

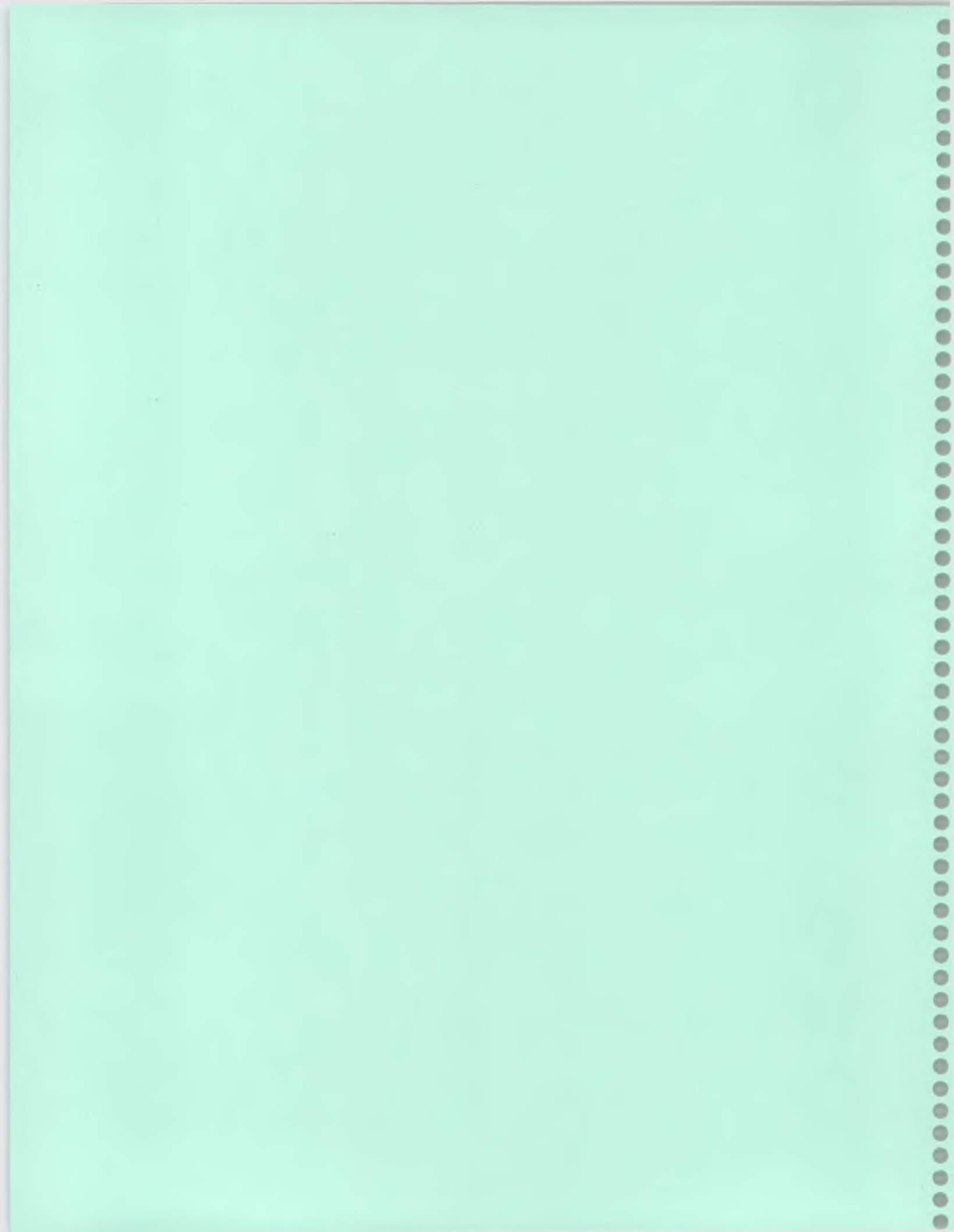
UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

ANNÉE FINANCIÈRE 2003-2004

**Rapports déposés à l'Assemblée nationale
conformément au premier alinéa de l'article 4.1 de
la *Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire***

30 septembre 2004





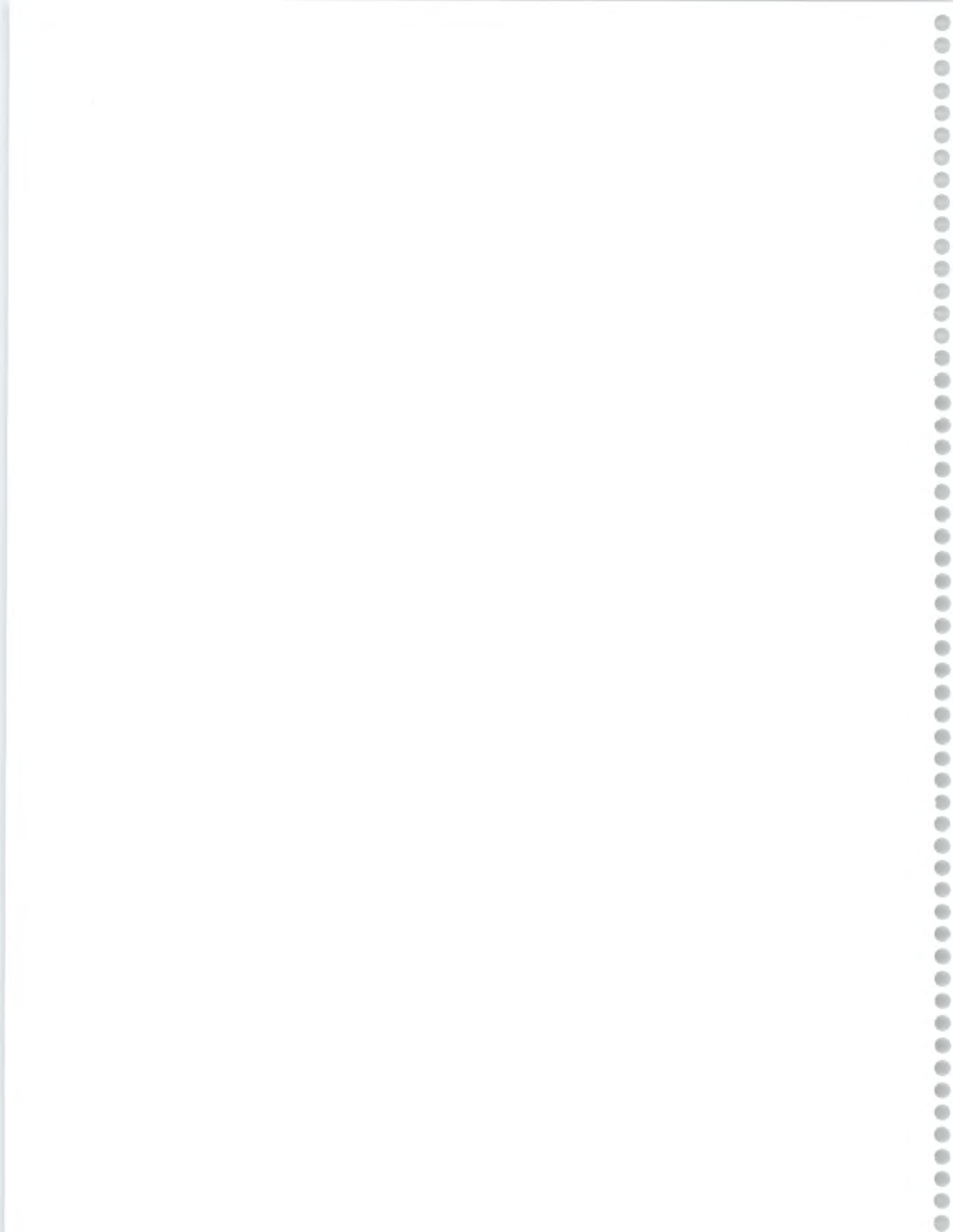


UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

ANNÉE FINANCIÈRE 2003-2004

**Rapports déposés à l'Assemblée nationale
conformément au premier alinéa de l'article 4.1 de
*la Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire***

30 septembre 2004







UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

Cabinet du recteur
Sherbrooke (Québec) J1K 2R1

Le 30 septembre 2004

Monsieur Louis Gendreau
Sous-ministre adjoint à l'enseignement supérieur
Ministère de l'Éducation
1035, rue de la Chevrotière, 15^e étage
Québec (Québec) G1R 5A5

Objet : Rapports concernant l'année financière 2003-2004

Monsieur le Sous-ministre adjoint,

Comme suite à votre lettre du 14 juillet dernier et conformément aux dispositions de la *Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire*, veuillez trouver ci-après les rapports suivants :

- les pages 1 à 8 du rapport financier 2003-2004;
- l'état vérifié du traitement des membres du personnel de direction supérieure;
- le rapport sur la performance de l'établissement, comprenant notamment : 1^o le taux de réussite, par secteur disciplinaire, pour chaque grade universitaire, ainsi que la durée moyenne des études, par secteur disciplinaire, pour l'obtention du grade universitaire; 2^o l'encadrement à l'Université de Sherbrooke;
- le rapport sur les perspectives de développement : cette section est constituée d'une synthèse de la mise en œuvre du *Plan d'action stratégique 2001-2005*, adopté par le conseil d'administration de l'institution le 27 mai 2002.

Conformément à vos directives, trois exemplaires des documents mentionnés ci-dessus sont joints à la présente, tandis que 67 exemplaires supplémentaires sont transmis à la Direction des ressources matérielles de votre ministère. Enfin, la disquette sur l'état du traitement est transmise sous pli séparé à la Direction de la programmation budgétaire et du financement.

Nous espérons que les renseignements fournis dans ces différents rapports répondent aux exigences de la Loi ainsi qu'aux attentes des membres de la Commission parlementaire de l'éducation.

Recevez, Monsieur le Sous-ministre adjoint, mes salutations distinguées.

Le recteur,

Bruno-Marie Béchard, ing.

Documents joints



TABLE DES MATIÈRES

SECTION I : LES TRAITEMENTS

Rapport financier annuel 2003-2004

État des traitements des membres du personnel de direction

SECTION II : LA PERFORMANCE

Le taux de réussite par secteur disciplinaire pour chaque grade universitaire

La durée moyenne des études par secteur disciplinaire pour l'obtention du grade universitaire

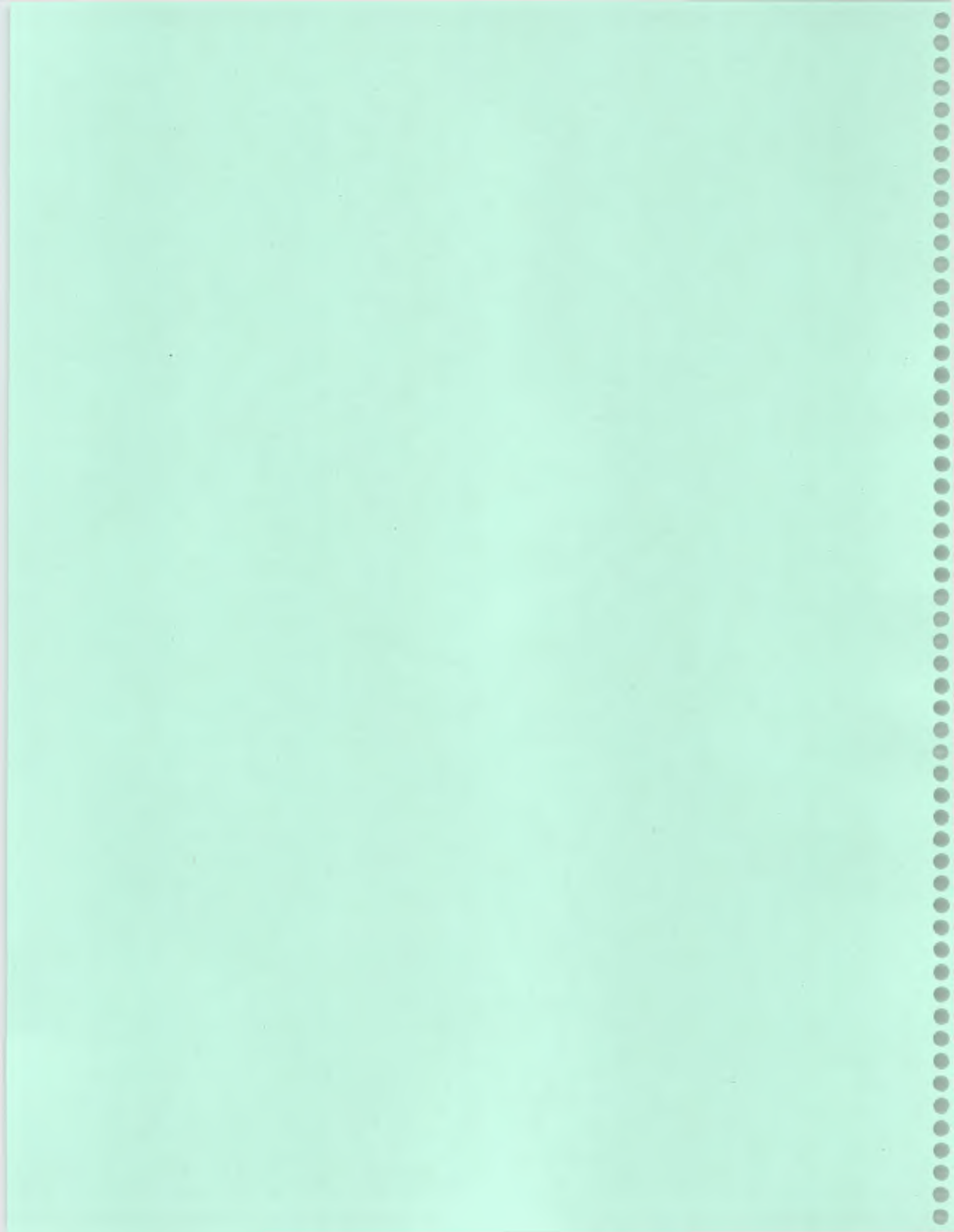
L'encadrement à l'Université de Sherbrooke

SECTION III : LES PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT

Synthèse de la mise en œuvre du Plan d'action stratégique 2001-2005







SECTION I : LES TRAITEMENTS

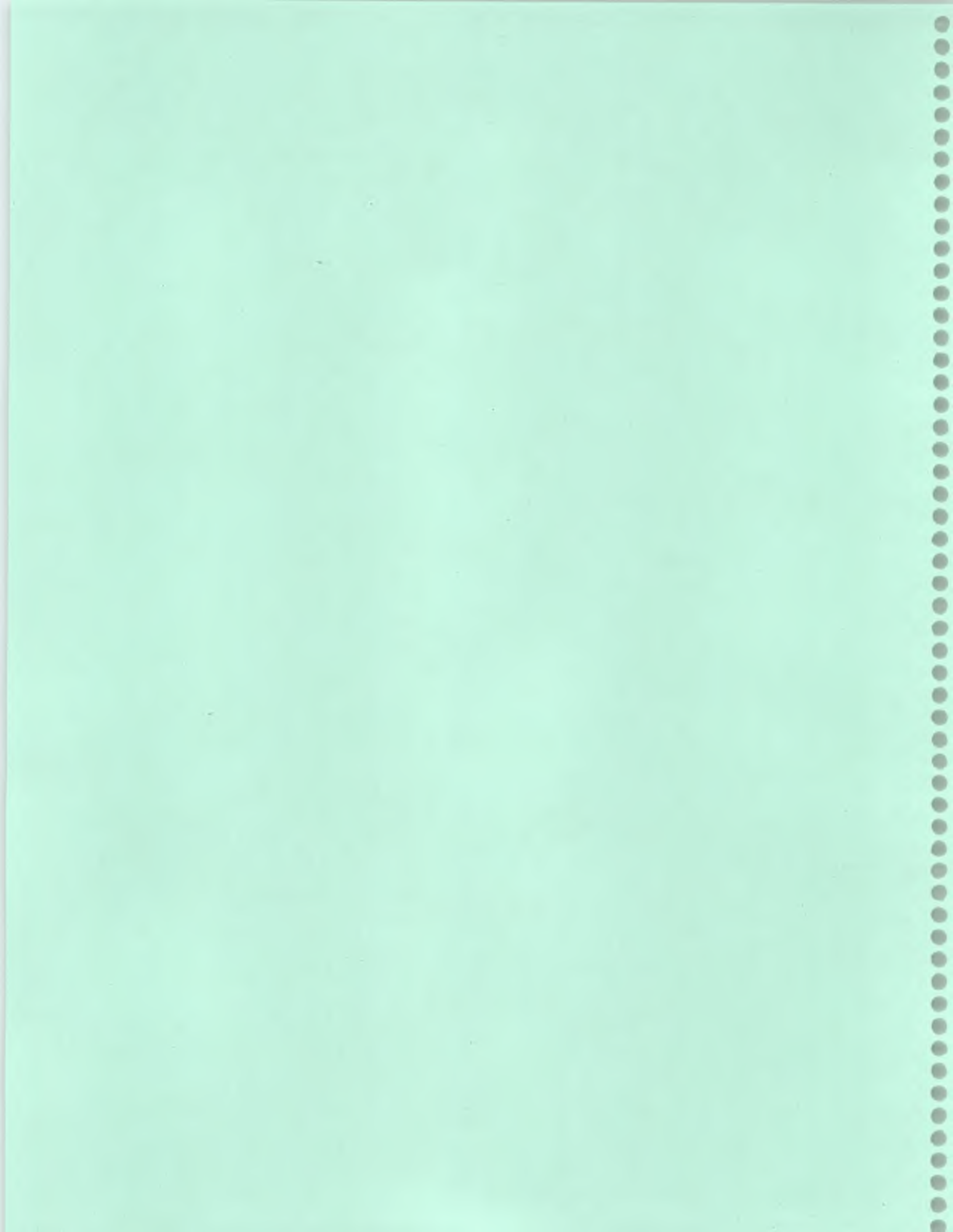
RAPPORT FINANCIER ANNUEL
2003-2004



Les calculs définitifs de la subvention aux universités pour l'exercice 2003-2004 n'étant pas encore complétés par le ministère de l'Éducation du Québec, cette section des rapports devant être déposés à l'Assemblée nationale conformément à l'article 4.1 de la Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire sera transmise ultérieurement.

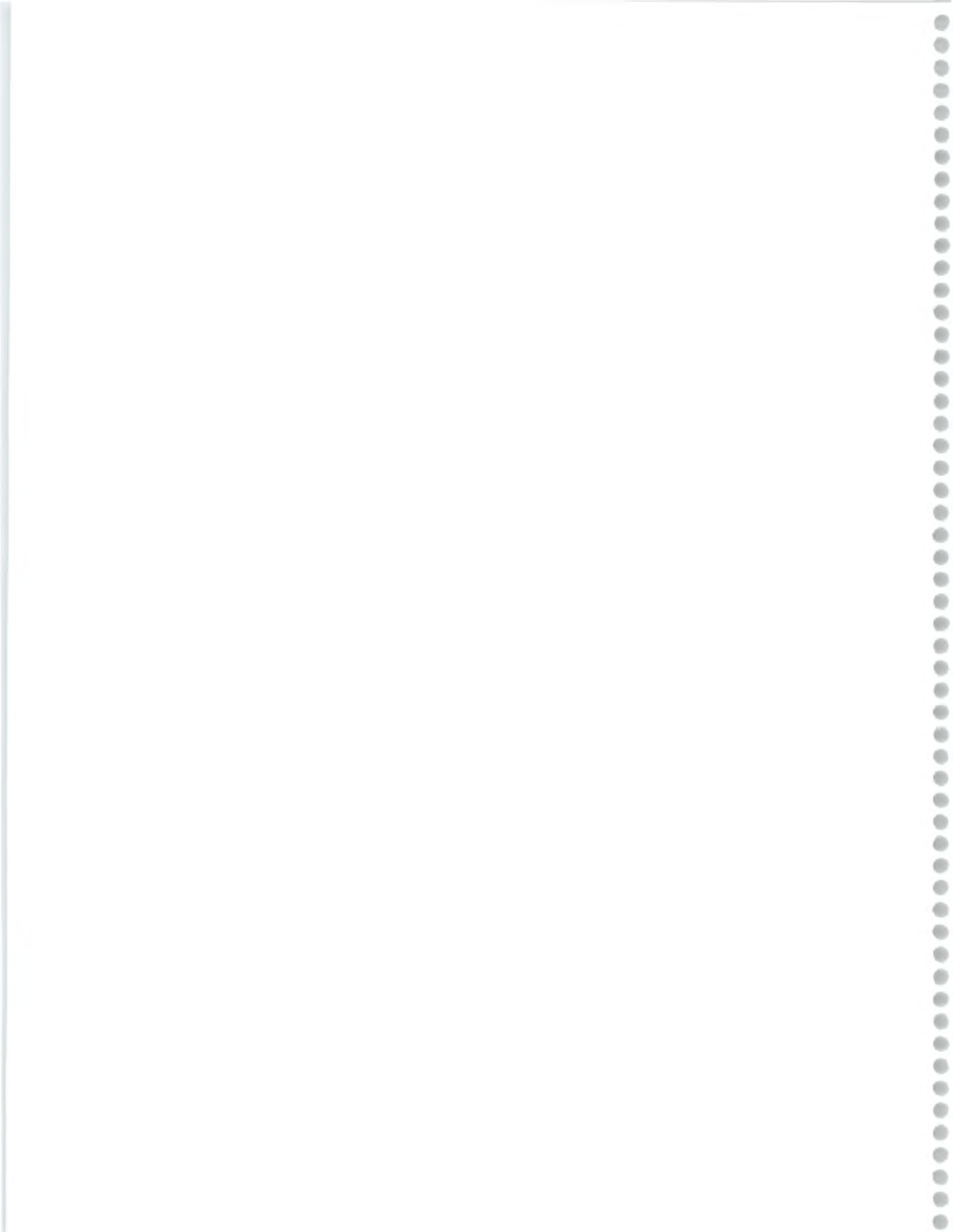






SECTION I: LES TRAITEMENTS

**ÉTAT DES TRAITEMENTS DES MEMBRES
DU PERSONNEL DE DIRECTION**



NOM DE L'UNIVERSITÉ: UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

NUMÉRO DE L'UNIVERSITÉ: 977000

ÉTAT DU TRAITEMENT

2003-2004

APPROUVÉ PAR LE CONSEIL

DATE: 30 septembre 2004

ADMINISTRATEUR:


Bruno-Marie Béchard, recteur


Martin Buteau, secrétaire général



RAPPORT DES VÉRIFICATEURS

Aux membres du conseil d'administration de
l'Université de Sherbrooke

Nous avons vérifié les relevés de la valeur pécuniaire des composantes du traitement assujetties à l'impôt du Québec des membres du personnel de direction supérieure et des autres catégories de personnel de direction inclus dans l'état du traitement de l'Université de Sherbrooke pour l'exercice terminé le 31 mai 2004, lesquels ont été établis conformément aux dispositions des articles 4.3 à 4.5 de la *Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire*. La responsabilité de ces informations financières incombe à la direction de l'Université. Notre responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces informations financières en nous fondant sur notre vérification.

Notre vérification a été effectuée conformément aux exigences énoncées par le ministère de l'Éducation du Québec dans le *Mandat de vérification externe des universités québécoises* et conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les informations financières sont exemptes d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les informations financières. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des informations financières.

À notre avis, ces relevés donnent, à tous les égards importants, une image fidèle des informations financières portant sur la valeur pécuniaire des composantes du traitement assujetties à l'impôt du Québec des membres du personnel de direction supérieure et des autres catégories de personnel de direction de l'Université de Sherbrooke pour l'exercice terminé le 31 mai 2004 selon les dispositions des articles 4.3 à 4.5 de la *Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire*.



Samson Bélair/Deloitte & Touche s.e.n.c.r.l.

Le 27 août 2004



ÉTAT DU TRAITEMENT

Établissement : Université de Sherbrooke
 Année financière : 2003-2004
 Page : 1 de 4

1. Personnel de direction supérieure

Valeur pécuniaire des composantes du traitement assujetties à l'impôt (en \$)						
NOM	FONCTION	Salaire de base	Autres éléments	Droits d'indem- nité de départ exercés (1)	Fondations ou person- nes morales	TP: %du temps
Béchard Bruno-Marie	Recteur	205 469	34 581			12
Bertrand Jean-Pierre	Vice-recteur adjoint	122 186	8 119			12
Bourget Robert Edwin	Vice-recteur	150 592	11 297			12
Buteau Martin	Vice-recteur et sec. Général	145 514	25 260			12
Chassé Jules-André	Vice-recteur adjoint	113 501	6 319			3
Desclos Jean	Vice-recteur	145 514	25 867			12
Labossière Pierre	Vice-recteur adjoint	117 086	613			12
Marceau Denis	Vice-recteur	155 969	16 017			12
Poirier Lise	Vice-rectrice adjointe	117 086	286			12
Reid André	Vice-recteur adjoint	117 086	1 037			7
Samoisette Luce	Rectrice adjointe	174 526	40 261			12
Baron, Michel	Doyen	171 340	722			7
Chaput, Bernard	Doyen	126 818	39 554			12
Deshais Paul	Doyen	124 775	19 000			12
Michel Dion	Doyen	116 411	15 775			12
Garant Céline	Doyenne	121 818	21 128			12
Goulet, Jean	Doyen	112 617	1 606			12
Hébert Réjean	Doyen	196 411	1 564			5
Marceau Richard J.	Doyen	133 389	1 289			12
Marquis, Louis	Doyen	121 818	9 503			12
Noel Roger	Doyen	138 911	16 294			12

(1) La valeur pécuniaire des droits d'indemnité de départ détenus et non exercés pendant l'année 2003-2004 apparaît en notes complémentaires à l'état du traitement.

ÉTAT DU TRAITEMENT

Établissement : Université de Sherbrooke
Année financière : 2003-2004
Page : 2 de 4

2. Autres catégories de personnel de direction

Valeur pécuniaire des composantes du traitement assujetties à l'impôt (en \$)				
Catégorie	Effectif total (**)	Étendue du traitement	Salaire de base	Autres éléments
Personnel de direction des composantes de l'établissement (*)	70,64	Le plus élevé	125 600	35 570
		Moyenne	100 465	5 626
		Le moins élevé	70 885	129
Personnel de direction des services	18,30	Le plus élevé	129 753	12 740
		Moyenne	107 360	3 639
		Le moins élevé	87 237	286
Personnel de gérance des emplois de soutien	71,54	Le plus élevé	119 321	25 168
		Moyenne	81 915	4 567
		Le moins élevé	60 365	109

(*) Excluant le doyen ou le personnel de rang équivalent

(**) En équivalence temps complet; le calcul de la moyenne implique une référence au traitement versé.

ÉTAT DU TRAITEMENT

Établissement : Université de Sherbrooke
Année financière : 2003-2004
Page : 3 de 4

Valeur pécuniaire non vérifiée des allocations et frais remboursés

Personnel de direction supérieure		Valeur pécuniaire des allocations et des frais remboursés (en \$)	
NOM	FONCTION	Nombre de mois dans la fonction	Valeur pécuniaire
Béchar Bruno-Marie	Recteur	12	6 139
Bertrand Jean-Pierre	Vice-recteur adjoint	12	1 140
Bourget Robert Edwin	Vice-recteur	12	5 291
Buteau Martin	Vice-recteur et sec. Général	12	9 142
Chassé Jules-André	Vice-recteur adjoint	3	1 102
Desclos Jean	Vice-recteur	12	3 911
Labossière Pierre	Vice-recteur adjoint	12	892
Marceau Denis	Vice-recteur	12	7 562
Poirier Lise	Vice-rectrice adjointe	12	100
Reid André	Vice-recteur adjoint	7	1 474
Samoisette Luce	Rectrice adjointe	12	748
Baron, Michel	Doyen	7	6 009
Chaput, Bernard	Doyen	12	1 673
Deshais Paul	Doyen	12	2 071
Michel Dion	Doyen	12	3 362
Garant Céline	Doyenne	12	6 979
Goulet, Jean	Doyen	12	4 891
Hébert Réjean	Doyen	5	4 717
Marceau Richard J.	Doyen	12	11 970
Marquis, Louis	Doyen	12	2 007
Noel Roger	Doyen	12	18 240

ÉTAT DU TRAITEMENT

Établissement : Université de Sherbrooke
Année financière : 2003-2004
Page : 4 de 4

Valeur pécuniaire non vérifiée des allocations et frais remboursés

Autres catégories de personnel	Valeur pécuniaire des allocations et des frais remboursés (en \$)		
	Étendue des frais remboursés	Effectif (*)	Valeur pécuniaire
Catégorie			
Personnel de direction des composantes de l'établissement (**)	Plus élevé		11 561
	Moyen	70,64	2 415
	Moins élevé		0
Personnel de direction des services			22 616
	Moyen	18,30	6 159
	Moins élevé		0
Personnel de gérance des emplois de soutien	Plus élevé		33 728
	Moyen	71,54	2 969
	Moins élevé		0

(*) S'applique aux personnes qui ont perçu des remboursement de frais ou d'allocations; ne s'applique pas autrement.

