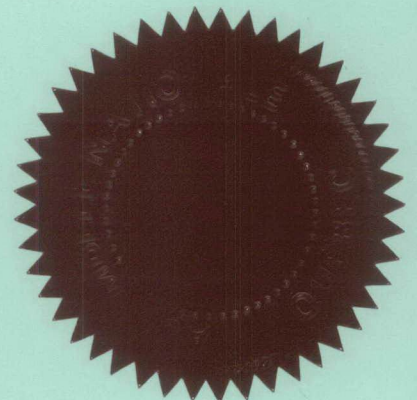


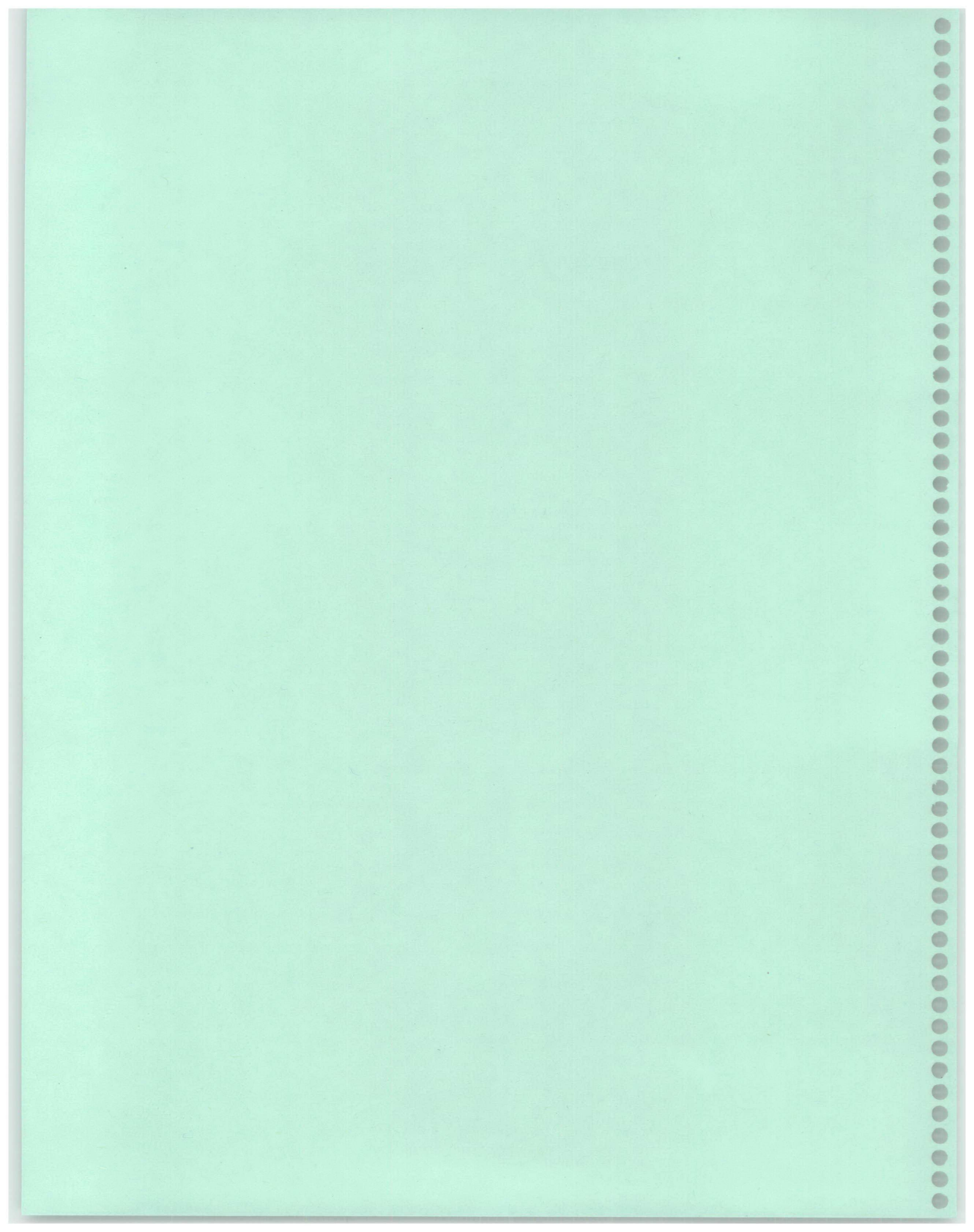
**UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE**

**ANNÉE FINANCIÈRE 2004-2005**

**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 2005







**UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE**

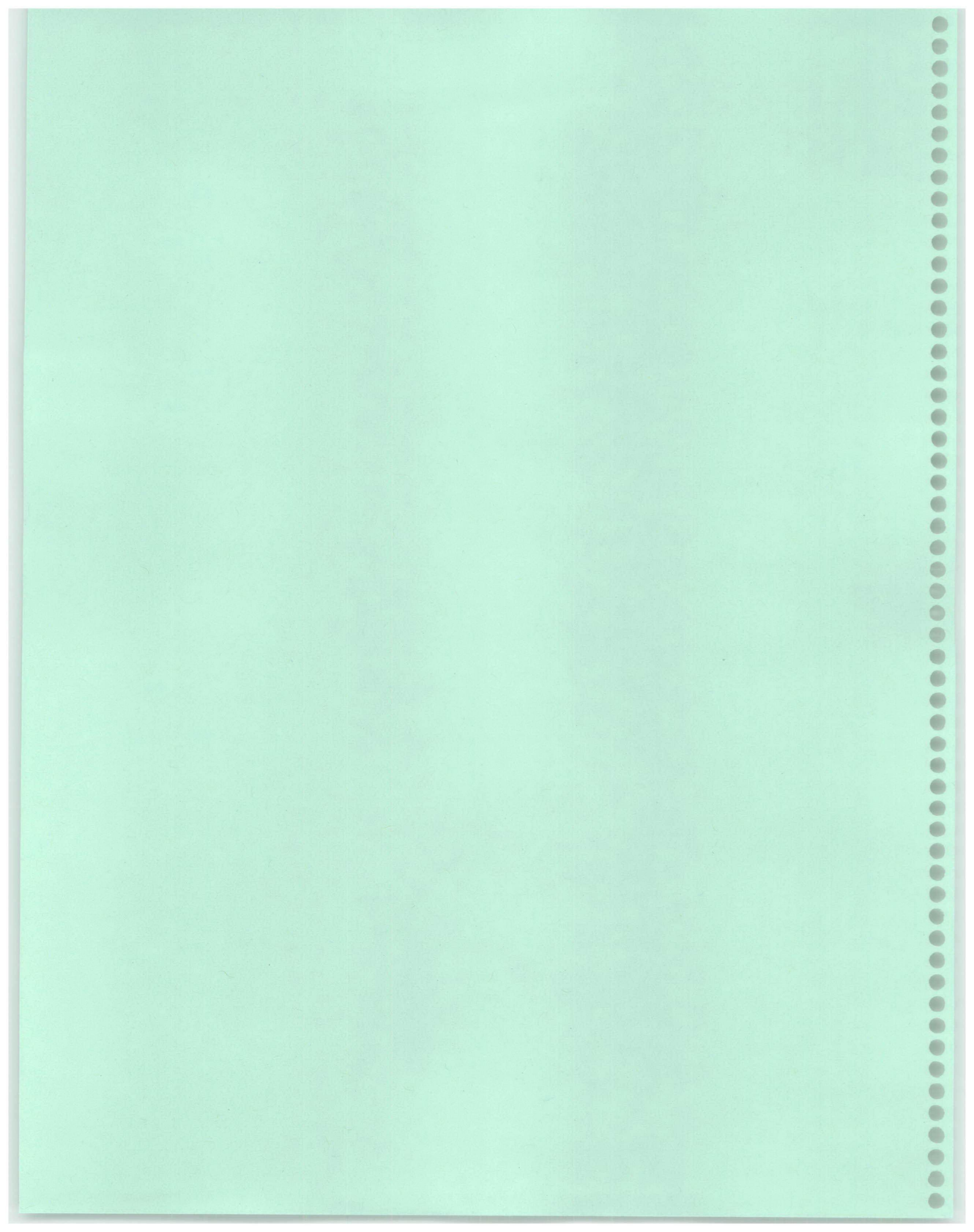
**ANNÉE FINANCIÈRE 2004-2005**

**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 2005









UNIVERSITÉ DE  
SHERBROOKE

Cabinet du recteur  
Sherbrooke (Québec) J1K 2R1

Le 30 septembre 2005

Monsieur Michel Boivin  
Sous-ministre  
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport  
1035, rue de la Chevrotière, 15<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1R 5A5

