue de leur famille s'ils souhaitent transférer leur entreprise agricole.

Selon le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ), 40 % des agriculteurs québécois ont 55 ans et plus, de sorte qu'ils seront tôt ou tard confrontés au défi de la relève. « Ma recherche vise à identifier, pour le territoire du Bas-Saint-Laurent, les facteurs qui favorisent le transfert de fermes laitières à une relève non familiale, de façon à répondre aux besoins des agriculteurs qui souhaitent céder leur ferme tout en facilitant l'établissement de la relève », explique Mme Longchamps.

« Quand on parle d'une relève non apparentée, on ne parle pas nécessairement d'un citoyen qui n'a jamais vu la campagne ! Dans bien des cas, cette relève est issue d'un milieu agricole, mais se trouve dans l'incapacité de reprendre l'entreprise familiale. Par exemple, plusieurs enfants d'agriculteurs cherchent à faire carrière dans le milieu, mais ne peuvent succéder à leurs parents, car d'autres enfants de leur famille ont repris l'entreprise familiale avant eux et il n'y a pas assez de place pour tout le monde. Inversement, certains agriculteurs sont prêts à transmettre leur ferme à quelqu'un hors de leur famille, pourvu que cette relève soit motivée et qu'elle maintienne l'entreprise en fonction », souligne-t-elle.

La relève agricole doit affronter des défis économiques d'envergure comme l'accès au financement, l'accès aux terres agricoles et la prise en charge d'une dette substantielle. Toutefois, peu d'études se sont intéressées aux facteurs sociaux et culturels dans le transfert des fermes familiales. Mme Longchamps a ainsi rencontré une demi-douzaine de producteurs laitiers bas-laurentiens de la relève agricole (âgés entre 18 et 39 ans et possédant au moins 50 % des parts d'une entreprise agricole) pour les interroger sur les facteurs qui ont favorisé leur établissement et les stratégies déployées pour surmonter les freins et contraintes.

L'étude révèle que les facteurs se rapportent à trois dimensions : personnelle (origine familiale et territoriale, formation, etc.), relationnelle (soutien de la

famille, présence d'un réseau d'aide, etc.) et entrepreneuriale (implication du cédant dans le financement, transfert de savoirs du cédant à la relève, désir des deux parties de concrétiser le transfert, etc.). « Les résultats démontrent que les relations développées par la relève et le cédant durant la période de transfert, même si elles occasionnent parfois des contraintes comme des conflits de générations ou de visions gestionnaires distinctes, semblent expliquer en partie le succès de l'établissement de la relève, notamment en raison des transferts de savoir-faire (savoirs pratiques et techniques liés à l'entreprise transmise), de savoir-être (relations d'affaires, contacts), de l'implication du cédant dans le financement de la relève et du désir marqué des deux parties de réaliser avec succès cette transaction », indique Mme Longchamps.

Les conclusions de cette recherche mettent en lumière des pistes pour favoriser l'établissement de la relève dans le cadre d'un transfert de ferme non apparenté. « Par exemple, conscientiser les cédants sans relève familiale à l'importance de transmettre leur entreprise agricole en fonction, conscientiser la relève aux possibilités d'établissement en agriculture ou encore promouvoir les différents programmes d'aide à l'établissement », conclut la chercheuse.

Le projet de Mme Longchamps, réalisé sous la direction du professeur **Mario Handfield**, spécialiste des aspects culturels, sociaux et territoriaux de l'agriculture, s'insère dans une recherche établissant un portrait de la relève agricole en collaboration avec l'École d'ingénieurs Purpan (France). Il a été effectué dans le cadre du diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS) en développement régional et territorial, un programme qui aborde les problématiques du développement en tenant compte des caractéristiques culturelles, historiques, identitaires, économiques, politiques et écologiques et des exigences en termes de durabilité et de respect de l'environnement. Les étudiants peuvent personnaliser leur cheminement en fonction du sujet de leur séminaire interdisciplinaire d'intégration et de synthèse : des cours optionnels abordant les mouvements sociaux, l'économie sociale, la culture, l'entrepreneuriat, le tourisme, l'aménagement, l'histoire et la politique sont notamment offerts. ◀



▲  
Sabrina Longchamps

# Le Réseau Québec maritime a le vent dans les voiles

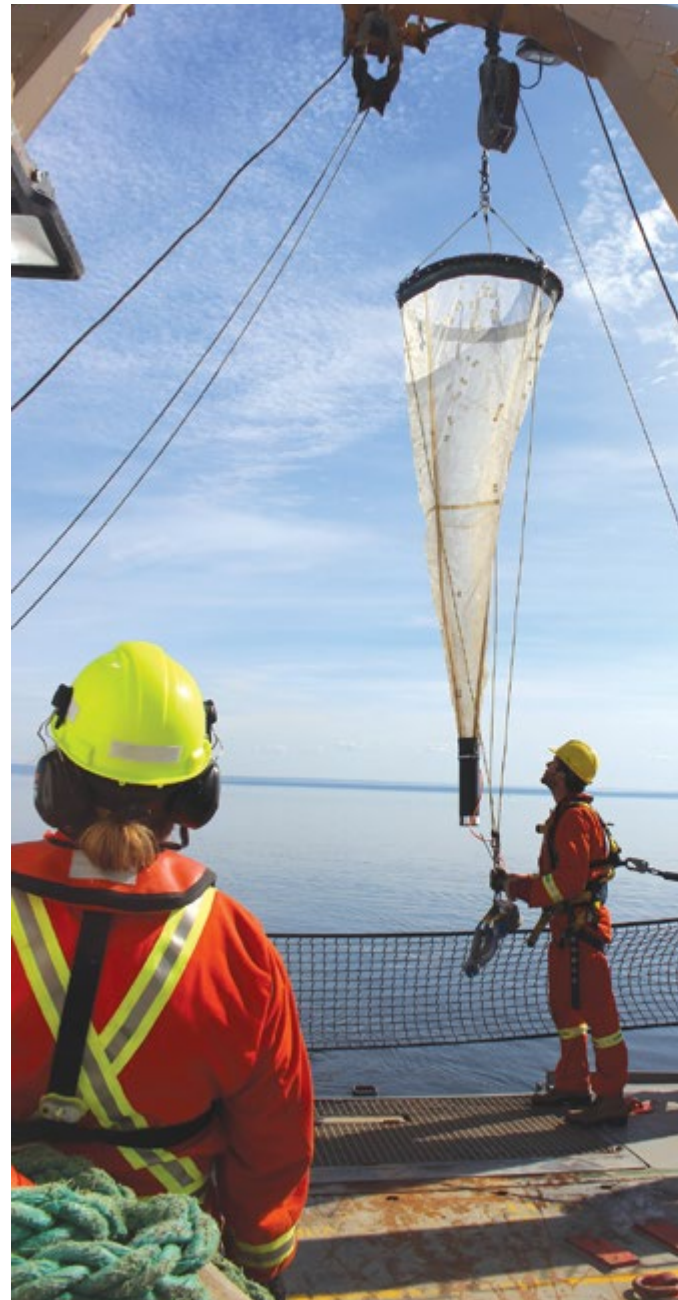
par Jean-François Bouchard

**Le Réseau Québec maritime (RQM) a connu une première année d'activité des plus remplies. En plus d'avoir mis sur pied son équipe de direction scientifique, le réseau multidisciplinaire a lancé cinq projets de recherche et obtenu un financement majeur pour étudier le système Saint-Laurent.**

Lancé en mai 2016, le Réseau Québec maritime rassemble près de 115 institutions membres dont l'ensemble des universités du Québec ainsi que des collèges, des centres de transfert technologique, des centres de recherche, des organisations gouvernementales et parapubliques, des organisations communautaires et des industries œuvrant dans le domaine maritime. Rattaché à l'UQAR, le RQM a pour mandat de fédérer ces forces vives afin de faire du Québec un leader mondial quant aux questions relatives aux enjeux du développement maritime durable.

« Nous avons connu une année exceptionnelle pour une nouvelle organisation. Les chercheuses et les chercheurs de même que les nombreux acteurs du milieu maritime se sont appropriés le RQM, ce qui a donné un important élan au réseau », observe le directeur **Guillaume St-Onge**. « Nous avons notamment financé des projets de recherche qui favoriseront le transfert de connaissances, le développement de technologies et l'acquisition de données probantes pour aider les décideurs dans leur prise de décisions. »

Le Réseau Québec maritime a financé cinq projets de recherche intersectoriels



et 15 jours de temps-navire totalisant 467 000 \$ au printemps dernier. Ces projets portent sur la réduction de la consommation d'énergie lors de l'utilisation des systèmes d'épuration de gaz à bord des navires, sur les facteurs de stress environnementaux dans les zones industrialo-portuaires, sur les changements temporels de l'étendue des herbiers de zostères dans l'estuaire et le golfe du Saint-Laurent, sur la création d'un guichet unique pour les collectivités touchées par les changements environnementaux et climatiques et sur l'amélioration des

connaissances en santé et en sécurité au travail des plongeurs professionnels du Québec. Le Réseau a également soutenu deux demandes de temps-navire pour le *Lampsilis*, le navire de recherche de l'Université du Québec à Trois-Rivières.