(**) Excluant le doyen ou le personnel de rang équivalent

Les notes complémentaires ci-jointes font parties intégrantes de l'état du traitement.

NOTES COMPLÉMENTAIRES

Nom de l'université: Université de Sherbrooke

Année financière: 2003-2004

Note 1.

Pour fin de déclaration, lorsqu'une employée ou un employé a occupé plusieurs fonctions, les données suivantes ont été retenues:

- les fonctions au prorata de l'occupation

Note 2.

Le salaire de base du personnel de direction supérieure inclus les facteurs négociation accordés par le comité de rémunération.

Note 3.

Les autres éléments de traitement et les frais remboursés et allocations reflètent les sommes versées par le fonds sans restriction.

Note 4.

Tous les paiements des autres éléments de traitement reçus dans l'année, ont été déclarés au complet dans la dernière fonction, sans tenir compte de la période visée par la fonction.

Note 5.

Les frais remboursés et allocations comprennent des dépenses encourues pour d'autres personnes, notamment à titre de frais de représentation; de plus, les dépenses remboursées indirectement, tel l'achat de billets d'avion payés à une agence de voyage, ne sont pas incluses: les systèmes financiers de l'Université ne permettent pas d'extraire ces informations au prix d'un effort raisonnable.

NOTE COMPLÉMENTAIRE À L'ÉTAT DES TRAITEMENTS

Renseignements additionnels selon le paragraphe 4 de l'article 4.4 de la Loi sur les établissements
d'enseignement de niveau universitaire – Indemnités de départ

Année 2003-2004

Personnel en poste durant l'année financière et au début de la prochaine année financière

Poste	Titulaire	Date de fin de mandat	Indemnités si tit. reste à U/S	Référence	Indemnités si tit. quitte l'U/S
Recteur	Béchar, Bruno-Marie	05.05.31	123 323 123 323	5.1.4. - SAR 5.1.5. - SABB	
Rectrice adjointe et vice-rectrice à l'administration	Samoisette, Luce	05.05.31	86 540 86 540	5.1.4. - SAR 5.1.5. - SABB	
Vice-recteur à l'enseignement	Marceau, Denis	05.05.31	56 893 56 893	5.1.4 - SAR 5.1.5 - SABB	185 542 lettre
Vice-recteur à la recherche	Bourget, Edwin	05.05.31	54 836 104 448	4.2.1.2 - SAR 4.2.1.4 - SABB	78 007 Réf. 4.2.2
Vice-recteur à la communauté universitaire	Desclos, Jean	05.05.31	46 438 46 438	5.1.4. - SAR 5.1.5. - SABB	150 886 Réf. 5.3.1
Secrétaire général et vice-recteur aux ressources informationnelles	Buteau, Martin	05.05.31	60 010 60 010	5.1.4 - SAR 5.1.5 - SABB	
Vice-recteur adjoint	Bertrand, Jean-Pierre		15 824	5.2.4 - SAR	122 691 Réf. 5.3.1
Vice-recteur adjoint	Labossière, Pierre		23 473 23 473	5.1.4 - SAR 5.1.5 - SABB	
Vice-rectrice adjointe	Poirier, Lise		41 495	5.2.4 - SAR	117 691 Réf.5.3.1
Vice-recteur adjoint	Chassé, Jules-André		10 824 10 824	5.1.4 - SAR 5.1.5 - SABB	
Doyen Médecine	Hébert, Réjean	07.12.31	97 591 97 591	5.1.4 - SAR 5.1.5 - SABB	
Doyen F.L.S.H.	Chaput, Bernard	04.12.31	26 668 26 668	5.1.4 - SAR 5.1.5 - SABB	131 116 Réf. 5.3.1
Doyen F.E.P.S	Deshaies, Paul	07.08.29	24 625 24 625	5.1.4 - SAR 5.1.5 - SABB	129 073 Réf. 5.3.1

Doyen Administration	Noel, Roger	05.12.31	38 761 38 761	5.1.4 - SAR 5.1.5 - SABB	143 209 Réf. 5.3.1
Doyen Sciences	Goulet, Jean	05.06.09	18 278 104 448	4.2.1.2 - SAR 4.2.1.4 - SABB	
Doyen Génie	Marceau, Richard J.	05.05.31	18 278 110 000 (lettre)	4.2.1.2 - SAR 4.2.1.4. - SABB	
Doyenne Éducation	Garant, Céline	05.05.31	36 306 36 306	5.1.4 - SAR 5.1.5 - SABB	

NOTE COMPLÉMENTAIRE À L'ÉTAT DES TRAITEMENTS

CE TABLEAU COMPREND LES MONTANTS D'INDEMNITÉS DE DÉPART QUI SERONT ACQUIS LORS DE LA FIN DU MANDAT EN COURS.

Note : Les calculs d'indemnités sont basés sur les échelles de salaire et les échelons actuellement en vigueur.

SAR : Correspond au supplément administratif résiduel prévu au règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres de l'Université.

SABB : Réfère au congé sabbatique des cadres.



UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

Règlement 2575-120 Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres académiques de l'Université

APPROUVÉ PAR :	Conseil d'administration	Résolution :	A-8259
		Date :	28 juin 1982
MODIFIÉ PAR :	Conseil d'administration	Résolution :	A-8315
		Date :	1 ^{er} novembre 1982
		Résolution :	A-8753
		Date :	27 mai 1985
		Résolution :	A-9424 et A-9428
		Date :	29 mai 1989
		Résolution :	A-10138
		Date :	26 avril 1993
		Résolution :	A-10221
			A-10239
		Dates :	25 octobre 1993
			29 novembre 1993
		Résolution :	A-10393
		Date :	30 mai 1994
		Résolution :	CA-2000-06-19-20
Entrée en vigueur	Le 28 juin 1982		

TABLE DES MATIÈRES

1. DOYENNES ET DOYENS, DIRECTRICES ET DIRECTEURS GÉNÉRAUX, DIRECTRICES ET DIRECTEURS D'ÉCOLE, VICE-DOYENNES ET VICE-DOYENS ET SECRÉTAIRES DE FACULTÉ	2
2. ADJOINTES ET ADJOINTS AU RECTORAT.....	4
3. SECRÉTAIRE GÉNÉRALE OU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL ET VICE-RECTRICE OU VICE-RECTEUR ADJOINT AUX RESSOURCES HUMAINES ET À LA VIE ÉTUDIANTE	5
4. RECTRICE OU RECTEUR, VICE-RECTRICES OU VICE-RECTEURS	6

CONSIDÉRANT que pour les fins du présent Règlement, il faut comprendre, par "cadres de l'Université", les groupes suivants : a) doyennes et doyens, directrices et directeurs généraux des directions générales, directrices et directeurs des écoles, vice-doyennes et vice-doyens et secrétaires de faculté, b) adjointes et adjoints au rectorat, c) secrétaire générale et secrétaire général et vice-rectrice et vice-recteur adjoint aux ressources humaines et à la vie étudiante, d) rectrice et recteur et vice-rectrices et vice-recteurs. (Amendé le 19 juin 2000)

CONSIDÉRANT que, de façon générale, les mêmes principes de base sont appliqués aux différents groupes mentionnés au paragraphe précédent;

Le Conseil, pour ces motifs, adopte le Règlement suivant qui détermine certaines conditions de travail des cadres académiques de l'Université, tant durant l'exercice de leur mandat qu'à la fin de celui-ci.

1. DOYENNES ET DOYENS, DIRECTRICES ET DIRECTEURS GÉNÉRAUX, DIRECTRICES ET DIRECTEURS D'ÉCOLE, VICE-DOYENNES ET VICE-DOYENS ET SECRÉTAIRES DE FACULTÉ (Amendé le 19 juin 2000)

1.1 PENDANT L'EXERCICE DE LA FONCTION, la personne titulaire reçoit :

- 1.1.1 le traitement annuel auquel elle ou il aurait droit pour l'année en cours si elle ou il était demeuré dans le groupe de professeures ou de professeurs ou de professionnelles ou de professionnels auquel elle ou il appartenait avant sa nomination; (amendé le 1^{er} novembre 1982, le 19 juin 2000)
- 1.1.2 un supplément annuel dont le montant et les règles d'application sont établis par résolution du Comité de direction, le supplément devant être égal à celui de doyenne ou de doyen si la personne titulaire est directrice ou directeur général ou directrice ou directeur d'école; (amendé le 19 juin 2000)
- 1.1.3 le remboursement aux doyennes, doyens et directrice, directeur d'École, sur production de pièces justificatives, des frais de représentation jusqu'à concurrence d'une somme équivalente à celle prévue pour les vice-rectrices et vice-recteurs au paragraphe 4.1.3 du Règlement; (amendé le 30 mai 1994, le 19 juin 2000)
- 1.1.4 d'autres conditions déterminées par la rectrice ou le recteur dans certains cas individuels. (amendé le 19 juin 2000)

1.2 APRÈS L'EXERCICE DE LA FONCTION, la personne titulaire reçoit :

- 1.2.1 le traitement annuel tel que défini au paragraphe 1.1.1; cependant, si elle ou il a le statut de professionnel, elle ou il reçoit le traitement de son nouveau poste; (amendé le 1^{er} novembre 1982, le 19 juin 2000)
- 1.2.2 si elle ou il a exercé sa fonction durant au moins quatre (4) ans, une partie du supplément annuel, selon les taux suivants: 1^{re} année : soixante-quinze pour cent (75 %); 2^e année : cinquante pour cent (50 %); 3^e année : vingt-cinq pour cent (25 %); 4^e année et par la suite : zéro pour cent (0 %); (amendé le 19 juin 2000)

- 1.2.3 elle ou il est intégré, au terme de son (dernier) mandat, au groupe de professeures ou de professeurs et prioritairement au département auquel elle ou il appartenait avant sa nomination; cependant, si elle ou il a le statut de professionnelle ou professionnel, elle ou il reçoit les avantages mentionnés aux paragraphes 2.2.2.3 et 2.2.2.4; (amendé le 1^{er} novembre 1982, le 19 juin 2000)
- 1.2.4 si elle ou il a le statut de professeure ou de professeur et qu'elle ou il a exercé sa fonction durant au moins quatre (4) ans, elle ou il obtient un congé sabbatique d'une durée d'un (1) an, à la condition de ne pas avoir bénéficié d'un tel congé depuis au moins six (6) ans. Ce congé peut être accordé, sur décision de la rectrice ou du recteur, pour une ou des périodes comprises entre le début de la 1^{re} année suivant la fin du mandat et la fin de la 3^e année suivant la fin du mandat. (amendé le 1^{er} novembre 1982, le 19 juin 2000)
- Les conditions suivantes s'appliquent au congé :
- 1.2.4.1 elle ou il doit transmettre à la rectrice ou au recteur un projet en spécifiant les objectifs et les moyens envisagés pour le réaliser; (amendé le 19 juin 2000)
- 1.2.4.2 la rémunération, durant le congé, est égale à celle à laquelle il a droit en vertu des paragraphes 1.2.1 et 1.2.2;
- 1.2.4.3 les frais de déplacement sont les mêmes que ceux prévus dans la convention collective entre l'Université et le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université de Sherbrooke (SPPUS); (amendé le 19 juin 2000)
- 1.2.4.4 dans les trois (3) mois qui suivent la fin de son congé sabbatique, elle ou il doit transmettre à la rectrice ou au recteur un rapport détaillé concernant le déroulement de son congé; (amendé le 19 juin 2000)
- 1.2.4.5 elle ou il s'engage à poursuivre la réalisation du projet accepté et à revenir au service de l'Université pour une période égale à celle du congé obtenu; si elle ou il quitte avant d'avoir rempli ledit engagement pour des raisons autres que le décès ou l'invalidité permanente, elle ou il doit rembourser les sommes qu'elle ou il a reçues de l'Université au prorata du temps qu'elle ou il lui reste à remettre. Le remboursement doit se faire sur une période d'au plus quatre (4) ans à compter de la date de la fin du congé; (amendé le 19 juin 2000)
- 1.2.5 si elle ou il reçoit un mandat de moins de quatre (4) ans, elle ou il obtient des conditions déterminées par le Conseil d'administration au moment de sa nomination. (amendé le 19 juin 2000)

2. ADJOINTES ET ADJOINTS AU RECTORAT (Amendé le 19 juin 2000)

2.1 PENDANT L'EXERCICE DE LA FONCTION, la personne titulaire reçoit :

2.1.1 si elle ou il a le statut de professeure ou de professeur : (amendé le 19 juin 2000)

- 2.1.1.1 le traitement annuel auquel elle ou il aurait droit pour l'année en cours si elle ou il était demeuré dans le groupe de professeures ou de professeurs auquel elle ou il appartenait avant sa nomination; (amendé le 19 juin 2000)
- 2.1.1.2 un supplément annuel dont le montant et les règles d'application sont établis par résolution du Comité de direction; (amendé le 19 juin 2000)
- 2.1.1.3 d'autres conditions déterminées par résolution du Comité de direction dans certains cas individuels; (amendé le 19 juin 2000)

2.1.2 si elle ou il a le statut de professionnelle ou de professionnel :

- 2.1.2.1 le traitement annuel auquel elle ou il aurait droit pour l'année en cours si elle ou il était demeuré dans le groupe de professionnelles ou professionnels auquel elle ou il appartenait avant sa nomination; (amendé le 19 juin 2000)
- 2.1.2.2 un supplément annuel dont le montant et les règles d'application sont établis par résolution du Comité de direction; (amendé le 19 juin 2000)
- 2.1.2.3 d'autres conditions déterminées par résolution du Comité de direction dans certains cas individuels. (amendé le 19 juin 2000)

2.2 APRÈS L'EXERCICE DE LA FONCTION, la personne titulaire reçoit :

2.2.1 si elle ou il a le statut de professeure ou de professeur :

- 2.2.1.1 le traitement annuel tel que défini au paragraphe 2.1.1.1;
- 2.2.1.2 une partie du supplément annuel telle qu'établie au paragraphe 1.2.2;
- 2.2.1.3 elle ou il est intégré, au terme de son (dernier) mandat, au groupe de professeures ou de professeurs et prioritairement au département auquel elle ou il appartenait avant sa nomination; (amendé le 19 juin 2000)
- 2.2.1.4 elle ou il obtient un congé sabbatique selon les modalités établies au paragraphe 1.2.4; (amendé le 19 juin 2000)

- 2.2.1.5 si elle ou il reçoit un mandat de moins de quatre (4) ans, elle ou il obtient des conditions déterminées par le Conseil d'administration au moment de sa nomination; (amendé le 19 juin 2000)
- 2.2.2 si elle ou il a le statut de professionnelle ou de professionnel :
 - 2.2.2.1 le traitement annuel de son nouveau poste;
 - 2.2.2.2 une partie du supplément annuel telle qu'établie au paragraphe 2.2.2;
 - 2.2.2.3 elle ou il est intégré, au terme de son (dernier) mandat, au groupe du personnel administratif et professionnel de l'Université, et prioritairement au service auquel elle ou il appartenait avant sa nomination; (amendé le 19 juin 2000)
 - 2.2.2.4 elle ou il peut bénéficier, au besoin, d'un programme de perfectionnement d'une durée maximale de six (6) mois, en vue de lui permettre, compte tenu de ses qualifications, d'occuper un poste compatible avec sa formation et son expérience; (amendé le 19 juin 2000)
 - 2.2.2.5 si elle ou il reçoit un mandat de moins de quatre (4) ans, elle ou il obtient des conditions déterminées par le Conseil d'administration au moment de sa nomination. (amendé le 19 juin 2000)

3. **SECRÉTAIRE GÉNÉRALE OU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL ET VICE-RECTRICE OU VICE-RECTEUR ADJOINT AUX RESSOURCES HUMAINES ET À LA VIE ÉTUDIANTE** (amendé le 27 mai 1985, le 29 mai 1989, le 26 avril 1993, le 25 octobre 1993, le 29 novembre 1993, le 19 juin 2000)

3.1 **PENDANT L'EXERCICE DE LA FONCTION, la personne titulaire reçoit :**

- 3.1.1 le traitement annuel auquel elle ou il aurait droit pour l'année en cours si elle ou il était demeuré dans le groupe de professeures ou professeurs ou de professionnelles ou professionnels auquel elle ou il appartenait avant sa nomination; (amendé le 19 juin 2000)
- 3.1.2 un supplément annuel dont le montant équivaut à vingt-cinq pour cent (25%) du traitement annuel indiqué au paragraphe 3.1.1;
- 3.1.3 le remboursement, sur production de pièces justificatives, des frais de représentation jusqu'à concurrence (de trois mille dollars (3 000 \$) annuellement si elle ou il est secrétaire général, à partir du 1^{er} juin 1994) et de deux mille dollars (2 000 \$) annuellement si elle est vice-rectrice adjointe ou s'il est vice-recteur adjoint aux ressources humaines et à la vie étudiante; ce montant est indexé annuellement et réexaminé au terme du mandat de la personne titulaire du poste; (amendé le 29 mai 1989, le 25 octobre et 29 novembre 1993, le 19 juin 2000);
- 3.1.4 d'autres conditions déterminées par la rectrice ou le recteur. (amendé le 19 juin 2000)

3.2 APRÈS L'EXERCICE DE LA FONCTION, la personne titulaire reçoit :

- 3.2.1 le traitement annuel tel que défini au paragraphe 3.1.1
- 3.2.2 une partie du supplément annuel telle qu'établie au paragraphe 1.2.2;
- 3.2.3 elle ou il est intégré, au terme de son (dernier) mandat, soit au groupe de professeures ou professeurs et prioritairement au département auquel elle ou il appartenait avant sa nomination, ou soit au groupe du personnel administratif et professionnel et prioritairement au service auquel elle ou il appartenait avant sa nomination; (amendé le 19 juin 2000)
- 3.2.4 elle ou il obtient un congé sabbatique selon les modalités établies au paragraphe 1.2.4 si elle ou il a le statut de professeure ou professeur ou elle ou il peut bénéficier, au besoin, si elle ou il a le statut de professionnelle ou de professionnel, d'un programme de perfectionnement d'une durée maximale de six (6) mois en vue de lui permettre, compte tenu de ses qualifications, d'occuper un poste compatible avec sa formation et son expérience; (amendé le 19 juin 2000)
- 3.2.5 si elle ou il reçoit un mandat de moins de quatre (4) ans, elle ou il obtient des conditions déterminées par le Conseil d'administration au moment de sa nomination.

4. RECTRICE OU RECTEUR, VICE-RECTRICES OU VICE-RECTEURS (amendé les 25 octobre et 29 novembre 1993, le 19 juin 2000)

4.1 PENDANT L'EXERCICE DE LA FONCTION, la personne titulaire reçoit :

- 4.1.1 le traitement annuel correspondant à celui d'une professeure ou d'un professeur titulaire, avec doctorat, de l'échelon le plus élevé tel qu'établi par la convention collective avec le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université de Sherbrooke (SPPUS); (amendé le 19 juin 2000)
- 4.1.2 un supplément annuel égal à cinquante-cinq pour cent (55 %) (à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) à partir du 1^{er} juin 1997) de son traitement annuel si elle est rectrice ou s'il est recteur et de trente-cinq pour cent (35 %) si elle est vice-rectrice ou s'il est vice-recteur; (amendé les 25 octobre et 29 novembre 1993, le 19 juin 2000)
- 4.1.3 le remboursement, sur production de pièces justificatives, de frais de représentation jusqu'à concurrence de douze mille dollars (12 000 \$) à partir du 1^{er} juin 1994 annuellement si elle est rectrice ou s'il est recteur et de six mille dollars (6 000 \$) à partir du 1^{er} juin 1994 annuellement si elle est vice-rectrice ou s'il est vice-recteur; ces montants sont indexés annuellement et réexaminés au terme du mandat de la personne titulaire du poste; (amendé le 29 mai 1989, les 25 octobre et 29 novembre 1993, le 19 juin 2000)
- 4.1.4 d'autres conditions, le cas échéant :
 - 4.1.4.1 déterminées, si elle est rectrice ou s'il est recteur, par un comité composé du chancelier ou de sa ou de son représentant qui préside, de la présidente ou du président de la dernière Assemblée universitaire et de la présidente

ou du président du Comité de mise en candidature constitué en vue de la nomination de la rectrice ou du recteur; (amendé le 19 juin 2000)

4.1.4.2 déterminées, si elle est vice-rectrice ou s'il est vice-recteur, par la rectrice ou le recteur; (amendé le 19 juin 2000)

4.1.5 les avantages sociaux en vigueur à l'Université.

4.2 APRÈS L'EXERCICE DE LA FONCTION, la personne titulaire reçoit :

4.2.1 si elle ou il reste à l'Université : (amendé le 19 juin 2000)

4.2.1.1 le traitement annuel de son nouveau poste;

4.2.1.2 si elle ou il a exercé sa fonction durant au moins quatre (4) ans, une partie du supplément annuel, selon les taux suivants : 1^{re} année : soixante-quinze pour cent (75 %); 2^e année : cinquante pour cent (50 %); 3^e année : vingt-cinq pour cent (25 %); 4^e année et par la suite : zéro pour cent (0 %); (amendé le 19 juin 2000)

4.2.1.3 la permanence dans le poste que doit lui offrir l'Université;

4.2.1.4 si elle ou il a exercé sa fonction durant au moins quatre (4) ans, elle ou il obtient un congé sabbatique d'une durée d'un (1) an. Ce congé est soumis aux mêmes conditions que celles stipulées au paragraphe 1.2.4; (amendé le 19 juin 2000)

4.2.2 si elle ou il quitte l'Université dans les trois (3) mois de l'entrée en fonction de sa ou de son successeur et après avoir exercé sa fonction durant au moins quatre (4) ans, elle ou il reçoit une indemnité de départ équivalente à six (6) mois de la rémunération de la dernière année de son mandat, payable, à son choix, au cours des douze (12) mois suivant son départ; (amendé le 19 juin 2000)

4.2.3 si elle ou il reçoit un mandat de moins de quatre (4) ans, elle ou il obtient des conditions déterminées par le Conseil d'administration au moment de sa nomination. (amendé le 19 juin 2000)

5. L'Université s'engage à prendre fait et cause pour chacune et chacun des cadres couverts par le présent Règlement si sa responsabilité civile est engagée par le fait normal de ses fonctions. À cet égard, l'Université convient de n'exercer aucune réclamation contre elle ou lui à moins d'une faute lourde de sa part dont la preuve incombe à l'Université. (amendé le 19 juin 2000)

6. Une personne cadre ne peut pas cumuler deux suppléments annuels, ni deux congés sabbatiques, en tout ou en partie. (amendé le 19 juin 2000)

7. Le présent Règlement abroge et remplace le Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres supérieurs de l'Université et de leurs adjoints adopté par le Conseil d'administration le 27 avril 1981. Il est cependant entendu que telle abrogation ne peut porter atteinte aux droits des personnes qui, jusqu'à ce jour, étaient régies par le Règlement abrogé et que telle abrogation est sans effet à leur égard pour le ou les mandats accomplis ou engagés sous l'autorité du Règlement abrogé.
8. Le présent Règlement entre en vigueur le 28 juin 1982 et s'applique aux cadres pour les mandats ou les renouvellements de mandat débutant à compter de cette date.
Les amendements au présent règlement entrent en vigueur le 19 juin 2000.

RÈGLEMENT 2575-008

TITRE :	Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres académiques		
APPROUVÉ PAR :	Conseil d'administration	Résolution :	A-8259
		Date :	28 juin 1982
MODIFIÉ PAR :	Conseil d'administration	Résolution :	A-8315
		Date :	1 ^{er} novembre 1982
		Résolution :	A-8753
		Date :	27 mai 1985
		Résolutions :	A-9424 et A-9428
		Date :	29 mai 1989
		Résolution :	A-10138
		Date :	26 avril 1993
		Résolutions :	A-10221
			A-10239
		Dates :	25 octobre 1993
			29 novembre 1993
		Résolution :	A-10393
		Date :	30 mai 1994
		Résolution :	CA-2000-06-19-20
		Résolution :	CA-2001-08-27-11
		Résolution :	CA-2002-02-25-09
		Résolution :	CA-2002-06-17-12
		Résolution :	CA-2002-09-30-12
		Résolution :	CA-2003-03-31-13
		Résolution :	CA-2003-06-16-15
		Résolution :	CA-2004-05-25-16
ENTRÉE EN VIGUEUR :	Le 28 juin 1982		

SOMMAIRE

1. OBJET	2
2. CHAMP D'APPLICATION	2
3. DÉFINITIONS	2
4. CONDITIONS APPLICABLES PENDANT L'EXERCICE DE LA FONCTION.....	2
5. CONDITIONS APPLICABLES APRÈS L'EXERCICE DE LA FONCTION	4
6. RESPONSABILITÉ CIVILE	5
7. CUMUL DE FONCTIONS	6
8. DISPOSITIONS TRANSITOIRES	6
9. RESPONSABILITÉ DE LA DIFFUSION ET DE L'APPLICATION DU RÈGLEMENT	6
10. ENTRÉE EN VIGUEUR DU RÈGLEMENT	6
11. ENTRÉE EN VIGUEUR DU RÈGLEMENT MODIFIÉ	6

1. OBJET

Le présent Règlement détermine certaines conditions de travail des cadres académiques, tant durant qu'après l'exercice de leur fonction.

2. CHAMP D'APPLICATION

Les personnes visées par les dispositions du présent Règlement, qu'elles aient le statut de professeure ou professeur ou le statut de professionnelle ou professionnel ou cadre sont les suivantes :

- la rectrice ou le recteur;
- la rectrice adjointe ou le recteur adjoint;
- les vice-rectrices et vice-recteurs;
- la secrétaire générale ou le secrétaire général;
- les vice-rectrices adjointes et vice-recteurs adjoints;
- les doyennes et les doyens;
- les vices-doyennes et vice-doyens;
- les secrétaires de faculté;
- les directrices et directeurs de département non syndiqués.

3. DÉFINITIONS

Dans ce Règlement, à moins que le contexte n'impose un sens différent, les expressions et les termes suivants signifient :

- 3.1 Traitement de base : tel que défini à l'annexe;
- 3.2 Supplément administratif : tel que défini à l'annexe;
- 3.3 Comité de rémunération : Comité de rémunération du Conseil d'administration de l'Université;
- 3.4 Fonction : aux fins des présentes, une fonction consiste en l'exercice d'une des fonctions énumérées à l'article 2 ou de plusieurs d'entre elles exercées consécutivement.

4. CONDITIONS APPLICABLES PENDANT L'EXERCICE DE LA FONCTION

Pendant l'exercice de la fonction, la personne titulaire reçoit :

4.1 Dans le cas de la rectrice ou du recteur :

- 4.1.1 un traitement de base annuel;
- 4.1.2 s'il y a lieu, d'autres conditions déterminées par la présidente ou le président du Conseil d'administration, la présidente ou le président du Comité de rémunération et une troisième personne à être nommée par le Conseil d'administration parmi ses membres;
- 4.1.3 le remboursement, sur production de pièces justificatives, de frais de représentation discrétionnaires jusqu'à concurrence de douze mille dollars (12 000 \$) annuellement.

4.2 Dans le cas de la rectrice adjointe ou du recteur adjoint, des vice-rectrices et vice-recteurs, de la secrétaire générale ou du secrétaire général :

- 4.2.1 un traitement de base annuel;
- 4.2.2 s'il y a lieu, d'autres conditions déterminées par la rectrice ou le recteur, après consultation auprès de la présidente ou du président du Comité de rémunération;
- 4.2.3 le remboursement, sur production de pièces justificatives, de frais de représentation discrétionnaires jusqu'à concurrence de six mille dollars (6 000 \$) annuellement.

4.3 Dans le cas des vice-rectrices adjointes et vice-recteurs adjoints :

- 4.3.1 un traitement de base annuel;
- 4.3.2 s'il y a lieu, d'autres conditions déterminées par la rectrice ou le recteur, après consultation auprès de la présidente ou du président du Comité de rémunération;
- 4.3.3 le remboursement, sur production de pièces justificatives, de frais de représentation discrétionnaires jusqu'à concurrence de deux mille dollars (2 000 \$) annuellement.

4.4 Dans le cas des doyennes et doyens :

- 4.4.1 un traitement de base annuel;
- 4.4.2 s'il y a lieu, peut s'ajouter un supplément négocié avec la rectrice ou le recteur et la présidente ou le président du Comité de rémunération. Ce supplément est basé notamment sur la taille de la faculté, la complexité et l'ampleur de la tâche à accomplir et, le cas échéant, la rémunération selon le marché de la discipline de la ou du titulaire;
- 4.4.3 s'il y a lieu, d'autres conditions déterminées par la rectrice ou le recteur, après consultation auprès de la présidente ou du président du Comité de rémunération.
- 4.4.4 le remboursement, sur production de pièces justificatives, de frais de représentation discrétionnaires jusqu'à concurrence de six mille dollars (6 000 \$) annuellement.