**Objet : Rapports concernant l'année financière 2004-2005**

Monsieur le Sous-ministre,

Comme suite à votre lettre du 18 août dernier et conformément aux dispositions de la *Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire*, je vous transmets les rapports suivants :

- les pages 1 à 8 du rapport financier 2004-2005;
- l'état vérifié du traitement des membres du personnel de direction supérieure;
- le rapport sur la performance de l'établissement, comprenant : 1<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> l'encadrement à l'Université de Sherbrooke;
- le rapport sur les perspectives de développement.

Suivant vos directives, trois exemplaires des documents mentionnés ci-dessus sont joints à la présente, tandis que 67 exemplaires 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.

Espérant 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, je vous prie de recevoir, Monsieur le Sous-ministre, mes salutations distinguées.

Le recteur,

Bruno-Marie Béchard, ing.

Documents joints



## TABLE DES MATIÈRES

### SECTION I : LES TRAITEMENTS

**Rapport financier annuel 2004-2005**

**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

**Ensemble, osons encore mieux!**









SECTION I : LES TRAITEMENTS

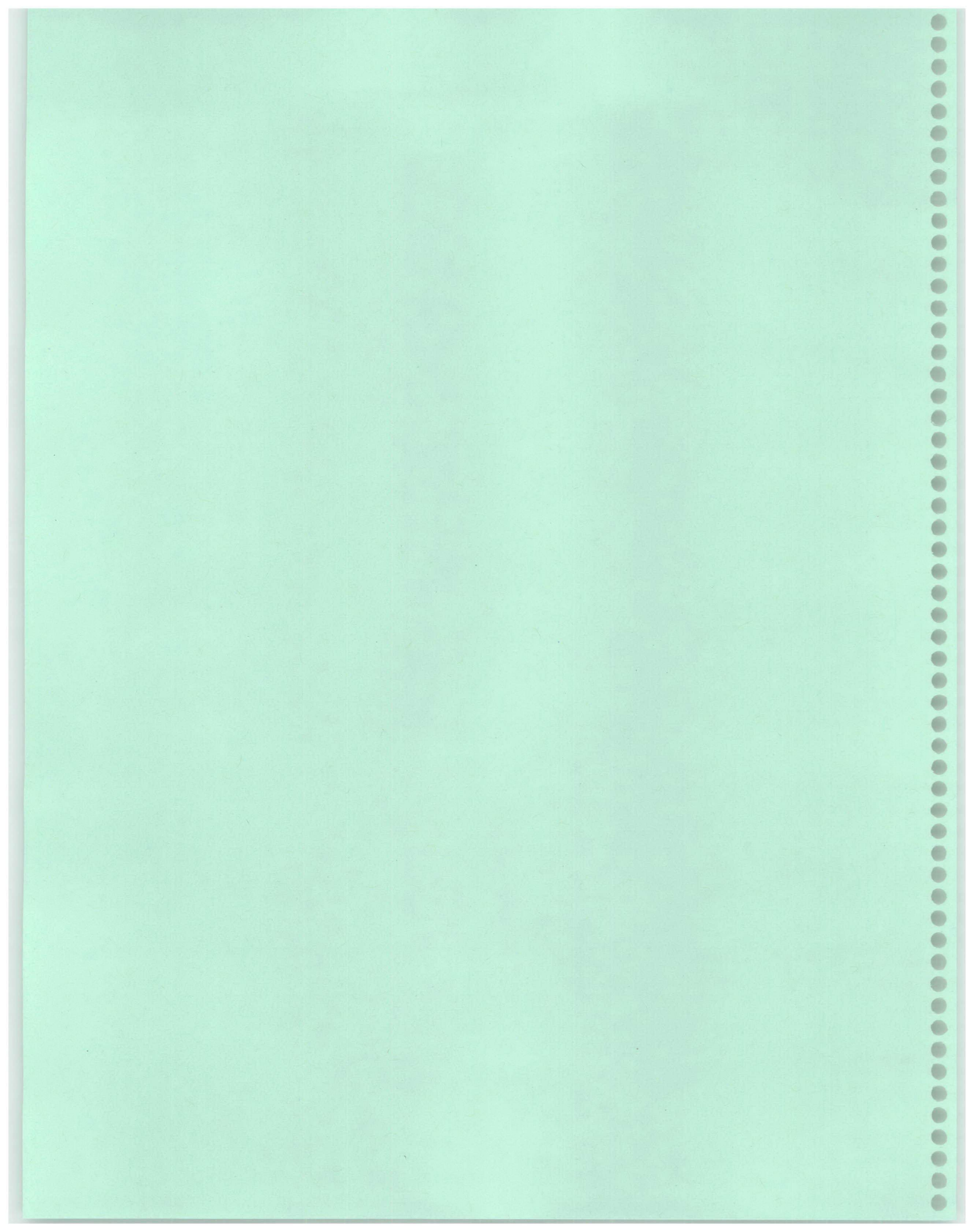
**RAPPORT FINANCIER ANNUEL  
2004-2005**



Les calculs définitifs de la subvention aux universités pour l'exercice 2004-2005 n'étant pas encore complétés par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport 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**



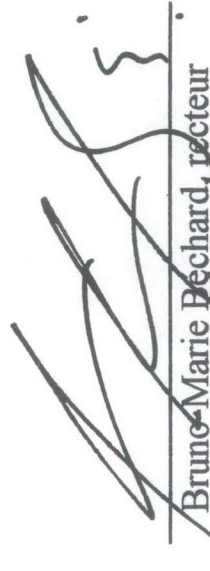
**NOM DE L'UNIVERSITÉ:** UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

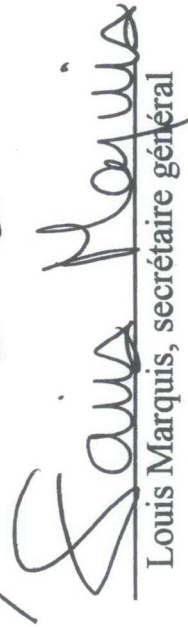
**NUMÉRO DE L'UNIVERSITÉ:** 977000

**ÉTAT DU TRAITEMENT**

2004-2005

**ADMINISTRATEUR:**

  
Brunce-Marie Béchard, recteur

  
Louis Marquis, secrétaire général

**DATE:**

30 septembre 2005



## 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 2005, 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 2005 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.*

