

Chères et chers membres de notre communauté facultaire,

Ce message reprend l'essentiel de ma présentation lors du Webinaire, centrée sur des engagements et des projets spécifiques et réalisables dont les effets structurants seront évidents.

Ce, même si, pour reprendre une question qui m'a été posée, certaines de ces actions tombent, **en apparence**, dans la banalité de la gestion quotidienne.

1) Pour les programmes

- Assurer un suivi personnalisé dès l'offre d'admission, incluant la possibilité de créer une offre d'admission en communication, quitte à diriger les personnes admises vers un programme de choix, et embaucher une personne dédiée à ce suivi. Cette action aurait pour effet d'ouvrir les possibilités d'inscription et de résoudre une bonne partie de nos problèmes de recrutement, au-delà des actions ponctuelles effectuées année après année, dont celles que nous menons présentement.
- Assurer une plus grande souplesse de sortie des programmes de Bac, pour les étudiantes et étudiants qui abandonnent ou songent à abandonner leur programme, tout en assurant un suivi personnalisé post-inscription. Complémentaire à l'action précédente, cette action vise à contrer les déperditions, et assure un rôle proactif de la Faculté dans le maintien du contingent étudiant existant.
- Changer d'approche dans la façon de gérer les enveloppes de charge au niveau local, en permettant aux programmes qui souffrent d'une baisse des effectifs étudiants de maintenir leur offre, sans compromettre l'offre des programmes qui sont en expansion. Là encore, cette approche structurante est nécessaire au maintien de la vitalité des programmes. Elle nécessite un travail en amont auprès des directions et des comités des programmes précédant la commande des cours, et suppose une coordination étroite dans l'offre des cours partagés par plusieurs programmes. Une telle approche nous évite de vivre et de revivre les drames d'annulation des cours à la dernière minute.

2) Pour les unités

- Reprendre le chantier des États généraux de la communication qui a été envisagé, mais mis de côté à cause de la pandémie. Ce chantier, souhaité par les unités, consiste à dresser le portrait du champ d'études et des expertises assumées dans chacune des unités, question de marquer les territoires de la collaboration et de la mise en commun des expertises, tout en identifiant les champs de spécialisation des uns et des autres.
- Poursuivre les démarches déjà en cours visant le changement du statut des maîtres de langue. Cette démarche a été entamée il y a quelques années sous ma gouverne, et les discussions avancent, malgré quelques ralentissements dus à la pandémie. Son aboutissement permettrait de tourner la page sur cette demande qui date de plusieurs années
- Développer un plan stratégique arrimé aux plans stratégiques des unités et à celui de l'UQAM. Là encore, un plan stratégique issu de nos états généraux jouerait le rôle structurant de guide pour les 5 prochaines années au moins, et orienterait nos actions dans le sens souhaité par la base.

3) Pour le corps enseignant

- Renforcer l'accompagnement facultaire dans le développement des projets. Cet accompagnement est omniprésent et suit souvent le souhait et la volonté exprimés par les personnes elles-mêmes, à partir de leur vision et de leurs ambitions. Et c'est à travers cet accompagnement d'une vision portée par la base que la Faculté toute entière assure son plein potentiel.
- Intégrer les personnes chargées de cours de façon plus substantielle aux projets de développement. Car, en effet, la Faculté et les unités ont en leur sein un bassin important de cc aptes et prêts à assumer un rôle central dans les réflexions et les actions menées au sein des programmes; reflétant, du même coup, la proximité dont plusieurs d'entre elles jouissent au sein des programmes et auprès des étudiantes et des étudiants.

- Bonifier le fonds de soutien aux projets en recherche-création et en création, en sortant des sentiers battus du financement public de plus en plus orienté vers les partenariats avec les industries, et de créer des espaces propres au développement de projets d'intérêt académique arrimés aux visions des personnes et aux orientations stratégiques des unités et celles de la Faculté.

4) Pour les étudiantes et les étudiants

-  largir l'offre des bourses, dont la bourse à la célérité au deuxième et troisième cycle en y rajoutant une bourse à la célérité pour dépôt de mémoire et de thèse (aux membres du jury) dans les délais prescrits par les programmes. Il s'agit là d'une action structurante qui aide à contrer les retards indus de fin d'études (et les abandons éventuels), comme l'a démontré l'autoévaluation décennale du programme de maitrise en communication. Dans un second temps, offrir des bourses de soutien aux parents étudiants aux trois cycles, en sus des bourses de soutien aux étudiantes et étudiants athlètes commencées il y a deux ans. Et, consigner ces offres des bourses dans une politique facultaire.
- Consigner le soutien financier aux projets étudiants dans une politique facultaire afin de pérenniser ce genre de soutien (qui s'élève à plus de 12.000\$ annuellement sous ma gouverne), et faire valoir ce soutien auprès des associations étudiantes des trois cycles.
- Créer des espaces annuels ou biannuels de discussion et d'échange entre étudiants et corps enseignant au deuxième et au troisième cycle (je remercie les représentants de l'A MDC d'avoir lancé l'idée). Ce projet contribuerait à la valorisation de l'appartenance collective et des discussions disciplinaires, au-delà des affiliations propres à des groupes ou centres de recherche et de recherche-création.

5) Pour les employées et employés de soutien

- Intégrer le télétravail dans le mode de gestion post-pandémique, sans compromettre les liens entre les personnes et la vie commune au sein de la Faculté et des unités. Ne pas abandonner le télétravail tout en préservant le partage et la convivialité que procure le travail en présentiel.

- Valoriser la conciliation travail-famille, au-delà de la question du télétravail. À cet effet, il s'agit de continuer dans le même axe du passé, basé sur une gestion humaine des ressources, sur la reconnaissance des contributions de chacune et de chacun au succès d'ensemble, et basé sur la confiance mutuelle. Ces principes de gestion sont, à mon avis, le fondement de notre réputation en tant que milieu de travail convoité par nombre d'employées et d'employés de soutien.
- Accompagner les personnes dans leurs projets personnels de développement de carrière. Un principe qui va de pair avec les deux précédents, et qui contribue à l'épanouissement du personnel de soutien aussi bien au sein qu'en dehors de la Faculté.

En terminant, je demeure ouvert à toute suggestion, à toute question et à toute idée qu'on pourrait intégrer à ce tableau lors du prochain mandat.

Gaby