4.5 Dans le cas des vice-doyennes et vice-doyens, secrétaires de faculté et directrices et directeurs de département non syndiqués :

- 4.5.1 un traitement annuel constitué du salaire de la professeure ou du professeur, auquel s'ajoute un supplément administratif;
- 4.5.2 dans le cas des cadres académiques non professeures ou non professeurs, le traitement est établi en fonction d'une évaluation spécifique du poste occupé et des responsabilités confiées;
- 4.5.3 s'il y a lieu, à la demande de la doyenne ou du doyen, d'autres conditions déterminées par la rectrice ou le recteur, après consultation auprès de la présidente ou du président du Comité de rémunération.

5. CONDITIONS APPLICABLES APRÈS L'EXERCICE DE LA FONCTION

Après l'exercice de la fonction, la personne titulaire reçoit :

5.1 Si elle ou il a le statut de professeure ou professeur et reste à l'emploi de l'Université :

- 5.1.1 à la fin de l'exercice de sa fonction, elle ou il est intégré au groupe de professeures et professeurs, et prioritairement au département auquel elle ou il appartenait avant sa nomination;
- 5.1.2 la permanence dans le poste que doit lui offrir l'Université;
- 5.1.3 le traitement annuel auquel elle ou il aurait droit pour l'année en cours si elle ou il était demeuré dans le groupe des professeures et professeurs;
- 5.1.4 si elle ou il a exercé sa fonction durant au moins quatre (4) ans, pendant la première année qui suit la fin de l'exercice de sa fonction, un montant, calculé sur une base annuelle, équivalent à l'écart entre le traitement qu'elle ou il recevait la dernière année de l'exercice de sa fonction comme cadre académique, et son traitement comme professeure ou professeur;
- 5.1.5 si elle ou il a exercé sa fonction durant au moins quatre (4) ans, elle ou il obtient un congé de perfectionnement d'une durée d'un (1) an, à la condition de ne pas avoir bénéficié d'un congé de perfectionnement depuis au moins six (6) ans. Ce congé peut être accordé, sur décision de la rectrice ou du recteur, pour une ou des périodes comprises entre le début de la 1^{re} année suivant la fin de l'exercice de sa fonction et la 3^e année suivant la fin de l'exercice de sa fonction. Durant ce congé, les conditions suivantes s'appliquent :
 - les frais de déplacement sont les mêmes que ceux prévus dans la convention collective qui couvre ses conditions de travail;
 - dans les trois (3) mois qui suivent la fin de son congé de perfectionnement, elle ou il doit transmettre à la rectrice ou au recteur un rapport détaillé concernant le déroulement de son congé;
 - elle ou il s'engage à poursuivre la réalisation du projet accepté et à demeurer à l'emploi de l'Université pour une période d'au moins (3) trois ans selon le régime d'emploi qu'elle ou il avait avant le congé de perfectionnement; si elle ou il quitte avant d'avoir rempli ledit engagement pour des raisons autres que le décès ou l'invalidité permanente, elle ou il doit rembourser les sommes qu'elle ou il a reçues de l'Université, au prorata du temps qu'il lui reste à remettre, ou toute autre somme déterminée par la rectrice ou le recteur après consultation de la présidente ou du président du Comité de rémunération, sans excéder les conditions octroyées pour un mandat de quatre (4) ans;
- 5.1.6 si elle ou il a exercé sa fonction moins de quatre (4) ans, elle ou il obtient des conditions déterminées par la rectrice ou le recteur, après consultation auprès de la présidente ou du président du Comité de rémunération.

5.2 Si elle ou il a le statut de professionnelle ou professionnel ou de cadre et reste à l'emploi de l'Université :

- 5.2.1 à la fin de l'exercice de sa fonction, elle ou il est intégré au groupe du personnel administratif et professionnel ou au groupe des cadres de l'Université et prioritairement, à l'unité administrative à laquelle elle ou il appartenait avant sa nomination;
- 5.2.2 la permanence dans le poste que doit lui offrir l'Université;
- 5.2.3 le traitement en fonction de son nouveau poste;
- 5.2.4 si elle ou il a exercé sa fonction durant au moins quatre (4) ans, pendant la première année qui suit la fin de l'exercice de sa fonction, un montant, calculé sur une base annuelle, équivalent à l'écart entre le traitement qu'elle ou il recevait la dernière année de l'exercice de sa fonction comme cadre académique, et son traitement comme professionnelle ou professionnel ou comme cadre, au moment de sa réintégration;
- 5.2.5 elle ou il peut bénéficier, au besoin, d'un programme de perfectionnement d'une durée maximale de six (6) mois en vue de lui permettre, compte tenu de ses qualifications, d'occuper un poste compatible avec sa formation et son expérience. Durant ce programme, la condition suivante s'applique :
 - le programme de perfectionnement doit être approuvé préalablement par le Comité de direction;
- 5.2.6 si elle ou il a exercé sa fonction moins de quatre (4) ans, elle ou il obtient des conditions déterminées par la rectrice ou le recteur, après consultation auprès de la présidente ou du président du Comité de rémunération, sans excéder les conditions octroyées pour un mandat de quatre (4) ans.

5.3 Si elle ou il prend sa retraite dès la fin de l'exercice de sa fonction :

- 5.3.1 si elle ou il a exercé sa fonction durant au moins quatre (4) ans, et si elle ou il a atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans à la date de son départ, elle ou il reçoit une allocation de retraite d'un montant équivalant à un mois de son traitement comme cadre de la dernière année d'exercice de la fonction, pour chaque année à l'emploi de l'Université à titre de professeure ou de professeur, de professionnelle ou de professionnel, de cadre jusqu'à un maximum de douze (12) mois;
- 5.3.2 si elle ou il a exercé sa fonction durant moins de quatre (4) ans, elle ou il obtient des conditions déterminées par la rectrice ou le recteur, après consultation auprès de la présidente ou du président du Comité de rémunération, sans excéder les conditions octroyées pour un mandat de quatre (4) ans.

6. RESPONSABILITÉ CIVILE

L'Université s'engage à prendre fait et cause pour chacune et chacun des cadres couverts par le présent Règlement si sa responsabilité civile est engagée par le fait normal de ses fonctions. À cet égard, l'Université convient de n'exercer aucune réclamation contre elle ou lui, à moins d'une faute lourde de sa part dont la preuve incombe à l'Université.

7. CUMUL DE FONCTIONS

Le cumul de fonctions de cadre académique, sauf si autrement spécifié, ne peut en aucun cas avoir pour effet d'augmenter la rémunération ou d'obtenir des avantages dans le cadre du présent Règlement.

8. DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Le présent Règlement s'applique rétroactivement au 1^{er} juin 2001, étant entendu que les personnes nommées ou en fonction au 31 mai 2001, ou dont les conditions de travail pendant ou après l'exercice de la fonction sont encore régies par les dispositions en vigueur au 31 mai 2001, devront signifier par écrit leur choix entre le nouveau régime et le régime en vigueur au 31 mai 2001 dans un délai de trente (30) jours de la date suivant l'adoption des présentes modifications par le Conseil d'administration.

9. RESPONSABILITÉ DE LA DIFFUSION ET DE L'APPLICATION DU RÈGLEMENT

La vice-rectrice ou le vice-recteur à la communauté universitaire est responsable de la diffusion et de l'application du présent Règlement.

10. ENTRÉE EN VIGUEUR DU RÈGLEMENT

Le présent Règlement est entré en vigueur le 28 juin 1982.

11. ENTRÉE EN VIGUEUR DU RÈGLEMENT MODIFIÉ

Les présentes modifications au Règlement entrent en vigueur le 31 mars 2003.

ANNEXE

Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres académiques

Règlement 2575-008

1. Dans le cas des vice-doyennes, vice-doyens, des secrétaires de faculté et des directrices et directeurs de département non syndiqués le supplément administratif annuel est de huit mille trois cent soixante-quatre dollars (8 364 \$).
2. Pour les autres cadres académiques, le montant du traitement de base est le suivant :

1^{er} juin 2004

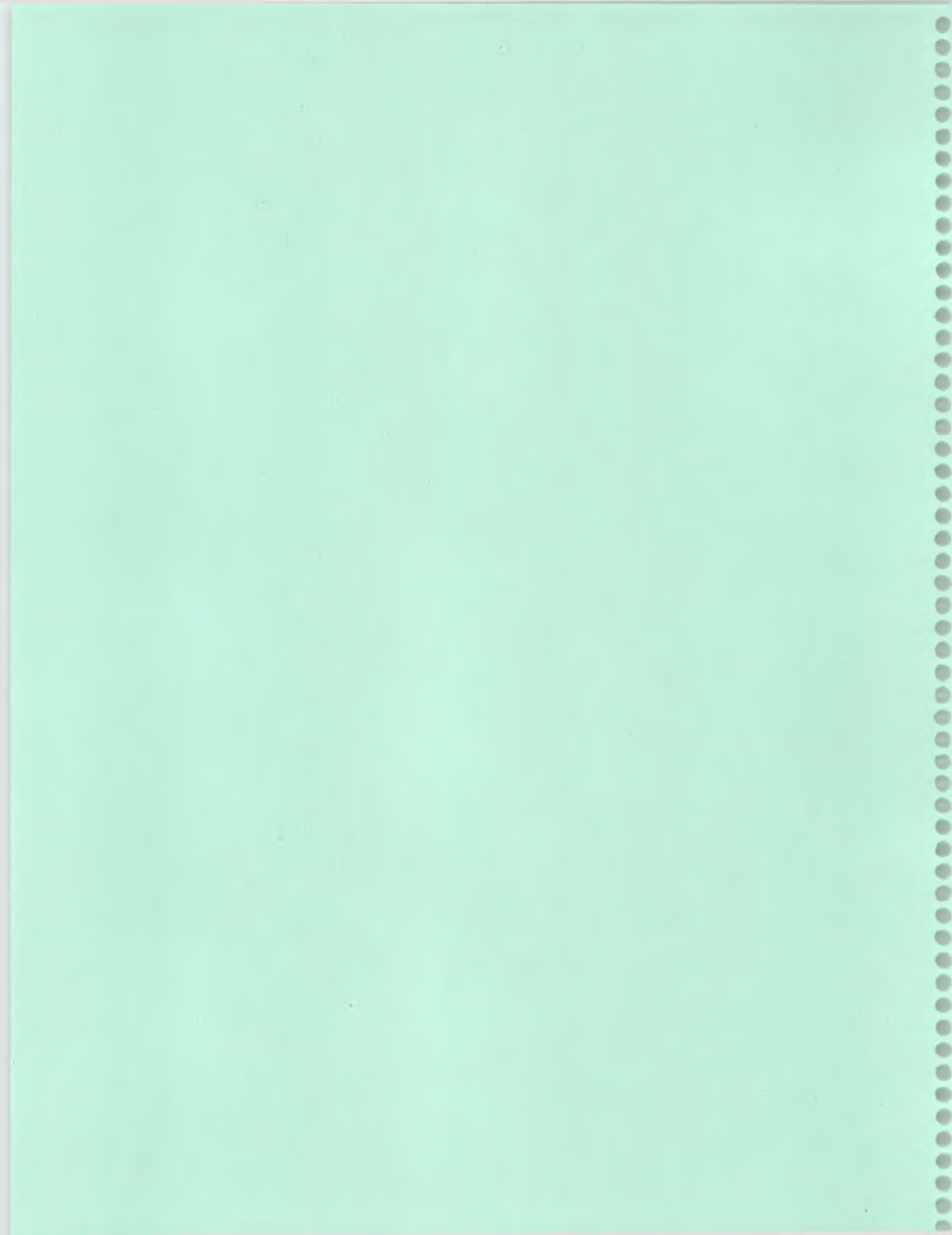
Rectrice et recteur	211 240 \$
Rectrice adjointe ou recteur adjoint	175 028 \$
Secrétaire générale ou secrétaire général Vice-rectrice ou vice-recteur	150 886 \$
Vice-rectrice adjointe ou vice-recteur adjoint	117 691 \$
Doyenne ou doyen	120 709 \$

3. Les montants inscrits au point 2 s'appliquent à compter du 1^{er} juin 2003 et sont ajustés à compter du 1^{er} juin 2004.
4. Tous les montants inscrits dans la présente annexe sont indexés, conformément à la politique salariale gouvernementale telle qu'appliquée à chaque année à l'ensemble des employées et employés de l'Université.
5. La rémunération des cadres académiques sera révisée annuellement.

Annexe modifiée au conseil d'administration du 25 mai 2004 (CA-2004-05-25-16)



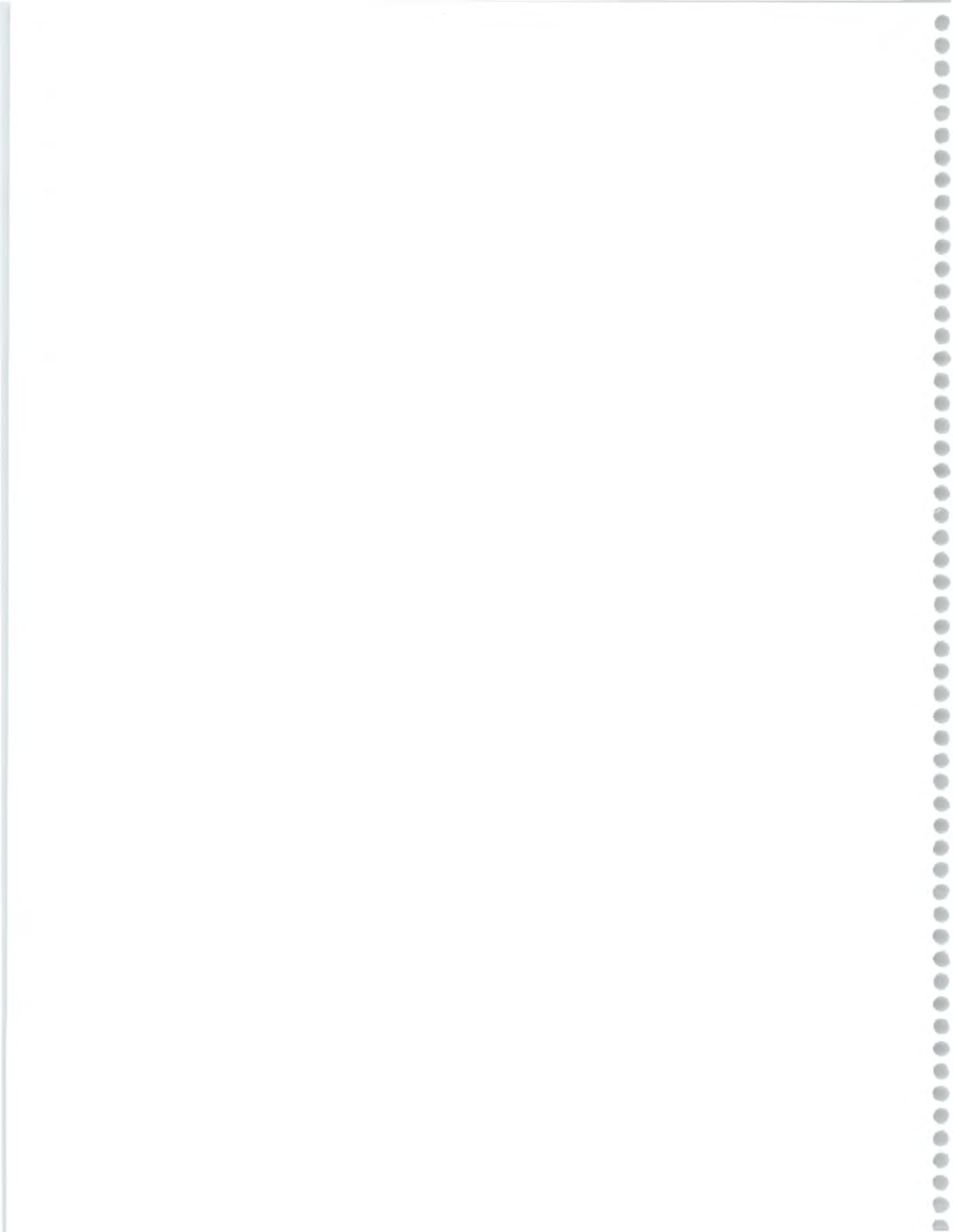




SECTION II : LA PERFORMANCE

**LE TAUX DE RÉUSSITE
PAR SECTEUR DISCIPLINAIRE
POUR CHAQUE GRADE UNIVERSITAIRE**

**LA DURÉE MOYENNE DES ÉTUDES
PAR SECTEUR DISCIPLINAIRE
POUR L'OBTENTION DU GRADE UNIVERSITAIRE**



RAPPORT ANNUEL 2003-2004 : PERSÉVÉRANCE DES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS

TAUX DE RÉUSSITE, PAR SECTEUR DISCIPLINAIRE, POUR CHAQUE GRADE UNIVERSITAIRE
DURÉE MOYENNE DES ÉTUDES, PAR SECTEUR DISCIPLINAIRE, POUR L'OBTENTION D'UN GRADE UNIVERSITAIRE

NIVEAU 1er CYCLE: PROGRAMMES DE BACCALAURÉATS

SECTEURS DISCIPLINAIRES	NOMBRE DE PERSONNES : COHORTE D'AUTOMNE 1998						TAUX				
	Nouvelles inscriptions	Grades obtenus	Durée moyenne des études (ans)	Autres grades ou dip. obtenus	Aux études ou inscr. autre prog.	Dossiers inactifs (départs)	Grades obtenus	Autres grades ou dip. obtenus	Aux études ou inscr. autre prog.	Dossiers inactifs (départs)	Total diplômes obtenus
SCIENCES DE LA SANTÉ - MID	66	64	4.1	-	1	1	97.0%	-	1.5%	1.5%	97.0%
SCIENCES DE LA SANTÉ PARA-MÉD.	30	25	3.0	-	-	5	83.3%	-	-	16.7%	83.3%
SCIENCES PURES	224	156	3.2	24	9	35	69.6%	10.7%	4.0%	15.6%	80.4%
SCIENCES APPLIQUÉES	484	364	4.1	41	20	59	75.2%	8.5%	4.1%	12.2%	83.7%
SCIENCES HUMAINES	177	129	3.0	12	7	29	72.9%	6.8%	4.0%	16.4%	79.7%
SCIENCES DE L'ÉDUCATION	515	379	3.6	32	25	79	73.6%	6.2%	4.9%	15.3%	79.8%
SCIENCES DE L'ADMINISTRATION	322	248	3.0	18	12	44	77.0%	5.6%	3.7%	13.7%	82.6%
ARTS	17	6	2.9	1	1	9	35.3%	5.9%	5.9%	52.9%	41.2%
LETTRES	84	54	3.2	9	7	14	64.3%	10.7%	8.3%	16.7%	75.0%
DROIT	165	108	2.8	12	2	43	65.5%	7.3%	1.2%	26.1%	72.7%
TOTAL	2084	1533	s/o	149	84	318	73.6%	7.1%	4.0%	15.3%	80.7%

Notes:

- La cohorte analysée comprend tous les étudiantes et étudiants n'ayant jamais fréquenté d'établissement universitaire avant leur admission à l'U. de S. et qui ont entrepris un programme de baccalauréat à l'automne 1998 en première année, dans un régime d'inscription à temps complet.
- Durée moyenne des études pour l'obtention du grade : à noter qu'au secteur Sc. de la santé, la durée normale du programme de M.D. (doctorat en médecine) s'échelonne sur 4 années. Aux secteurs des Sc. pures, des Sc. appliquées et des Sc. de l'administration, la très grande majorité des programmes sont offerts en régime coopératif, ce qui entraîne une durée normale des études généralement augmentée de 1 ou 2 trimestres par rapport à un programme d'études en régime régulier. Il faut également noter qu'aux Sc. appliquées, les programmes sont de 120 crédits donc d'une durée minimale de 4 ans en régime régulier et de 4.3 ans en régime coopératif; ainsi qu'à la Faculté d'éducation où 3 programmes sont de 120 crédits.
- Relevé des grades obtenus: aux grades obtenus sont ajoutés 7 dossiers d'étudiantes et étudiants qui ont complété avec succès leur programme d'études, n'ont pas obtenu leur diplôme à ce jour, mais l'obtiendront sur réussite de l'exigence de connaissance de la langue française (dont 6 sur réussite de l'exigence supplémentaire des facultés).

RAPPORT ANNUEL 2003-2004 : PERSÉVÉRANCE DES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS

TAUX DE RÉUSSITE, PAR SECTEUR DISCIPLINAIRE, POUR CHAQUE GRADE UNIVERSITAIRE
DURÉE MOYENNE DES ÉTUDES, PAR SECTEUR DISCIPLINAIRE, POUR L'OBTENTION D'UN GRADE UNIVERSITAIRE

NIVEAU 2e CYCLE: PROGRAMMES DE MAÎTRISES		NOMBRE DE PERSONNES : COHORTE D'AUTOMNE 1997										TAUX			
SECTEURS DISCIPLINAIRES	Nouvelles inscriptions	Grades obtenus	Durée moyenne des études (ans)	Autres grades ou dip. obtenus	Aux études ou inscr. autre prog.	Dossiers inactifs (départs)	Grades obtenus	Autres grades ou dip. obtenus	Aux études ou inscr. autre prog.	Dossiers inactifs (départs)	Total diplômes obtenus				
SCIENCES DE LA SANTÉ - MD	9	2	2.8	1	1	5	22.2%	11.1%	11.1%	55.6%	33.3%				
SCIENCES DE LA SANTÉ PARA-MÉD.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
SCIENCES PURES	68	48	2.5	7	2	11	70.6%	10.3%	2.9%	16.2%	80.9%				
SCIENCES APPLIQUÉES	23	15	2.7	1	2	5	65.2%	4.3%	8.7%	21.7%	69.6%				
SCIENCES HUMAINES	85	63	2.8	2	3	17	74.1%	2.4%	3.5%	20.0%	76.5%				
SCIENCES DE L'ÉDUCATION	66	34	3.0	3	12	17	51.5%	4.5%	18.2%	25.8%	56.1%				
SCIENCES DE L'ADMINISTRATION	135	116	1.5	3	4	12	85.9%	2.2%	3.0%	8.9%	88.1%				
ARTS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
LETTRES	20	11	3.8	-	-	9	55.0%	-	-	45.0%	55.0%				
DROIT	59	37	3.2	5	7	10	62.7%	8.5%	11.9%	16.9%	71.2%				
TOTAL	465	326	s/o	22	31	86	70.1%	4.7%	6.7%	18.5%	74.8%				

Notes:

1. La cohorte analysée comprend tous les étudiantes et étudiants admis à l'automne 1997 en première année d'un programme de maîtrise dans un régime d'inscription à temps complet.
2. Dans la colonne : autres diplômes : 3 étudiante ou étudiant a été autorisé à quitter son programme de maîtrise avant l'obtention du diplôme, pour être admis et diplômé dans un programme de doctorat.
3. Dans la colonne : aux études ou inscr. autre prog. : aucun étudiante ou étudiant a été autorisé à quitter son programme de maîtrise avant l'obtention du diplôme pour être admis dans un programme de doctorat.

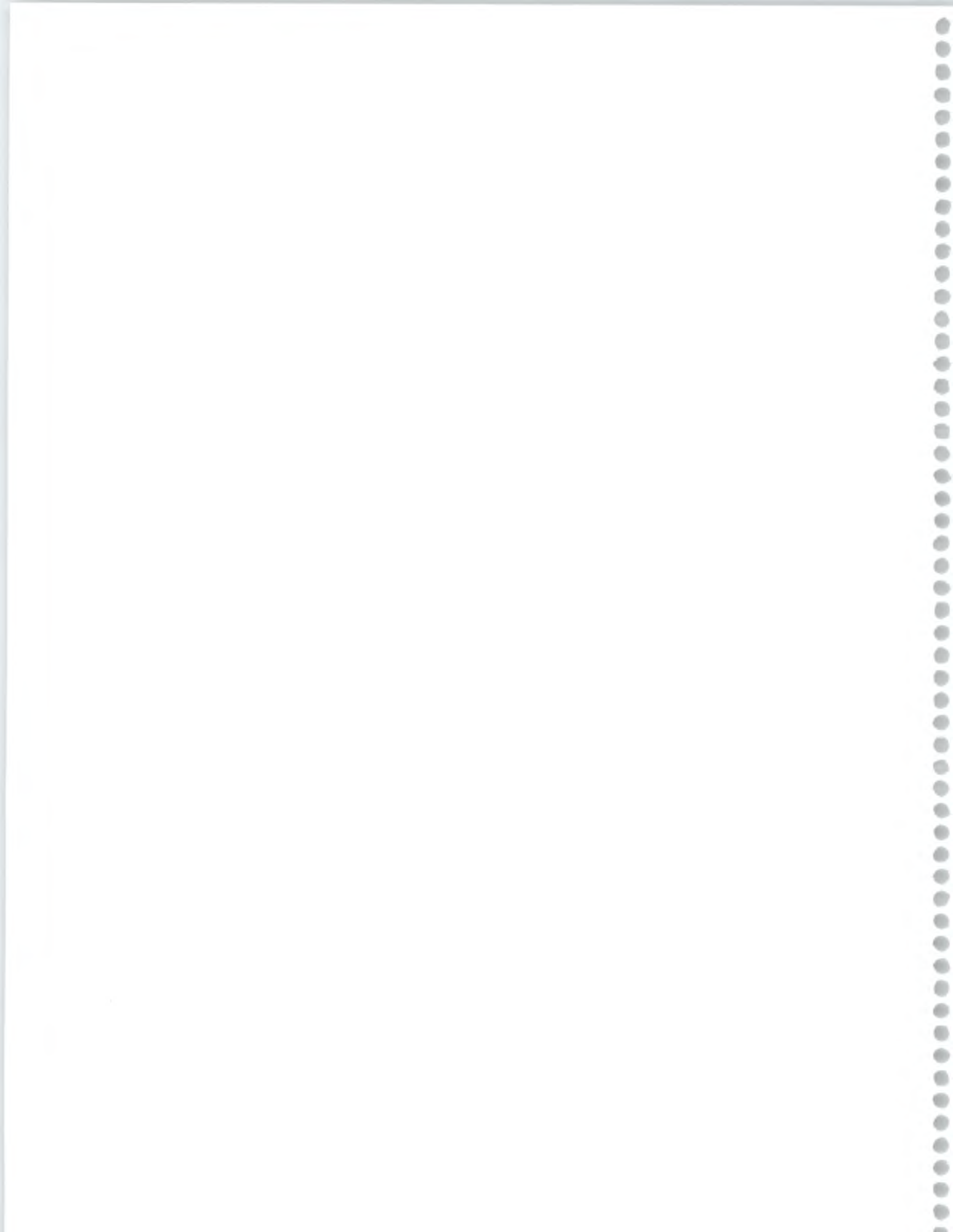
RAPPORT ANNUEL 2003-2004 : PERSÉVÉRANCE DES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS

TAUX DE RÉUSSITE, PAR SECTEUR DISCIPLINAIRE, POUR CHAQUE GRADE UNIVERSITAIRE
DURÉE MOYENNE DES ÉTUDES, PAR SECTEUR DISCIPLINAIRE, POUR L'OBTENTION D'UN GRADE UNIVERSITAIRE

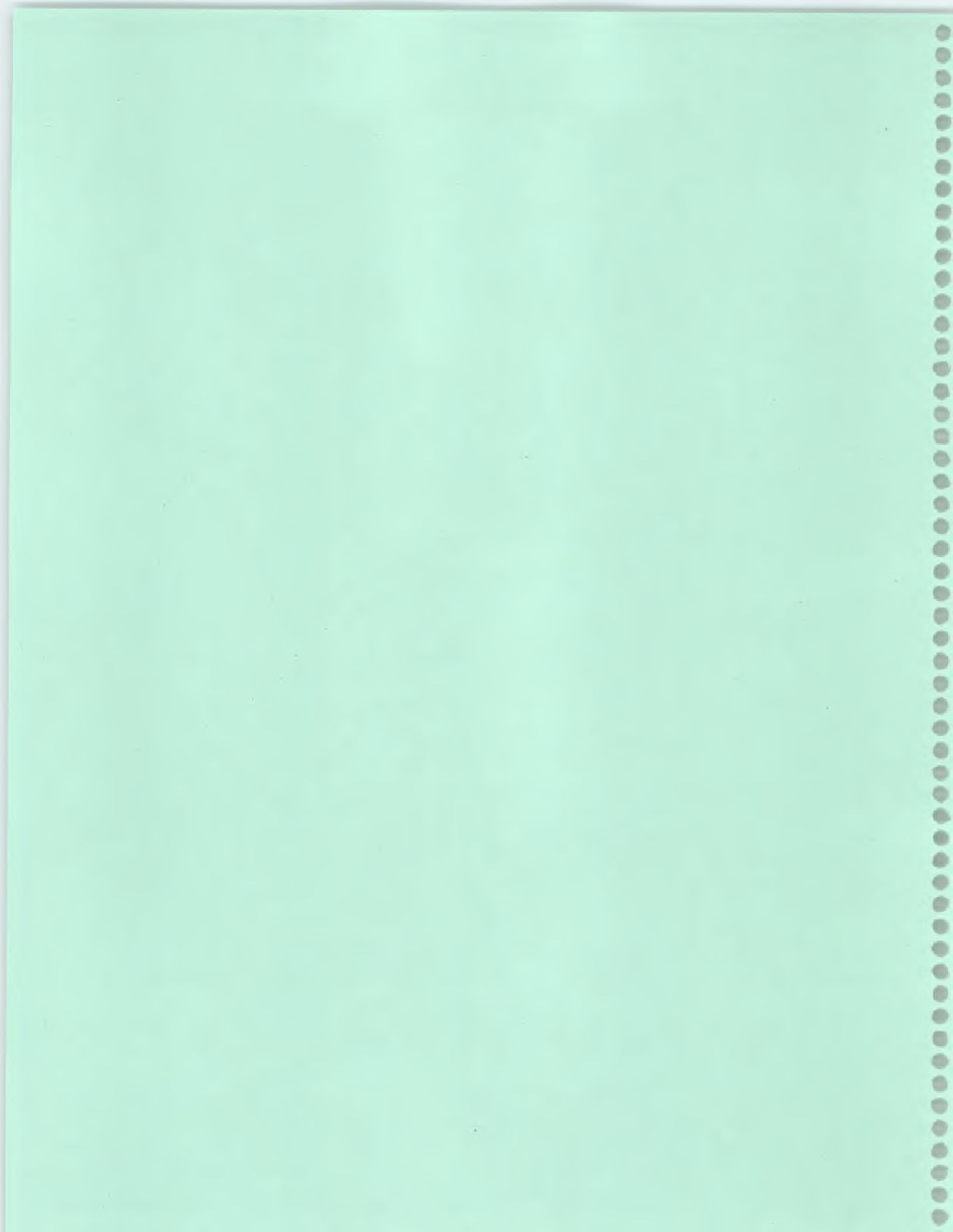
NIVEAU 3e CYCLE: PROGRAMMES DE DOCTORATS		NOMBRE DE PERSONNES : COHORTE D'AUTOMNE 1996										TAUX			
SECTEURS DISCIPLINAIRES		Nouvelles inscriptions	Grades obtenus	Durée moyenne des études (ans)	Autres grades ou dip. obtenus	Aux études ou inscr. autre prog.	Dossiers inactifs (départs)	Grades obtenus	Autres grades ou dip. obtenus	Aux études ou inscr. autre prog.	Dossiers inactifs (départs)	Total diplômes obtenus			
SCIENCES DE LA SANTÉ - MD		3	2	5.5	-	-	1	66.7%	-	-	33.3%	66.7%			
SCIENCES DE LA SANTÉ PARA-MÉD.		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
SCIENCES PURES		18	14	5.4	-	3	1	77.8%	-	16.7%	5.6%	77.8%			
SCIENCES APPLIQUÉES		19	14	4.5	-	2	3	73.7%	-	10.5%	15.8%	73.7%			
SCIENCES HUMAINES		4	-	-	2	2	-	-	50.0%	50.0%	-	50.0%			
SCIENCES DE L'ÉDUCATION		16	5	6.3	1	1	9	31.3%	6.3%	6.3%	56.3%	37.5%			
SCIENCES DE L'ADMINISTRATION		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
ARTS		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
LETTRES		2	1	6.7	-	1	-	50.0%	-	50.0%	-	50.0%			
DROIT		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
TOTAL		62	36	s/o	3	9	14	58.1%	4.8%	14.5%	22.6%	62.9%			

Notes:

1. La cohorte analysée comprend tous les étudiantes et étudiants admis à l'automne 1996 en première année d'un programme de doctorat dans un régime d'inscription à temps complet.