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

Le 31 août 2005



## ÉTAT DU TRAITEMENT

Établissement : Université de Sherbrooke  
 Année financière : 2004-2005  
 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'indemnité de départ exercés (1)	Fondations ou personnes morales	TC: nb de mois	TP: % du temps
Bécharde Bruno-Marie	Recteur	212 990	1 182			12	
Bertrand Jean-Pierre	Vice-recteur adjoint	122 691	1 306			12	
Bourget Robert Edwin	Vice-recteur	156 014	268			12	
Buteau Martin	Vice-recteur	150 886	1 176			12	
Chassé Jules-André	Vice-recteur adjoint	117 691	1 306			12	
Desclos Jean	Vice-recteur	150 886	676			12	
Labossière Pierre	Vice-recteur adjoint	117 691	767			12	
Marceau Denis	Vice-recteur	161 341	1 306			12	
Marquis, Louis	Sec. gén. & vice-recteur	150 886	1 772			3	
Poirier Lise	Vice-rectrice adjointe	117 691	352			12	
Samoisette Luce	Rectrice adjointe	180 758	5 147			12	
Bellalite, Lynda	Doyenne	120 709	1 306			5	
Chaput, Bernard	Doyen	131 116	4 914			7	
Deshais Paul	Doyen	129 073	1 306			12	
Dion, Michel	Doyen	120 709	18 055			1	
Dumas, Marc	Doyen	120 709	2 460			11	
Garant Céline	Doyenne	126 116	1 172			12	
Goulet, Jean	Doyen	116 633	767			12	
Hébert, Réjean	Doyen	200 709	2 040			12	
Marceau, Richard J.	Doyen	134 958	11 613			7	
Marquis, Louis	Doyen	126 116				1	
Noel, Roger	Doyen	143 209	2 478			12	
Proulx, Daniel	Doyen	130 709	13 024			11	
Van Hoenacker, Yves	Doyen intérimaire	121 597	9 126			5	

(1) La valeur pécuniaire des droits d'indemnité de départ détenus et non exercés pendant l'année 2004-2005 apparaît en notes complémentaires à l'état du traitement.

## ÉTAT DU TRAITEMENT

Établissement : Université de Sherbrooke  
Année financière : 2004-2005  
Page : 2 de 4

### 2. Autres catégories de personnel de direction

Catégorie	Valeur pécuniaire des composantes du traitement assujetties à l'impôt (en \$)			
	Effectif total (**) de la catégorie	Étendue du traitement	Salaire de base	Autres éléments
Personnel de direction des composantes de l'établissement (*)		Le plus élevé	125 600	32 631
	74,26	Moyenne	102 067	4 944
		Le moins élevé	72 802	172
Personnel de direction des services		Le plus élevé	129 753	13 637
	19,35	Moyenne	108 787	3 474
		Le moins élevé	87 237	352
Personnel de gérance des emplois de soutien		Le plus élevé	119 321	29 004
	72,43	Moyenne	81 838	5 433
		Le moins élevé	48 275	

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

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

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

## NOTES COMPLÉMENTAIRES

Nom de l'université: Université de Sherbrooke

Année financière: 2004-2005

### 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 inclut 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.

## ÉTAT DU TRAITEMENT

Établissement : Université de Sherbrooke  
Année financière : 2004-2005  
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
Bécharde 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	12	9 142
Chassé Jules-André	Vice-recteur adjoint	12	1 102
Desclos Jean	Vice-recteur	12	3 911
Labossière Pierre	Vice-recteur adjoint	12	892
Marceau Denis	Vice-recteur	12	7 562
Marquis, Louis	Sec. gén. & vice-recteur	3	
Poirier Lise	Vice-rectrice adjointe	12	100
Samoisette Luce	Rectrice adjointe	12	748
Bellalite, Lynda	Doyenne	5	6 009
Chaput, Bernard	Doyen	7	1 673
Deshaies Paul	Doyen	12	2 071
Michel Dion	Doyen	1	3 362
Dumas, Marc	Doyen	11	
Garant Céline	Doyenne	12	6 979
Goulet, Jean	Doyen	12	4 891
Hébert Réjean	Doyen	12	4 717
Marceau Richard J.	Doyen	7	11 970
Marquis, Louis	Doyen	1	2 007
Noel Roger	Doyen	12	18 240
Proulx, Daniel	Doyen	11	
Van Hoenacker, Yves	Doyen intérimaire	5	18 240

## ÉTAT DU TRAITEMENT

Établissement : Université de Sherbrooke  
Année financière : 2004-2005  
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
Personnel de direction des composantes de l'établissement (**)	Plus élevé		19 398
	Moyen	73,26	3 015
	Moins élevé		0
Personnel de direction des services	Moyen	19,35	73 272
	Moins élevé		10 210
			539
Personnel de gerance des emplois de soutien	Plus élevé		48 992
	Moyen	72,43	3 415
	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

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 2004-2005

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	09.05.31	121 963 121 963	5.1.4. - SAR 5.1.5. - SABB	
Rectrice adjointe et vice-rectrice à l'administration	Samoisette, Luce	09.05.31	86 138 86 138	5.1.4. - SAR 5.1.5. - SABB	
Vice-recteur aux études supérieures	Marceau, Denis	09.05.31	56 938 56 938	5.1.4 - SAR 5.1.5 - SABB	32 277 lettre
Vice-recteur à la recherche	Bourget, Edwin	09.05.31	56 938 56 938	5.1.4 - SAR 5.1.5 - SABB	161 386 Réf. 5.3.1
Vice-recteur à la communauté universitaire	Desclos, Jean	09.05.31	46 438 46 438	5.1.4. - SAR 5.1.5. - SABB	150 886 Réf. 5.3.1
Vice-recteur aux études et aux ressources informationnelles	Buteau, Martin	09.05.31	58 340 58 340	5.1.4 - SAR 5.1.5 - SABB	
Secrétaire général et v.r. aux relations institutionnelles	Marquis, Louis	09.05.31	63 354 63 354	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		21 801 21 801	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	117 691 Réf. 5.3.1
Doyen Médecine	Hébert, Réjean	07.12.31	95 858 95 858	5.1.4 - SAR 5.1.5 - SABB	

Doyenne F.L.S.H.	Bellalite, Lynda	08.12.31	26 486 26 486	5.1.4 – SAR 5.1.5 - SABB	
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 F.A.T.E.P.	Dumas, Marc	09.06.30	38 575 38 575	5.1.4 - SAR 5.1.5 - SABB	
Doyen Droit	Proulx, Daniel	08.06.30	26 261 26 261	5.1.4 - SAR 5.1.5 - SABB	
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	Thomas, Donald	09.06.30	17 411 17 411	5.1.4 - SAR 5.1.5 - SABB	
Doyen Génie	Lachiver, Gérard	09.05.31	16 388 16 388	5.1.4 - SAR 5.1.5 - SABB	
Doyenne Éducation	Garant, Céline	09.05.31	21 668 21 668	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.



**RÈGLEMENT 2575-008**

<b>TITRE :</b>	<b>Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres académiques</b>		
<b>APPROUVÉ PAR :</b>	Conseil d'administration	Résolution :	A-8259
		Date :	28 juin 1982
<b>MODIFIÉ PAR :</b>	Conseil d'administration	Résolution :	A-8315
		Date :	1 <sup>er</sup> 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
<b>ENTRÉE EN VIGUEUR :</b>	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<sup>re</sup> année suivant la fin de l'exercice de sa fonction et la 3<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> juin 2004