Dans son dernier budget, le gouvernement du Québec a confirmé un financement de 15 M\$ sur cinq ans au RQM afin de réaliser un ambitieux projet de recherche intitulé *Odyssée Saint-*

*Laurent*. Articulé au-tour de trois chantiers – soit *Découverte*, *Applications* et *Innovation ouverte* –, le programme de recherche vise l'acquisition de connaissances de pointe sur les ressources biologiques, la biodiversité et les facteurs de stress environnementaux du système Saint-Laurent, la conception d'outils, de technologies et de pratiques novatrices dans le domaine du transport maritime et la mise en place d'approches participatives afin de valoriser les fruits des trois chantiers et les résultats de recherche auprès des différents partenaires du domaine maritime.

« C'est assez rare en recherche d'avoir un financement sur cinq ans. Cela va nous permettre de réaliser des suivis sur cette période et sur l'ensemble des saisons, ce qui est très intéressant pour les scientifiques. L'ampleur du programme et son caractère intersectoriel sont inédits et permettront des avancées majeures tant du côté des sciences naturelles et du génie qu'en sciences sociales et humaines », indique M. St-Onge. Par ailleurs, une enveloppe de 1,8 M \$ sur cinq ans a été octroyée par le gouvernement du Québec à l'UQTR afin de financer l'entretien et du temps-navire pour le *Lampsilis* pour mener des recherches dans le cadre du RQM.



La mise en œuvre de la Stratégie maritime du Québec a permis un enlèvement des planètes sans précédent en faveur de la recherche dans le domaine maritime, souligne le président du comité de direction du RQM, le vice-recteur à la formation et à la recherche **François Deschênes**. « Cette reconnaissance de l'apport de la recherche de la part du gouvernement du Québec est en soi très importante. Elle démontre une volonté d'asseoir des décisions sur des connaissances de pointe. On ne peut que s'en réjouir. »

À l'invitation du gouvernement du Québec, le RQM a également pris part à une première mission internationale en Israël. « Cette mission était axée sur la recherche et l'innovation. Elle a permis de rencontrer des représentants de plusieurs universités, du milieu de la haute technologie et des *startup* et de développer des liens pour de futures collaborations en recherche, en plus de voir comment l'état d'Israël soutient activement les universités dans le transfert des connaissances vers les industries », mentionne M. St-Onge.

## Directeurs thématiques



**Pierre Magnan**, directeur de la thématique « Santé des écosystèmes »



**Steve Laplante**, directeur de la thématique « Santé des communautés humaines »



**Dany Dumont**, directeur de la thématique Surveillance, sûreté et sécurité maritime



**Claude Comtois**, directeur de la thématique « Transport maritime durable et intelligent »



**Céline Audet**, directrice de la thématique « Ressources, énergies marines et santé du secteur »

Le RQM mène ses activités en étroite collaboration avec l'Institut France Québec pour la coopération scientifique en appui au secteur maritime (IFQM), qui est également basé à l'UQAR. « L'IFQM est le trait d'union entre le Réseau Québec maritime et le Réseau français des universités marines », note le co-directeur Guillaume St-Onge. « L'IFQM permet d'établir des collaborations scientifiques internationales sur des enjeux liés au développement maritime durable », précise le professeur de l'UQAR-ISMER et titulaire de la Chaire de recherche du Canada en géologie marine.

Enfin, un site Web a été lancé au printemps afin de suivre les activités du Réseau Québec maritime. Le site est accessible à l'adresse [rqm.quebec](http://rqm.quebec). Un site Web ([ifqm.info](http://ifqm.info)) verra également le jour très prochainement pour suivre les activités de l'IFQM. Rappelons que le ministère de l'Économie, de la Sciences et de l'Innovation et les Fonds de recherche du Québec sont fiers partenaires financiers du RQM. ◀



## NOUVEAU PROGRAMME EN INTERVENTION PÉDAGOGIQUE EN CONTEXTE SPORTIF

- Programme court de 1<sup>er</sup> cycle qui vise à outiller sur le plan de la psychologie du sport et de l'intervention pédagogique dans un contexte social où la pression est souvent très intense.
- Formation s'adressant aux intervenants qui travaillent avec des sportifs ou qui œuvrent au sein d'une association sportive, d'une fédération sportive, d'un club sportif ou d'une institution scolaire.
- Cours offerts à temps partiel en formule intensive de fin de semaine.

[www.uqar.ca/programmes/0691](http://www.uqar.ca/programmes/0691)

RENSEIGNEMENTS : 1 800 511-3382, poste 1818 ou [formationcontinue@uqar.ca](mailto:formationcontinue@uqar.ca)

### Le Service de de la formation continue de l'UQAR, c'est aussi :

- ✓ Des programmes de formation créditée adaptés aux besoins du marché du travail;
- ✓ Des formations sur mesure développées selon une approche personnalisée;
- ✓ Des activités de perfectionnement (en ligne ou en présence);
- ✓ L'organisation de colloques, l'accréditation de formations, et plus encore...

LA FORMATION  
CONTINUE DE L'UQAR.

UNE AUTRE FAÇON  
DE SE DÉMARQUER.

**UQAR**

Service de la  
formation continue

[www.uqar.ca/formationcontinue](http://www.uqar.ca/formationcontinue)

# Un campus bien implanté à Lévis

par Véronique Poulin

Situé à l'entrée de la ville sur le boulevard Alphonse-Desjardins, le campus de Lévis de l'UQAR souligne à l'automne 2017 sa dixième année à cette adresse. Sans aucun doute, la construction de ce bâtiment a permis à l'UQAR de rayonner et de se placer comme un joueur incontournable sur le territoire de Chaudière-Appalaches.

Forte de ses longues années de présence à Lévis, l'UQAR fait la preuve de la pertinence d'une université sur le territoire de Chaudière-Appalaches. En près de 40 ans, le nombre d'étudiants inscrits est passé de quelques centaines à plusieurs milliers. Les programmes d'études offerts aux trois cycles et en formation continue ont toujours tenu compte des besoins exprimés par le milieu.

Le bâtiment sur le boulevard Alphonse-Desjardins est la troisième adresse occupée par l'UQAR. « Le campus de Lévis symbolise bien l'enracinement de l'Université dans la région de Chaudière-Appalaches. Il est devenu au fil des ans une référence pour les études universitaires dans la région », observe le recteur de l'UQAR, **Jean-Pierre Ouellet**.

La première adresse de l'UQAR à Lévis était située à Place Tanguay en 1980. L'Université était alors connue sous nom de Bureau régional de Lévis et comptait un seul employé. Le bureau se spécialisait dans la formation continue à temps partiel et offrait des formations de soir et de fin de semaine en administration, en sciences infirmières et en sciences humaines. Ce bureau ne disposant alors d'aucun local, les cours de l'UQAR étaient dispensés au Collège de Lévis, à la Polyvalente de Lévis, au Centre de formation Desjardins et au Motel Tanguay.

En 1991, le Bureau régional de Lévis devenait le Centre d'études universitaires de la Rive-Sud et inaugurait ses nouveaux locaux dans une aile du Collège de Lévis. Cette transformation s'est accompagnée de l'introduction d'un premier programme de deuxième cycle, la maîtrise en gestion de projets. L'année suivante, le centre démarrait un premier programme de baccalauréat à temps plein, soit en sciences de l'administration, suivi, en 1994, du programme de baccalauréat en sciences comptables.

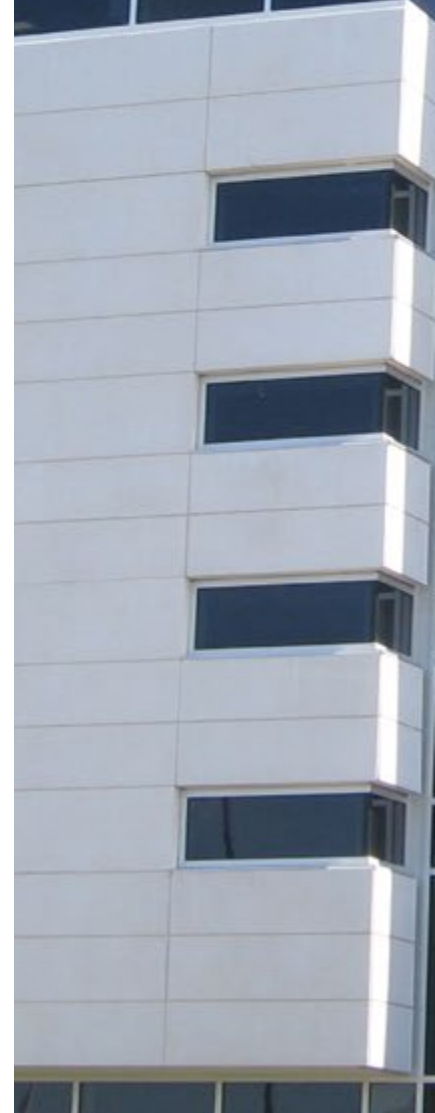
En 1998, le Centre universitaire devenait le Campus de Lévis et diversifiait son offre avec deux programmes de premier cycle à temps complet en sciences de l'éducation. Le campus accueillait alors un sommet de 962 étudiants. La fréquentation s'est accrue rapidement au cours des cinq années suivantes, qui furent

marquées par l'ajout d'un programme de MBA pour cadres en 2000 et d'un baccalauréat en sciences infirmières en 2002.