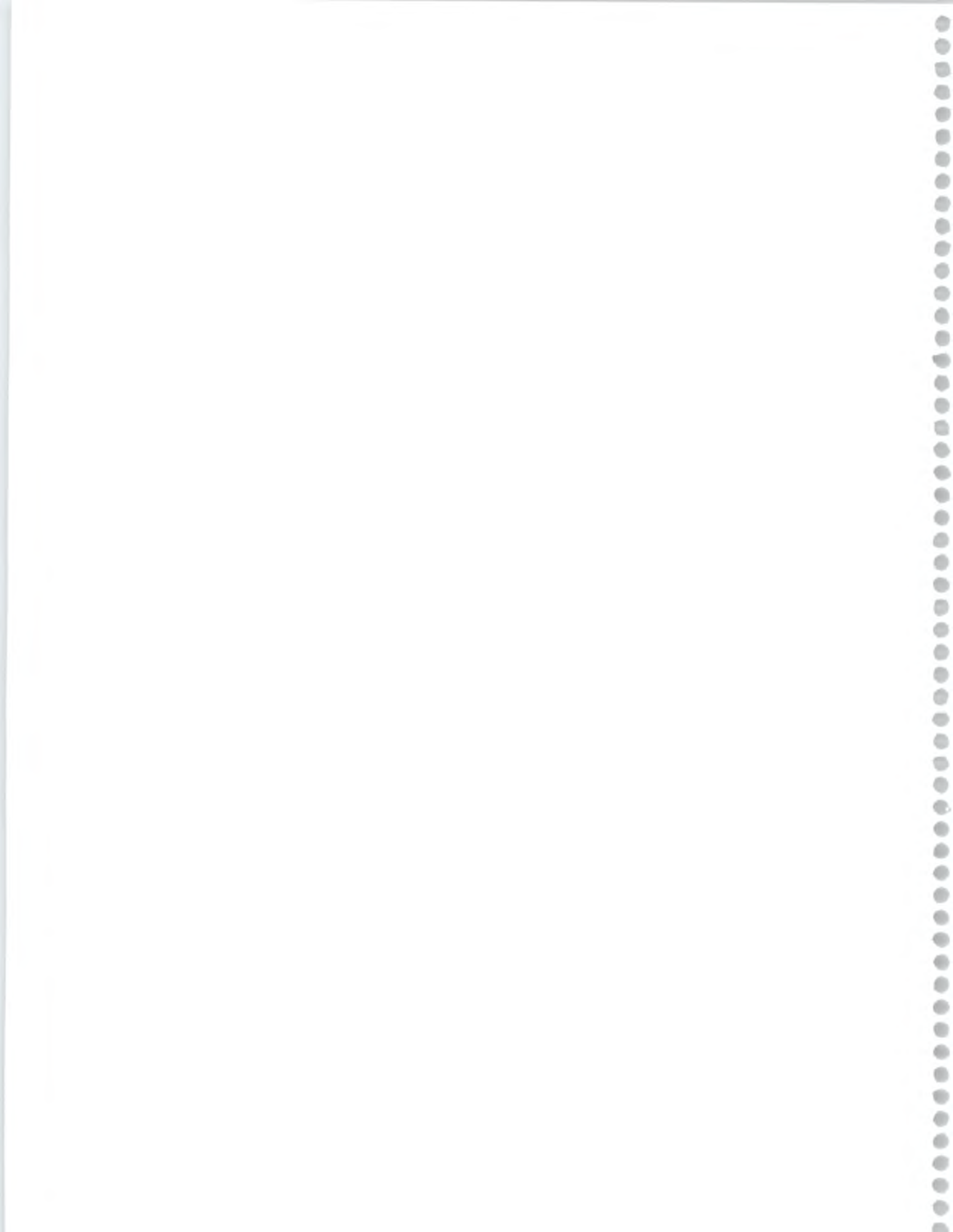






SECTION II : LA PERFORMANCE

**L'ENCADREMENT À
L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE**



L'ENCADREMENT DES ÉTUDIANTES ET DES ÉTUDIANTS

À l'occasion des rapports fournis depuis 1996, l'Université de Sherbrooke a fait état de différentes actions et initiatives destinées à favoriser le meilleur encadrement possible des étudiantes et des étudiants par les membres du personnel enseignant. Rappelons-en quelques-unes pour mémoire dont plusieurs d'entre elles se poursuivent à chaque année :

- des réflexions et actions systématiques en vue d'augmenter la persévérance et la réussite dans les études, notamment au 1^{er} cycle;
- un soutien financier aux étudiantes et aux étudiants;
- le maintien et le développement du régime coopératif dans 28 programmes, malgré un contexte où la concurrence est de plus en plus présente;
- des Services à la vie étudiante qui maintiennent leur qualité de présence et de services malgré des ressources moindres;
- le déploiement, depuis juin 1997, du Service de soutien à la formation, dont les interventions, tant de consultation que de formation ou d'appui, sont entièrement orientées vers le maintien et l'amélioration de la qualité de l'enseignement et des programmes;
- l'évaluation périodique des programmes d'études des 1^{er}, 2^e et 3^e cycles, dont la qualité de l'encadrement;
- l'implantation et le développement, dans des programmes complets, d'approches pédagogiques nouvelles comme l'apprentissage par problèmes en médecine, l'approche par compétences en génie mécanique et l'approche par problèmes et par projets en génie électrique et informatique;
- une vaste opération de réingénierie des processus de gestion des dossiers étudiants commencée il y a quatre ans, et maintenant achevée, a déjà produit différents changements qui, en plus de rendre plus aisé l'accès à leur dossier, facilitent aux étudiantes et étudiants le suivi de leur progrès dans leurs programmes d'études.

Au cours de l'année 2003-2004, et pour donner des suites au *Constat et contrat de performance* entre le recteur de l'Université de Sherbrooke et le ministre de l'Éducation, des actions ont été entreprises. Ces dernières auront, à court comme à moyen terme, des effets sur la qualité de l'encadrement des étudiantes et des étudiants :

- la poursuite de l'application de la nouvelle *Politique d'évaluation périodique des programmes* et de son calendrier des évaluations périodiques en juin 2001 selon le calendrier des évaluations périodiques 2001-2011 (voir annexe 1). Vingt-neuf opérations sont en cours et huit ont été complétées en 2003-2004;
- un nouveau programme de soutien aux programmes existants et un nouveau programme de soutien à l'encadrement aux études de 2^e et 3^e cycles de type « recherche » (voir annexe 2). Grâce à ces programmes, il y a en cours des études sur l'encadrement dans tous les programmes de maîtrise recherche et de doctorat; de plus, cinq projets d'innovation pédagogique sont en cours de réalisation;
- le programme de formation du personnel enseignant fait et projeté par le Service de soutien à la formation (voir annexe 3);
- les réunions régulières du comité des usagères et usagers du Service des stages et du placement chargé de donner suite au rapport de la firme Mallette Maheu et aux demandes récentes d'amélioration du Service et du régime coopératif;
- la poursuite d'activités par les Services à la vie étudiante relativement à la méthodologie du travail intellectuel, à la préparation des examens, au travail d'équipe, au soutien aux projets visant la persévérance aux études;
- la tenue aux facultés de Droit, Éducation physique et sportive, Lettres et sciences humaines, Médecine, ainsi que Sciences, d'une activité visant à mieux aider les nouvelles étudiantes et les nouveaux étudiants de 1^{er} cycle (voir l'annexe 4 qui illustre une telle activité pour la Faculté de droit);
- une révision de la politique *Promotion de la qualité de l'enseignement* est en cours. Cette politique comprend trois parties : la valorisation de l'enseignement, l'évaluation des enseignements et le suivi aux évaluations. Nous sommes à réviser la procédure du concours de trois prix institutionnels de reconnaissance de la qualité de l'enseignement, un pour la catégorie « professeures et professeurs », un pour la catégorie « chargées et chargés de cours » et un troisième pour la catégorie « équipes » (voir annexe 5);
- une opération se poursuit pour le dossier étudiant à la Faculté de médecine de façon à y intégrer l'évaluation des apprentissages (voir annexe 6);
- un vaste projet appelé Passeport-réussite est en élaboration (voir annexe 7). Il vise à aider les étudiantes et étudiants inscrits en 1^{re} année aux différents baccalauréats, tant en ce qui a trait à leur situation financière qu'à leur cheminement scolaire et personnel. Il engagera une démarche systémique et systématique : implication du personnel enseignant, des directions de facultés et de services, le tout animé par un comité universitaire composé de représentantes et représentants des associations étudiantes, du personnel enseignant et de la direction des différentes unités administratives;

- un groupe de travail sur le plan d'assurance de la qualité de la formation qui a pour mandat, entre autres, de proposer un cadre de référence sur la qualité de la formation à l'Université de Sherbrooke et d'effectuer un bilan de nos modes actuels d'assurance de la qualité de la formation. Ce groupe de travail poursuit ses travaux depuis octobre 2003.

Dans le contexte de ressources que l'on connaît, malgré le réinvestissement annoncé par le ministère de l'Éducation du Québec, la problématique de l'encadrement des étudiantes et étudiants se pose avec une nouvelle acuité. À un moment où un encadrement de qualité apparaît à plusieurs comme un luxe qu'on ne peut plus se payer, il faut, au contraire, user d'imagination afin de développer des approches pédagogiques modernes qui rendent possible un bon encadrement en dégageant les personnes qui enseignent de certaines fonctions traditionnelles. À cette fin, les technologies de l'information (les anciennes autant que les nouvelles) doivent résolument être mises à profit. C'est la volonté de l'Université de Sherbrooke d'investir dans les NTIC, et particulièrement, dans le sens des orientations citées antérieurement.

Le défi de l'encadrement, à tous les cycles d'études d'ailleurs, passe par une valorisation effective de la fonction d'enseignement. À ce chapitre, l'Université a annoncé clairement ses couleurs dans sa *Politique visant la promotion de la qualité de l'enseignement* en mettant en place un dispositif qui, à travers une évaluation des enseignements conçue comme un moyen, suscite et favorise le développement et le perfectionnement pédagogiques chez tout le corps enseignant.

Enfin, dans le but d'améliorer l'encadrement en formation continue, l'Université de Sherbrooke a préparé un mandat pour développer la reconnaissance des acquis extra scolaires et expérientiels, en plus de bien se situer par rapport à la politique gouvernementale de l'éducation des adultes et de la formation continue.



ANNEXES

- Annexe 1 Calendrier des évaluations périodiques 2001-2011
- Annexe 2 Programmes d'innovation en formation à la recherche et en enseignement
- Annexe 3 Service de soutien à la formation – calendrier des activités de formation – automne 2004
- Annexe 4 Activité visant à aider les nouvelles étudiantes et les nouveaux étudiants de 1^{er} cycle
- Annexe 5 Politique *Promotion de la qualité de l'enseignement*
- Annexe 6 Réingénierie de la gestion du dossier étudiant – état de la situation au 31 mai 2004
- Annexe 7 Passeport-réussite – Une initiative unique, qui mène à la réussite!





UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
CALENDRIER DES ÉVALUATIONS PÉRIODIQUES, CYCLE 2001-2011

Facultés	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011
Administration	B. adm.-aff.		M. gest. coop	M. administration	MBA	M. environnement	DBA	M. économique	M. fiscalité	
Droit	B. droit	M. droit santé				M. environnement	M. prévention et régl. des différents			
Éducation	BIOP et M. orient. M.-enseignement	M. adapt. scol.	M. gest. formation D. éducation M. et B. psychosoc.				M. sc. éduc.	BEPP BES BEALS	BEP BASS	
Éducation physique et sportive				M. kinanthropol.					B. kinésiologie B. éd. phys. santé	
Génie		B. G. mécanique	Docteurs : G. électr., G. civil, G. chim., G. méca. M. gest. ingénierie	Maîtrises : G. électr., G. civil, G. chim., G. méca. M. gest. ingénierie		M. environnement	B. G. civil B. G. chimique	B. G. électrique B. G. informatique		
Lettres et sciences humaines	M.-généralité D.-télévision M.-s.-soc. (00-01)	B. musique B. serv. social M.-histoire	M. géographie	M. et D. lit. canad. comparée	B. psychologie B. multidiscipl. B. histoire	M. environnement	B. ét. litt. cultur. B. com. réd... B. économique	B. ét. angl. et int.	D. psychologie	B. et M. serv. soc. M. et D. ét. fran.
Médecine	M.-et D.-physiol. M.-et D.-radiobiol.	D.-en-médecine M. et D. sc. clin.		M. et D. pharm.		M. et D. immunol. M. environnement	M. et D. microbio. B. sc. infirmières	M. et D. biol. cell. M. et D. biochimie	B. pharmacologie D. en médecine	
Sciences	B.-informatique-et B.-info-gest.	B., M. et D. physique	M. et D. biologie	B. chimie et B. chimie pharm.	B. biologie, B. biotechnologie, B. écologie et B. microbiologie	M. environnement	B. biochimie M. et D. chimie	M. génie logiciel M. et D. informat. M. et D. mathém.	B. pharmacologie	B. mathématiques
Théologie, éthique et philosophie			M. sc. hum. relig.		M. théologie	M. environnement	B. philosophie B. théologie		M. philosophie	
Nombre d'évaluations par année (total : 79)	9	9	8	7	6	2	14	9	10	5

En gris : évaluations en cours Barrées : évaluations complétées Italique : évaluations sous la responsabilité de plus d'une faculté

Mise à jour le 2004-09-15





PROGRAMME DE SOUTIEN
À L'ENRICHISSEMENT DES PROGRAMMES
D'ÉTUDES EXISTANTS

dans le cadre des
PROGRAMMES D'INNOVATION
EN FORMATION À LA RECHERCHE
ET EN ENSEIGNEMENT

sous la responsabilité conjointe
du Vice-rectorat à l'enseignement,
du Vice-rectorat à la recherche,
et du Vice-rectorat aux ressources informationnelles

Janvier 2004

INTRODUCTION

Le Programme de soutien à l'enrichissement des programmes d'études existants s'inscrit dans la perspective de plusieurs stratégies du *Plan d'action stratégique 2001-2005* de l'Université de Sherbrooke. À cet égard, ce programme a été créé pour soutenir les initiatives qui seront en lien avec les stratégies et les actions déjà identifiées dans ce plan. Les stratégies particulièrement visées sont :

Accroître le nombre de personnes aux études supérieures

- Instaurer des mesures visant à réduire la durée des études, prioritairement au 2^e cycle;
- Favoriser, en adaptant les contenus des programmes de formation, le développement des compétences et la correspondance aux besoins du marché du travail;
- Consolider ou créer des programmes de 3^e cycle clairement novateurs;
- Développer davantage les programmes baccalauréat – maîtrise intégrés et les passages accélérés au doctorat pour les candidates et candidats qui se distinguent.

Être davantage reconnue pour offrir des programmes et un enseignement de qualité qui répondent aux besoins de la société

- Développer et mettre davantage en valeur le caractère distinctif de nos programmes;
- Identifier et réviser les programmes qui requièrent un ajustement en regard des besoins de la société;
- Explorer de nouveaux modèles de formation à mettre en chantier.

Être davantage reconnue pour assurer le succès des étudiantes et étudiants

- Définir les conditions optimales pour un bon encadrement des étudiantes et étudiants de tous les cycles.

Développer de façon ciblée notre offre de formation continue

Nous distinguer par l'utilisation particulièrement judicieuse des technologies de l'information et des communications

PROGRAMME DE SOUTIEN À L'ENRICHISSEMENT DES PROGRAMMES D'ÉTUDES EXISTANTS

1. Description

Le Programme de soutien à l'enrichissement des programmes d'études existants s'adresse à des équipes-programmes des trois cycles d'enseignement, y inclus la formation continue. Il vise à soutenir des projets qui stimuleront une ou plusieurs facultés à se démarquer dans le réseau universitaire québécois.

Les projets soumis peuvent être liés à :

- l'élaboration d'approches, de formules ou d'outils pédagogiques vraiment innovateurs supposant de nouvelles façons de faire en pédagogie universitaire;
- des défis pédagogiques présentant des enjeux importants dans un ou des programmes au niveau de l'apprentissage, mais dont les solutions sont plutôt de l'ordre du transfert d'approches ou de formules déjà expérimentées dans d'autres contextes.

Les projets soumis peuvent s'inscrire dans l'une ou l'autre des quatre catégories suivantes :

Catégorie 1 : Le soutien aux programmes de 1^{er} cycle.

Catégorie 2 : Le soutien aux programmes de 2^e et 3^e cycles.

Catégorie 3 : Le soutien à des projets facultaires liés à des programmes d'un ou de plusieurs cycles.

- * Catégorie 4 : Le soutien à l'enrichissement des programmes de 2^e et 3^e cycles « recherche » (acquisition de nouvelles compétences).

*** Cette catégorie présente des modalités différentes. Celles-ci sont décrites aux pages 7 à 10 de ce document.**

Catégorie 1 : Le soutien aux programmes de 1^{er} cycle

Catégorie 2 : Le soutien aux programmes de 2^e et 3^e cycles

Catégorie 3 : Le soutien à des projets facultaires liés à des programmes d'un ou de plusieurs cycles

2. Modalités de présentation des projets

Les modalités de présentation des projets sont définies en fonction de deux étapes :

- la lettre d'intention;
- la présentation proprement dite du projet.

2.1 PREMIÈRE ÉTAPE : LETTRE D'INTENTION

Les directions de facultés (une à une ou plus d'une pour des projets interfacultaires) qui désirent présenter un ou des projets dans une ou plusieurs de ces trois catégories adressent au Vice-rectorat à l'enseignement, au plus tard le **23 février 2004**, une ou des lettres d'intention.

Un formulaire présentant les informations requises est disponible sur le site du Service de soutien à la formation. Les informations demandées sont :

- la catégorie dans laquelle s'insère le projet (1^{er} cycle, 2^e et 3^e cycles, projet facultaire lié à des programmes d'un ou de plusieurs cycles);
- une description sommaire du projet;
- un plan d'action, un échéancier et un budget;
- la généralisation possible des résultats à d'autres programmes.

La direction de l'Université se réserve le droit de refuser une proposition ou d'inviter des facultés à fusionner leurs éventuelles propositions, dans le cas où les intentions sont de même nature, tout ceci afin de profiter au maximum des ressources financières disponibles.

2.2 DEUXIÈME ÉTAPE : PRÉSENTATION PROPREMENT DITE DU OU DES PROJETS

D'ici le **3 mai 2004**, les facultés qui ont présenté des lettres d'intention et qui ont reçu un avis positif sont appelées à préparer un ou des projets qu'elles acheminent au Vice-rectorat à l'enseignement par l'intermédiaire de leur doyenne ou de leur doyen. Le Vice-rectorat à l'enseignement constitue un comité d'évaluation et de suivi et achemine les projets recommandés au comité de direction pour décision.

Toute demande doit être présentée dans le formulaire préparé à cette fin et disponible sur le site du Service de soutien à la formation. Cette demande comprend :

- une description de la situation à laquelle le projet veut répondre;
- les fondements sur lesquels le développement souhaité ou l'innovation projetée seront appuyés; les objectifs visés incluant les gains escomptés en termes d'amélioration de la qualité de la formation;
- le plan des opérations incluant la procédure d'évaluation des résultats escomptés;
- les modalités de diffusion des résultats (publications éventuelles);
- le suivi du projet (pérennité du projet);

- les retombées escomptées pour l'institution;
- la constitution de l'équipe projet;
- le budget détaillé et la demande de fonds à la direction de l'Université.

2.3 ATTRIBUTION DE FONDS

▪ Le soutien aux programmes de 1^{er} cycle

Un maximum de 25 000 \$ est attribué par projet. Ce montant peut être étalé sur un, deux ou trois ans. Un autre montant pourra être ajouté sur démonstration de la nécessité de le faire une fois que l'argent attribué aura initialement été dépensé.

Deux projets par année pourront être retenus.

▪ Le soutien aux programmes de 2^e et 3^e cycles

Un maximum de 10 000 \$ est attribué par projet. Ce montant peut être étalé sur un, deux ou trois ans. Un autre montant pourra être ajouté sur démonstration de la nécessité de le faire une fois que l'argent attribué aura initialement été dépensé.

Deux projets par année pourront être retenus.

▪ Le soutien à des projets facultaires liés à des programmes d'un ou de plusieurs cycles

Un maximum de 60 000 \$ est attribué par projet. Ce montant peut être étalé sur un, deux ou trois ans. Un autre montant pourra être ajouté sur démonstration de la nécessité de le faire une fois que l'argent attribué aura initialement été dépensé.

Deux projets par année pourront être retenus.

2.4 ÉVALUATION DES LETTRES D'INTENTION ET DES PROJETS

2.4.1 Comité d'évaluation et de suivi

Le Vice-rectorat à l'enseignement crée un comité d'évaluation et de suivi des lettres d'intention et des projets. Ce comité est composé, entre autres, de la vice-rectrice ou du vice-recteur à l'enseignement, ou de sa représentante ou de son représentant, de la vice-rectrice ou du vice-recteur à la recherche, ou de sa représentante ou de son représentant, de la vice-rectrice ou du vice-recteur aux ressources informationnelles, ou de sa représentante ou de son représentant, des membres du personnel enseignant nommés par le comité de direction et d'une étudiante ou d'un étudiant de la FEUS et du REMDUS. Ce comité d'évaluation et de suivi peut faire appel à des expertes et experts externes pour avis. Les projets retenus sont recommandés au comité de direction par le Vice-rectorat à l'enseignement, après consultation du Vice-rectorat à la recherche et du Vice-rectorat aux ressources informationnelles.

Le comité d'évaluation et de suivi a pour mandat de :

1. procéder à l'évaluation des lettres d'intention et des projets;
2. assurer le suivi régulier des projets retenus;
3. formuler au besoin des recommandations au Vice-rectorat à l'enseignement pour assurer la bonne marche des projets.

2.4.2 Critères d'évaluation

1) Lettre d'intention (1^{re} étape)

- la pertinence du projet en lien avec le programme de soutien et le *Plan d'action stratégique 2001-2005* de l'Université de Sherbrooke;
- la cohérence;
- le réalisme;
- l'étendue de la transférabilité (lorsque le projet présente une réelle innovation).

2) Le projet (2^e étape)

- la pertinence du projet au regard de la situation présentée;
- la solidité des fondements évoqués (ex. : utilisation d'un cadre de référence en éducation, approches ou principes reconnus, recension récente des écrits sur le sujet, etc.);
- l'importance des gains escomptés au regard de la qualité de la formation et des retombées pour l'institution (transférabilité et pouvoir d'attraction de la clientèle);
- la cohérence et le réalisme du plan des opérations et des fonds demandés;
- l'implication des personnels de l'Université, incluant les chargées et chargés de cours;
- les conditions mises en place pour mener le projet à terme et l'évaluer (présence d'un leadership, disponibilités nécessaires des personnels, compétence des ressources en appui, modalités de gestion du projet, etc.);
- le niveau d'appui de la faculté en terme de priorité (importance accordée par la faculté).

2.5 SUIVI ET ENCADREMENT DES PROJETS

Dans le but d'assurer un suivi de la bonne marche des projets et d'offrir le support nécessaire au besoin, des membres du comité de suivi et d'évaluation, désignés par le Vice-rectorat à l'enseignement, rencontreront périodiquement (aux trois mois) les équipes de projet pour faire le point sur l'avancement des travaux.

2.6 RAPPORT D'ÉTAPE ET RAPPORT FINAL DE RÉALISATION

▪ Rapport d'étape

Les facultés responsables des projets retenus pour fin de financement doivent remettre au Vice-rectorat à l'enseignement un **rapport d'étape** à la fin de la première année de réalisation et, si le projet s'étend sur trois ans, à la fin de la deuxième année de réalisation.

Le rapport d'étape présente l'état d'avancement des travaux et, s'il y a lieu, des ajustements du déroulement du projet. Un formulaire prévu à cet effet est disponible sur le site du Service de soutien à la formation.

▪ Rapport final de réalisation

Un an après la fin de la réalisation du projet, la direction de la faculté concernée adresse au Vice-rectorat à l'enseignement un **rapport final de réalisation et d'impact**.

Le rapport final de réalisation comprend un rappel de la situation et des fondements pédagogiques du projet, des objectifs poursuivis, du plan des opérations, présente les résultats obtenus, les conclusions et les perspectives incluant les moyens de diffuser les résultats, dont l'engagement à faire une conférence devant la communauté universitaire, et les précisions concernant la pérennité du projet. Un formulaire prévu à cet effet est disponible sur le site du Service de soutien à la formation.

2.7 SOUTIEN AU CHEMINEMENT DES PROJETS (ÉLABORATION, EXPÉRIMENTATION, ÉVALUATION)

Le Service de soutien à la formation¹, en collaboration avec des ressources des facultés, dont la Faculté d'éducation, appuiera les facultés concernées dans l'élaboration de leurs projets et dans l'expérimentation et l'évaluation qui s'ensuivront.