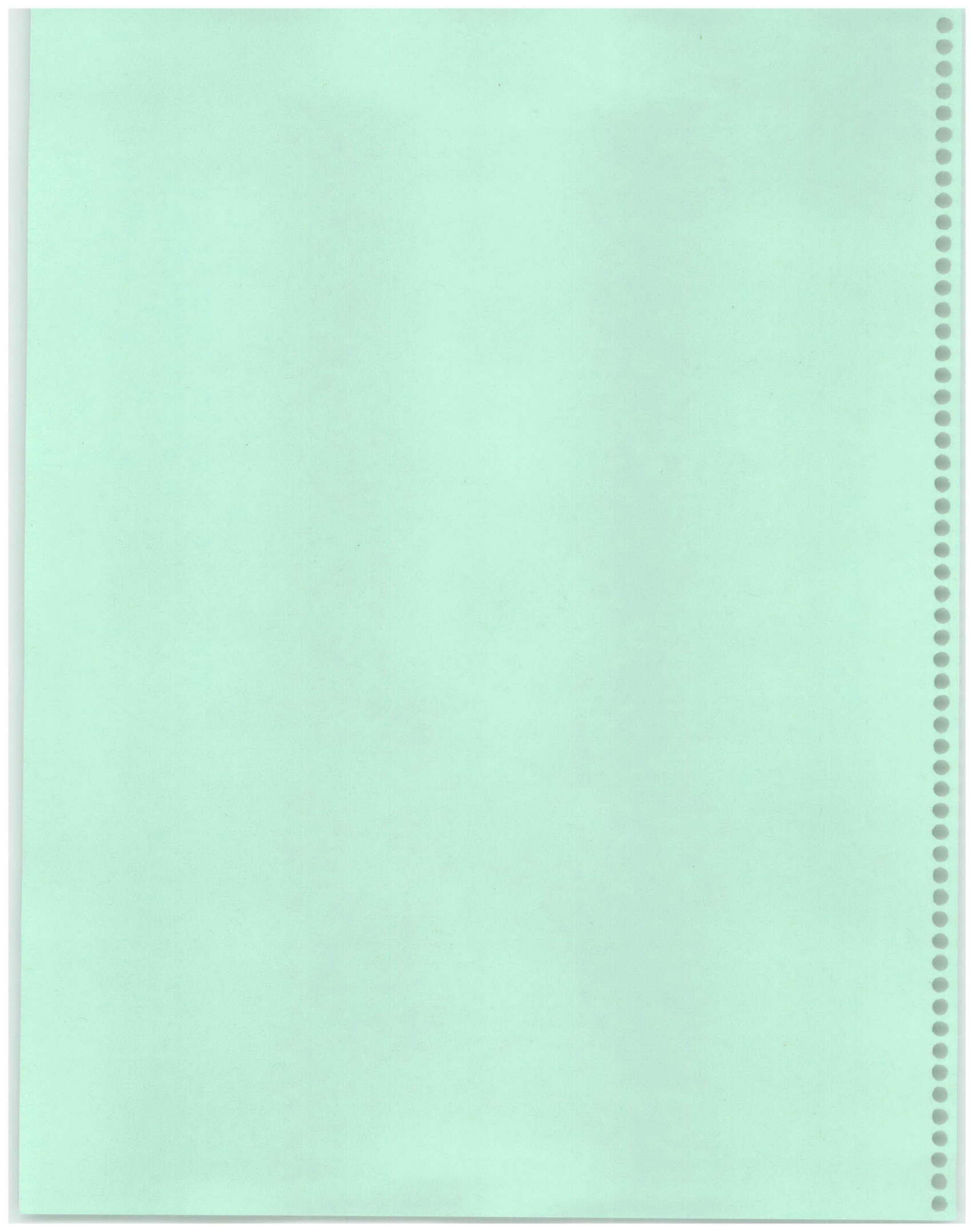
Rectrice et recteur	211 240 \$
Rectrice adjointe ou recteur adjoint	175 028 \$
Secrétaire générale ou secrétaire général Vice-rectrice ou vice-recteur	150 886 \$
Vice-rectrice adjointe ou vice-recteur adjoint	117 691 \$
Doyenne ou doyen	120 709 \$

3. Les montants inscrits au point 2 s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> juin 2003 et sont ajustés à compter du 1<sup>er</sup> 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 2004-2005 : Persévérance des étudiants et étudiants  
 Baccalauréats sans études universitaires préalable en session 01 et à temps complet**

Taux de réussite, par secteur disciplinaire, pour chaque grade universitaire  
 Durée moyenne des études, par secteur disciplinaire, pour l'obtention d'un grade universitaire

Produit le: 2005-09-20

<b>Rapport de l'année</b>	2004-2005
<b>Cycle</b>	Premier cycle

		Nb de personnes et taux										
Cohorte	Secteurs disciplinaires	Nouvelles inscriptions (a)	Grades obtenus (b)	Durée moyenne des études (ans)	Autres grades ou dipl. Obtenus (c)	Aux études ou inscr. autre prog. (d)	Dossiers inactifs (départs) (e)	Taux Grades obtenus (b/a)	Taux Autres grades ou dipl. Obtenus (c/a)	Taux Aux études ou inscr. autre prog. (d/a)	Taux Dossiers inactifs (départs) (e/a)	Total diplômés obtenus ((b+c)/a)
1999 Automne	Santé	81	76	4.0	1		4	93.8%	1.2%		4.9%	95.1%
	Paramédical	20	13	3.2		5	2	65.0%		25.0%	10.0%	65.0%
	Sciences pures	253	148	3.1	32	14	59	58.5%	12.6%	5.5%	23.3%	71.1%
	Sciences appliquées	487	368	4.1	45	23	51	75.6%	9.2%	4.7%	10.5%	84.8%
	Sciences humaines	157	105	3.1	15	11	26	66.9%	9.6%	7.0%	16.6%	76.4%
	Education	583	429	3.6	41	27	86	73.6%	7.0%	4.6%	14.8%	80.6%
	Administration	329	252	3.1	23	10	44	76.6%	7.0%	3.0%	13.4%	83.6%
	Arts	8	3	2.7			5	37.5%			62.5%	37.5%
	Lettres	68	35	3.1	12	5	16	51.5%	17.6%	7.4%	23.5%	69.1%
	Droit	174	97	2.8	14	10	53	55.7%	8.0%	5.7%	30.5%	63.8%
<b>Total</b>		<b>2160</b>	<b>1526</b>	<b>3.5</b>	<b>183</b>	<b>105</b>	<b>346</b>	<b>70.6%</b>	<b>8.5%</b>	<b>4.9%</b>	<b>16.0%</b>	<b>79.1%</b>

**Rapport annuel 2004-2005 : Persévérance des étudiantes et étudiants**  
 Maîtrises sans études universitaire préalable en session 01 et à temps complet

Taux de réussite, par secteur disciplinaire, pour chaque grade universitaire  
 Durée moyenne des études, par secteur disciplinaire, pour l'obtention d'un grade universitaire

Produit le: 2005-09-20

<b>Rapport de l'année</b>	2004-2005
<b>Cycle</b>	Deuxième cycle

		Nb de personnes et taux										
Cohorte	Secteurs disciplinaires	Nouvelles inscriptions (a)	Grades obtenus (b)	Durée moyenne des études (ans)	Autres grades ou dip. Obtenus (c)	Aux études ou inscr. autre prog. (d)	Dossiers inactifs (départs) (e)	Taux Grades obtenus (b/a)	Taux Autres grades ou dip. Obtenus (c/a)	Taux Aux études ou inscr. autre prog. (d/a)	Taux Dossiers inactifs (départs) (e/a)	Total diplômes obtenus ((b+c)/a)
1998 Automne	Santé Paramédical Sciences pures Sciences appliquées Sciences humaines Éducation Administration Arts Lettres Droit	9 69 24 102 70 172 22 41 509	5 61 16 72 47 154 13 29 397	2.6 2.6 2.8 2.9 2.8 1.4 3.7 2.8 2.3	1 1 1 1 3 4 5 15	2 2 2 6 4 2 2 1 21	1 5 5 24 16 12 7 6 76	55.6% 88.4% 66.7% 70.6% 67.1% 89.5% 59.1% 70.7% 78.0%	11.1% 1.4% 4.2% 4.3% 2.3%	22.2% 2.9% 8.3% 5.9% 5.7% 1.2%	11.1% 7.2% 20.8% 23.5% 22.9% 7.0%	66.7% 89.9% 70.8% 70.6% 71.4% 91.9%
<b>Total</b>		<b>509</b>	<b>397</b>	<b>2.3</b>	<b>15</b>	<b>21</b>	<b>76</b>	<b>78.0%</b>	<b>2.9%</b>	<b>4.1%</b>	<b>14.9%</b>	<b>80.9%</b>

**Rapport annuel 2004-2005 : Persévérance des étudiants et étudiants**  
 Doctorats sans études universitaire préalable en session 01 et à temps complet

Taux de réussite, par secteur disciplinaire, pour chaque grade universitaire  
 Durée moyenne des études, par secteur disciplinaire, pour l'obtention d'un grade universitaire