La croissance régulière des inscriptions incita la direction à demander des espaces supplémentaires et plus modernes. En 2005, le gouvernement du Québec annonçait un investissement dans le cadre d'un partenariat public-privé (PPP) pour la construction de l'actuel campus de Lévis. Les nouveaux locaux furent inaugurés en août 2007.

La construction du campus sur le boulevard Alphonse-Desjardins a permis à l'UQAR d'augmenter sa visibilité et a favorisé le développement de ses services sur son territoire.

**Lucie Laflamme**, vice-rectrice au campus de Lévis et à la planification, est bien fière de ce chemin parcouru qui augure bien pour le futur. « La croissance du nombre de nos étudiantes et étudiants depuis plus de dix ans démontre bien clairement l'enracinement de l'UQAR dans la région et prouve hors de tout doute son dynamisme à répondre aux besoins de formation exprimés par les milieux qu'elle dessert. Et ce n'est pas fini : nous constatons qu'il y a bien d'autres besoins auxquels l'UQAR peut répondre », souligne Mme Laflamme.



## Le campus de Lévis, c'est...

### Un bâtiment

Une superficie de 14 400 m<sup>2</sup> sur quatre étages comprenant notamment une bibliothèque, une cafétéria, un amphithéâtre et un centre sportif.

Un bâtiment doté de panneaux solaires, chauffé et climatisé par un champ géothermique.

Une salle des marchés à la fine pointe de la technologie.

### Des gens

Plus de **3000** étudiants aux trois cycles d'études.

**57** professeurs réguliers et une professeure invitée.

**192** personnes chargées de cours.

**54** personnes vouées aux services administratifs et de soutien.

Près de **14 000** diplômés émis.

**1** Groupe de recherche sur l'apprentissage et la socialisation (APPSO).

**1** Centre d'expertise universitaire voué au développement des organisations (CEUDO).

**1** Laboratoire de recherche sur la santé en région (LASER).

### **62** programmes d'études aux trois cycles dans les domaines suivants :

#### 1<sup>er</sup> cycle – 35 programmes

- Administration
- Éducation
- Informatique
- Sciences comptables
- Sciences infirmières
- Travail social

#### 2<sup>e</sup> cycle – 26 programmes

- Administration des affaires
- Éducation
- Éthique
- Gestion de projet
- Gestion des personnes en milieu de travail
- Sciences infirmières
- Sciences comptables

#### 3<sup>e</sup> cycle – Éducation

Accueillant maintenant plus de 3000 étudiants aux trois cycles d'études, l'UQAR campus de Lévis offre 62 programmes d'études dans une variété de domaines. Au premier cycle, ce sont les sciences de l'administration, les sciences comptables, les sciences de l'éducation, l'informatique, les sciences infirmières et le travail social. Au deuxième cycle, ce sont l'administration des affaires, les sciences comptables, les sciences de l'éducation, l'éthique, la gestion de projet, la gestion des personnes en milieu de travail et les sciences infirmières. Finalement, au troisième cycle, on trouve les sciences de l'éducation.

L'avenir du campus de Lévis est prometteur. Son développement se fait en harmonie avec les partenaires du milieu afin d'offrir à de plus en plus de jeunes et d'adultes à la recherche d'une formation, un environnement axé sur la pratique en petits groupes, suivant la philosophie d'enseignement de l'UQAR. C'est un gage de réussite. ◀

# L'UQAR au cœur des enjeux de la main-d'œuvre

par Jean-François Bouchard



*Le développement des régions desservies par l'Université du Québec à Rimouski est étroitement lié à leur capacité à attirer et à maintenir une main-d'œuvre qualifiée. Par sa mission de formation, de recherche et de services aux communautés, l'UQAR contribue à relever ce défi majeur pour la vitalité socioéconomique de son territoire. Regard sur l'impact de l'Université à l'égard de la formation de la main-d'œuvre.*

Le vieillissement de la population est l'un des facteurs importants qui amènent les entreprises, les institutions et les organisations à se pencher sur la question de la relève. Selon les projections d'Emploi-Québec, ce sont quelque 1 372 200 emplois qui seront à pourvoir aux quatre coins de la province pour la période de 2015 à 2024. Plus de 82 % de ces emplois seront à combler à la suite de départs à la retraite et près de 18 % seront des nouveaux postes.

Sur le territoire de l'UQAR, Emploi-Québec estime à plus de 78 000 le nombre d'emplois qui sont actuellement à combler, c'est-à-dire pour la période de 2015 à 2019. Parmi ceux-ci, on en retrouve 39 100 en Chaudière-Appalaches, 18 600 au Bas-Saint-Laurent, 10 400 en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine et 10 100 sur la Côte-Nord. « Les entreprises font présentement face à des difficultés de recrutement, et ce, dans tous les secteurs d'activité », indique **Alexandre Gauthier Belzile**, économiste de Services Québec pour la région du Bas-Saint-Laurent.

Or, le nombre de travailleuses et de travailleurs en mesure d'occuper ces emplois est en décroissance depuis une dizaine d'années, poursuit M. Gauthier Belzile. « On observe une diminution de l'indice de remplacement de la main-d'œuvre depuis 2006. Nous sommes passés d'un taux de 86,9 % à 51 % en 2017. En 2020, nous devrions atteindre un seuil minimal de 49,5 % selon l'Institut de la statistique du Québec (ISQ). Ces données concernent le Bas-Saint-Laurent, mais elles sont représentatives des autres régions à l'est de Québec. »

Si l'évolution de la population en âge de travailler a connu une augmentation de 7 % entre 2002 et 2016 au Québec, elle a en revanche connu une décroissance sur le territoire de l'UQAR. Ainsi, selon des données de l'ISQ, la population âgée entre 15 et 64 ans a diminué de 13 % en Gaspésie et aux Îles-de-la-Madeleine, de 10 % au Bas-Saint-Laurent et de 5 % sur la Côte-Nord au cours de cette période. De son côté, la région de Chaudière-Appalaches a connu une légère hausse de 0,2 %.

Par ailleurs, la proportion des 15-64 ans était de 62,5 % à l'échelle du Québec en 2016. En 2026, elle sera de 54,2 %, selon des données de l'ISQ. « L'année dernière, plus de 70 % des 15-64 ans avaient un emploi au Bas-Saint-Laurent et environ 6 % étaient à la recherche d'un emploi. Il s'agit d'un sommet historique pour le taux d'emploi et cela se reflète dans les autres régions du Québec », note M. Gauthier Belzile.

## La rareté de la main-d'œuvre

Spécialiste en gestion des ressources humaines, la professeure **Catherine Beaudry** constate que la rareté de la main-d'œuvre préoccupe de plus en plus les employeurs. « Quand on sonde les grands employeurs, ils disent que l'attraction et la rétention de main-d'œuvre sont leurs plus grands enjeux. En région, ces enjeux ont tendance à s'amplifier encore plus en raison de la rareté de la main-d'œuvre, surtout pour des emplois plus spécialisés. »

Dans le cadre de ses recherches, la professeure Beaudry a constaté que les petites entreprises manquent, en général, de planification à long terme sur le plan de la gestion des ressources humaines. « Plusieurs d'entre elles ne perçoivent pas le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre comme une priorité. Or, elles sont en processus perpétuel de recrutement. Donc, il s'agit bel et bien d'enjeux fondamentaux, mais ce ne sont pas tous les employeurs qui s'en rendent compte. »

Le taux de roulement de la main-d'œuvre peut avoir un impact significatif sur la rentabilité et la productivité d'une entreprise. « Par exemple, le remplacement d'un employé qui gagne 40 000 \$ coûte au minimum 6000 \$. En fait, le coût minimal du remplacement d'un employé est de l'ordre de 15 % de son salaire annuel. On estime en moyenne à près de 50 000 \$ le coût du départ d'un travailleur pour une autre entreprise », mentionne la professeure en gestion des ressources humaines. Une somme qui comprend, notamment, les coûts inhérents à la fermeture du dossier de l'employé qui quitte son poste, au temps supplémentaire pour compenser le travail non accompli, à la diminution de productivité, au processus d'embauche et à l'intégration et à la formation du nouvel employé.

Par ailleurs, il n'y a pas de « recette miracle » pour les entreprises et les organisations qui veulent s'assurer de maintenir leur main-d'œuvre. Si le salaire peut être un incitatif important, la professeure Catherine Beaudry estime que l'environnement de travail est l'un des facteurs majeurs. « À salaire égal, un employé va choisir un environnement de travail qui lui semble plus agréable. » Ainsi, les relations interpersonnelles, la diversité des mandats, l'autonomie accordée aux employés, la stabilité d'emploi et la flexibilité sur le plan de la conciliation travail-famille vont avoir un impact déterminant sur la rétention de la main-d'œuvre.

### Un rôle multiple pour l'UQAR

L'UQAR joue un rôle majeur à l'égard de la formation de la relève d'une main-d'œuvre spécialisée, mais également de l'attraction. « Nous formons des professionnels qui ont les connaissances et les compétences pour œuvrer dans différentes sphères d'activités, et qui sont aussi qualifiés que ceux provenant des grands centres urbains. Au-delà du transfert des connaissances et du savoir-faire, nous attirons des étudiantes et des étudiants de partout au Québec et même de l'étranger qui seront en mesure de combler des besoins de main-d'œuvre lorsqu'ils seront diplômés », explique le vice-recteur à la formation et à la recherche, **François Deschênes**.