2.8 MONTAGE BUDGÉTAIRE

Le budget demandé à la direction de l'Université peut comprendre des sommes pour :

- embaucher des auxiliaires d'enseignement afin d'aider le personnel enseignant dans l'élaboration et la réalisation du projet;
- embaucher du personnel sumuméraire (personnels professionnels, chargés de cours, etc.);
- acquérir du matériel (logiciels, matériel didactique, volumes, etc.);
- acquérir du matériel de secrétariat.

Le budget doit préciser la contribution budgétaire de la faculté, du département ou des services (sous forme de services) ou d'autres sources. Le budget ne peut engager des sommes récurrentes. Au terme du projet, les facultés doivent prendre en charge les suites aux projets réalisés.

2.9 ÉCHÉANCIER

Lancement	Janvier 2004
Lettre d'intention	23 février 2004
Communication des intentions retenues	22 mars 2004
Soumission du projet	3 mai 2004
Communication des projets retenus	14 juin 2004
Rapport d'étape	
• projet étalé sur deux ans	Fin août 2005
• projet étalé sur trois ans	Fin août 2006
Rapport final de réalisation	Un an après la fin du projet

¹ On peut communiquer avec madame Madelaine St-Jean, conseillère pédagogique au Service de soutien à la formation, pour obtenir de l'information concernant le soutien pédagogique aux projets (821-8000, poste 3709).

Catégorie 4 : Le soutien à l'enrichissement des programmes de 2^e et 3^e cycles « recherche » (acquisition de nouvelles compétences)

Cette catégorie vise spécifiquement l'actualisation des programmes existants de maîtrise et de doctorat « recherche » pour offrir aux étudiantes et aux étudiants la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences, autres que disciplinaires (interdisciplinarité, enseignement, gestion, éthique, droit, etc.), qui les préparent adéquatement à divers types de carrière.

L'obtention de fonds est conditionnelle à la démonstration de l'existence d'un encadrement structuré : présence de règlements internes, d'outils, de mécanismes et, ou de manières de faire qui favorisent l'encadrement.

Le programme de soutien à la qualité de l'encadrement aux études de 2^e et 3^e cycles « recherche », du Vice-rectorat à la recherche, offre la possibilité de consolider cet aspect si nécessaire.

2.10 MODALITÉS DE PRÉSENTATION DES PROJETS

Les projets soumis dans cette catégorie se réalisent en deux étapes :

1. Une étude sur les compétences attendues des personnes diplômées dans le champ disciplinaire selon les diverses possibilités de carrière.
2. Un projet d'actualisation du curriculum visant l'acquisition de ces nouvelles compétences.

2.10.1 Première étape : Étude sur les compétences attendues

Cette étude est préliminaire à la soumission d'un projet d'innovation permettant l'actualisation du curriculum des études de 2^e et 3^e cycles « recherche ». Les directions de facultés qui désirent présenter une demande pour une étude d'un ou plusieurs projets adressent leur demande au Vice-rectorat à l'enseignement, au plus tard, le **22 mars 2004**.

Un formulaire présentant les informations requises est disponible sur le site du Service de soutien à la formation. Les informations demandées sont :

- une démonstration de la structuration de l'encadrement;
- un plan d'action, un échéancier et un budget.

■ Attribution de fonds

- Un maximum de 8000 \$ est attribué pour l'étude si celle-ci porte sur un programme individuel, c'est-à-dire lorsque la maîtrise et le doctorat n'existent pas dans la même discipline.
- Un maximum de 10 000 \$ est attribué pour l'étude si celle-ci porte à la fois sur le regroupement d'un programme de maîtrise et de doctorat de la même discipline.

- Toute étude portant sur le regroupement de plusieurs programmes de maîtrise ou de doctorat sera évaluée à la pièce.

Trois à quatre études seront retenues par année.

▪ Montage budgétaire

Le budget demandé à la direction de l'Université peut comprendre des sommes pour :

- embaucher des auxiliaires d'enseignement afin d'aider le personnel enseignant dans l'élaboration et la réalisation du projet;
- embaucher du personnel surnuméraire (personnels professionnels, chargés de cours, etc.);
- acquérir du matériel (logiciels, matériel didactique, volumes, etc.);
- acquérir du matériel de secrétariat.

Le budget doit préciser la contribution des services, notamment du Service de soutien à la formation (sous forme de services : préparation et animation de groupes de discussion, élaboration de questionnaires, etc.). Le budget ne peut engager des sommes récurrentes.

2.10.2 Deuxième étape : *Projet d'actualisation du curriculum*

Les directions de facultés qui désirent présenter un ou plusieurs projets d'actualisation du curriculum, à la suite de l'étude sur les compétences attendues, adressent leur demande au Vice-rectorat à l'enseignement, au plus tard, le 1^{er} avril 2005.

Un formulaire présentant les informations requises est disponible sur le site du Service de soutien à la formation. Les informations demandées sont :

- l'étude réalisée à la première étape;
- les objectifs du projet et la justification des moyens pour y arriver;
- le plan d'action du projet incluant :
 - un échéancier;
 - la phase d'expérimentation avec attestation pour les étudiantes et étudiants participant volontairement à l'expérimentation;
 - l'évaluation formative de l'expérimentation portant sur la pertinence de l'innovation et la qualité du produit;
 - les correctifs à apporter, le cas échéant;
- le budget et son utilisation;
- la transférabilité du projet;
- le caractère innovateur (valeur ajoutée);
- l'engagement à remettre un rapport et à diffuser les résultats;
- une lettre de la faculté dans laquelle elle donne son appui au projet.

Il est impératif que la faculté entérine le projet, qui risque de conduire à une modification de programme (intra ou extra curriculaire) qui pourrait se rendre au Conseil universitaire si elle est créditée. Si effectivement le projet conduit à une modification de programme, ce sera alors par la

faculté qu'elle se fera et elle suivra le cheminement habituel d'une demande de modification, laquelle passe par le Service de soutien à la formation et le Vice-rectorat à l'enseignement.

- **Attribution de fonds**

À déterminer selon les disponibilités budgétaires.

- **Montage budgétaire**

Le budget demandé à la direction de l'Université peut comprendre des sommes pour :

- embaucher des auxiliaires d'enseignement afin d'aider le personnel enseignant dans l'élaboration et la réalisation du projet;
- embaucher du personnel sumuméraire (personnels professionnels, chargés de cours, etc.);
- acquérir du matériel (logiciels, matériel didactique, volumes, etc.);
- acquérir du matériel de secrétariat.

Le budget doit préciser la contribution de la faculté et des services, notamment du Service de soutien à la formation (sous forme de services). Le budget ne peut engager des sommes récurrentes. L'implantation du projet est à la charge de la faculté.

2.11 ÉCHÉANCIER

Lancement	Janvier 2004
Lettre de demande pour l'étude (1 ^{re} étape)	22 mars 2004
Communication des demandes retenues	26 avril 2004
Remise de l'étude et soumission du projet (2 ^e étape)	4 avril 2005
Communication des projets retenus	6 juin 2005
Rapport final de réalisation	À la fin de projet

2.12 ÉVALUATION DES DEMANDES POUR L'ÉTUDE ET LES PROJETS

Le Vice-rectorat à l'enseignement crée un comité d'évaluation et de suivi des demandes pour l'étude et des projets. Ce comité est composé, entre autres, de la vice-rectrice ou du vice-recteur à l'enseignement, ou de sa représentante ou de son représentant, de la vice-rectrice ou du vice-recteur à la recherche, ou de sa représentante ou de son représentant, de la directrice adjointe ou du directeur adjoint au Service de la recherche et de la création, des membres du personnel enseignant nommés par le comité de direction et d'une étudiante ou d'un étudiant du REMDUS. Ce comité d'évaluation et de suivi peut faire appel à des expertes et experts externes pour avis. Les projets retenus sont recommandés au comité de direction par le Vice-rectorat à l'enseignement, après consultation du Vice-rectorat à la recherche.

Le comité d'évaluation et de suivi a pour mandat de :

- procéder à l'évaluation des demandes pour l'étude et les projets;
- assurer le suivi régulier des projets retenus;
- formuler au besoin des recommandations au Vice-rectorat à l'enseignement qui consulte le Vice-rectorat à la recherche pour assurer la bonne marche des projets;
- évaluer le programme de soutien.

2.13 CRITÈRES D'ÉVALUATION

▪ L'étude des compétences attendues (1^{re} étape)

Les critères d'évaluation sont :

- la profondeur de l'analyse;
- la cohérence.

▪ Le projet d'actualisation du curriculum (2^e étape)

Les critères d'évaluation sont :

- la cohérence par rapport à l'étude effectuée préalablement;
- le réalisme du plan d'action;
- la rigueur dans l'expérimentation et son évaluation;
- l'étendue de la transférabilité;
- la force de la démonstration d'appui de la faculté en terme d'implantation du projet expérimenté, corrigé, validé.

2.14 SUIVI ET ENCADREMENT DES PROJETS

Dans le but d'assurer un suivi de la bonne marche des projets et d'offrir le support nécessaire au besoin, des membres du comité de suivi et d'évaluation, désignés par le Vice-rectorat à l'enseignement, rencontreront périodiquement (aux trois mois) les équipes de projet pour faire le point sur l'avancement des travaux.

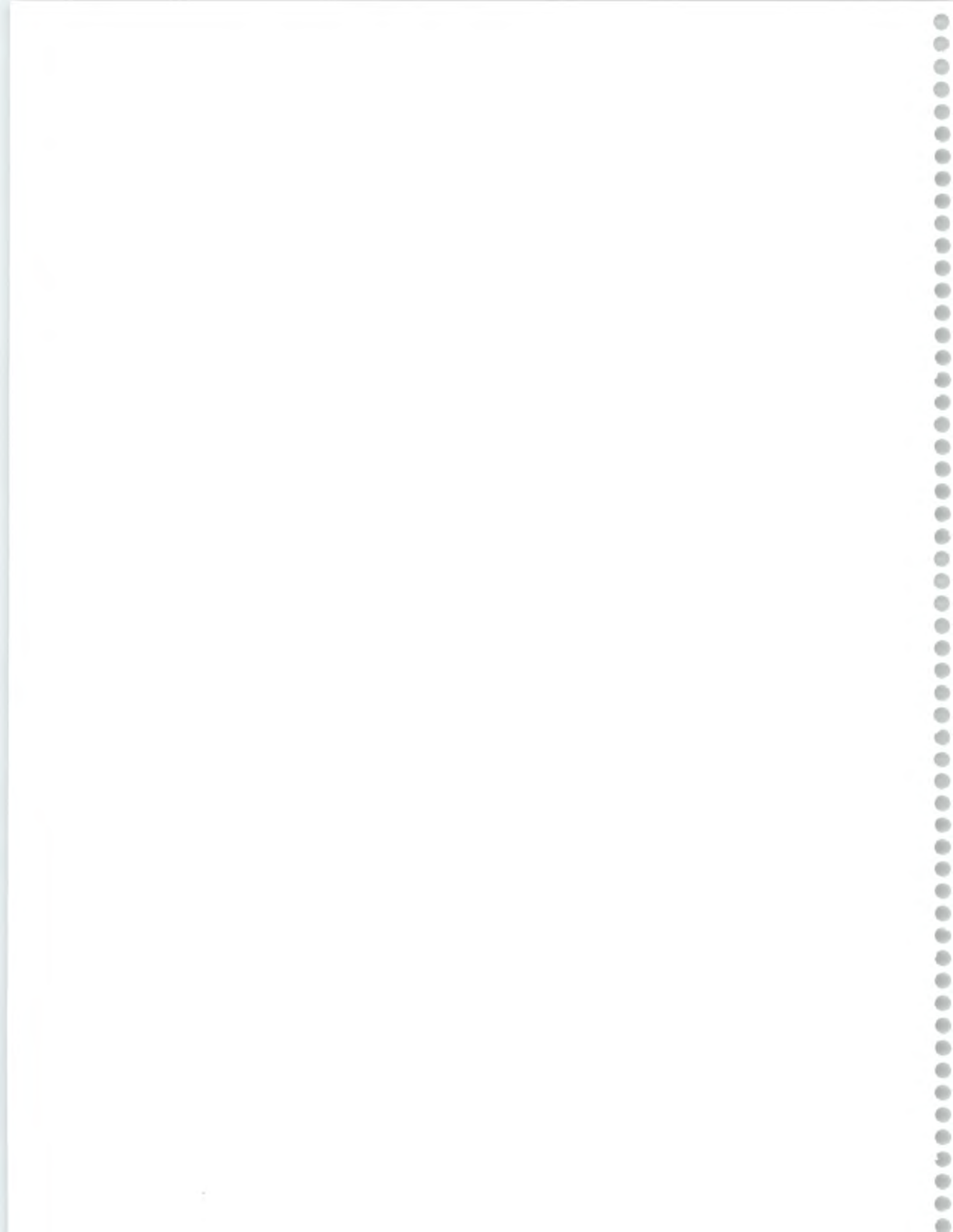
2.15 RAPPORT FINAL DES RÉALISATIONS

Les facultés responsables des études et des projets retenus pour fin de financement doivent remettre au Vice-rectorat à l'enseignement un rapport final à la suite de la réalisation et de l'évaluation de l'étude et du projet. Un formulaire prévu à cet effet sera disponible sur le site du Service de soutien à la formation.

2.16 SOUTIEN AU CHEMINEMENT DES PROJETS (ÉLABORATION, EXPÉRIMENTATION, ÉVALUATION)

Le Service de soutien à la formation¹, en collaboration avec des ressources des facultés, appuiera les facultés concernées dans l'élaboration de leurs projets et dans l'expérimentation et l'évaluation qui s'ensuivront.

¹ On peut communiquer avec madame Madelaine St-Jean, conseillère pédagogique au Service de soutien à la formation, pour obtenir de l'information concernant le soutien pédagogique aux projets (821-8000, poste 3709).



**PROGRAMME DE SOUTIEN
À LA QUALITÉ DE L'ENCADREMENT
AUX ÉTUDES DE 2^e ET 3^e CYCLES
« RECHERCHE »**

**dans le cadre des
PROGRAMMES D'INNOVATION
EN FORMATION À LA RECHERCHE
ET EN ENSEIGNEMENT**

**sous la responsabilité conjointe
du Vice-rectorat à la recherche,
du Vice-rectorat à l'enseignement,
et du Vice-rectorat aux ressources informationnelles**

MARS 2004

**PROGRAMME de SOUTIEN À LA QUALITÉ DE L'ENCADREMENT
aux ÉTUDES de 2^e et 3^e CYCLES « RECHERCHE »**

DESCRIPTION

Le programme *Soutien à la qualité de l'encadrement aux études de 2^e et 3^e cycles « recherche »* est réservé aux programmes de maîtrise et de doctorat, profil recherche.

Ce programme vise le développement d'outils, de mécanismes, de règlements internes, de façons de faire qui favorisent à la fois un meilleur encadrement et une réduction de la durée des études, notamment :

- au niveau de l'accompagnement dans l'apprentissage de la démarche de recherche;
- au niveau des processus administratifs, y compris des règlements internes ou de la structure administrative;
- au niveau de la relation pédagogique entre l'étudiante ou l'étudiant et sa directrice ou son directeur de recherche.

Les projets soumis dans ce programme se réalisent en deux étapes :

- une **étude de la situation** de l'encadrement dans le ou les programmes afin d'identifier les forces et les faiblesses (nombre de professeures et professeurs, nombre d'étudiantes et étudiants / professeures et professeurs, taux de diplomation, analyse des abandons, durée des études, financement des étudiantes et étudiants, contexte d'encadrement, pratique d'encadrement, etc.);
- un **projet d'amélioration** de l'encadrement.

MODALITÉS DE PRÉSENTATION

1^{re} étape : L'ÉTUDE DE LA SITUATION

Cette étude est préliminaire à la soumission d'un projet d'amélioration de l'encadrement. Les directions des facultés qui désirent présenter un ou des projets pour l'étude de la situation d'encadrement d'un ou de quelques programmes de maîtrise et de doctorat « recherche » adressent leur demande au Vice-rectorat à la recherche au plus tard le **15 mai 2004**.

Un formulaire présentant les informations requises est disponible sur le site du Service de soutien à la formation (<http://www.usherbrooke.ca/ssf/>; cliquez sur Appui à l'innovation) et sur le site du Service de la recherche et de la création, section Études supérieures (<http://www.usherbrooke.ca/esrecherche/>; cliquez sur Encadrement à la recherche, puis sur Programme de soutien). Les informations demandées sont :

- quelques données sur la situation des programmes;
- le plan d'action pour l'étude;
- l'échéancier;
- l'utilisation du budget.

**PROGRAMME de SOUTIEN À LA QUALITÉ DE L'ENCADREMENT
aux ÉTUDES de 2^e et 3^e CYCLES « RECHERCHE »**

ATTRIBUTION DE FONDS

- Un maximum de 3 000 \$ est attribué pour l'étude si celle-ci porte sur un programme individuel, c'est-à-dire lorsque la maîtrise et le doctorat n'existent pas dans la même discipline.
- Un maximum de 4 000 \$ est attribué pour l'étude si celle-ci porte à la fois sur le regroupement d'un programme de maîtrise et de doctorat de la même discipline.
- Toute étude portant sur le regroupement de plusieurs programmes de maîtrise ou de doctorat sera évaluée à la pièce.

MONTAGE BUDGÉTAIRE

Le budget demandé à la Direction de l'Université peut comprendre des sommes pour :

- embaucher du personnel : dégagement d'enseignement et autres;
- élaborer des questionnaires et autres;
- acquérir du matériel (logiciels, vidéos, volumes, etc.);
- couvrir des frais de déplacement.

Dans tous les cas, le budget doit préciser la contribution de la faculté et la contribution des services, notamment ceux du Service de soutien à la formation (sous forme de services). Le budget ne peut engager des sommes récurrentes. L'implantation du projet est à la charge de la faculté.

ÉCHÉANCIER

Lettre de demande pour l'étude : 15 mai 2004

Communication des demandes retenues : 30 mai 2004

Remise de l'étude : 15 janvier 2005

RESPONSABILITÉ

Cette étude est coordonnée par la vice-doyenne ou le vice-doyen à la recherche et nécessite la collaboration de chaque directrice ou directeur du ou des programmes de 2^e et 3^e cycles « recherche » visés par l'étude.

2^e ÉTAPE : LE PROJET D'AMÉLIORATION

D'ici le **15 janvier 2005**, les facultés qui ont réalisé une étude de leur situation d'encadrement sont appelées à préparer un ou des projets d'amélioration de l'encadrement qu'elles acheminent au vice-recteur à la recherche par l'intermédiaire de leur doyenne ou de leur doyen. Le vice-recteur à la recherche constitue un comité d'évaluation et de suivi et achemine les projets recommandés au Comité de direction pour décision.

**PROGRAMME de SOUTIEN À LA QUALITÉ DE L'ENCADREMENT
aux ÉTUDES de 2^e et 3^e CYCLES « RECHERCHE »**

Toute demande doit être présentée dans le formulaire préparé à cette fin et disponible sur le site du Service de soutien à la formation (<http://www.usherbrooke.ca/ssf/>; cliquez sur Appui à l'innovation) et sur le site du Service de la recherche et de la création, section Études supérieures (<http://www.usherbrooke.ca/esrecherche/>; cliquez sur Encadrement à la recherche, puis sur Programme de soutien). Les informations demandées sont :

- les résultats de l'étude préalable (1^{re} étape) ayant permis l'identification des lacunes en encadrement;
- les objectifs visés par le projet au regard des lacunes identifiées et la justification du choix des moyens pour arriver à un meilleur encadrement;
- le plan d'action du projet incluant un échéancier, la phase d'expérimentation, l'évaluation formative de l'expérimentation et, le cas échéant, les correctifs;
- le budget et son utilisation;
- la transférabilité du projet;
- l'engagement à remettre un rapport et à diffuser les résultats;
- une lettre de la faculté dans laquelle elle donne son appui au projet.

ATTRIBUTION DES FONDS

- Un maximum de 25 000 \$ est attribué pour un projet portant sur un programme individuel, c'est-à-dire lorsque la maîtrise et le doctorat n'existent pas dans la même discipline.
- Un maximum de 40 000 \$ est attribué pour un projet portant à la fois sur le regroupement d'un programme de maîtrise et de doctorat de la même discipline.
- Tout projet portant sur le regroupement de plusieurs programmes de maîtrise ou de doctorat sera évalué à la pièce.

MONTAGE BUDGÉTAIRE POUR LES PROJETS

Le budget demandé à la Direction de l'Université peut comprendre des sommes pour :

- embaucher du personnel : dégagement d'enseignement et autres;
- élaborer des questionnaires et autres;
- acquérir du matériel (logiciels, vidéos, volumes, etc.);
- couvrir des frais de déplacement.

Dans tous les cas, le budget doit préciser la contribution de la faculté et la contribution des services, notamment ceux du Service de soutien à la formation (sous forme de services). Le budget ne peut engager des sommes récurrentes. L'implantation du projet est à la charge de la faculté.

ÉCHÉANCIER

Soumission du projet : 15 janvier 2005

Communication des projets retenus : 21 février 2005

Rapport final de réalisation : Date de fin du projet

**PROGRAMME de SOUTIEN À LA QUALITÉ DE L'ENCADREMENT
aux ÉTUDES de 2^e et 3^e CYCLES « RECHERCHE »**

RESPONSABILITÉ

Cette étude est coordonnée par la vice-doyenne ou le vice-doyen à la recherche et nécessite la collaboration de chaque directrice ou directeur du ou des programmes de 2^e et 3^e cycles « recherche » visés par l'étude.

ÉVALUATION DES DEMANDES POUR L'ÉTUDE ET LES PROJETS

Pour l'évaluation des demandes et des projets, le vice-recteur à la recherche crée un comité d'évaluation comprenant le vice-recteur adjoint à la recherche, la vice-rectrice adjointe à l'enseignement, la directrice adjointe du Service de la recherche et de la création, une professeure ou un professeur de chacun des secteurs suivants : Lettres et Sciences humaines, Sciences de la santé, Sciences et Génie, une étudiante ou un étudiant du REMDUS.

Ce comité a pour mandat de :

- procéder à l'évaluation des demandes pour les études et les projets présentés;
- formuler des recommandations au vice-recteur à la recherche, qui consulte le vice-recteur à l'enseignement;
- assurer le suivi régulier (aux trois mois) des projets retenus;
- évaluer le programme de soutien.

Ce comité a un mandat de deux ans à partir de sa création.

CRITÈRES D'ÉVALUATION

1) Pour l'étude de la situation de l'encadrement (1^{re} étape)

L'évaluation de l'étude porte sur le réalisme du plan d'action et de l'échéancier.

2) Pour le projet d'amélioration de l'encadrement (2^e étape)

Les critères d'évaluation sont :

- la profondeur de l'analyse et sa cohérence avec l'étude préalable;
- le réalisme et la rigueur du plan d'action;
- le réalisme du budget;
- l'étendue de la transférabilité;
- la force de la démonstration de l'appui de la faculté (en terme d'implantation du projet expérimenté, corrigé, validé).

RAPPORT FINAL DES RÉALISATIONS

Les facultés responsables des études et des projets retenus pour fin de financement doivent remettre au vice-recteur à la recherche un rapport final à la suite de la réalisation et de l'évaluation de l'étude et du projet. Un formulaire prévu à cet effet sera disponible sur le site du Service de soutien à la formation et sur le site du Service de la recherche et de la création.





SERVICE DE SOUTIEN À LA FORMATION

Activités de formations Info-TIC – session automne 2004

Activités	Dates	Détails
Le Service des bibliothèques et ses ressources électroniques	• Août	• 1 séance de 3 heures
PowerPoint	• Session 1 : Octobre • Session 2 : Novembre	• 3 séances de 3 heures chacune • 3 séances de 3 heures chacune
WebCT de base	• Session 1 : Octobre • Session 2 : Novembre	• 2 séances de 3 heures chacune • 2 séances de 3 heures chacune
WebCT – outils d'évaluations	• Novembre	• 1 séance de 3 heures
FrontPage	• Octobre	• 3 séances de 3 heures chacune
Vidéo numérique	• Décembre	• 1 séance de 3 heures
Recherche sur Internet	• Octobre	• 1 séance de 3 heures
Vidéoconférence	• Décembre	• 1 séance de 3 heures

N.B. : la programmation hiver 2005 sera disponible à la mi-décembre





Cours « Réussir en droit »

Description et plan général

- projet -

Objectif général

Ce cours comportant 2 crédits hors programme (non facturés), vise à créer des conditions favorisant l'intégration des nouvelles étudiantes et des nouveaux étudiants à l'université, la réussite et la persévérance aux études, tout en améliorant leur qualité de vie.

Objectifs spécifiques

- Développer les compétences reliées au métier d'étudiant, en amenant les étudiantes et les étudiants à se donner une meilleure stratégie d'étude correspondant à leur situation personnelle et aux attentes à l'université.
- Créer rapidement des liens solides et durables entre les étudiants et avec quelques personnes clés à l'Université et créer des réseaux de support et de collaboration.
- Développer des compétences humaines et émotionnelles importantes pour la réussite des études (confiance en soi, connaissance de soi, capacité de bien gérer ses émotions, motivation, responsabilisation, communication, compétences interpersonnelles, engagement, capacité de travailler en équipe, goût de se dépasser, sens de l'organisation...).
- Consolider la motivation des étudiantes et des étudiants à entreprendre et à réussir leurs études en droit.
- Sensibiliser les étudiantes et les étudiants à la culture institutionnelle de l'Université de Sherbrooke (ressources disponibles, façons de faire à l'Université, approches

productives avec le milieu, implication dans la vie étudiante, règlements importants, dates importantes...).

Clientèle visée

Afin de maximiser l'impact de ce cours, il est préférable qu'il s'adresse à l'ensemble des nouvelles étudiantes et des nouveaux étudiants, et non seulement à ceux et celles en difficulté. **Souvent, ce sont les plus compétentes et les plus compétents qui en retirent les plus grands bénéfices.**

Ce cours s'adresse plus précisément aux clientèles suivantes :

- Ceux et celles susceptibles, pour diverses raisons, d'abandonner leurs études (difficultés académiques, situation personnelle difficile, retour aux études, historique d'abandon antérieur, faible adhésion au choix d'étude ou de carrière).
- Ceux et celles qui désirent performer, maximiser leurs résultats scolaires, augmenter leur efficacité.
- Ceux et celles qui désirent augmenter leurs compétences personnelles et interpersonnelles, et mieux gérer leur vie.
- Ceux et celles qui désirent bien s'intégrer dans leur nouveau milieu d'étude et construire un réseau de pairs de qualité.

Les caractéristiques du cours

- Cours crédité (2 crédits) hors programme, non facturé, comportant 30 heures contact.
- Le cours comporte deux composantes :

1. Matière obligatoire, répartie en 4 blocs (26 heures)

- **Bloc 1 : Je crée les conditions pour avoir du succès en droit**
Avant le début de la session
10 heures en 2 jours

- **Bloc 2 : Je m'adapte aux études en droit**
En septembre
10 heures (5 fois 2 heures)
- **Bloc 3 : Je maintiens le cap ou je m'ajuste**
3^e semaine de novembre
3 heures
- **Bloc 4 : Je consolide ma réussite en droit**
3^e semaine de janvier
3 heures

2. Matière facultative, 4 heures au choix

Pour réussir le cours, les étudiants doivent suivre au moins 4 heures d'ateliers optionnels, soit 2 modules de 2 heures parmi plusieurs modules. Ces modules peuvent être suivis, sur 2 trimestres, entre les mois de septembre et d'avril. Cet étalement dans le temps favorise l'intégration des changements et l'atteinte des objectifs du cours. Ils sont encouragés à en suivre davantage, selon leurs besoins, sans aucuns frais.

Total : 30 heures contact

Cours « Réussir en droit »

Plan général

Bloc 1 :

Je crée les conditions pour avoir du succès en droit

Objectif 1.1 : Je me donne une stratégie d'étude appropriée pour le droit

À partir d'une expérience très réaliste (extrait d'une heure d'un cours offert à la première session, suivi le lendemain d'un examen) l'objectif est d'amener les étudiantes et les étudiants à se donner, dès le début de leur première session, une stratégie d'étude bien adaptée aux exigences du programme de baccalauréat en droit.