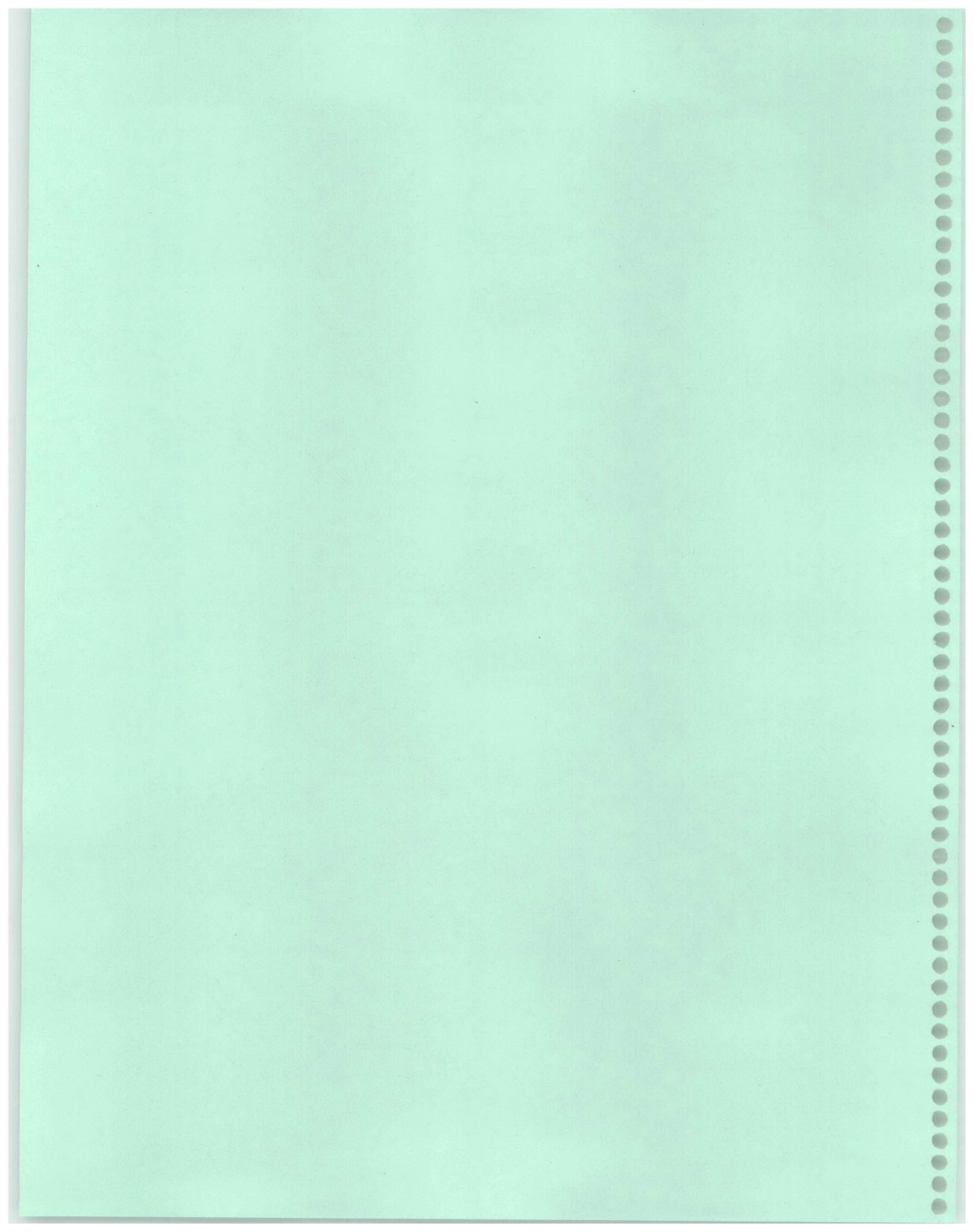
Produit le: 2005-09-20

<b>Rapport de l'année</b>	2004-2005
<b>Cycle</b>	Troisième cycle

		Nb de personnes et taux										
Cohorte	Nouvelles inscriptions (a)	Grades obtenus (b)	Durée moyenne des études (ans)	Autres grades ou dip. Obtenus (c)	Aux études ou inscr. autre prog. (d)	Dossiers inactifs (départs) (e)	Taux Grades obtenus (b/a)	Taux Autres grades ou dip. Obtenus (c/a)	Taux Aux études ou inscr. autre prog. (d/a)	Taux Dossiers inactifs (départs) (e/a)	Total diplômes obtenus ((b+c)/a)	
1997 Automne	6	2	5.2		1	3	33.3%		16.7%	50.0%	33.3%	
	13	11	4.8			2	84.6%			15.4%	84.6%	
	7	5	5.5	1		1	71.4%	14.3%		14.3%	85.7%	
	5	1	4.7		3	1	20.0%		60.0%	20.0%	20.0%	
	15	7	6.2	1	2	5	46.7%	6.7%	13.3%	33.3%	53.3%	
	9	4	6.4		1	4	44.4%		11.1%	44.4%	44.4%	
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>30</b>	<b>5.5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>54.5%</b>	<b>3.6%</b>	<b>12.7%</b>	<b>29.1%</b>	<b>58.2%</b>	







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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> 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 2004-2005, 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). Dix-sept opérations sont en cours et cinq ont été complétées en 2004-2005;
- un programme d'innovation en formation aux 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles (voir annexe 2). Cinq projets d'innovation pédagogique sont en cours de réalisation, sept projets se sont ajoutés pour 2005-2006;
- 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<sup>er</sup> 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 (voir annexe 5). Cette politique comprend trois parties : la valorisation de l'enseignement, l'évaluation des enseignements et le suivi aux évaluations. Nous avons révisé 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 ». Les prix sont maintenus;
- une opération se poursuit pour le dossier étudiant à la Faculté de médecine de façon à y intégrer l'évaluation des apprentissages;
- un vaste projet appelé Passeport-réussite est en implantation depuis l'automne 2004 (voir annexe 6). Il vise à aider les étudiantes et étudiants inscrits en 1<sup>re</sup> 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. Il a mis au point un document qui sera soumis à la communauté universitaire.

Dans le contexte de ressources que l'on connaît, 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.

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. Les travaux sont en cours et devraient conduire à un projet de politique d'ici janvier 2006.

L'Université de Sherbrooke n'ayant pas de Faculté des études supérieures a décidé, le 22 février 2005, de créer un Vice-rectorat aux études supérieures et à la formation continue. Le nouveau vice-recteur a défini un plan d'action pour les quatre prochaines années (voir annexe 7). L'encadrement aux études supérieures est un axe majeur de développement.



## ANNEXES

- Annexe 1 Calendrier des évaluations périodiques 2001-2011
- Annexe 2 Programmes d'innovation en formation aux 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles
- Annexe 3 Service de soutien à la formation – calendrier des activités de formation – automne 2005
- Annexe 4 Activité visant à aider les nouvelles étudiantes et les nouveaux étudiants de 1<sup>er</sup> cycle
- Annexe 5 Politique *Promotion de la qualité de l'enseignement*
- Annexe 6 Passeport-réussite – Une initiative unique, qui mène à la réussite!
- Annexe 7 Développement des études supérieures – plan d'action 2005-2009