L'immigration est une avenue qui est de plus en plus reconnue comme solution au manque de main-d'œuvre. Chaque année, l'UQAR accueille plus de 400 étudiantes et étudiants étrangers. Ceux-ci proviennent d'une quarantaine de pays, dont la France, la Chine, l'Algérie, le Brésil, le Sénégal, la Belgique, le Bénin et la Tunisie. Au cours de leurs études, ils ont l'occasion de découvrir les régions desservies par l'UQAR et pour plusieurs, de se familiariser avec le marché du travail. « Le travail est le facteur numéro un de l'intégration des personnes immigrantes. On s'intègre dans une communauté à partir du moment où on a une activité. Le contact avec l'autre et l'insertion sociale passent beaucoup par le travail », signale la professeure Beaudry.

Depuis sa création en 1969, l'Université du Québec à Rimouski a décerné près de 49 000 diplômes. Au cours de la prochaine année, elle franchira le cap des 50 000. « La grande majorité de nos diplômées et diplômés s'établissent dans les régions naturellement desservies par l'UQAR à la fin de leurs études pour faire leur carrière », souligne M. Deschênes. « Pour le marché du travail, il s'agit de travailleuses et de travailleurs qui sont appelés à jouer des rôles clés



Valérie Fournier, Photographie

Catherine Beaudry

dans le développement d'entreprises, d'organisations et d'institutions en région. »

Plusieurs formations offertes par l'UQAR répondent directement à d'importants besoins de main-d'œuvre sur son territoire. Parmi ces formations identifiées par Emploi-Québec, mentionnons le génie, l'informatique, l'administration, les sciences comptables, la gestion, le marketing, les sciences infirmières, l'éducation, le travail social et la biologie. Certaines de ces formations peuvent être modulées afin de combiner en parallèle les études et le travail. « En termes de spécialisation, un diplôme universitaire est très important et très recherché par les employeurs. Pour ceux-ci, c'est une marque de productivité et un gage du fait que l'employé va bien s'intégrer », observe l'économiste Alexandre Gauthier Belzile.



Alexandre Gauthier Belzile

Plusieurs des formations offertes par l'UQAR comportent des stages. En plus de permettre d'établir des liens entre l'Université et les entreprises et les organisations, ces stages représentent une expérience de travail concrète pour les étudiantes et les étudiants. « Nos finissantes et nos finissants peuvent ainsi se familiariser avec un emploi dans leur domaine et se faire connaître par de futurs employeurs, ce qui facilite leur intégration au marché du travail », précise le vice-recteur à la formation et à la recherche.

La recherche effectuée à l'UQAR est un autre moyen de former une relève de pointe dans de nombreux domaines. « Les étudiantes et les étudiants qui effectuent de la recherche dans le cadre de leur formation de cycle supérieur font certes preuve de

curiosité scientifique, et développent aussi leur esprit d'analyse et de synthèse ainsi qu'un souci de l'innovation. Le fruit de leurs recherches représente des savoirs de pointe qui sont bénéfiques pour les entreprises de la région. Et certains vont même décider de se lancer en affaires, de créer leur propre entreprise à partir de leurs découvertes », ajoute M. Deschênes.

### Avoir des connaissances à jour

La mise à jour des connaissances et la bonification des compétences sont aussi un enjeu important pour les personnes sur le marché du travail. Depuis 2011, le Service de la formation continue (SFC) de l'UQAR s'affaire à développer et à déployer un large éventail de formations créditées et sur mesure aux quatre coins du territoire desservi par l'Université. « La formation continue est bénéfique pour les entreprises et les organisations de toutes sortes, car elle permet le rehaussement des compétences de leurs employés tout en maintenant leur lien d'emploi », illustre la directrice du Service de la formation continue, **Louise Bolduc**.

Plus d'une quarantaine de formations sont offertes par le SFC de l'UQAR dans des domaines variés : gestion de projet, administration publique régionale, gestion des ressources humaines, gestion des personnes en milieu de travail, psychoéducation, trouble du spectre de l'autisme, enseignement professionnel, administration scolaire, intervention pédagogique en contexte sportif, sciences infirmières et santé mentale, entre autres. Plus de 1800 personnes ont suivi une formation créditée au cours des cinq dernières années. De plus, le Service de la formation continue a développé des formations offertes en ligne qui, en plus de répondre aux exigences de différents ordres professionnels, permettent aux individus en emploi de bonifier leurs connaissances.

Afin de répondre aux besoins particuliers des entreprises, des organisations et des organismes, le Service de la formation continue de l'UQAR offre des formations sur mesure. Plus de 5000 attestations de formation ont été remises au cours des six dernières années. « Ces formations sont composées d'activités d'enseignement, de séminaires, d'ateliers ou d'activités à distance qui sont conçues pour répondre à des besoins précis. Que ce soit par des formations créditées ou par des formations sur mesure, le rehaussement des compétences est un enjeu majeur pour les personnes sur le marché du travail et les entreprises, les organisations et les organismes qui souhaitent se développer et miser sur l'innovation », conclut Louise Bolduc. ◀

## Un partenariat novateur pour la formation des travailleurs

L'UQAR, le Cégep de Rivière-du-Loup et la Commission scolaire de Kamouraska-Rivière-du-Loup viennent d'établir un partenariat afin de faciliter la réponse aux besoins de formation des travailleuses et des travailleurs de la MRC de Rivière-du-Loup. Ainsi, les trois partenaires vont instaurer avec leurs équipes respectives une offre de service intégrée visant à favoriser le perfectionnement de la main-d'œuvre par des formations de niveau professionnel, collégial et universitaire selon les besoins des entreprises et des organismes du milieu.

Une programmation conjointe, une diversification de l'offre de formations, des possibilités de formations en continuité (DEP-DEC-BAC), une intensification du réseautage, une mise en place d'outils technologiques permettant l'accès à l'information ainsi qu'aux formations offertes font partie du plan d'action de ce regroupement interordre. « Nous sommes persuadés que cette union contribuera à l'essor de la MRC de Rivière-du-Loup », indique la directrice du Service de la formation continue de l'UQAR, **Louise Bolduc**. « Par cette synergie, le regroupement vise à devenir une référence en matière de formation des travailleuses et des travailleurs, tant pour les attirer que les retenir dans la MRC. »

## Comment attirer et retenir une main-d'œuvre immigrante ?

L'immigration est l'une des avenues pour répondre aux besoins de main-d'œuvre du Québec qui sont criants de plusieurs secteurs. Les professeures en sciences de la gestion **Catherine Beaudry** et **Mélanie Gagnon** mènent, depuis l'automne 2016, une importante recherche sur la perception des employeurs à l'égard de travailleurs immigrants ainsi que sur les pratiques qu'ils déploient pour les attirer et les retenir.

Plus de 2376 employeurs des régions du Bas-Saint-Laurent, de Chaudière-Appalaches, de la Côte-Nord, de l'Outaouais et de la Capitale-Nationale ont pris part à cette étude qui a obtenu un financement de 143 000 \$ du Fonds de recherche du Québec Société et culture, dans le cadre du programme Actions concertées. Les résultats de cette recherche permettront d'identifier les meilleures stratégies pour attirer une main-d'œuvre immigrante et pour favoriser sa rétention.

La première phase de la recherche est maintenant terminée et des résultats préliminaires ont été remis, récemment, au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. La seconde phase de la recherche consistant en des rencontres avec près de 90 employeurs est également achevée. Le traitement des données se poursuivra tout au long de l'automne. Les deux professeures de l'UQAR s'attendent à déposer les résultats finaux dans le courant de l'hiver 2018. Des articles scientifiques seront publiés ultérieurement à propos des résultats de cette recherche.

Le coût minimal de remplacement d'un employé est de 15 % de son salaire annuel.

Des secteurs en demande au cours des prochaines années, selon Emploi-Québec

Génie  
Informatique  
Administration  
Sciences  
comptables  
Gestion  
Marketing  
Sciences  
infirmières  
Éducation  
Travail social  
Biologie

# L'UQAR bonifie son offre de formations en ligne pour les travailleurs

par Jean-François Bouchard

La formation en ligne est de plus en plus prisée par les travailleuses et les travailleurs qui souhaitent améliorer leurs connaissances tout en maintenant leurs activités professionnelles.

Depuis quelques années, l'Université du Québec à Rimouski offre des formations sur le Web en santé et en génie et se positionne de plus en plus dans le domaine à l'échelle québécoise et de la Francophonie.

Le Service de la formation continue de l'UQAR offre des formations en ligne depuis 2013. « Nous avons commencé à offrir de la formation en ligne à l'intention des membres de l'Ordre des infirmières et des infirmiers du Québec (OIIQ). Ce type de formation est parfaitement adapté à la réalité des infirmières et des infirmiers et se démarque par sa souplesse. Tout se déroule en ligne, de l'inscription jusqu'à la remise de l'attestation, en passant par des évaluations formatives et sommatives, et la formation est suivie selon le rythme des personnes inscrites et sans qu'elles aient à se déplacer vers un lieu de formation. De plus, elles sont reconnues comme des unités de formation continue », indique la directrice du Service de la formation continue, **Louise Bolduc**.