- 1. Bien préparer ses cours**
- 2. Retirer le maximum pendant le cours**
 - Les notes de cours
 - La concentration
 - L'écoute
 - L'art de formuler des questions
- 3. Consolider les acquis du cours**
 - La révision après le cours
 - Les résumés
- 4. L'étude efficace**
 - Les étapes d'étude
 - Les types d'étude
- 5. Les examens (aperçu)**
 - Les examens en droit
 - Les objectifs des examens

Objectif 1.2 : Je m'organise pour avoir du succès en droit

Compte tenu des exigences du programme (nombre d'heures d'étude), l'objectif est à amener les étudiants et les étudiantes à organiser leur vie, afin de créer l'espace (le temps) et l'énergie requis pour favoriser leur succès.

- 1. Budget temps requis pour réussir en droit**
 - Par cours
 - Par semaine
 - En période d'examens
 - Pour exceller en droit
 - Statistiques sur la réussite en droit
- 2. Fixer des objectifs pour la session et pour le baccalauréat**
- 3. L'argent et les études**
- 4. La santé, la vie sociale**
- 5. Planifier sa session**
 - Les priorités
 - Les obligations
 - L'équilibre de vie
- 6. Les ressources de l'université**

Objectif 1.3 : Je réussis mon intégration en droit

Changement de milieu d'étude, déménagement, éloignement des parents et des amis, vie en résidence ou en appartement, pression de la compétition, l'arrivée à l'université constitue un choc culturel très important pour plusieurs. S'il est trop intense ou trop prolongé ce choc peut conduire à l'abandon des études, ou tout au moins, à des difficultés scolaires importantes. Les blocs 1 et 2 visent à minimiser le choc culturel en amenant les étudiantes et les étudiants à développer ou à mieux utiliser leurs compétences personnelles et interpersonnelles, à bien gérer le stress, à bien s'adapter à leur nouvelle vie et à bien s'intégrer à l'université.

- 1. Le choc universitaire**
 - Bilan des changements
- 2. Compétition vs collaboration**

- 3. La gestion du changement**
- 4. L'intelligence émotionnelle et le succès**
 - Les composantes de l'intelligence émotionnelle
 - Les fondements de l'I-E : connaissance de soi, confiance en soi et estime de soi
- 5. Quelques stratégies de succès (partie 1)**
 - *Déterminez ce que vous voulez*
 - *Focalisez votre attention*
 - *Écoutez pleinement*
 - *Donnez-vous le temps de réussir*

Objectif 1.4 : Je comprends bien les objectifs et le fonctionnement du cours

- 1. Présentation des objectifs du cours et du plan de cours**
- 2. L'organisation du cours**
 - Les blocs et modules
 - L'horaire
 - Le fonctionnement en classe
- 3. Les conditions de réussite du cours et l'évaluation**
- 4. Le matériel**

Bloc 2 : Je m'adapte aux études en droit

Objectif 2.1 : J'améliore ma stratégie d'étude

Dès les premières semaines de cours, les étudiantes et les étudiants peuvent prendre conscience des points à améliorer dans leur stratégie d'étude. C'est une période favorable pour approfondir les notions vues dans le bloc 1 et pour amener chacune et chacun à adapter et à personnaliser leur stratégie d'étude, en fonction de sa situation personnelle.

- 1. La vie mentale**
 - Évoquer
 - Se concentrer
 - Mémoriser
 - Réfléchir, comprendre
 - Créer
- 2. Les notes de cours et de lecture**
 - Adapter sa technique de prise de notes
 - Lecture efficace
 - Améliorer ses résumés de lecture
 - Faire des synthèses
- 3. Méthodologie de résolution de problèmes**
- 4. Le travail et l'étude en équipe**
- 5. La préparation aux examens**
- 6. Les examens**
 - Gestion du temps en examen
 - Étapes de réponse
 - Gestion des émotions en examen
- 7. Les intras, le calcul des résultats, normalisation, moyenne annuelle, promotion annuelle et sanctions**

Objectif 2.2 : Je gère bien mes études

Les choses ne se passent jamais tout à fait comme prévu. Manque de temps pour étudier, périodes d'études non productives, manque d'équilibre dans sa vie... Après deux semaines de cours, c'est le temps réorganiser son horaire. L'objectif est d'amener les étudiantes et les étudiants à se donner et à suivre un horaire flexible et bien adapté à leur réalité.

- 1. Les enjeux de la gestion du temps**
- 2. Bilan de la gestion du temps**
- 3. Optimiser sa gestion du temps**
 - Faire un horaire bien adapté
 - Focaliser sur ses priorités
 - Déléguer, dire non ou le faire
- 4. La procrastination**
- 5. Composer avec le retard**
- 6. Faire un budget**
- 7. Bien s'occuper de soi**

Objectif 2.3 : Je réussis ma vie

L'arrivée à l'université constitue un moment privilégié pour faire des prises de conscience et pour apporter des changements favorisant l'adaptation à son nouveau milieu de vie et l'amélioration de sa qualité de vie. Le bloc 2 vise à amener les étudiantes et les étudiants à approfondir la démarche de développement personnel amorcée dans le bloc 1.

- 1. Mieux gérer ses émotions**
 - L'anxiété
 - L'ennui
 - La colère
- 2. Améliorer ses compétences interpersonnelles**
 - Améliorer ses relations avec ses pairs, avec les professeurs
 - Les messages en « je »

- Améliorer son écoute Développer son empathie
- Apprendre à formuler et à recevoir des commentaires et des plaintes

3. Construire sa motivation
4. Gérer le stress
5. Créer le « flow »
6. L'échelle des mots
7. Stratégie de succès (partie 2)
 - *Dites la vérité*
 - *Évitez les antagonismes*
 - *Changez vos habitudes*

Objectif 2.4 : Je me situe par rapport à mon avenir en droit

Plusieurs étudiantes et étudiants arrivent en droit avec des perceptions stéréotypées, voire erronées, des carrières en droit. Ces perceptions, jumelées avec le contact parfois brutal de la réalité des études en droit, peuvent suffire à en faire décrocher plusieurs. Le quatrième objectif du bloc 2 est de susciter une réflexion ouverte sur les études et les carrières suite au baccalauréat en droit, en vue de développer ou de consolider la motivation à fournir les efforts requis pour bien réussir leurs études. Ceux et celles pour lesquels cette réflexion suscitera davantage de questions que de réponses, seront invités à consulter les personnes-ressources appropriées.

1. Mes perceptions du droit.
2. Mes intérêts, mes craintes et mes désirs.
3. Mes valeurs, mes standards et mes limites.
4. Survol des carrières et des études suite au baccalauréat en droit.
5. Ma motivation à réussir en droit.
6. Les ressources disponibles pour approfondir ma réflexion face à mon avenir en droit.

Bloc 3 : Je maintiens le cap ou je m'ajuste

Objectif 3.1 : Je fais le point sur ma situation

Pour les étudiantes et pour les étudiants, les examens de mi-session constituent une première occasion de vérifier très concrètement l'efficacité de leur performance, en regard des attentes du programme. Le premier objectif du bloc 3 est de permettre à chacune et à chacun de faire le point sur ses études à la mi-session, en regard de ses objectifs et des attentes de l'université. Ce sera l'occasion pour plusieurs de revoir, à la baisse ou à la hausse, leurs objectifs afin qu'ils soient stimulants et atteignables.

- 1. Rappel des objectifs individuels**
- 2. Les résultats obtenus par rapports aux objectifs visés**
- 3. Gestion des émotions par rapport au bilan**
- 4. Ajustement, à la hausse ou à la baisse, des objectifs, en fonction de la réalité de la mi-session**

Objectif 3.2 : Je maintiens le cap ou je m'ajuste

Si l'étudiante ou l'étudiant est satisfait de sa prestation d'études, l'objectif est alors de l'encourager à poursuivre dans la même direction et à continuer à mettre en oeuvre les stratégies d'étude et de gestion de vie utilisées à ce jour. Si l'étudiante ou l'étudiant a obtenu des résultats insatisfaisants, il est amené à prendre conscience des changements à apporter et à mettre en application ces changements afin d'atteindre ses objectifs.

- 1. Rappel des meilleures stratégies d'étude**
- 2. Identification des actions à prendre pour atteindre les objectifs visés**
- 3. Plan d'action pour la fin de session**
- 4. Renouvellement des engagements**

5. Stratégies de succès (partie 3)

- *Prenez vos responsabilités*
- *Choisissez vos conversations*
- *Persévérez*

Objectif 3.3 : Je me prépare aux examens de fin de session

À quelques semaines des examens de fin de session, l'objectif est d'amener les étudiantes et les étudiants à bien se préparer à ces examens afin d'obtenir les meilleurs résultats possibles.

- 1. La gestion du temps en période d'examens : focaliser sur les priorités**
- 2. Maximiser sa préparation intellectuelle, émotionnelle et physique**
- 3. Bien gérer sa vie mentale et ses émotions pendant l'examen**

Bloc 4 : Je consolide ma réussite en droit

Objectif 4.1 : Je fais le bilan de ma première session et j'ajuste mes objectifs

Après une session de cours, après avoir reçu ses résultats d'examens, c'est le moment idéal pour faire le point. Ce dernier bloc vise donc à permettre aux étudiants et aux étudiantes de prendre conscience de leur situation après une session en droit et d'ajuster, au besoin, leurs objectifs.

- 1. Le point sur les résultats obtenus**
- 2. Le point sur la gestion du temps et l'équilibre de vie**
- 3. Le point sur les stratégies d'études**
- 4. Le point sur la motivation**
- 5. Objectifs visés pour le trimestre d'hiver**

Objectif 4.2 : Je renouvelle mes engagements et ma stratégie face à mes études et à ma vie

Ce dernier bloc vise également à amener chacune et chacun à renouveler ses engagements face à ses études et à consolider leur stratégie, en vue d'atteindre leurs objectifs d'étude et de vie.

- 1. Engagements et stratégie d'étude au trimestre d'hiver**
- 2. Gestion du temps et priorités pour le trimestre d'hiver**
- 3. Rappel sur les stratégies de succès et l'intelligence émotionnelle(I.E.)**
- 4. Ce que je retiens du cours et ce que je vais en faire**
- 5. Évaluation du cours**

Objectif 4.3 : Je m'implique dans mon milieu

Le dernier objectif de ce cours est de présenter les avantages et les désavantages de l'implication et d'amener un plus grand nombre d'étudiants à s'impliquer dans leur milieu (à l'université ou ailleurs), tout en maintenant le cap sur leurs priorités scolaires.

- 1. L'implication dans son milieu**
 - ... et le succès scolaire
 - ... et le développement personnel
 - ... et l'équilibre de vie
- 2. Formes d'implication étudiante**
 - Liste de bénévoles

À venir : modules au choix

Pédagogie du cours

Ce cours vise avant tout à amener les étudiantes et les étudiants à générer et à intégrer des changements durables qui leur permettront de mieux mettre à profit leur potentiel, afin de mieux réussir leurs études et leur vie. Il n'y a pas une seule façon optimale d'être et de faire pour exceller dans ses études. Ces changements doivent donc être adaptés aux caractéristiques et aux besoins de chaque étudiante et de chaque étudiant.

Pour favoriser cette appropriation durable du changement dans les façons d'être et de faire, les étudiantes et les étudiants sont amenés, tout au long du cours, à passer à quatre reprises à travers les 4 phases du cycle d'apprentissage, soit :

1. la phase de divergence où ils se situent en regard de la réalité universitaire,
2. la phase d'assimilation où ils intègrent l'information reçue,
3. la phase d'accommodation où ils adaptent l'information, la personnalisent et s'engagent dans l'action et
4. la phase de convergence où ils expérimentent de nouvelles façons d'être et faire en fonction des objectifs concrets qu'ils visent à atteindre.

Le bloc de matière commune comporte 4 parties. À chacune des parties, les étudiantes et les étudiants ont l'opportunité d'effectuer, de plus en plus rapidement, le cycle complet d'apprentissage en y intégrant de nouvelles dimensions de la réalité.

Dans la partie 1, se déroulant avant le début de la session, c'est à partir d'une expérimentation bien concrète de leur future réalité, soit un cours d'une durée d'une heure, suivi d'une période d'étude et d'un bref examen qu'ils effectueront un premier cycle complet d'apprentissage. Ce cours est en fait un extrait d'un véritable cours que les étudiantes et les étudiants auront à suivre lors des premières semaines de la première session et l'examen donnera un bon aperçu du niveau d'appropriation des connaissances requis par le programme. Le cours et l'examen seront donnés par un professeur de la faculté et sera représentatif de ce qui attend chacune et chacun pour la première session.

Ce premier contact vise à permettre aux étudiantes et aux étudiants de s'ajuster à la réalité universitaire et d'amorcer leurs études sur le bon pied. Des activités et des services complémentaires seront offerts, en tout début de session à ceux et celles qui prévoient avoir des difficultés à effectuer la transition universitaire (module facultatif, rencontres individuelles...).

Des exercices en équipe permettront par ailleurs aux étudiantes et aux étudiants de commencer à construire des liens avec leurs pairs.

La partie 2 du cours, qui se déroule au cours des premières semaines de la session, permettra d'approfondir le cycle d'apprentissage des compétences utiles pour bien réussir, en fonction de l'expérience de chacune et de chacun, de s'ajuster à la réalité de la première session dans leur programme d'étude.

D'une durée de 3 heures, la 3^e partie du cours a lieu après les examens de mi-session. Elle vise à amener les étudiantes et les étudiants à faire un bref bilan de la première partie de leur session et à apporter, au besoin, les ajustements qui leur permettront d'atteindre leurs objectifs.

C'est après la première session, au début de la session d'hiver, qu'a lieu la quatrième et dernière partie du bloc commun de matière. Cette dernière partie permettra une dernière fois de passer par les 4 phases du cycle d'apprentissage afin de faire le point, de consolider, d'ajuster et d'intégrer les attitudes et les comportements qui permettront à chacune et à chacun d'atteindre, de façon aussi efficace que possible, ses objectifs d'étude.

Tout au long des 4 parties du cours, diverses stratégies pédagogiques seront utilisées : brefs exposés, exercices pratiques individuels et en équipe, discussions, périodes de réflexion, visualisations, simulations, correspondance écrite, musique, lecture et travaux.

À plusieurs moments clés, les étudiants devront établir une correspondance écrite avec le professeur relativement à ce qu'ils retiennent du cours (énoncés de découverte) et ce qu'ils ont l'intention d'en faire (énoncés d'intention). Le professeur donne une réponse écrite à chaque étudiante et à chaque étudiant. Il utilise cette correspondance pour diriger ceux et celles qui ont de besoin vers une personne ressource de l'Université (orientation, psychologue, aide financière...).

Pour réussir le cours, il est nécessaire de participer à un minimum de 2 modules de 2 heures entre les mois de septembre et d'avril. Chacun de ces modules est indépendant et complet en lui-même. Les approches pédagogiques varient selon le contenu des modules. À la fin de chaque module, les étudiantes et les étudiants doivent remettre un court document d'intégration de la matière

L'évaluation

Il s'agit d'une activité, hors programme, axée davantage sur l'intégration de changements, que sur l'acquisition de connaissances. La note « S » (succès) sera attribuée aux étudiantes et aux étudiants qui auront satisfait aux exigences suivantes :

1. Avoir remis 2 des 3 travaux demandés dans le cours
2. Avoir assisté au moins 26 heures de cours
3. Avoir remis les correspondances pour ces cours
4. Avoir remis l'évaluation du cours.



POLITIQUE 2500-001

TITRE : Promotion de la qualité de l'enseignement

ADOPTÉE PAR : Conseil d'administration

Résolution :

CA-98-6-7

Date :

26.10.1998

Entrée en vigueur : Trimestre d'automne 1999

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	1
1. DÉFINITIONS ET CHAMPS D'ACTION	2
2. LA VALORISATION DE L'ENSEIGNEMENT	2
3. L'ÉVALUATION DES ENSEIGNEMENTS	3
4. LA FORMATION PÉDAGOGIQUE DES PERSONNES QUI ENSEIGNENT OU QUI PARTICIPENT À LA FORMATION	5
5. DROITS ET RESPONSABILITÉS DES PARTIES LIÉES PAR CETTE POLITIQUE	6
6. LA MISE EN ŒUVRE ET L'APPLICATION DE LA POLITIQUE	7
7. RESPONSABLE DE L'APPLICATION ET DE LA DIFFUSION DE LA POLITIQUE	9
8. MODIFICATION	9
9. ENTRÉE EN VIGUEUR	9

PRÉAMBULE

Considérant que la formation des étudiantes et des étudiants est au cœur de la mission de l'Université,

Considérant que l'enseignement constitue une fonction primordiale dans la vie de l'Université,

Considérant l'importance pour l'Université de placer en tête de ses préoccupations la qualité de la formation et de l'enseignement dans l'ensemble de ses programmes,

Considérant enfin l'intérêt de mettre en place un certain nombre de dispositifs, de services et de moyens visant la promotion et l'amélioration de la qualité de l'enseignement,

L'UNIVERSITÉ, soucieuse d'offrir un cadre de référence à la fois clair et souple à toutes les personnes qui interviennent dans la formation, adopte la présente *Politique de promotion de la qualité de l'enseignement*.

1. DÉFINITIONS ET CHAMPS D'ACTION

- 1.1 Définition :** Aux fins de la présente Politique, l'enseignement comprend toute activité qui provoque, suscite, supporte ou favorise l'apprentissage, dans quelque activité pédagogique ou programme que ce soit, à tous les cycles d'études.
- 1.2 Champs d'action :** L'Université favorise la promotion de la qualité de l'enseignement à travers les trois champs d'action suivants : la valorisation de l'enseignement ; l'évaluation des enseignements ; la formation pédagogique.

2. LA VALORISATION DE L'ENSEIGNEMENT

L'enseignement est une fonction universitaire primordiale et l'Université entend en assurer la valorisation, particulièrement par les moyens suivants.

2.1 De façon générale :

- en reconnaissant que l'enseignement universitaire est un acte professionnel qui a ses exigences propres et qui demande un ensemble de compétences particulières ;
- en soulignant qu'il existe un corpus de connaissances scientifiques au sujet de l'enseignement et de la pédagogie universitaires et qu'ils constituent un domaine de recherche autonome ;
- en fournissant des services de soutien et d'appui à l'exercice de la fonction d'enseignement ;
- en suscitant et en supportant la recherche, l'innovation et la réflexion sur les questions pédagogiques ;
- en instituant des mécanismes de reconnaissance de l'excellence en enseignement.

2.2 En ce qui a trait aux professeures et aux professeurs :

- en s'assurant que les compétences pédagogiques font partie des critères d'embauche et de promotion ;
- en accordant autant d'importance et de poids à l'enseignement qu'aux autres fonctions dans le cheminement de carrière des professeures et professeurs ;
- en reconnaissant la pertinence de congés d'éducation continue à contenu pédagogique ;
- en reconnaissant la légitimité et l'intérêt de recherches ou de publications portant sur la pédagogie et l'enseignement universitaires.
- en instituant des mécanismes de reconnaissance de l'excellence en enseignement.

2.3 En ce qui a trait aux chargées et chargés de cours :

- en reconnaissant la contribution indispensable des personnes chargées de cours à la poursuite de la mission de l'Université ;
- en s'assurant que les compétences pédagogiques font partie des critères d'embauche et de réengagement des personnes chargées de cours ;
- en favorisant l'intégration des personnes chargées de cours à la vie des départements et des programmes.

2.4 En ce qui a trait aux autres catégories de personnel :

- en reconnaissant la contribution pédagogique des personnes qui agissent comme correcteurs, assistants ou auxiliaires ;
- en reconnaissant la contribution pédagogique des membres du personnel de soutien et professionnel qui interviennent dans la formation des étudiantes et des étudiants.

2.5 En ce qui a trait aux étudiantes et aux étudiants des cycles supérieurs :

- en donnant accès aux étudiantes et aux étudiants des cycles supérieurs à des activités de formation pédagogique, considérant que ces personnes auront, pour plusieurs, à enseigner au niveau universitaire.

3. L'ÉVALUATION DES ENSEIGNEMENTS

3.1 Les activités pédagogiques soumises à l'évaluation des enseignements

Toute activité pédagogique offerte à l'Université, de quelque type, de quelque programme ou de quelque cycle que ce soit, doit être soumise à l'évaluation de l'enseignement dans le cadre de la présente Politique.

3.2 Les compétences qui sont objet d'évaluation

Les compétences attendues chez les personnes qui enseignent et qui font l'objet d'une évaluation sont de trois ordres :

- les compétences académiques ou disciplinaires telles que :
 - l'expertise de contenu, c'est-à-dire la maîtrise des connaissances théoriques et pratiques du domaine ou de la matière ;
 - la capacité d'établir des liens entre sa matière et les autres activités du programme, du domaine d'études, des domaines connexes et du marché du travail ;
- les compétences pédagogiques, soit les connaissances et habiletés propres à :
 - la préparation ou la planification d'une activité pédagogique ;
 - la communication pédagogique, orale et écrite, de la matière ;
 - la gestion des activités du groupe-cours ;
 - l'encadrement pédagogique ;
 - l'évaluation des apprentissages ;
 - la rétroaction sur les apprentissages.
- les compétences interpersonnelles, soit les attitudes et comportements démontrant :
 - des qualités telles que le respect, l'ouverture, la civilité, la fermeté...
 - la maîtrise d'habiletés telles que savoir écouter, savoir percevoir et décoder les comportements étudiants, reconnaître ses limites, garder une distance professionnelle...

3.3 Les modalités d'évaluation des enseignements

3.3.1 Les sources d'évaluation

L'évaluation de l'enseignement dispensé par une personne doit être fondée sur plus d'une source. Les étudiantes et les étudiants inscrits à une activité pédagogique constituent une source incontournable d'évaluation des enseignements. La personne qui enseigne est elle-même une source précieuse d'information de même que le jugement des pairs ou celui d'experts externes.

3.3.2 La fréquence des évaluations

L'évaluation des enseignements par les étudiantes et les étudiants officiellement inscrits à une activité pédagogique doit être sollicitée de façon fréquente et régulière. L'autoévaluation des personnes qui enseignent doit être pratiquée aussi souvent que possible et au moins une fois par an. L'évaluation par les pairs ou par des experts externes peut compléter, à l'occasion ou selon les besoins, les deux autres sources d'évaluation.

3.3.3 Les instruments d'évaluation

Les instruments d'évaluation doivent être pertinents, c'est-à-dire que leur nature est bien appropriée à la situation qui est l'objet d'évaluation. Les instruments d'évaluation doivent être valides, c'est-à-dire élaborés de façon telle qu'ils mesurent bien ce qu'ils prétendent mesurer.

3.3.4 Conditions d'enseignement et variables contextuelles

L'évaluation d'un enseignement doit être éclairée par les caractéristiques particulières du groupe-cours, par les spécificités propres au type d'activité pédagogique, par les conditions matérielles entourant la prestation de l'enseignement et par tout autre élément de contexte utile et ce, de manière à permettre à la fois de pondérer certains résultats de l'évaluation et de fournir des informations pour l'amélioration progressive des conditions d'enseignement. L'identification et l'appréciation des variables contextuelles qui peuvent influencer la qualité de l'enseignement doivent être faites autant par la personne qui enseigne que par les étudiantes et les étudiants.

3.4 Les suites à donner aux évaluations

Le résultat d'une évaluation de l'enseignement est d'abord transmis à la personne qui enseigne selon des procédures qui en assurent la confidentialité.

En vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, le résultat d'une évaluation de l'enseignement ne peut être rendu public. Toutefois, ce résultat est accessible aux membres des comités de programmes, instances désignées par le *Règlement des études de l'Université* pour veiller à la bonne marche des programmes. Ces personnes doivent donner le meilleur suivi aux résultats de l'évaluation tout en faisant preuve de toute la discrétion et du jugement nécessaires à l'exercice de leur fonction.

Ce résultat est aussi accessible à la doyenne ou au doyen et à la directrice ou au directeur du département.

Les carences individuelles ou collectives mises en lumière par les évaluations doivent être suivies d'amélioration.

Des évaluations problématiques récurrentes qui ne sont pas suivies d'amélioration sont soumises par les membres des comités de programme à la doyenne ou au doyen de la Faculté.

L'analyse globale des résultats des évaluations des enseignements d'un programme ou d'un département est effectuée de façon régulière, au moins une fois tous les deux ans. Cette analyse vise à permettre de dresser un bilan de qualité de l'ensemble des activités pédagogiques d'un programme. Les résultats peuvent en être rendus publics, notamment à l'occasion des évaluations périodiques de programmes.

4. LA FORMATION PÉDAGOGIQUE DES PERSONNES QUI ENSEIGNENT OU QUI PARTICIPENT À LA FORMATION

Les compétences pédagogiques jouent un rôle significatif dans la qualité de l'enseignement et de la formation offerts aux étudiantes et aux étudiants et l'Université entend en favoriser l'acquisition et le perfectionnement, notamment par les moyens suivants.

4.1 De façon générale

- en s'assurant de la mise en place et de l'efficacité de mécanismes facilitant la formation pédagogique du personnel enseignant et des diverses personnes qui interviennent ou qui auront à intervenir dans la formation des étudiantes et des étudiants.

4.2 En ce qui a trait aux professeures et aux professeurs

- en offrant aux professeures et aux professeurs nouvellement embauchés une formation initiale en pédagogie universitaire, à moins qu'une telle formation ne soit déjà acquise suite à une évaluation au moment de l'embauche ;
- en offrant aux professeures et aux professeurs des mécanismes leur permettant de réaliser des activités de formation pédagogique continue ;
- en reconnaissant la formation pédagogique continue des professeures et des professeurs dans leur cheminement de carrière .

4.3 En ce qui a trait aux personnes chargées de cours

- en encourageant l'identification des besoins de formation pédagogique initiale chez les personnes chargées de cours ;
- en encourageant le personnel chargé de cours à entreprendre des activités de formation pédagogique continue.

4.4 En ce qui a trait aux autres catégories de personnel

- en encourageant la formation pédagogique, le support et l'encadrement des personnes qui agissent comme correcteurs, assistants ou auxiliaires ;
- en offrant, au besoin, formation pédagogique et encadrement aux personnes, personnel de soutien ou professionnel, qui interviennent dans la formation des étudiantes et des étudiants.

5. DROITS ET RESPONSABILITÉS DES PARTIES LIÉES PAR CETTE POLITIQUE

La promotion de la qualité de l'enseignement implique un partage de responsabilités exercé par l'Université, par les facultés, par les personnes qui enseignent ou qui participent à la formation et par les étudiantes et des étudiants.

5.1 Les responsabilités générales de l'Université

L'Université, par l'intermédiaire du vice-rectorat à l'enseignement, a la responsabilité générale :

- de fournir tant au personnel qu'aux étudiantes et qu'aux étudiants les moyens nécessaires à la mise en oeuvre de la Politique et à y consentir les budgets appropriés ;
- de fournir au personnel enseignant des moyens de s'acquitter de leur responsabilité d'offrir un enseignement de qualité et de l'améliorer de façon continue à partir des résultats des évaluations ;
- d'offrir un cadre de solution dans les cas où, de façon récurrente, l'évaluation des enseignements identifie des carences individuelles ou collectives.

5.2 Les responsabilités des facultés

Chaque faculté a la responsabilité :

- d'établir les procédures devant régir l'évaluation des enseignements dans les programmes qui sont de sa juridiction et notamment celles relatives au choix, à l'élaboration et à l'administration des instruments d'évaluation, au traitement et à l'utilisation des résultats et ce, en y associant les personnes qui enseignent ainsi que les étudiantes et les étudiants des programmes visés ;
- de voir à ce qu'une amélioration se produise lorsque des carences, individuelles ou collectives, sont identifiées par l'intermédiaire des évaluations et à fournir les moyens et l'appui nécessaires aux personnes ou programmes touchés ;
- de fournir au personnel enseignant des moyens de s'acquitter de leur responsabilité d'offrir un enseignement de qualité et de l'améliorer de façon continue à partir des résultats des évaluations ;
- de déterminer, selon les situations, la nécessité d'une formation pédagogique initiale pour le personnel chargé de cours ;
- de fournir aux personnes qui agissent comme correcteurs, assistants ou auxiliaires et aux personnels de soutien et professionnel intervenant dans la formation des étudiantes et des étudiants des moyens de s'acquitter de leur responsabilité d'offrir des interventions pédagogiques de qualité ;
- de s'assurer que les activités de formation pédagogique continue n'aient pas seulement comme but l'amélioration de la qualité de l'enseignement individuel mais également l'amélioration pédagogique d'un programme.

5.3 Les droits et responsabilités des personnes qui enseignent

L'Université reconnaît aux personnes qui enseignent le droit à une rétroaction sur leur enseignement, le droit à de la formation pédagogique initiale et continue et le droit de faire valoir la qualité de leur enseignement dans le cheminement de leur carrière professorale, notamment lors des évaluations prévues dans les conventions ou ententes de travail qui

les gouvernent. En contrepartie, il est de la responsabilité de chaque personne qui enseigne de collaborer à l'évaluation de son propre enseignement ou aux activités d'évaluation dans son programme ou département et de voir à l'amélioration ou au maintien de la qualité de son enseignement par des activités de formation pédagogique, initiale ou continue.