ANNEXE 1



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
<b>Administration</b>	B.-adm.-aff.		M. gest.-coop	M. administration	MBA	M. environnement	DBA	M. économique	M. fiscalité	
<b>Droit</b>	B.-droit	M. droit-santé				M. environnement	M. prévention et régl. des différents			
<b>Éducation</b>	BIOP. et M. orient. M.-enseignement	M. adapté scol.	M. gest. formation D. éducation M. et B. psychodé.				M. sc. éduc.		BEP BES BEALS	BEP BASS
<b>Éducation physique et sportive</b>									B. kinésiologie B. éd. phys. santé	
<b>Génie</b>		B. G. mécanique	Docteurs : G. élect., G. civil, G. chim., G. méca. M. gest. ingénierie	M. et D. lit. canad. comparée		M. environnement	B. G. civil B. G. chimique	B. G. électrique B. G. informatique		
<b>Lettres et sciences humaines</b>	M.-généralogie D.-télétection M.-s.-soe. (00-04)	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.
<b>Médecine</b>	M.-et-D.-physiol. M.-et-D.-radiobio.	D.-en-médecine M.-et-D.-clin.		M.-et-D.-pharmac.		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	
<b>Sciences</b>	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
<b>Théologie, éthique et philosophie</b>			M. sc. hum. relig.		M. théologie	M. environnement	B. philosophie B. théologie		M. philosophie	
<b>Nombre d'évaluations par année (total : 79)</b>	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 D'INNOVATION EN FORMATION**

**AUX 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> ET 3<sup>e</sup> CYCLES**

**sous la responsabilité conjointe**

**du Vice-rectorat aux études**

**et du Vice-rectorat aux études supérieures et à la formation continue**

**Mars 2005**

## INTRODUCTION

Le Programme d'innovation en formation aux 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles 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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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 (notamment le développement de compétences liées au travail d'équipe, à l'interdisciplinarité, à l'éthique et à l'interculturel).
- 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*** (notamment, le développement d'outils ou d'approches favorisant l'encadrement et le travail d'équipe collaboratif)

## PROGRAMME D'INNOVATION AUX 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> ET 3<sup>e</sup> CYCLES

### 1. Description

Le Programme d'innovation aux 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles 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;
- au développement d'outils, de mécanismes, de règlements internes, de façons de faire aux études de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles « recherche » qui favorisent à la fois un meilleur encadrement et une réduction de la durée des études (accompagnement dans l'apprentissage de la démarche de recherche, processus administratifs, relation pédagogique entre l'étudiante ou l'étudiant et sa directrice ou son directeur de recherche);
- à l'acquisition de nouvelles compétences dans les programmes de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles « recherche »<sup>1</sup>;
- à des défis pédagogiques présentant des enjeux importants 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 trois catégories suivantes :

Catégorie 1 : Le soutien aux programmes de 1<sup>er</sup> cycle.

Catégorie 2 : Le soutien aux programmes de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles.

Catégorie 3 : Le soutien à des projets facultaires liés à un ou 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 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 aux études et au Vice-rectorat aux études supérieures et à la formation continue, au plus tard le **8 avril 2005**, une ou des lettres d'intention.

<sup>1</sup> L'obtention de fonds pour les projets qui visent cet objectif est conditionnelle à la démonstration de l'existence d'un encadrement structuré des études : présence de règlements internes, d'outils, de mécanismes et, ou de manières de faire qui favorisent l'encadrement.

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

- une description sommaire du projet<sup>1</sup>;
- 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 : PROJET

D'ici le **27 mai 2005**, 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 aux études et au Vice-rectorat aux études supérieures et à la formation continue par l'intermédiaire de leur doyenne ou de leur doyen. Le Vice-rectorat aux études et le Vice-rectorat aux études supérieures et à la formation continue constitue un comité d'évaluation et de suivi.

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 ce qui concerne l'amélioration de la qualité de la formation;
- un plan d'action incluant la procédure d'évaluation des résultats escomptés, un échéancier et un budget;
- les conditions mises en place pour mener le projet à terme et l'évaluer;
- les modalités de diffusion des résultats;
- le suivi du projet;
- la généralisation possible des résultats à d'autres programmes et les retombées escomptées pour l'institution;
- l'approbation par les directions et la recommandation de la faculté.

<sup>1</sup> L'obtention de fonds pour les projets qui visent l'acquisition de nouvelles compétences dans les programmes de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles « recherche » est conditionnelle à la démonstration de l'existence d'un encadrement structuré des études : présence de règlements internes, d'outils, de mécanismes et, ou de manières de faire qui favorisent l'encadrement. De plus, 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 aux études et le Vice-rectorat aux études supérieures et à la formation continue.

## 2.3 ATTRIBUTION DE FONDS<sup>1</sup>

### ▪ Le soutien aux programmes de 1<sup>er</sup> cycle

Un maximum de 40 000 \$ 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<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles

Un maximum de 40 000 \$ 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.

Cinq projets par année pourront être retenus.

### ▪ Le soutien à des projets facultaires liés à un ou 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 aux études et le Vice-rectorat aux études supérieures et à la formation continue 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 aux études ou de sa représentante ou de son représentant, de la vice-rectrice ou du vice-recteur aux études supérieures et à la formation continue ou de sa représentante ou de son représentant, de membres du personnel enseignant 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.

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 aux études et au Vice-rectorat aux études supérieures et à la formation continue pour assurer la bonne marche des projets.

<sup>1</sup> Sous réserve de l'approbation du *Budget de fonctionnement 2005-2006* de l'Université par le conseil d'administration.

### 2.4.2 Critères d'évaluation

#### 1) Lettre d'intention (1<sup>re</sup> étape)

- la pertinence du projet en lien avec le *Programme d'innovation en formation aux 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles* 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) Projet (2<sup>e</sup> étape)

- la pertinence du projet au regard de la situation présentée;
- la solidité des fondements évoqués (exemples : 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 aux études et le Vice-rectorat aux études supérieures et à la formation continue, rencontreront périodiquement (aux trois mois) les équipes de projet pour faire le point sur l'avancement des travaux.

## 2.6 RAPPORT FINAL DE RÉALISATION

Un an après la fin de la réalisation du projet, la direction de la faculté concernée adresse au Vice-rectorat aux études et au Vice-rectorat aux études supérieures et à la formation continue un rapport final de réalisation et d'impact. Un formulaire prévu à cet effet est disponible sur le site du Service de soutien à la formation.

Le rapport final de réalisation comprend :

- un résumé du projet;
- un rappel de la situation et des fondements pédagogiques du projet, des objectifs visés incluant les gains escomptés en ce qui concerne l'amélioration de la qualité

de la formation, des grandes étapes du plan d'action et des opérations réalisées incluant la procédure d'évaluation des résultats obtenus et des résultats obtenus relativement aux objectifs visés;

- les conditions mises en place qui ont favorisé la réalisation du projet;
- le type de contribution apportée par un ou des services de l'Université;
- les modalités prévues de diffusion internes et externes des résultats obtenus dont l'engagement à faire une conférence devant la communauté universitaire;
- les modalités prévues de suivi de projet;
- un résumé des dépenses;
- une conclusion générale et les perspectives de développement.

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

Le Service de soutien à la formation<sup>1</sup>, 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 surnuméraire (personnels professionnels, chargées et 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	Mars 2005
Lettre d'intention	8 avril 2005
Communication des lettres d'intention retenues	29 avril 2005
Projet	27 mai 2005
Communication des projets retenus	23 juin 2005
Rapport final de réalisation	Un an après la fin du projet

<sup>1</sup> 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).







[Accueil](#)
[À propos du SSF](#)
[Soutien à l'enseignement et aux programmes](#)
[Soutien technique à l'enseignement](#)  
[Formation offerte](#)
[Réservation salles / appareils](#)
[Appui à l'innovation / Prix](#)
[Calendrier des activités](#)  
[Bottin du personnel](#)
[Plan du site](#)
[Trait d'union](#)
[Ressources documentaires](#)

## Service de soutien à la formation

La qualité de la formation avant tout!