La première formation offerte en ligne par l'UQAR portait sur la dépression postinfarctus. « Cette formation est devenue une sorte de modèle pour nous. En général, les formations que nous offrons sur le Web sont d'une durée variant de trois à sept heures, selon le sujet traité, et les personnes qui les suivent ont un délai de 30 jours pour les terminer afin d'obtenir une attestation valide. Cette première formation a été conçue pour les infirmières et les infirmiers en exercice et elle a obtenu beaucoup de

succès. Elle a même été suivie par des internautes de la France et de différents pays d'Afrique. À partir du moment où on a accès à Internet, on peut la suivre n'importe où dans le monde », mentionne Mme Bolduc.

## Trois nouvelles formations

L'UQAR a récemment lancé trois nouvelles formations en ligne dans les domaines de la santé et du génie. Offerte en deux parties de quatre et trois heures, la formation consacrée aux thérapies antinéoplasiques s'adresse aux infirmières et aux infirmiers en exercice et leur permet d'améliorer les connaissances sur l'accompagnement des personnes atteintes de cancer. La carcinogénèse, la chimiothérapie, la radiothérapie et les thérapies ciblées figurent parmi les thèmes de la formation. Mentionnons que cette formation a été élaborée dans le cadre d'un programme de formation en oncologie avec le Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) de Chaudière-Appalaches.

Une formation en deux parties sur la prévention du suicide est désormais accessible au grand public. D'une durée de sept heures, elle convient notamment aux différents groupes professionnels du réseau de la santé ainsi qu'aux éducateurs spécialisés et aux intervenants en centre jeunesse ou de détention. « Cette formation permet de développer des compétences pour repérer les signes liés aux idéations suicidaires et d'intervenir efficacement auprès d'une clientèle vivant cette situation », précise Mme Bolduc. Notons, par ailleurs, que la formation sur la dépression postinfarctus est toujours disponible pour les personnes qui souhaitent avoir des outils pour mieux la reconnaître afin d'intervenir adéquatement auprès des personnes qui en sont atteintes.

Enfin, l'UQAR a récemment lancé une nouvelle formation en ligne sur la gestion des risques dans l'exécution d'un projet d'ingénierie. D'une durée d'environ quatre heures, cette formation vise à former les ingénieurs et les techniciens chargés de projet à l'égard de la gestion de projet et de la gestion de risque dans le cadre d'un projet. « Ces formations en ligne ont été conçues afin de respecter les exigences de formation des ordres professionnels. Le fait qu'elles soient disponibles sur le Web facilite la conciliation travail/études. Un employé peut donc rehausser ses connaissances sans pour autant s'absenter de son travail, ce qui présente un double avantage dans le monde du travail actuel », conclut la directrice du Service de la formation continue de l'UQAR. Pour plus d'information sur les formations en ligne offertes par l'UQAR, visitez le site du Service de la formation continue au [fc.uqar.ca](http://fc.uqar.ca). ◀

# Iso-BioKem : de l'idée à la

par Jean-François Bouchard

Une nouvelle *startup* en biotechnologie née à l'UQAR franchit une étape importante. Soutenue par Entrepreneuriat UQAR, Iso-BioKem va commencer sa production de micro-algues enrichies d'isotopes stables cet automne.

Fondée par **Bertrand Genard**, **Alexandre Boudreau** et **Jean-Nicolas Béland**, Iso-BioKem est une entreprise qui a développé un système de production de micro-algues enrichies en isotopes stables pour en extraire des biomolécules à haute valeur ajoutée destinées aux secteurs biomédical, pharmaceutique et agroalimentaire, notamment. En outre, l'entreprise offre une gamme de services analytiques spécifiques aux biomolécules enrichies en isotopes.

« Iso-BioKem a développé une technologie permettant de produire des micro-algues dont le niveau d'enrichissement en isotopes est de près de 99 %. Les applications de ces isotopes stables sont multiples et touchent des domaines aussi variés que la recherche fondamentale, le secteur biomédical et pharmaceutique, les études environnementales et le développement agroalimentaire et industriel », explique le directeur scientifique et président de l'entreprise Bertrand Genard.

L'enrichissement isotopique peut être utilisé comme un traceur pour suivre une molécule ou un composé dans un organisme, dans l'environnement ou dans un processus industriel. « Concrètement, nous avons utilisé la signature isotopique dans certains projets que nous avons réalisés pour suivre l'incorporation d'un vaccin dans la circulation sanguine de poissons et pour étudier l'absorption et la distribution des nutriments dans la chaîne alimentaire chez des organismes marins », précise Bertrand Genard.

La nouvelle entreprise en biotechnologie a été appuyée par Entrepreneuriat UQAR pour élaborer son projet d'affaires. « Cette nouvelle entreprise illustre bien que la recherche et les projets étudiants peuvent mener au monde des affaires », observe le vice-recteur à la formation et à la recherche, **François Deschênes**. « L'UQAR croit en l'entrepreneuriat sous toutes ses formes comme avenue professionnelle et souhaite développer une culture entrepreneuriale chez ses étudiants de même que chez ses nouveaux diplômés. C'est pourquoi nous avons créé Entrepreneuriat UQAR avec le soutien du ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation (MÉSI). »



Entrepreneuriat UQAR a joué un rôle déterminant dans le lancement des activités d'Iso-BioKem, souligne M. Genard. « Entrepreneuriat UQAR nous a bien conseillés pour structurer notre projet d'affaires et nous a mis en contact avec des partenaires financiers. De plus, nous avons eu accès à des spécialistes de l'Université dans notre domaine pour faire avancer nos recherches. Ce soutien nous a permis d'avancer sans commettre d'erreurs de parcours qui sont sou-

# production!



vent le lot des jeunes entrepreneurs », indique le diplômé de l'UQAR au doctorat en océanographie.

La Société de promotion économique de Rimouski (SOPER) est l'un des partenaires financiers d'Iso-BioKem. Selon le directeur général de la SOPER, l'entreprise de biotechnologie trace la voie à l'entrepreneuriat issu de la science. « Rimouski est reconnue pour sa masse critique de chercheurs, notamment du côté de l'UQAR. Le défi, c'est de passer de la recherche à l'entrepreneuriat et c'est important d'avoir des modèles comme les trois entrepreneurs derrière Iso-BioKem », mentionne **Martin Beaulieu**.

La Chambre de commerce et de l'industrie de Rimouski-Neigette salue le démarrage d'Iso-BioKem. « Nous nous réjouissons de voir des jeunes s'intéresser ainsi à l'entrepreneuriat. La région a besoin de tels entrepreneurs pour se développer économiquement et créer des emplois dans des domaines de pointe », indique le président **François Dumont**.

C'est au courant de 2019 qu'Iso-BioKem prévoit commercialiser sa première série de biomolécules enrichies en isotopes stables. L'entreprise créera au moins deux nouveaux emplois d'ici la fin de l'année. Mentionnons qu'Iso-BioKem a aussi bénéficié du soutien de l'UQAR, de Développement économique Canada, de la Société d'aide au développement des collectivités de la Neigette, du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, du MESI et du Fonds Jinette-Côté pour lancer ses activités. ◀



# Une gestionnaire de haut niveau à la ferme

par Véronique Poulin

Les femmes à la tête d'une entreprise agricole font encore figure de pionnières et rares sont celles qui sont titulaire d'un MBA. Étudiante à la maîtrise en administration des affaires, Lori-Anne Berthiaume confronte cette réalité et mène d'une main de maître la gestion administrative de l'entreprise familiale Ferme Porc S.B., une entreprise d'élevage porcin en croissance qui bénéficie de ses multiples talents en gestion.

Plus jeune, **Lori-Anne Berthiaume** avait imaginé sa carrière dans le domaine de la restauration comme chef-cuisinière. Ayant étudié en administration à l'UQAR pour avoir les compétences en gestion nécessaires à cette profession, elle n'aura finalement jamais poursuivi dans cette voie.

Cette femme issue du milieu agricole et mère de trois enfants a plutôt choisi le chemin tracé par ses parents. L'entreprise familiale, Ferme Porc S.B. spécialisée dans l'industrie porcine, lui a offert une première chance de travailler dans le domaine de l'administration, avant même la fin de ses études au baccalauréat.

« Il y a peu de filles dans le domaine de l'industrie porcine », mentionne Mme Berthiaume. « Dans mon cas, ce qui m'a attirée, c'est le nombre de défis à évaluer et à surmonter. Ma formation en finance m'a permis de mettre en application plusieurs connaissances dans l'entreprise. J'ai pu y changer plein

de choses comme la comptabilité d'exercice et la façon de monter les budgets, de vérifier et d'améliorer plusieurs procédures. Par contre, j'ai rapidement fait le tour de l'entreprise. J'avais optimisé ce que je pouvais optimiser, je sentais que je stagnais et qu'il n'y avait pas de projets majeurs dans l'entreprise. »

Devant ce constat, Mme Berthiaume s'est intéressée aux programmes d'études de deuxième cycle qui pouvaient lui permettre de s'ouvrir à de nouveaux horizons et, par le fait même, d'aider son entreprise à se développer. Forte de son expérience en finance, elle a choisi de poursuivre ses études à la maîtrise en administration des affaires (MBA) pour accroître son expertise. « Au départ, j'ai fait ma maîtrise pour me challenger à nouveau. Mon intention était d'aller chercher des connaissances plus générales, une vision plus globale. »

Cette expérience l'a amenée au-delà de ses attentes. Certains cours lui ont d'ailleurs permis de découvrir des aspects jusque-là inexplorés et de mettre ses connaissances à l'épreuve dans son entreprise. Parmi ses apprentissages, Mme Berthiaume a appris à analyser son entreprise pour s'apercevoir ensuite de l'impact financier que pouvait avoir le secteur de la maternité sur l'ensemble de sa production et sur sa rentabilité. Après avoir fait des recherches et du travail d'équipe avec les autres étudiants de la cohorte, elle a pris un temps d'arrêt pour travailler sur la gestion de la croissance de son entreprise.