5.4 Les droits et responsabilités des personnes qui participent à la formation des étudiantes et des étudiants

L'Université reconnaît aux personnes qui participent à la formation des étudiantes et des étudiants le droit à de la formation pédagogique et à de l'encadrement. En contrepartie, il est de la responsabilité de chaque personne qui participe à la formation des étudiantes et des étudiants de voir à l'amélioration ou au maintien de la qualité pédagogique de ses interventions auprès des étudiantes et des étudiants.

5.5 Les droits et responsabilités des étudiantes et des étudiants

L'Université reconnaît aux étudiantes et aux étudiants le droit à un enseignement de qualité, le droit d'exprimer leur appréciation de l'enseignement dispensé et le droit de contribuer à la conception et au suivi des processus d'évaluation. En contrepartie, chaque étudiante, chaque étudiant a la responsabilité de contribuer avec toute l'honnêteté et l'équité requises à l'évaluation et à l'amélioration de l'enseignement dans son programme.

6. LA MISE EN ŒUVRE ET L'APPLICATION DE LA POLITIQUE

La mise en oeuvre et l'application de la présente Politique relève de la vice-rectrice ou du vice-recteur à l'enseignement, qui informe régulièrement le Conseil universitaire de son application ainsi que de celle des règlements facultaires qui en sont issus.

6.1 Les règlements facultaires sur la valorisation de l'enseignement, l'évaluation des enseignements et la formation pédagogique des personnes qui enseignent ou qui participent à la formation

Dans le cadre de la présente Politique, il appartient à chaque faculté de produire un *Règlement facultaire sur la valorisation de l'enseignement, l'évaluation des enseignements et la formation pédagogique* qui précise les moyens et un plan de mise en œuvre et d'application dans la faculté des principes énoncés dans la Politique.

La Faculté, le cas échéant, identifie dans son règlement les éléments dont la responsabilité est déléguée à d'autres instances telles les départements, les comités de programme, les comités d'études supérieures, etc. Dans ce cas, elle prévoit dans son règlement les modalités d'approbation des réglementations élaborées dans le cadre d'une telle délégation.

La Faculté, une fois qu'elle a adopté son *Règlement*, le transmet à la vice-rectrice ou au vice-recteur à l'enseignement pour information. La Faculté a la responsabilité de voir à la publication, à la diffusion et à l'application de son règlement facultaire.

6.2 Les responsabilités du Service de soutien à l'enseignement

Outre les responsabilités identifiées dans son mandat général et qui touchent, pour une grande part au soutien à l'enseignement et à la pédagogie universitaires, le Service de soutien à l'enseignement a la responsabilité :

- d'offrir aux facultés un canevas pour la conception de leur règlement facultaire, de les conseiller et de les assister dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'application de leur règlement facultaire en vue de satisfaire aux exigences de la Politique ;
- d'appuyer les facultés dans la préparation et l'élaboration des instruments d'évaluation pour l'évaluation des enseignements ;
- de participer à l'identification d'un curriculum pour la formation pédagogique du personnel enseignant nouvellement embauché ;
- de collaborer et d'appuyer les facultés dans la détermination des besoins d'activités de formation pédagogique continue pour le personnel enseignant et pour les autres personnes intervenant dans la formation des étudiantes et des étudiants ;
- de collaborer avec le Comité des études du premier cycle et de l'enseignement (CEPCE) dans la mise en œuvre et dans l'évaluation de la Politique.

6.3 La mise en œuvre, l'application et l'évaluation de la Politique et des règlements facultaires

Outre les responsabilités identifiées dans son mandat général et qui touchent, pour une grande part, à la fonction de conseil auprès de la vice-rectrice ou du vice-recteur à l'enseignement en matière de principes, et les moyens de les mettre en œuvre, devant guider toute politique en matière, le Comité des études de premier cycle et de l'enseignement (CEPCE) a la responsabilité :

- de conseiller la vice-rectrice ou le vice-recteur à l'enseignement dans la mise en œuvre et l'application de la Politique ;
- de faire rapport à la vice-rectrice ou au vice-recteur de la mise en œuvre et de l'application de la Politique et des règlements facultaires ;
- de mesurer les effets de la mise en œuvre de la Politique sur la qualité de l'enseignement en s'appuyant le cas échéant sur des équipes de travail, composées de membres du corps enseignant, d'étudiantes et d'étudiants et d'expertes et d'experts ;
- de proposer, au terme de cinq ans, et s'il y a lieu, les amendements à la Politique qui pourront s'avérer utiles.

6.4 L'entrée en vigueur de la Politique, les mesures transitoires et l'évaluation de la Politique et des règlements facultaires

La Politique entre en vigueur au début de l'année universitaire suivant son adoption par le Conseil d'administration de l'Université.

Les règlements facultaires prévus à la Politique sont soumis à la vice-rectrice ou au vice-recteur à l'enseignement dans les quinze mois de l'adoption de la Politique par le Conseil d'administration de l'Université.

Les politiques facultaires existantes de même que les pratiques et coutumes qui prévalent déjà à l'Université demeurent actives et valides jusqu'aux dates d'entrée en vigueur de la Politique et des règlements facultaires prévus au présent article.

La Politique ainsi que les règlements facultaires qui s'y réfèrent sont évalués dans les cinq ans suivant la date de l'adoption de la Politique par le Conseil d'administration.

7. RESPONSABLE DE L'APPLICATION ET DE LA DIFFUSION DE LA POLITIQUE

La vice-rectrice ou le vice-recteur à l'enseignement est responsable de l'application de cette Politique et de sa diffusion.

8. MODIFICATION

8.1 Cette Politique doit être périodiquement évaluée afin d'être ajustée aux nouvelles pratiques et technologies utilisées à l'Université.

8.2 Toute modification doit être sanctionnée par le Conseil d'administration de l'Université sur recommandation du Comité de direction.

9. ENTRÉE EN VIGUEUR

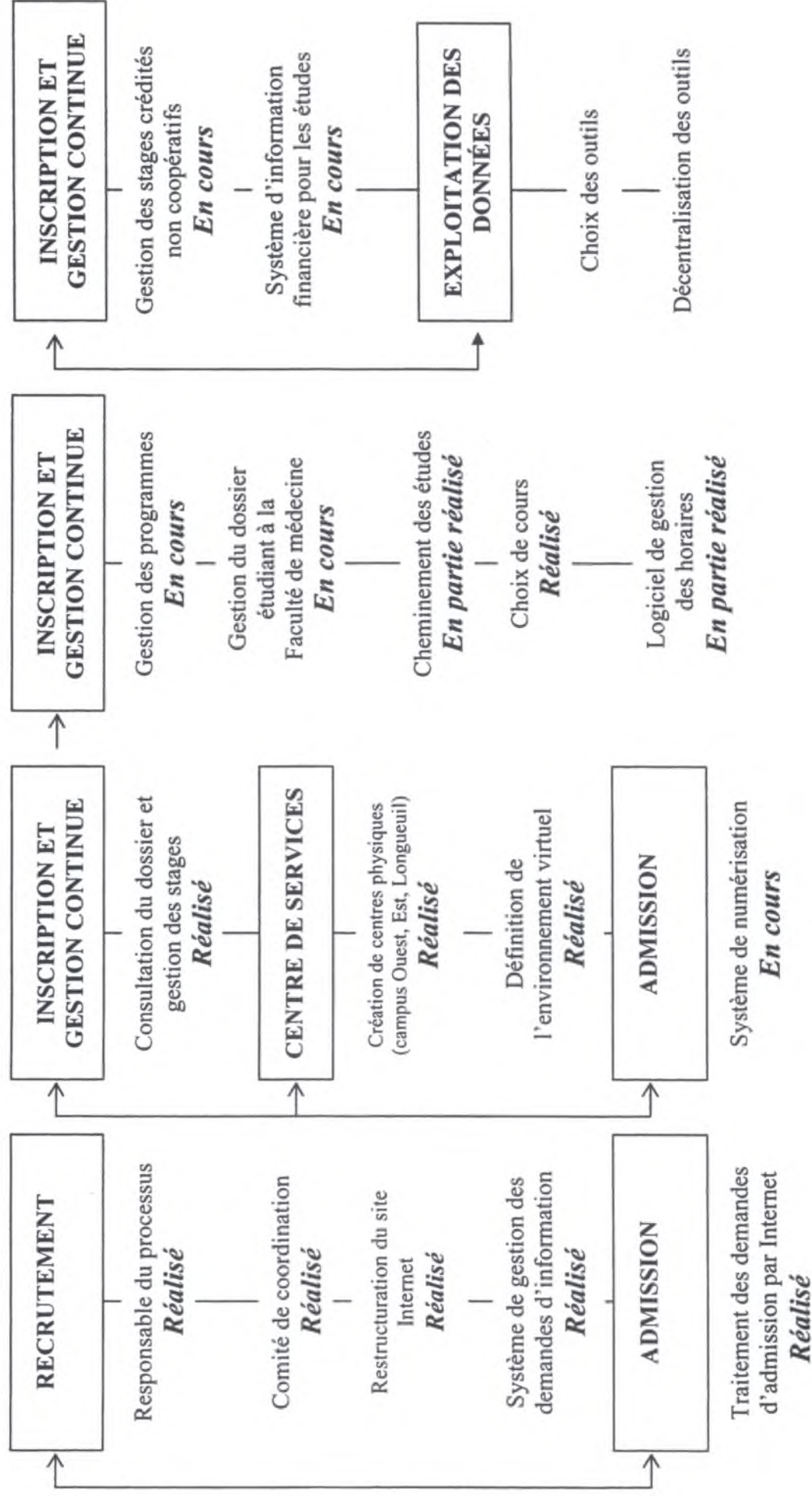
9.1 Cette Politique entre en vigueur au début du trimestre d'automne 1999.



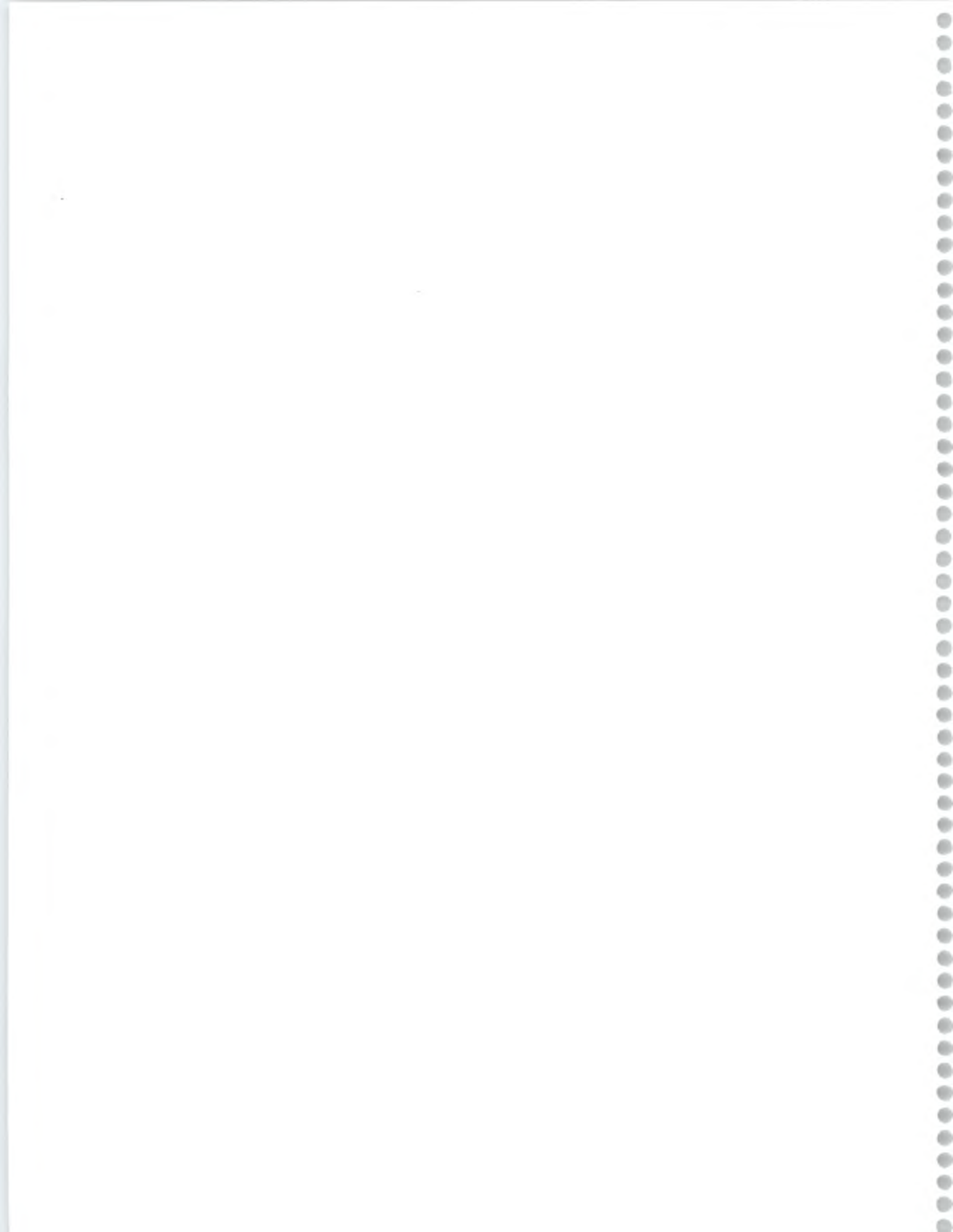


CHEMINEMENT DES PROJETS DE LA RÉINGÉNIÉRIE DE LA GESTION DU DOSSIER ÉTUDIANT

État de la situation au 31 mai 2004







Passeport-réussite

Une initiative unique, qui mène à la réussite!

Passeport-réussite est destiné aux étudiantes et étudiants de première année. Il verra le jour à l'automne 2005.

Cette formule unique au Canada permettra aux étudiantes et étudiants participants d'améliorer de façon substantielle leurs chances de réussir leur projet d'études universitaires.

À l'Université de Sherbrooke, réussir signifie beaucoup plus qu'avoir de bons résultats.

Réussir, c'est développer divers **types de compétences** (habiletés sociales, capacités de communication, esprit d'équipe...).

Réussir, c'est **maintenir une vie équilibrée** entre le travail, les études et les loisirs.

Réussir, c'est **se prendre en main** et se donner les moyens d'atteindre les objectifs que l'on s'est fixés.

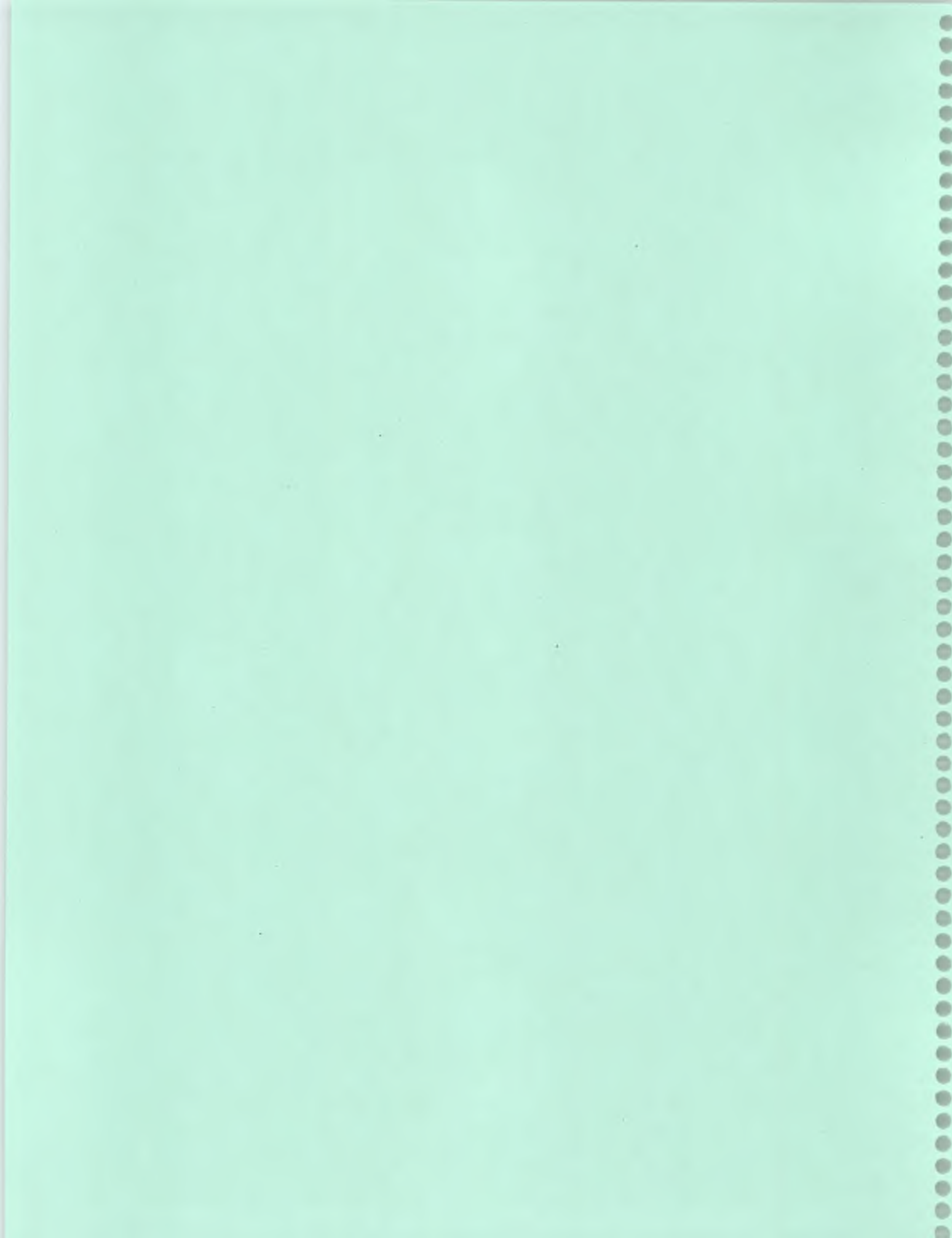
Réussir, c'est **devenir un citoyen à part entière** apte à remplir un rôle actif dans la société.



Vous désirez en savoir plus? www.USherbrooke.ca/reussir

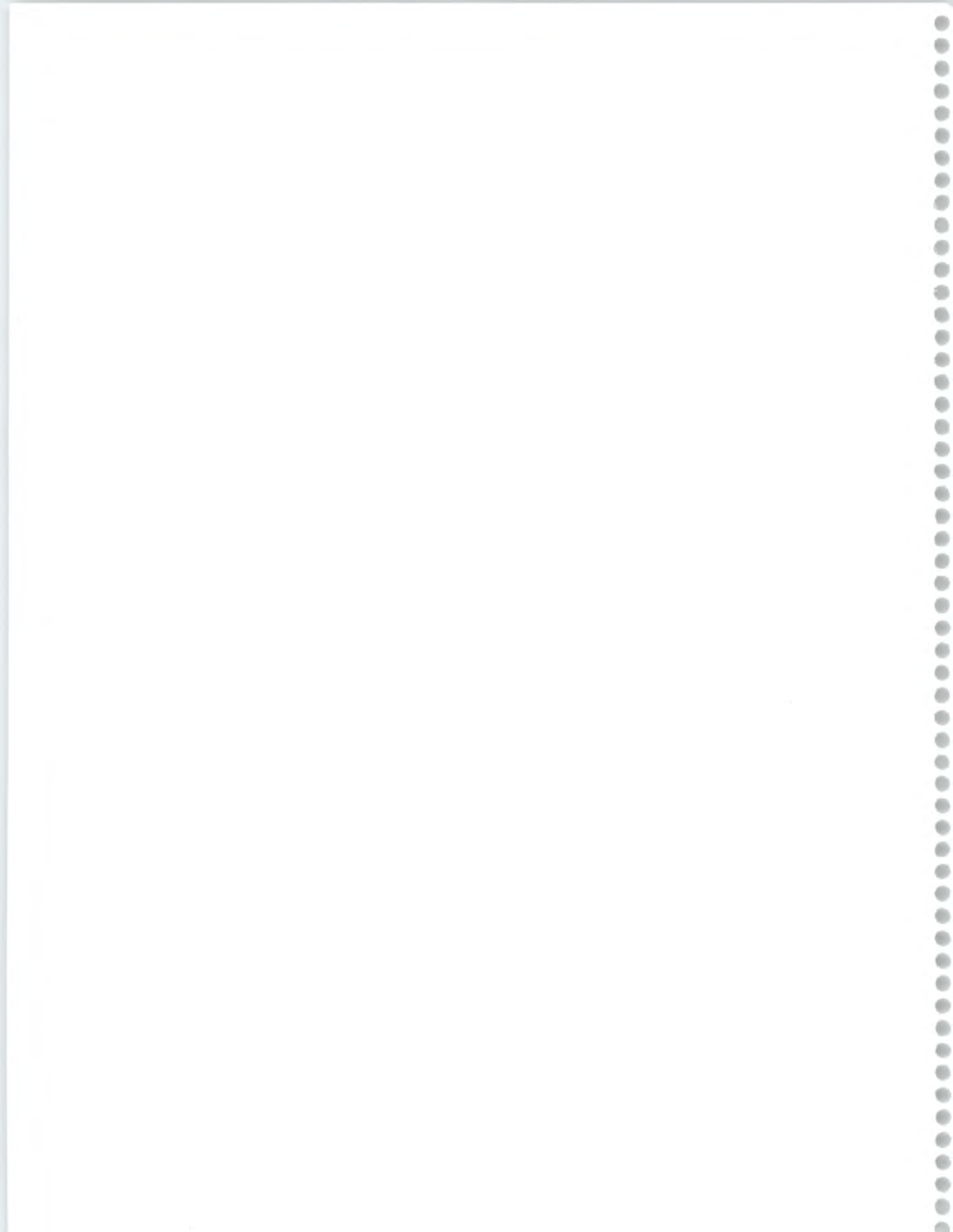






SECTION III : LES PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT

**SYNTHÈSE DE LA MISE EN ŒUVRE
DU PLAN D'ACTION STRATÉGIQUE 2001-2005**



Synthèse de la mise en œuvre du *Plan d'action stratégique 2001-2005*

L'Université de Sherbrooke a entamé la quatrième et dernière année de son *Plan d'action stratégique 2001-2005* (PAS) au milieu des célébrations de son 50^e anniversaire. Ces célébrations qui s'échelonnent sur toute l'année 2004 rappellent le chemin parcouru sur la route tracée par les pionniers qui nous ont inculqué les valeurs porteuses du développement de l'institution.

Le conseil d'administration de l'Université a adopté le PAS 2001-2005 en 2002, au terme de deux vagues de consultation auprès de la communauté universitaire, dans le but d'actualiser les valeurs, la mission et la vision de l'institution. S'inscrivant dans la suite du document *Ensemble, osons!* conçu par le recteur en vue de son élection à cette fonction, le PAS 2001-2005 balise l'action universitaire, en identifiant clairement les priorités stratégiques où les efforts et les ressources doivent être concentrés.

Ce plan stratégique a apporté une nouvelle vision qui s'appuie sur le passé pour projeter l'institution vers l'avant : « Ancrée au sein de Sherbrooke, cité universitaire, et fière de ses quelque 50 années de réalisations, l'Université de Sherbrooke compte mériter une réputation de premier calibre parmi les meilleures universités au Monde. » Il s'articule autour de quatre grandes orientations : une augmentation notable du pouvoir d'attraction, du rayonnement et des partenariats de choix de l'Université, ainsi que du sentiment d'appartenance de tous les membres de sa communauté.

Chacune de ces grandes orientations comprend des stratégies, des cibles et des actions concrètes. Au total, le PAS 2001-2005 contient 160 actions concrètes, avec pour chacune une échéance et la responsabilité d'un membre du comité de direction. Englobant tous les aspects de la vie universitaire, il touche ainsi autant à la recherche, à la création et à l'enseignement qu'à l'engagement social de l'Université.

Pédagogie universitaire, recrutement de ressources humaines, formation initiale et continue, multidisciplinarité, transfert de technologies, programmes d'études, régime coopératif et de partenariat, communications, tous les champs d'activité sont abordés. L'ensemble permet à chaque membre de la communauté universitaire d'identifier comment son travail peut contribuer à l'atteinte des objectifs institutionnels.

Le *Plan d'action stratégique 2001-2005* est l'instrument collectif qui engage et responsabilise toutes les unités, toutes les disciplines et les membres de tous les corps d'emploi. C'est le plan d'action de toute la communauté universitaire. Un plan essentiel pour réaliser notre plein potentiel de développement en accroissant la cohérence de nos actions individuelles et d'équipe.

Aux trois quarts du plan, l'état d'avancement pour chacune des quatre orientations mises de l'avant témoigne de l'enthousiasme suscité par cette démarche collective en plus de son efficacité.

Accroissement notable du pouvoir d'attraction

Les stratégies en vue d'accroître le pouvoir d'attraction concernent notamment le recrutement et le succès étudiants, l'embauche de ressources humaines de première qualité, l'accentuation du profil international ainsi que le développement de la formation pratique, de la formation continue et des technologies de l'information et des communications (TIC). Des 70 actions proposées selon cette orientation, 24 ont déjà été réalisées, 40 sont en voie de l'être et 6 restent à entreprendre. Parmi les succès obtenus, on remarque de 2000 à 2004 une hausse des demandes d'admission à temps plein de 28 % au premier cycle, de 54 % au deuxième cycle et de 207 % au troisième cycle, en plus d'une augmentation de 114 % des demandes provenant des étudiants internationaux. En outre, les données préliminaires d'inscription au 21 septembre 2004 montrent une augmentation des effectifs étudiants à temps plein de 7 % au 1^{er} cycle, de 22 % au 2^e cycle et de 64 % au 3^e cycle. Il s'agit de résultats tangibles et remarquables, mais il y en a d'autres moins mesurables, mais tout aussi importants.

À cet égard, signalons trois interventions exemplaires : l'amélioration systématique des conditions d'encadrement des étudiantes et étudiants en portant une attention particulière aux internationaux; la réflexion très prometteuse sur une approche globale du financement des études dans une perspective de persévérance et de réussite; ainsi que la mise en place d'une nouvelle politique d'évaluation et de renouvellement des programmes, au développement desquels participent dorénavant le personnel chargé de cours.

De même, le soutien offert aux facultés en matière de formation continue s'est accru; le mandat, la mission et la structure du Service des technologies de l'information ont été revus et ses responsabilités auprès des facultés, clarifiées; l'intégration des TIC dans l'enseignement et la vie universitaire progresse de façon notable; et le recrutement intensif de ressources humaines a été réalisé comme prévu, en particulier pour le corps professoral.

Enfin, l'Agence des relations internationales a été créée; le nouveau système d'information de recrutement étudiant a été déployé; la carte étudiante donne désormais libre accès aux autobus de la Société de transport de Sherbrooke; la nouvelle Galerie d'art du Centre culturel a été inaugurée; le Centre national d'excellence sportive est implanté; et une politique linguistique institutionnelle est sur le point d'être adoptée.

Accroissement notable du rayonnement

La deuxième grande orientation consiste à accroître le rayonnement, grâce à sept stratégies : se démarquer comme étant l'avant-garde en pédagogie universitaire; accentuer le leadership de nos groupes et centres d'excellence en recherche; intensifier l'importance de nos activités de recherche; intensifier la mise en valeur des membres de la communauté universitaire; permettre au corps professoral de se consacrer davantage à l'enseignement, à la recherche et à la création; exploiter davantage le potentiel de développement à l'interface des disciplines; accentuer l'engagement social de la communauté universitaire. À ces égards, 14 des 33 actions proposées ont été menées à terme, tandis que 18 autres sont en cours et une est à mettre en marche.

Parmi les projets réalisés, on peut signaler l'innovation pédagogique, le soutien aux programmes d'études et l'accélération du développement de la recherche, qui sont des secteurs dont la communauté universitaire est particulièrement fière, sans doute parce que c'est là où le corps professoral s'engage résolument et où les résultats sont les plus visibles.

L'Observatoire de l'environnement et du développement durable a été créé; l'Institut de pharmacologie a vu son plan de développement révisé; l'Institut des matériaux et systèmes intelligents a été restructuré pour élargir son champ d'action; et l'Université est sur le point de créer l'Institut de pédagogie universitaire.

Une nouvelle alliance stratégique appelée Novare réunit les partenaires municipaux, universitaires et d'affaires soucieux de la prospérité de l'Estrie, en favorisant le démarrage et le développement, dans la région, d'entreprises à partir de projets issus, principalement, de la recherche des institutions de haut savoir.