### Nouvelle parution

15 septembre 2005

RÉSUMÉS ET FICHIERS  
DE PRÉSENTATION  
COLLOQUE PÉDAGOGIQUE

Quand la recherche se réfléchit  
dans nos pratiques de formation

Pédagogie en tête

Serveur WebCT

DE L'INFORMATION  
S'informer sur les TIC à l'UdeS

## Calendrier des activités - Automne 2005

### FORMA-TIC

#### Septembre

**WebCT de Base (Groupe 1)**  
**Mercredi 21 et 28 septembre**  
 13 h 30 à 16 h 30  
 Local D6-1006

#### Octobre

**PowerPoint (Groupe 1)**  
**Vendredi 7, 14 et 21 octobre ( Total : 9 heures)**  
 9 h à 12 h  
 Local D6-1006

**PowerPoint (Groupe 2)**  
**Mercredi 26 octobre (Intensif : 6 heures)**  
 9 h à 12 h -13 h 30 à 16 h 30  
 Local D6-1006

#### Novembre

**WebCT de Base (Groupe 2)**  
**Mardi 8 et 15 novembre**  
 9 h à 12 h  
 Local D6-1006

**Vidéoconférence**  
**Mercredi 16 novembre**  
 13 h 30 à 16 h 30

Local A1-228

Vidéo numérique  
**Mardi 22 novembre**  
13 h 30 à 16 h 30  
Local D6-1006

WebCT - Outils d'évaluation  
**Mardi 22 novembre**  
9 h à 12 h  
Local D6-1006

## **Nouveau laboratoire de formation du personnel**

Le SSF vous ouvre les portes... Et vous propose de découvrir notre nouveau laboratoire de formation du personnel.

Situé au D6-1006, ce laboratoire informatique, qui contient 16 postes de travail, peut accueillir tous les besoins de formations dédiées aux diverses catégories de personnel.

Vous pouvez consulter le calendrier de disponibilité du laboratoire de formation directement sur notre site.

Pour information et réservation,  
communiquez avec Madame Francheska Gaulin, poste 2544





# **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<sup>e</sup> semaine de novembre  
3 heures
- **Bloc 4 : Je consolide ma réussite en droit**  
3<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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 gouvernement. 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 oeuvre 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.

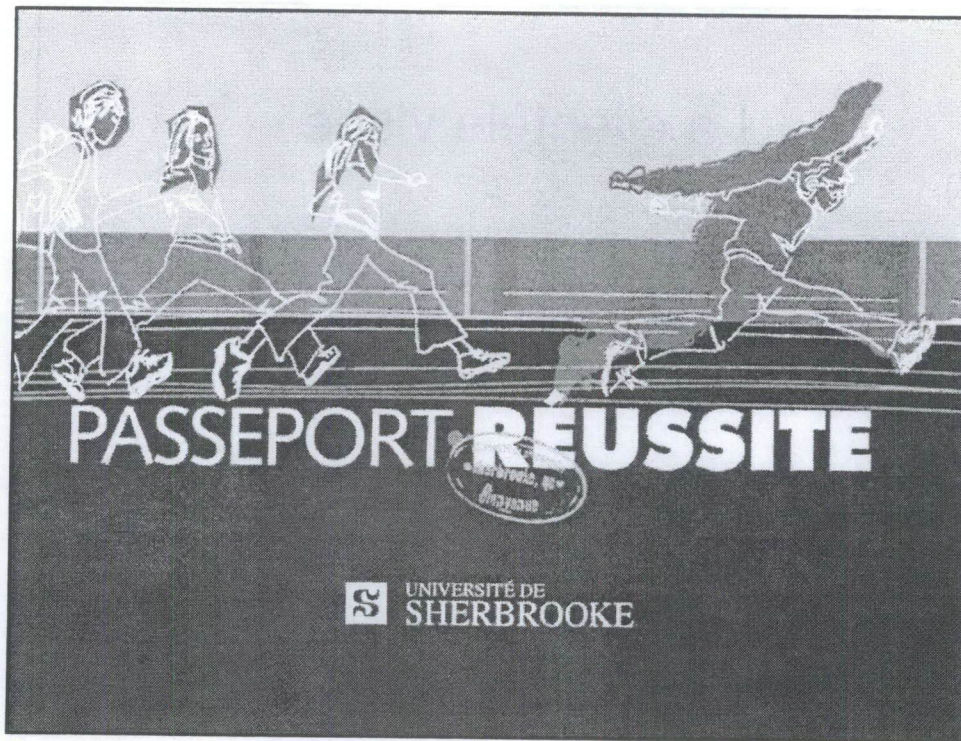
## **9. ENTRÉE EN VIGUEUR**

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









## Le mandat

Offrir un appui aux facultés qui favorise la consolidation et le développement de mesures et d'activités dédiées à la réussite des études universitaires.



## La clientèle visée

Les étudiantes et étudiants de première année admis et inscrits à temps plein au baccalauréat.



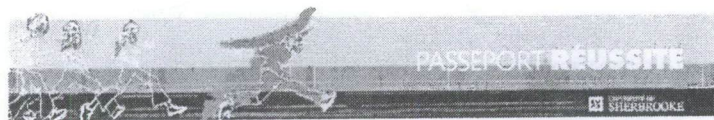
## Le concept de réussite

La réussite se distingue de l'excellence et fonde la dynamique particulière de Passeport-réussite par l'atteinte de bons standards académiques et par la prise en compte du développement global de l'étudiante et de l'étudiant.



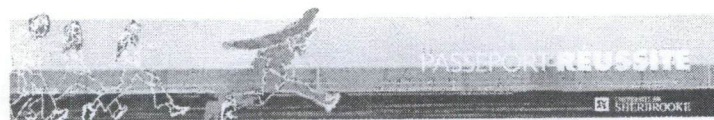
## Les facteurs qui influencent la réussite

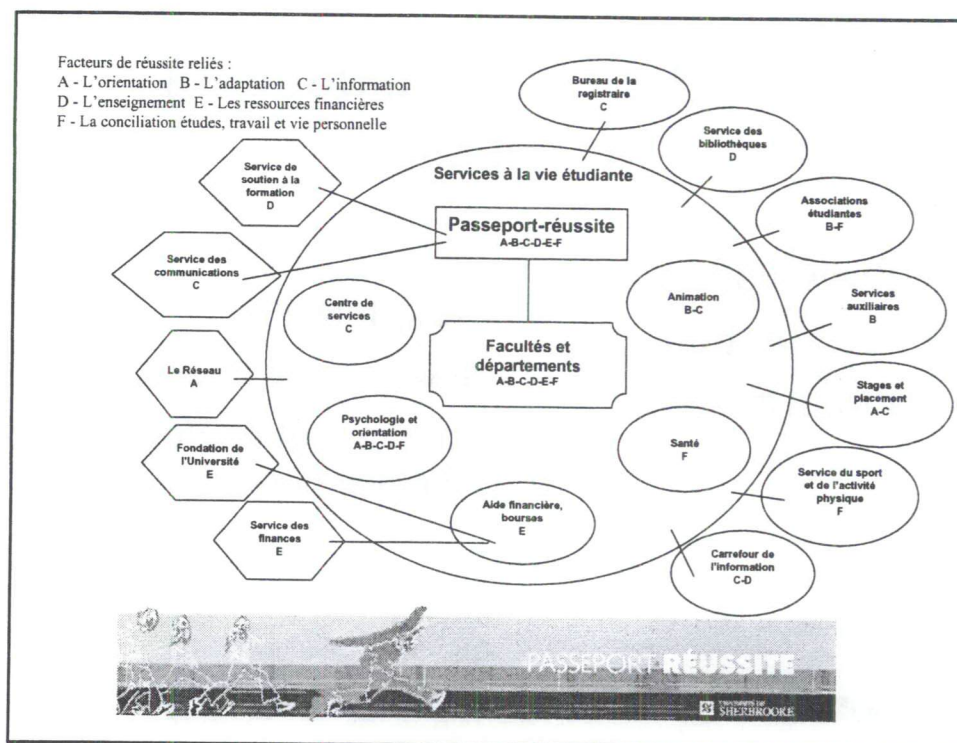
- l'orientation
- l'adaptation
- l'information
- l'enseignement
- les ressources financières
- la conciliation études, travail et vie personnelle



## Les objectifs

- Appuyer et stimuler les départements et les facultés dans le développement de ressources et d'outils de qualité permettant de soutenir la réussite des étudiantes et des étudiants au plan académique et au plan humain;
- Mettre en commun et rendre visibles les différentes initiatives associées à la réussite, notamment par le partage d'informations autour de projets novateurs en ce domaine;
- Appuyer les différents partenaires de la communauté universitaire dans le développement d'initiatives selon leur rôle respectif et ainsi réunir dans un plus large éventail les conditions favorables à la réussite.