« Dans mon secteur, il faut avoir une vision globale. Le MBA a alimenté ma réflexion, ma pensée, ma façon de monter et d'analyser mes dossiers. Ma perception a changé. Je suis maintenant consciente des choses autour de moi et de la façon de gérer les risques. Le MBA m'a permis de monter d'un cran et m'a obligé à prendre une place que je n'occupais pas avant cela », explique l'étudiante qui terminera ses études en décembre prochain. »

Copropriétaire de l'entreprise familiale depuis qu'elle a 18 ans, Lori-Anne Berthiaume est actuellement en processus de transfert de l'entreprise pour en prendre le contrôle avec son frère François. « Avant cela, il me manquait quelque chose pour que le transfert se fasse aisément. Aujourd'hui j'ai l'impression d'avoir les deux mains sur le volant. Je suis prête. »

Son père restera toutefois à titre de président pour agir comme coach et mentor. Ferme Porc S.B. n'est pas une petite entreprise ; elle comprend plusieurs

sites, près de 2000 truies, une maternité produisant 42 000 porcelets par année, dont 35 000 sont destinés à l'abattoir, et une meunerie produisant 14 000 tonnes de céréales par année. Des services sont également offerts aux plus petites entreprises tel que l'épandage de parcelles de terres ou l'approvisionnement de bêtes.

Quand on lui parle de projets d'avenir à moyen terme, Mme Berthiaume est prudente. « J'ai plein de projets en tête, mais j'en suis encore au stade de la réflexion. Avec les connaissances que j'ai acquises au MBA, j'arrive à me projeter dans l'avenir et je sais que j'ai une multitude de choix ! Mais pour l'instant, je me concentre sur le transfert avant d'aller plus loin. » ◀



Lori-Anne Berthiaume

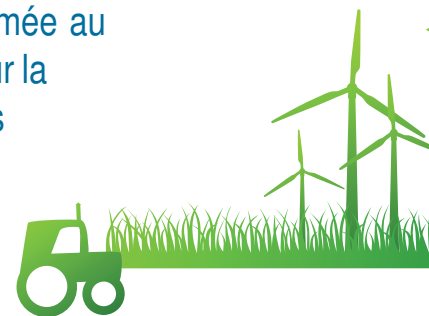
# Accompagner les communautés qui font face aux changements climatiques

par Abigail Rezelman



Julia Santos Silva

Les changements climatiques et leurs impacts sur les communautés sont devenus un enjeu de société majeur, particulièrement dans l'Est-du-Québec. Formée au Brésil en génie de l'environnement, Julia Santos Silva s'est penchée sur la place de l'apprentissage collectif dans la résilience des communautés côtières face aux changements climatiques dans le cadre de son doctorat en développement régional.



Forte d'une expérience de coconstruction de projet dans le domaine de la gestion de l'eau, **Julia Santos Silva** a été recrutée en 2010 dès sa première année de doctorat comme professionnelle de recherche dans le cadre de l'Alliance de recherche universités-communautés sur les défis des communautés côtières de l'estuaire et du golfe du Saint-Laurent (ARUC-DCC), alliance dirigée à l'UQAR par le professeur **Steve Plante**, également directeur de thèse de Mme Santos Silva. Aujourd'hui arrivé à son terme, cet important programme reposait sur un partenariat entre des organismes du milieu et des établissements postsecondaires, et visait entre autres à renforcer la capacité des collectivités à prendre des décisions et à résoudre des problèmes.

Passionnée par le travail avec les communautés, cette entrée rapide sur le terrain a été déterminante pour Mme Santos Silva. « En accompagnant un projet de recherche-action participative, j'ai fait connaissance avec les différents acteurs qui interviennent sur le territoire, ce qui m'a donné une idée très concrète de la manière dont les choses sont organisées ici, au Québec. J'ai aussi pu me faire une idée plus précise des enjeux des changements climatiques pour les communautés plus exposées comme celles qui vivent dans les zones côtières. Ces enjeux ne concernent pas seulement les infrastructures et l'environnement biophysique, mais aussi l'organisation sociale et les modes de gouvernance. »

Sa participation à un programme de recherche a permis à la jeune diplômée de développer des compétences utiles pour sa thèse, telles que préparer et mener des entrevues, présenter des résultats de recherche lors de réunions publiques, rédiger des synthèses et des comptes rendus. Il lui a également donné l'occasion de travailler avec des chercheurs de différentes disciplines et de différentes provinces au Canada.

Il a fallu néanmoins concilier une approche plutôt orientée vers l'action avec la réalisation d'un travail universitaire. « Cela demande de la flexibilité, indique Mme Santos Silva, mais les cours donnés au doctorat m'ont appris à développer un regard plus analytique sur ce que j'observais. Partant d'une formation d'ingénieur, je voulais comprendre les dimensions plus sociales du développement. La question de l'apprentissage collectif, qui est un des éléments de la résilience, s'est imposée à la fois par le contexte de l'ARUC et par mon intérêt pour la concertation et l'action collective. »

Après avoir accompagné pendant quatre ans les communautés de Sainte-Flavie et Rivière-au-Tonnerre, deux villages côtiers confrontés différemment aux aléas climatiques, la jeune chercheuse arrive à la conclusion qu'une large participation des acteurs aux décisions qui concernent leur environnement permet d'améliorer les stratégies d'adaptation aux changements climatiques. « Les gens ont la volonté de s'impliquer, d'apprendre sur ces questions », souligne-t-elle. « Ils ont aussi leur expérience et leur expertise, complémentaires à celles des différents paliers de gouvernement et des comités comme les organismes de bassins versants et les ZIP (zones d'intervention prioritaire). Il faut que les dispositifs d'accompagnement en tiennent compte. »

Julia Santos Silva a soutenu avec succès sa thèse de doctorat au printemps dernier. Que ce soit dans le domaine universitaire ou bien dans le secteur public, privé ou gouvernemental, elle souhaite continuer à travailler avec les communautés qui font face à des enjeux environnementaux, dans une perspective de développement territorial et régional. Les travaux produits dans le cadre de l'ARUC-DCC peuvent être consultés en ligne, au [www.defisdescommunautescotieres.org](http://www.defisdescommunautescotieres.org).



# Quelle place occupe la science dans la mise en place de programmes de santé publique?

par François Cormier

Dans l'optique d'améliorer la santé de la population, les instances gouvernementales mettent en place des programmes pour remplacer les habitudes de vie posant un risque pour la santé par des comportements favorisant une meilleure santé. Ces programmes sont implantés à partir de données scientifiques dites probantes. Biologiste et étudiant à la maîtrise en éthique, Richy Sirois constate toutefois que ces données scientifiques ne sont pas toujours à la base des prises de décision de l'État lors de l'implantation de programmes de santé publique.

Les données probantes sont des données scientifiques faisant consensus et représentant assez fidèlement une réalité sur laquelle on puisse s'appuyer pour prendre des décisions. « En examinant plus attentivement les argumentaires mis de l'avant pour justifier les programmes de santé publique, il semble y avoir un conflit entre ce que dit la science et certaines valeurs, comme la liberté individuelle », explique M. Sirois.



Richy Sirois

Le chercheur cite l'exemple de la fluoruration de l'eau potable, qui est appliquée massivement aux États-Unis et dans plusieurs provinces canadiennes. Au Québec, seules quelques municipalités ont adopté cette pratique, ce qui fait en sorte qu'une faible proportion de la population absorbe la quantité de fluorures recommandée par Santé Canada. Or, on constate que la prévalence de la carie dentaire est supérieure au Québec, par rapport aux autres provinces canadiennes et aux États-Unis, notamment chez les groupes défavorisés, pour qui l'accessibilité aux services de santé buccodentaire est limitée.



« Malgré les données probantes qui justifient d'appliquer la fluoruration de l'eau potable à l'échelle provinciale, le gouvernement du Québec laisse aux municipalités cette décision. Pourtant, étant donné le volume important de preuves scientifiques à l'appui, on pourrait s'attendre à ce qu'il y ait une imposition de la fluoruration de l'eau potable par le gouvernement provincial. Pourquoi cela n'est-il pas fait?

Vraisemblablement, la décision de laisser le choix de la fluoruration aux municipalités n'est pas uniquement basé sur les meilleures connaissances disponibles. Elle est donc influencée par des éléments autres que les données probantes, comme la liberté de choix.

Sous la direction du professeur spécialiste de l'éthique de l'intervention en santé **Bruno Leclerc**, Richy Sirois analyse de façon particulière le programme de lutte au tabagisme et celui de prévention de l'obésité. Par l'étude des règlements et des lois adoptés, des documents officiels de communication, des arguments scientifiques avancés et des sources des données présentés, le biologiste observe deux niveaux d'intervention de l'État bien distincts.