Une stratégie globale d'accueil des nouveaux chercheurs a été mise en place et les initiatives de recherche se multiplient dans le cadre des concours des grands organismes qui subventionnent les projets. Aussi, un concours de vulgarisation scientifique dirigé vers la population étudiante a été institué. De plus, l'Université compte maintenant 41 chaires et un nombre grandissant de partenariats de recherche voient le jour.

Depuis 2001, le nombre de brevets a augmenté de 28,4 % et celui des licences de 37,4 %, le volume de contrats de recherche a doublé et 5 nouvelles entreprises ont été créées.

Sur le plan du rayonnement des personnes diplômées, l'association a été modifiée en profondeur par l'ajout de ressources humaines et financières, l'établissement d'un plan d'action et la nouvelle appellation de l'organisme : Le Réseau de l'Université de Sherbrooke.

De nombreuses mesures de valorisation de tous les membres du personnel ont été mises en place : programmes de reconnaissance, événements, recension de contributions dignes de mention, etc.

Enfin, l'engagement social de la communauté universitaire se traduit par un ensemble de mesures novatrices à vocation environnementale adoptées dans le cadre du Plan vert de l'Université, comprenant le libre accès des étudiantes et étudiants au transport en commun, une première au Québec.

Accroissement notable des partenariats de choix

La troisième grande orientation, l'accroissement notable des partenariats de choix, fait appel aux stratégies suivantes : développer, avec les entreprises et organismes, la formation en régime coopératif et celle en régime de partenariat; piloter la création du Pôle universitaire de Sherbrooke; animer la consolidation du Pôle universitaire de la Montérégie; accentuer les interactions avec le milieu; accroître nos associations avec des organisations de renom; resserrer nos liens avec Le Réseau (des diplômées et diplômés) et La Fondation. À cette fin, l'institution a proposé 28 actions, dont 15 ont été complétées, 12 sont en voie de réalisation et une reste à amorcer.

Parmi les résultats, mentionnons la création du Pôle universitaire de Sherbrooke et la consolidation du Pôle universitaire de la Montérégie, deux lieux privilégiés de partenariat qui permettent déjà de voir le nombre de collaborations augmenter. Le Pôle universitaire de Sherbrooke élabore actuellement des projets structurants d'intérêt commun pour ses membres, comme l'accès aux ressources documentaires et un institut des langues et cultures. Quant au Pôle universitaire de la Montérégie, il construit aujourd'hui l'université de demain en constituant un modèle d'écoute et d'initiatives souples qui combinent avec originalité les besoins du milieu.

Le régime coopératif tel qu'offert par l'Université de Sherbrooke est de plus en plus apprécié, grâce notamment à sa mise à jour par de nouveaux développements : comité des usagers, nouveaux marchés de stage, etc.

La mise en place de « Préférence Estrie », en concertation avec les plus importants employeurs de la région, est une initiative qui favorise l'intégration des nouvelles personnes embauchées et de leur famille.

Les liens avec les milieux sherbrookoïses, estrien et autres se sont accentués : entente de cinq ans avec la Chambre de commerce de Sherbrooke, projets en partenariat avec la Ville de Sherbrooke, ententes cadres de partenariat avec les villes de Sherbrooke et de Longueuil, associations avec d'autres universités, etc.

La récente création de l'Agence des relations internationales permet de consolider et de développer les collaborations avec des universités et des villes étrangères.

De plus, la tenue d'une campagne de souscription conjointe annonce une ère nouvelle de partenariat avec trois établissements de santé de Sherbrooke : le Centre hospitalier universitaire, l'Institut universitaire de gériatrie et le CLSC universitaire, ainsi qu'avec l'Hôpital Charles LeMoyne de Longueuil, également affilié à l'Université de Sherbrooke.

Accroissement notable du sentiment d'appartenance

La quatrième orientation vise l'accroissement notable du sentiment d'appartenance par les sept stratégies suivantes : assurer le bien-être des membres de la communauté universitaire; accentuer la fierté à l'égard de l'Université; imprégner rapidement les nouveaux membres de la culture de l'institution; offrir l'expérience d'un riche milieu de vie intellectuelle et sociale à tous les membres de la communauté universitaire; favoriser la participation des personnes diplômées ou retraitées au développement de l'Université; favoriser la cohésion institutionnelle; soutenir le développement des ressources humaines. Des 29 actions proposées, 15 ont été réalisées, 12 sont en voie de l'être et 2 restent à entreprendre.

De nombreuses mesures ont été mises en place pour favoriser le bien-être de la communauté universitaire, comme l'écoute active de la population étudiante, un programme d'activité physique et la reconnaissance du dévouement du personnel. Une politique sur l'environnement est en cours d'élaboration.

L'organisation de débats et de tables rondes accroît de façon significative l'intensité intellectuelle et sociale de la vie communautaire.

L'Université entend accentuer la concertation avec l'ensemble du personnel actif et retraité. Ainsi, le dialogue avec les associations et syndicats est une préoccupation constante. Pour leur part, les associations de personnes retraitées manifestent non seulement leur attachement, mais aussi leur intérêt à participer à la vie de la communauté universitaire et à contribuer à l'avenir de l'institution.

La fierté institutionnelle est stimulée par le 50^e anniversaire de l'Université, qui a donné lieu à un programme soutenu comprenant plus de 100 événements commémoratifs, réunions à caractère scientifique et manifestations culturelles, sociales et sportives. L'image de l'Université est présente sur des vêtements et des objets de qualité, les couleurs institutionnelles sont mises en valeur et le nouveau club de football universitaire galvanise le sentiment d'appartenance.





Université de Sherbrooke

Rapport financier annuel 2003-2004

APPROUVÉ PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

DATE : 28 septembre 2004

ADMINISTRATEURS :

M. Bruno-Marie Béchard, recteur

Mme Luce Samoisette, rectrice adjointe et
vice-rectrice à l'administration



Québec

Université de Sherbrooke

Bilans

au 31 mai 2004

	<u>Fonds de fonctionnement</u>	<u>Fonds avec restrictions</u>	<u>Fonds d'immobilisations</u>	<u>Fonds de Dotation</u>	<u>Autres fonds</u>	<u>Total</u>	<u>Total au 31 mai 2003</u>
	1	2	3	4	5	6	7
ACTIF							
1 Encaisse (001)				317 155		317 155	981 569
2 Placements à court terme (005)						\$	
3 Intérêts courus à recevoir (010)						\$	
4 Fonds détenus chez le fiduciaire (090)						\$	
5 Subventions à recevoir MEQ-ES (015) Page 11	28 206 697	-	-	-	-	28 206 697	24 573 400
6 Subvention à recevoir GQ (170) Page 13	-	-	2 346 738	-	-	2 346 738	2 518 364
7 Autres montants à recevoir (175,035)	-	-	575 541	-	-	575 541	5 973 716
8 Comptes à recevoir Droits de scolarité (020)	3 195 033	-	-	-	-	3 195 033	2 896 138
9 Autres comptes à recevoir (030,025)	39 126 249	40 557 499	-	-	-	79 683 748	65 148 221
10 Avances à d'autres fonds (040,045,050,055,060) Page 16	(19 290 223)	20 273 047	(983 445)	621	-	(0)	
11 Frais payés d'avance (070)	1 169 144	79 898	-	-	-	1 249 042	1 052 259
12 Stocks (075)	787 254	-	-	-	-	787 254	727 150
13 Placements à long terme (100)	-	-	-	-	-	\$	
14 Obligations et actions (125, 130)	-	-	-	177 720	-	177 720	162 313
15 Prêts hypothécaires et autres prêts (135 et 140)	-	-	-	18 874	-	18 874	20 003
16 Biens immobiliers (145)	-	-	-	-	-	\$	
17 Immobilisations (105, 120) Page 21	-	-	256 736 405	-	-	256 736 405	229 084 916
18 Contribution de l'UQSS aux constituantes (110)	-	-	-	-	-	\$	
19 Frais reportés (080)	61 673	-	-	-	-	61 673	102 789
20 Autres actifs (085) (085 115 FI) (150,155,160 et 165 pour AF)	8 729 609	-	740 993	-	-	9 470 602	5 426 665
21 TOTAL DE L'ACTIF	61 985 435	60 910 444	259 416 233	514 370	\$	382 826 483	338 667 503
PASSIF						\$	
22 Découvert de banque (201)	147 048					147 048	1 716 117
23 Emprunts à court terme (205)	36 933 443		72 888 803		-	109 822 246	98 022 246
24 Dépôts de garantie et retenues sur contrat (305,310)	-		1 917 145	-	-	1 917 145	1 523 266
25 Subventions à rembourser au MEQ-ES (210) Page 11	-	-	-	-	-	\$	
26 Comptes à payer (215,220)	14 698 238	366 670	20 055 026			35 119 934	26 736 624
27 Avances d'autres fonds (225, 230,235,240,245) Page 16						\$	
28 Salaires, avantages sociaux et déductions à la source (255)	6 684 633		-	-	-	6 684 633	8 976 639
29 Revenus reportés (260) Page 12	8 086 715	-	-	-	-	8 086 715	6 792 751
30 Dettes à long terme (315,320,325,330,335)	-		135 012 673	-	-	135 012 673	109 603 552
31 Autres passifs (265) (270,275,280 et 285 pour AF)		1 020 000	86 500			1 106 500	2 143 688
32 Solde de fonds d'affectation d'origine interne (290FF 303 FI) Page 2 et 14	15 532 046	-	-	-	-	15 532 046	16 304 828
33 Solde de fonds non affecté (295) Page 2	(20 096 689)	-	-	-	-	(20 096 689)	(21 129 720)
34 Solde de fonds (300) Page 14	-	-	-	-	-	\$	
35 Solde de fonds d'affectation d'origine externe (302) Page 2	-	59 523 774	2 795 930	-	-	62 319 704	59 794 267
36 Solde de fonds Capital d'affectation interne (340) Page 14	-	-	-			\$	
37 Solde de fonds Capital d'affectation externe (345)	-	-	-	341 062	-	341 062	320 768
38 Solde de fonds produits non-attribués affectation interne (350) Page 14	-	-	-	-	-	\$	
39 Solde de fonds produits non-attribués affectation externe (355)	-	-	-	173 308	-	173 308	160 294
40 Solde de fonds investi en immobilisations (304)	-	-	26 660 156	-	-	26 660 156	27 702 183
41 Solde de fonds	(4 564 643)	59 523 774	29 456 086	514 370	\$	84 929 587	83 152 620
42 TOTAL DU PASSIF ET DU SOLDE DE FONDS	61 985 435	60 910 444	259 416 233	514 370	\$	382 826 482	338 667 503

Université de Sherbrooke
Conciliation du solde de fonds - Fonds de fonctionnement
 Exercice 2003-2004

	Solde non réparti	Enseignement Recherche/soutien	Services à la collectivité	Services aux étudiants	Entreprises auxiliaires	TOTAL
	1	2	3	4	5	6
1 Solde au début de l'année	(3 066 239)	3 729 670	937 364	(9 498 803)	3 073 116	(4 824 892)
2 Redressement des années précédentes Page 15						\$
3 Revenus de l'année Page 5	-	206 089 488	2 990 121	9 271 998	5 481 228	223 832 836
4 Dépenses de l'année Page 6	-	203 941 901	2 712 833	12 671 004	4 246 850	223 572 588
5 Résultats de l'année	-	2 147 587	277 288	(3 399 006)	1 234 378	260 248
6 Virements des autres soldes de fonds Page 16						\$
7 Virements à d'autres soldes de fonds Page 16						\$
8 Solde à la fin de l'année	(3 066 239)	5 877 257	1 214 652	(12 897 809)	4 307 494	(4 564 644)
9 Répartition du solde de fonds						
10 Solde de fonds d'affectation d'origine Interne		15 532 046				15 532 046
11 Solde de fonds non affecté	(3 066 239)	(9 654 789)	1 214 652	(12 897 809)	4 307 494	(20 096 690)

Université de Sherbrooke
Conciliation du solde de fonds - Fonds avec restrictions
 Exercice 2003-2004

	6
12 Solde au début de l'année	56 579 905
13 Plus : Fonds alloués Page 7	90 722 862
14 Moins : Fonds utilisés Page 8	87 778 993
15 Redressement années précédentes Page 15	\$
16 Virements des autres soldes de fonds Page 16	\$
17 Virements à d'autres soldes de fonds Page 16	\$
18 Solde à la fin de l'année	59 523 774

Université de Sherbrooke
Conciliation du solde de fonds - Fonds d'immobilisation
 Année 2003-2004

	DÉBIT	CRÉDIT	SOLDE
	1	2	3
1 SOLDE AU DÉBUT DE L'ANNÉE	-	-	30 916 545
2 AJOUT DE CONTRIBUTIONS EXTERNES	-	-	-
3 Subventions du gouvernement du Québec (Total des subventions de l'année à la page 13)	-	14 876 519	-
4 Contribution du siège social de l'UQ	-	-	-
5 Contributions de d'autres Gouvernements (Fédéraux, municipaux)	-	136 000	-
6 Dons et subventions non gouvernementaux	-	349 426	-
7 Contribution d'une fondation	-	588 996	-
8 Revenus d'intérêts et de placements (comprenant ceux provenant des fonds en fiducies)	-	-	-
9 Gains sur vente d'immobilisations	-	-	-
10 Autres contributions	-	(4 750 107)	-
11 TOTAL DES CONTRIBUTIONS EXTERNES	-	-	11 200 834
12 AJOUT DE CONTRIBUTIONS INTERNES	-	-	-
13 Redressements des années antérieures Page 15	-	\$	-
14 Immobilisations acquises à même les autres fonds Page 21	-	18 870 532	-
15 Revenus du fonds de dotation Page 4	-	\$	-
16 Virements d'autres fonds Page 16	-	\$	-
17 Autres contributions internes	-	(470 129)	-
18 TOTAL DES CONTRIBUTIONS INTERNES	-	-	18 400 403
19 DÉDUIRE: DÉDUCTIONS INTERNES	-	-	-
20 Redressement des années antérieures Page 15		\$	-
21 Virements à d'autres fonds Page 16		\$	-
22 TOTAL DES DÉDUCTIONS INTERNES	-	-	\$
23 DÉDUIRE LES DÉPENSES	-	-	-
24 Intérêts sur la dette à long terme	8 445 011	-	-
25 Intérêts à court terme et frais bancaires	1 397 316	-	-
26 Intérêts sur les contrats de location acquisition	45 088	-	-
27 Pertes sur ventes d'immobilisations		-	-
28 Amortissements d'immobilisations	19 101 723	-	-
29 Radiation d'immobilisations	1 826 261	-	-
30 Autres dépenses (comprenant l'amortissement des frais d'escompte)	246 297	-	-
31 TOTAL DES DÉPENSES	-	-	31 061 696
32 SOLDE À LA FIN DE L'ANNÉE	-	-	29 456 086

Université de Sherbrooke
Conciliation de solde de fonds - Fonds de dotation et autres
 Année 2003-2004

FONDS DE DOTATION							AUTRE FONDS
	Capital d'affectation interne	Capital d'affectation externe	Produits nets non transférés d'affectation interne	Produits nets non transférés d'affectation externe	TOTAL		
	1	2	3	4	5	6	
1 Solde au début de l'année		320 768		160 294	481 062		
2 AJOUTER:	-	-	-	-	-	-	
3 Dons et dotations		6 771	-	-	6 771		
4 Redressement Page 15					\$\$	\$\$	
5 Virements des autres fonds Page 16					\$\$	\$\$	
6 Revenus de placements	-	-		15 514	15 514	-	
7 Gains sur vente de placements	-	-			\$\$	-	
8 Transferts des produits nets non transférés			-	-	\$\$	-	
9 Autres Ajouts		15 226			15 226		
10 TOTAL DES AJOUTS	\$	21 997	\$	15 514	37 511	\$	
11 DÉDUCTIONS	-	-	-	-	-	-	
12 Virements aux autres fonds Page 16					\$\$	\$\$	
13 Redressement Page 15					\$\$	\$\$	
14 Frais d'opération	-	-			\$\$	-	
15 Perte sur vente de placements	-	-			\$\$	-	
16 Transferts aux solde de fonds - capital	-	-			\$\$	-	
17 Contributions au Fonds de fonctionnement	-	-			\$\$	-	
18 Contributions au Fonds avec restrictions	-	-			\$\$	-	
19 Contributions au Fonds d'immobilisations	-	-			\$\$	-	
20 Autres déductions		1 703		2 500	4 203		
21 TOTAL DES DÉDUCTIONS	\$	1 703	\$	2 500	4 203	\$	
22 SOLDE À LA FIN DE L'ANNÉE	\$	341 062	\$	173 308	514 370	\$	

Université de Sherbrooke
Revenus - Fonds de fonctionnement
Année 2003-2004

	<u>Enseignement</u>	<u>Recherche</u>	<u>Soutien à l'enseignement et à la recherche</u>	<u>Administration</u>	<u>Terrains et bâtiments</u>	<u>Services à la collectivité</u>	<u>Services aux étudiants</u>	<u>Entreprises auxiliaires</u>	<u>Total</u>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 Droits de scolarité	24 806 953	-	-	-	-	97 644	-	-	24 904 597
2 Forfaitaires étudiants étrangers	-	-	-	1 089 748	-	-	-	-	1 089 748
3 Forfaitaires des étudiants canadiens non-résidents au Québec	-	-	-	110 150	-	-	-	-	110 150
4 Collections des étudiants	-	-	-	-	-	-	2 427 909	-	2 427 909
5 Autres revenus provenant des étudiants	1 072 612	0	84 911	2 223 644	0	1 765 584	82 006	0	5 228 757
6 Total des revenus provenant des étudiants	25 879 566	0	84 911	3 423 541	0	1 863 227	2 509 916	0	33 781 161
7 Subvention MEQ-ES - Conclution Page 9	-	-	-	150 540 141	-	-	0	-	150 540 141
8 Autres subventions provinciales	740 711	190 000	1 708	2 520	0	0	310 635	0	1 245 573
9 Subventions fédérales	7 778	0	0	6 621 017	0	236 739	63 000	0	6 928 533
10 Autres Subventions	82 901	588	0	6 125	0	0	106 570	0	176 181
11 Total des subventions	811 390	190 588	1 708	157 169 803	0	236 739	480 205	0	158 890 429
12 Revenus d'intérêts	0	0	0	530 943	0	0	0	0	530 943
13 Revenus provenant du fonds de dotation - Page 3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Revenus provenant d'une fondation	0	0	0	461 138	0	0	0	0	461 138
15 Recouvrement de coûts indirects	594 879	0	395 322	2 130 257	19 704	131 407	250 225	6 835	3 528 630
16 Ventes externes	820 037	184 473	93 281	291 308	752 828	746 676	5 433 989	5 471 338	13 793 931
17 Autres revenus (466, 470) Page 18	1 160 553	- 0	105 911	10 860 772	126 578	- 12 072	597 664	3 055	12 866 604
18 Total des revenus autres	2 575 469	184 473	594 514	14 274 419	899 111	890 155	6 281 878	5 481 228	31 181 247
19 TOTAL DES REVENUS	29 266 425	375 058	681 132	174 867 763	899 111	2 990 121	9 271 998	5 481 228	223 832 836

Université de Sherbrooke
Dépenses - Fonds de fonctionnement
Exercice 2003-2004

	Enseignement	Recherche	Soutien à l'enseignement et à la recherche	Administration	Terrains et bâtiments Page 20	Services à la collectivité	Services aux étudiants	Entreprises auxiliaires	Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 Masses salariales									
2 Direction	9 246 956	18 000	981 702	3 780 456	430 945	66 627	386 397	61 452	14 972 534
3 Gérance	0	0	0	0	321 210	0	64 657	34 024	419 891
4 Professeur-chercheur	51 772 017	254 259	0	0	0	110 216	0	0	52 137 293
5 Chargés de cours	14 424 907	3 853	0	9 914	0	101 029	0	0	14 539 703
6 Personnel associé à l'enseignement et à la recherche	151 489	933 952	0	0	0	19 239	0	0	1 104 680
7 Personnel auxiliaire à l'enseignement et à la recherche	2 698 180	2 206 016	1 931	49 771	0	180 763	51 237	0	5 189 898
8 Personnel professionnel non-enseignant	8 476 688	140 473	3 787 180	4 730 731	284 957	114 343	2 284 389	175 042	19 992 805
9 Personnel de soutien technique	4 219 337	332 636	3 679 557	496 725	1 014 834	773	666 391	95	10 410 348
10 Personnel de soutien de bureau	7 084 870	199 684	873 835	3 929 064	563 629	225 153	1 092 840	295 106	14 264 181
11 Personnel de métier et personnel ouvrier	368 212	0	34 289	10 954	2 781 173	0	742 449	246 964	4 244 041
12 Avantages sociaux	16 276 693	395 025	1 844 528	2 913 101	1 126 726	110 178	958 454	159 600	23 784 275
13 Total des masses salariales et des avantages sociaux	114 719 219	4 485 898	11 263 022	15 920 716	6 523 475	828 321	6 246 814	972 283	161 059 748
14 Frais pour congés sabbatiques et d'études	204 702	1 500	0	0	0	0	0	0	206 202
15 Postdoctoraux	0	109 571	0	0	0	0	0	0	109 571
16 Formation et perfectionnement	82 835	35 877	2 131	663 981	2 399	1 753	3 444	0	792 420
17 Frais de déplacement et de représentation	2 595 533	478 238	46 263	759 658	159 157	518 431	225 453	6 788	4 779 499
18 Bourses	818 737	1 000	0	191 392	0	0	2 410	0	1 013 539
19 Dépenses de subventions et cotisations	481 551	271 623	34 348	1 993 135	3 753	11 749	83 064	3 781	2 883 095
20 Fournitures et matériels	2 853 802	512 948	756 859	947 291	828 122	155 779	552 763	75 975	6 683 339
21 Coûts des marchandises vendues	8 832	0	0	0	0	0	312 286	53 964	375 082
22 Frais de services	3 301 765	159 680	665 983	10 218 902	3 320 599	589 968	3 440 472	509 827	22 207 197
23 Volumes et périodiques	321 680	40 023	3 583 536	20 013	5 958	86 076	8 320	0	4 065 605
24 Dépenses reliées aux bâtiments	419 123	153 654	43 262	57 769	7 665 495	3 163	70 976	241 748	8 655 160
25 Locations de locaux	151 939	6 749	1 757	60 447	4 595 089	57 963	31 625	132	4 905 702
26 Immobilisations - Achats et locations	280 754	881 201	8 962	25 172	180 891	54 937	120 377	60 621	1 610 916
27 Dépenses d'intérêts	16 488	80	45 646	2 007 378	0	30	65 941	538 667	2 674 228
28 Transfert de coûts indirectes	10 004	0	0	(50)	0	304 663	0	0	314 617
29 Autres dépenses - Détails page 18	12 460	23 485	0	378 287	0	0	221 718	190 821	826 771
30 Total des dépenses autres	11 550 003	2 675 630	5 166 749	17 323 373	16 761 463	1 784 512	5 138 850	1 682 304	62 102 884
31 Virements interfonctions	422 987	0	0	0	(2 890 634)	0	1 285 340	1 592 263	409 957
32 Ventes internes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
33 Total avant dépenses exceptionnelles	126 692 210	7 161 528	16 449 771	33 244 089	20 394 305	2 712 833	12 671 004	4 246 850	223 572 588
34 Dépenses exceptionnelles - Détail page 19	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35 TOTAL DES DÉPENSES	126 692 210	7 161 528	16 449 771	33 244 089	20 394 305	2 712 833	12 671 004	4 246 850	223 572 588

Université de Sherbrooke
Revenus - Fonds avec restrictions
Année 2003-2004

	<u>Enseignement</u>	<u>Recherche</u>	<u>Soutien enseignement recherche</u>	<u>Administration</u>	<u>Terrains et bâtiments</u>	<u>Services à la collectivité</u>	<u>Services aux étudiants</u>	<u>Entreprises auxiliaires</u>	<u>Total</u>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 Subvention MEQ-ES (475) (Page 9)	3 481 500	0	0	1 130 000	0	39 000	845 050	0	5 495 550
2 Autres subventions provinciales (490, 495, 410)	376 347	12 725 486	2 425	16 793	12 000	34 000	172 282	0	13 339 333
3 Subventions fédérales (415, 420)	342 300	33 814 541	0	0	0	1 684 525	0	0	35 841 365
4 Autres Subventions (425, 426, 430)	13 896 104	19 786 069	0	0	0	308 881	153 138	0	34 144 193
5 Total des subventions	18 096 251	66 326 096	2 425	1 146 793	12 000	2 066 406	1 170 470	0	88 820 442
6 Intérêts et dividendes (435)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7 Revenus provenant du fonds de dotation (445) Page 3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8 Revenus provenant d'une fondation (446)	192 081	1 236 048	3 943	(10 000)	0	32 676	447 673	0	1 902 421
9 Ventes externes (460)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Ventes aux étudiants (461)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11 Autres revenus (466, 470) Page 18	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Total des revenus autres	192 081	1 236 048	3 943	(10 000)	0	32 676	447 673	0	1 902 421
13 TOTAL DES REVENUS	18 288 332	67 562 144	6 368	1 136 793	12 000	2 099 082	1 618 143	0	90 722 862

Université de Sherbrooke
Dépenses - Fonds avec restrictions
Exercice 2003-2004

	<u>Enseignement</u>	<u>Recherche</u>	<u>Soutien enseignement recherche</u>	<u>Administration</u>	<u>Terrains et bâtiments</u>	<u>Services à la collectivité</u>	<u>Services aux étudiants</u>	<u>Entreprises auxiliaires</u>	<u>Total</u>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 Masses salariales									
2 Direction	70 428	0	0	0	0	0	0	0	70 428
3 Gérance	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4 Professeur-chercheur	10 398 043	5 864 518	0	0	0	308 800	0	0	16 571 361
5 Chargés de cours	39 277	277 286	0	0	0	25 994	0	0	342 557
6 Personnel associé à l'enseignement et à la recherche	191 861	8 148 810	0	0	0	219 308	0	0	8 559 980
7 Personnel auxiliaire à l'enseignement et à la recherche	101 465	11 926 457	15 383	1 174 002	12 000	125 883	1 151 027	0	14 508 217
8 Personnel professionnel non-enseignant	243 459	819 401	0	0	0	17 200	3 824	0	1 083 883
9 Personnel de soutien technique	301 731	2 221 346	1 306	0	0	11 407	0	0	2 535 789
10 Personnel de soutien de bureau	346 416	437 276	0	0	0	9 395	973	0	794 059
11 Personnel de métier et personnel ouvrier	0	958	0	0	0	0	417	0	1 376
12 Avantages sociaux	1 960 729	3 133 623	150	(5)	0	63 748	636	0	5 158 680
13 Total des masses salariales et des avantages sociaux	13 653 409	32 829 675	16 839	1 173 996	12 000	781 734	1 156 876	0	49 624 530
14 Frais pour congés sabbatiques et d'études	1 734	2 114	0	0	0	0	0	0	3 848
15 Postdoctoraux	0	2 303 329	0	0	0	0	0	0	2 303 329
16 Formation et perfectionnement	45 124	24 628	0	0	0	0	0	0	69 752
17 Frais de déplacement et de représentation	796 227	2 516 238	0	1 819	0	644 272	3 242	0	3 961 799
18 Bourses	5 441	24 902	0	0	0	172 358	128 407	0	331 106
19 Dépenses de subventions et cotisations	634 394	4 070 891	0	19 303	0	(247)	1 795	0	4 726 137
20 Fournitures et matériels	213 142	6 621 299	0	0	0	70 526	5 950	0	6 910 918
21 Coûts des marchandises vendues	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22 Frais de services	2 437 595	1 666 221	0	6 173	0	143 202	559	0	4 253 750
23 Volumes et périodiques	169 725	170 593	0	0	0	14 571	81	0	354 970
24 Dépenses reliées aux bâtiments	6 654	1 742 142	0	0	0	2 699	849	0	1 752 344
25 Locations de locaux	726	50 397	0	0	0	0	0	0	51 122
26 Immobilisations - Achats et locations	508 038	10 776 070	0	0	0	79 060	31 231	0	11 394 398
27 Dépenses d'intérêts	58	0	0	0	0	0	0	0	58
28 Transfert de coûts indirectes	22 841	1 741 637	0	0	0	236 483	39 970	0	2 040 931
29 Autres dépenses - Détails page 18	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30 Total des dépenses autres	4 841 699	31 710 460	0	27 296	0	1 362 924	212 085	0	38 154 464
31 Virements interfonctions	0	0	0	0	0	0	0	0	0
32 Ventes internes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
33 Total avant dépenses exceptionnelles	18 495 107	64 540 135	16 839	1 201 292	12 000	2 144 658	1 368 961	0	87 778 993
34 Dépenses exceptionnelles - Détail page 19	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35 TOTAL DES DÉPENSES	18 495 107	64 540 135	16 839	1 201 292	12 000	2 144 658	1 368 961	0	87 778 993