« Le programme de lutte au tabagisme est très bien documenté depuis plus de 50 ans d'un point de vue scientifique. Il comprend plusieurs mesures restrictives, comme l'interdiction de fumer à moins de 9 mètres d'un établissement, dans une voiture avec de jeunes enfants et un projet est dans l'air d'étendre l'interdiction aux logements. À l'inverse, le programme de lutte à l'obésité est davantage axé sur la sensibilisation aux bonnes habitudes de vie, comme le Défi santé », compare-t-il.

« L'État a une attitude plus paternaliste face au problème du tabagisme. Pourtant, pour des problèmes de plus en plus coûteux pour le système de santé, il semble plus justifié de limiter les libertés individuelles des gens pour les faire cesser de fumer que pour prévenir l'obésité. Comme le surpoids peut être causé par plusieurs facteurs comme la sédentarité, l'alimentation, l'environnement ou la génétique, la liberté des individus est une valeur qui semble avoir plus de poids que les données probantes », souligne M. Sirois.

L'objectif des travaux de M. Sirois est de produire des recommandations quant à l'utilisation des données probantes et à la place de l'argumentation éthique en santé publique. « Pour arriver à des changements, parfois profonds, dans le mode de vie des individus, il est nécessaire de les convaincre du bien-fondé des recommandations et réglementations proposées. Il est donc pertinent de bien comprendre le rôle que jouent les valeurs individuelles non seulement sur la prise de décisions, mais également sur l'évaluation de la qualité, le choix et l'interprétation des données probantes », conclut le chercheur. ◀



# Un nouvel outil en ligne pour la prévention des ITSS chez les jeunes

par François Cormier

**Les infections transmissibles sexuellement et par le sang (ITSS) sont en hausse au Québec, et les jeunes sont particulièrement à risque. Infirmière clinicienne en milieu scolaire, Karine Lelièvre constate dans ses consultations cliniques que de nombreux patients n'utilisent pas le condom, et ce, malgré un nombre important de partenaires sexuels différents. Dans le cadre de sa maîtrise en sciences infirmières, la chercheuse a élaboré un programme de prévention des ITSS chez les jeunes accessible en ligne.**

Même traitées, certaines ITSS peuvent entraîner des complications importantes pour la santé, allant même jusqu'à l'infertilité. Selon les données publiées à l'automne 2016 par le directeur national de la santé publique, 35 % des infections de gonorrhée et 61 % de chlamydia touchent les 15-24 ans. Ces chiffres n'incluent pas les personnes infectées qui l'ignorent. « Lors de mes consultations, j'ai remarqué que, souvent, les jeunes utilisent le condom lors des premières relations sexuelles avec un partenaire, mais en cessent l'utilisation dès le moment où ils le connaissent davantage, et ce, sans pourtant recourir à un test de dépistage au préalable. Ce groupe d'âge a peu tendance à se présenter en clinique, entretient de nombreux préjugés concernant l'utilisation du condom et a tendance à banaliser les risques de leurs comportements sexuels », observe Mme Lelièvre.

Considérant l'omniprésence des technologies de l'information dans la vie des 15-24 ans, **Karine Lelièvre** a mis sur pied un projet de recherche consistant à créer une plate-forme en ligne de promotion de la santé sexuelle. Sous la direction de la professeure spécialiste en santé communautaire et publique **Nicole Ouellet** et la codirection de la professeure spécialiste en santé des jeunes et auprès des familles **Sonia Dubé**, l'étudiante a créé un programme faisant appel à une combinaison d'expériences d'apprentissage pour améliorer les connaissances, les attitudes et les comportements des jeunes en lien avec leur propre santé sexuelle. Des capsules vidéos, des jeux-questionnaires, différentes activités ludiques et une partie interactive avec un professionnel de la santé y sont proposés.

« Lors de consultations individuelles en milieu scolaire, j'ai observé la présence de connaissances erronées de la part des jeunes, en ce qui a trait notamment aux facteurs de risque, aux modes de transmission et aux symptômes. Par exemple, certains pensent qu'en pratiquant le sexe oral, ils ne peuvent pas contracter d'infection, que l'absence de symptômes garantit l'absence d'infection ou que toutes les ITSS se traitent facilement. D'autres sont incapables de distinguer les diverses ITSS et minimisent leurs conséquences », soutient-elle.

Plusieurs études confirment une recrudescence d'attitudes et de comporte-

ments plutôt négatifs face à l'utilisation du condom. « Plusieurs jeunes estiment que le condom amoindrit le plaisir, qu'il coûte cher, que c'est compliqué d'en acheter ou que c'est gênant de demander au partenaire de l'utiliser. La peur d'être mal perçu, d'être jugé ou d'être l'objet de moqueries peut prendre le dessus. La plate-forme proposée offre par exemple des capsules de démonstration de la pose du condom et suggère des stratégies de négociation de port de celui-ci avec le partenaire », indique Mme Lelièvre.

Actuellement en phase de test, le site Web devrait être lancé officiellement à l'hiver 2018. Déjà, les premiers résultats sont forts encourageants. La chercheuse a d'abord soumis deux groupes d'écoles différentes du Bas-Saint-Laurent à un questionnaire pour évaluer leurs connaissances, attitudes et comportements en matière de santé sexuelle. Un seul des deux groupes a par la suite testé les différents modules du site Web. Trois mois plus tard, elle a redistribué le même questionnaire. Résultat : le groupe expérimental a augmenté son score au test de connaissances d'environ 12 %, alors que pour le groupe témoin, le résultat est resté stable.

« Ces résultats témoignent de la pertinence de trouver de nouvelles façons de rendre accessible l'information qui donnera aux jeunes la confiance, la motivation et le discernement nécessaires pour mettre ces connaissances en application, et d'acquérir les aptitudes requises pour améliorer leur santé sexuelle et pour éviter les conséquences négatives », conclut Mme Lelièvre. ▶



# Intégration des personnes immigrantes en emploi : la flexibilité comme clé de la rétention

par François Cormier

L'intégration de nouveaux employés dans une organisation est un processus qui peut avoir un effet sur le bien-être et le maintien en emploi des recrues issues de l'immigration. Directeur d'un centre d'appels de la région de Québec, l'étudiant à la maîtrise en gestion des personnes en milieu de travail Samuel Quirion a identifié les principaux facteurs pouvant influencer l'intégration des immigrants.

Le contexte de travail des centres d'appels est particulier sur plusieurs aspects. Bon nombre de nouveaux arrivants optent pour un tel lieu d'emploi, parce que les postes qui y sont offerts constituent une porte d'entrée pour gravir les échelons. Cependant, dès leur arrivée, les employés sont soumis à des mesures rigides de contrôle, des normes élevées de rendement et à un haut niveau d'exigence de la part des consommateurs. « Les téléconseillers doivent à la fois offrir une qualité de service à la clientèle hors pair tout en respectant un protocole hyper rigoureux. Ils interviennent avec des clients de partout au Québec, et pour certains, il est ardu de développer une relation de confiance avec le client sans avoir de référents culturels québécois », explique M. Quirion.

Ces nouveaux embauchés se sentent ainsi parfois défavorisés par rapport aux candidats québécois dans l'atteinte du niveau d'autonomie prévu. Bien que des programmes d'accueil et d'intégration existent dans la majorité des grandes entreprises, ceux-ci sont élaborés de manière à répondre aux besoins de l'ensemble des recrues, c'est-à-dire qu'aucun ajustement n'est fait concernant les particularités culturelles des apprenants. Cette situation entraîne inévitablement des problèmes de perception, de communication, de compréhension des tâches, de performance et de rétention de la part des nouveaux employés issus de l'immigration.

Sous la direction de la professeure spécialiste de l'embauche de travailleurs immigrants **Mélanie Gagnon** et codirigé par la professeure spécialiste en attraction et rétention de la main d'œuvre **Catherine Beaudry**, le chercheur a

mené une dizaine d'entrevues auprès de gestionnaires, de conseillers en formation et de personnes immigrantes occupant ou ayant occupé un emploi dans des centres d'appels québécois.

« L'objectif était de cibler les facteurs qui peuvent influencer positivement ou négativement l'intégration des téléconseillers immigrants et de connaître leurs besoins spécifiques durant cette période, et de comprendre de quelle façon l'expérience vécue a influencé leur perception de l'organisation », souligne-t-il.

Le principal constat qui émane de cette recherche est que les difficultés d'intégration que rencontrent les nouveaux téléconseillers immigrants augmentent selon le niveau de différenciation qui existe entre leur culture d'origine et la culture québécoise. M. Quirion dénombre différentes dimensions culturelles qui varient d'une région à l'autre du globe, notamment l'orientation à court ou long terme d'une nation. « Certaines cultures sont caractérisées par la nécessité d'obtenir une croissance rapide, ainsi que des résultats immédiats. Le rythme du travail soutenu, la multitude de tâches à accomplir, les mesures quotidiennes de suivi de la performance et les attentes élevées envers les recrues constituent un défi imposant pour les travailleurs dont la culture d'origine encourage la persévérance et l'atteinte graduelle de petits résultats pas à pas. Inversement, plusieurs

candidats issus de cultures où la hiérarchie professionnelle est très présente apprécient énormément l'approche humaine patron-employé que l'on vit au Québec », remarque-t-il.

La recherche de M. Quirion démontre aussi que les programmes d'intégration statiques peuvent entraîner des conséquences négatives au volet du maintien de la diversité en emploi. « Puisque les dimensions culturelles d'origine des employés immigrants diffèrent habituellement de la culture québécoise, il est préférable que les gestionnaires et les professionnels en ressources humaines se tournent vers des processus d'accueil et d'intégration flexibles et adaptés aux besoins de ceux-ci », indique le chercheur.

Les résultats de cette étude, la première à traiter de l'intégration des personnes immigrantes en centres d'appels québécois, devraient être disponibles à l'automne. Les travaux de M. Quirion ont été réalisés dans le cadre de la maîtrise en gestion des personnes en milieu de travail, un programme destiné notamment aux gestionnaires en exercice à la recherche de perfectionnement relatif à la dimension humaine dans l'organisation. ◀

Samuel Quirion



# Une croustille composée de résidus de crevettes nordiques

par François Cormier

Une *chips* qui vient du Golfe du Saint-Laurent? C'est possible! Dans le cadre de sa maîtrise en gestion des ressources maritimes, Paul Resseguier est parvenu à créer une croustille issue des résidus de la transformation de la crevette nordique en Gaspésie.

En collaboration avec le centre d'Innovation de l'aquaculture et des pêches du Québec Merinov, l'étudiant a mené une recherche qui s'attaque à l'enjeu de la valorisation des pertes engendrées par le procédé de transformation de la crevette nordique.

À l'heure actuelle, bien qu'un projet de stabilisation novateur des résidus de crevettes en une poudre de carapaces destinée au marché des extraits de saveurs en Europe ait été mis en place, les usines gaspésiennes de transformation de crevettes nordiques génèrent encore une quantité non négligeable de déchets difficile à garder au grade alimentaire.

Ces volumes restants sont soit amenés par la route au site de compostage de Chandler à plus de 150 km des usines, soit enfouis. Sur le plan économique, le compost ne génère pas de revenus pour les usines et représente même un coût. Sur le plan environnemental, le gouvernement du Québec envisage le bannissement de l'enfouissement des matières organiques d'ici quelques années. Il y a donc un besoin de valorisation de ces matières.

« Les coproduits de la transformation de la crevette ont une composition fort intéressante d'un point de vue nutritif. Ils comportent notamment des protéines ainsi que des acides gras oméga-3. Notre objectif est de les intégrer à un nouveau produit pour créer de la valeur, avec un nouveau marché, et donc, avec un potentiel de générer des revenus supplémentaires pour l'usine de première transformation », explique le chercheur.

Appuyé par le Fonds d'amorçage de partenariat (FAP) du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ), qui favorise l'établissement de partenariats entre les chercheurs de l'UQAR et les spécialistes de Merinov, M. Resseguier a ainsi développé une *chips* d'inspiration malaisienne tout à fait unique. En effet, les croustilles de crevettes sont consommées en Asie du Sud-Est. Leurs propriétés nutritives peuvent toutefois

décevoir, car elles ne contiennent que des arômes de crevette, de l'amidon soufflé et de l'huile.

« Notre croustille est intéressante pour plusieurs aspects. D'abord, elle intègre et valorise le coproduit de crevettes dans son entièreté, ce qui évite des coûts reliés à la séparation des carapaces et des restes de chair, mais aussi la production de nouveaux déchets. De plus, elle est un bon choix sur le plan nutritif, car elle n'est pas frite dans l'huile. Elle prend plutôt son expansion et son craquant par un chauffage à l'air chaud », révèle-t-il.

Réalisée sous la direction du professeur **Marcel Lévesque**, spécialiste en analyse technico-financière de projets halieutiques, la recherche de Paul Resseguier a non seulement consisté à établir le meilleur procédé industriel pour la fabrication des croustilles, mais aussi à évaluer la viabilité économique d'un tel projet d'investissement. « Pour l'usine de première transformation de crevettes, un tel projet couvrirait non seulement les frais de traitement et de gestion d'une part non négligeable de ses résidus, mais serait aussi une source potentielle de profit », observe-t-il.

La prochaine étape du projet serait de passer de la forme expérimentale en laboratoire à une production destinée aux consommateurs. Il reste cependant encore à réaliser une étude détaillée de marché pour notre croustille de crevettes, afin de mieux cerner non seulement le positionnement du produit ainsi





que la tarification, la conception d'images de la marque, mais aussi les canaux de distribution, la publicité, etc. « Il y a une recherche avérée des consommateurs en matière de collations santé, mais aussi pour de nouveaux goûts. La demande croissante pour des produits alimentaires locaux, gage de qualité selon le consommateur, est aussi une vague porteuse sur laquelle surfe notre produit », conclut M. Resseguier. 🍤



Paul Resseguier



### Lucie Laflamme est nommée vice-rectrice au campus de Lévis et à la planification

**Lucie Laflamme** est entrée en poste comme vice-rectrice au campus de Lévis et à la planification le 1er juin dernier. Originaire de Lévis (quartier Saint-Romuald), elle est titulaire d'un doctorat en droit de l'Université Laval. Avant de se joindre à l'UQAR, Mme Laflamme a occupé le poste de vice-rectrice aux études à l'Université de Sherbrooke (UdeS) au cours des huit dernières années. Auparavant, elle a œuvré à la Faculté de droit de la même institution où elle a assumé les fonctions de vice-doyenne à l'enseignement, de directrice du programme de 2<sup>e</sup> cycle en droit notarial et de professeure.



### Jean-François Ouellet est nommé directeur des Services aux étudiants

**Jean-François Ouellet** (photo) a succédé à **Bernard Ouellet**, qui a quitté son poste pour la retraite au mois d'août dernier, à titre de directeur des Services aux étudiants. Titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires et d'un diplôme d'études supérieures spécialisées en gestion des personnes en milieu de travail de l'UQAR, M. Ouellet a été directeur général de la Fondation de l'UQAR de 2012 à 2017.



### François Deschênes reçoit le Prix d'excellence en gestion de l'Université du Québec

Le vice-recteur à la formation et à la recherche, **François Deschênes**, vient de recevoir le Prix d'excellence en gestion de l'Université du Québec, dans le volet innovation, pour son rôle clé dans la création du Réseau Québec maritime (RQM). Sur la photo, M. Deschênes est entouré du recteur de l'UQAR, **Jean-Pierre Ouellet**, et de la présidente de l'Université du Québec, **Johanne Jean**.



## Le professeur Claude La Charité est élu à la Société royale du Canada

Le professeur **Claude La Charité** vient d'être élu à la prestigieuse Société royale du Canada. Il y sera officiellement reçu le 24 novembre lors d'une cérémonie tenue à Winnipeg. Fondée en 1882, la Société royale du Canada est l'héritière de la Royal Society de Londres et de l'Institut de France. Elle a pour mission de promouvoir l'acquisition du savoir et la recherche en arts, en lettres et en sciences naturelles et sociales. Les nouveaux membres sont élus par leurs pairs en reconnaissance de l'excellence de leurs réalisations universitaires, scientifiques ou artistiques.



## Des distinctions pour des professeurs de l'ISMER

Spécialiste en écophysiologie des poissons, la professeure **Céline Audet** (à droite) a reçu la médaille F.E.J. Fry de la Société canadienne de zoologie. C'est la première fois que cette distinction, qui vise à reconnaître la contribution exceptionnelle de scientifiques œuvrant dans le domaine de la zoologie, est remise à une chercheuse du réseau de l'Université du Québec. Par ailleurs, l'Association aquacole du Canada a remis son prix d'excellence en recherche au professeur **Réjean Tremblay** (à gauche), de l'UQAR-ISMER. Spécialiste de l'écophysiologie, de l'écologie benthique et de l'aquaculture, il a réalisé de nombreux travaux de recherche sur les moules, les pétoncles, les huîtres, les myes, les homards et les plies rouges qui permettent de mieux comprendre les effets potentiels des changements climatiques sur les écosystèmes marins et les activités liées à l'aquaculture.



## Un étudiant à la maîtrise en ingénierie remporte un prix international

L'étudiant à la maîtrise en ingénierie **Djitiningo Thierry Joel Diatta** (à droite) a remporté un prix lors de l'IEEE MTT-S International Microwave Symposium présenté récemment à Honolulu. L'étudiant de l'UQAR a décroché la troisième place au concours consistant à amplifier un signal par un amplificateur de puissance. Un amplificateur de puissance classique a une efficacité d'amplification d'environ 25 %. Or, celui de Djitiningo Thierry Joel Diatta avait une efficacité de 52,24 %, et ce, en respectant toutes les normes du concours. Sur la photo, M. Diatta est avec son directeur de maîtrise, le professeur **Chan-Wang Park**



# Économisez jusqu'à 500 \$\*



**La meilleure offre  
pour étudiants**

Des produits, des avantages et des rabais vraiment adaptés à votre réalité pour faciliter votre vie d'étudiant. Profitez-en dès maintenant!

[desjardins.com/etudiants](https://desjardins.com/etudiants)



**Desjardins**

\* Les membres de Desjardins suivant une formation universitaire, collégiale ou professionnelle à temps plein dans un établissement reconnu peuvent bénéficier d'un rabais sur certains forfaits transactionnels mensuels. Détails et conditions à [desjardins.com/etudiants](https://desjardins.com/etudiants).