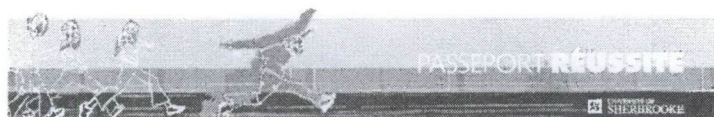
## Le mandat des facultés

- Accueillir et voir à l'intégration des étudiantes et étudiants dans leur nouveau milieu;
- Soutenir les étudiantes et étudiants plus particulièrement pendant la première année;
- Dépister les problèmes le plus tôt possible;
- Référer les étudiantes et étudiants aux ressources pertinentes et adaptées à leurs besoins.



## Les rôles de Passeport-réussite

- Appui auprès des facultés
- Relation avec les partenaires
- Promotion et animation du milieu
- Recherche et développement



Mobiliser davantage la  
communauté universitaire autour  
du développement  
de la culture de la réussite











## DÉVELOPPEMENT DES ÉTUDES SUPÉRIEURES

### PROJET

### DOCUMENT DE TRAVAIL

#### Préambule

En février 2004, le groupe de travail mandaté par les vice-recteurs à la recherche, à l'enseignement et aux ressources informationnelles dépose son rapport *Les études supérieures à l'Université de Sherbrooke*. Ce rapport fait notamment état de constats au regard des menaces, des opportunités des forces et les limites de l'Université en ce qui a trait au développement de ses études supérieures.

En février 2005, un vice-recteur aux études supérieures et à la formation continue est nommé par le Conseil d'administration.

À la suite de sa nomination, le nouveau vice-recteur aux études supérieures et à la formation continue entreprend une tournée facultaire afin de lui permettre de mieux identifier les besoins et les attentes de chacune des facultés au regard du développement de leurs études supérieures. Il rencontre également des représentants du REMDUS (voir document joint en annexe).

#### Proposition d'un projet de développement

L'ensemble des données et des informations recueillies lors de l'étude du groupe de travail, de la tournée facultaire et des échanges tenus avec les représentants étudiants amènent à formuler un certain nombre de considérants au regard des études supérieures à l'Université et à proposer un projet de développement pour les quatre prochaines années.

Ainsi, considérant la nécessité :

- 1) de mieux définir les profils de formation aux études supérieures;
- 2) de réviser les standards de qualité de la formation;
- 3) d'améliorer la durée et la réussite des études;
- 4) de mieux définir les niveaux de responsabilités;

le Vice-recteur aux études supérieures et à la formation continue présente le projet suivant :

*Développer, d'ici quatre ans et en collaboration avec les facultés et les services concernés, une vision intégrée des études supérieures à l'Université de Sherbrooke.*

Cette vision intégrée signifie *l'adoption de finalités de formation institutionnelles* permettant de diplômer des personnes qui contribueront de façon significative à bâtir la société de demain en jouant un rôle de premier plan dans les différentes sphères de l'activité humaine et ce, à travers le monde. En plus de leur contribution à l'avancement des connaissances et au développement d'un agir professionnel de haut calibre, la capacité de travailler en équipe interdisciplinaire, l'ouverture à la pluralité, le comportement éthique et la prise de conscience continue des enjeux socio-économiques et environnementaux seront leurs caractéristiques marquantes.

Une vision intégrée signifie *l'adoption de standards institutionnels de qualité et de mécanismes de suivi et d'assurance de la qualité de la formation*. Les conditions qui influencent positivement l'atteinte des finalités de formation seront ainsi renforcées.

Une vision intégrée signifie la *cohérence et l'efficacité au plan de la gestion administrative et académique* des études supérieures. Les dimensions qui assurent cette cohérence et cette efficacité seront identifiées et considérées dans le respect de la culture institutionnelle.

Afin de réaliser ce projet de développement, le plan d'action présenté dans le tableau de la page suivante est mis de l'avant.

**DÉVELOPPEMENT DES ÉTUDES SUPÉRIEURES  
PLAN D'ACTION 2005-2009**

Dossier	Actions	Responsables	Stratégies / Modalités	Échéancier
Finalités de formation aux 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> cycles	<ol style="list-style-type: none"> <li>Adopter des finalités de formation à partir des propositions soumises par le GTPAQF et J. Nicolas (3<sup>e</sup> cycle recherche)</li> <li>Revoir les objectifs des programmes de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles, les ajuster s'il y a lieu, faire le suivi approprié</li> </ol>	<p>VRESFC Facultés CU et CA</p> <p>Facultés CU et CA</p>	<p>À déterminer</p>	<p>Décembre 2005</p> <p>Hiver 2006</p>
Standards institutionnels de qualité de la formation aux 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> cycles	<ol style="list-style-type: none"> <li>Déterminer les capacités d'accueil dans les programmes</li> <li>Réviser les conditions d'admission et les critères de sélection</li> <li>Améliorer l'encadrement des étudiantes et étudiants</li> </ol>	<p>VRESFC Facultés CU et CA</p> <p>VRESFC Facultés CU et CA</p> <p>VRESFC Facultés</p>	<p>À déterminer</p> <p>À déterminer</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Poursuivre les ateliers de formation à la supervision</li> <li>Encourager et soutenir les comités de supervision</li> <li>Intensifier les expériences de déclarations de mémoires et de thèses</li> </ul>	<p>Décembre 2005</p> <p>Décembre 2005</p> <p>Hiver 2006 et autres trimestres</p> <p>Hiver 2006 et autres trimestres</p> <p>Hiver 2006 et autres trimestres</p>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Soutenir et élargir l'expérience du microprogramme et du diplôme de 3<sup>e</sup> cycle d'enrichissement à la formation à la recherche</li> <li>▪ Se doter d'un code d'éthique (ex. : reconnaissance de la contribution intellectuelle, qualité de la prestation...)</li> <li>▪ Élaborer une politique (ou un guide) d'habilitation à la supervision des essais, des mémoires et des thèses</li> </ul>	<p>Automne 2005 et autres trimestres</p> <p>Automne 2006</p> <p>Automne 2006</p> <p>Automne 2005 Hiver 2006</p> <p>Automne 2005 et autres trimestres</p> <p>Hiver 2006</p>
	<p>4. Revoir les politiques d'évaluation des apprentissages, des enseignements (y compris l'encadrement) et des programmes et assurer le suivi de leurs applications</p>	<p>VRESFC Facultés CU et CA</p>	<p>À déterminer</p>	
	<p>5. Améliorer l'accueil et l'intégration des étudiantes et étudiants internationaux et postdoctoraux</p>	<p>VRESFC, VRCU Facultés</p>	<p>À déterminer</p>	
	<p>6. Réviser le <i>Règlement des études</i> (2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles)</p>	<p>VRESFC Facultés CU et CA</p>	<p>À déterminer</p>	

Création de programmes de formation de 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> cycles	1. Développer de nouveaux programmes de 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> cycles	VRESFC Facultés CU et CA	À déterminer	Jusqu'en 2009
Soutien financier des études	1. Soutenir les facultés et les étudiants actuels et futurs : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bourses institutionnelles</li> <li>▪ Programmes de bourses</li> <li>▪ Activités rémunérées</li> <li>▪ Charges de cours et tâches d'auxiliaires</li> <li>▪ Autres</li> </ul>	VRESFC Facultés	À déterminer	Jusqu'en 2009
Formation continue	1. Créer un service de soutien à la formation continue	VRESFC Facultés CU et CA	Adoption d'un projet	Automne 2005
Innovation pédagogique	1. Poursuivre le programme d'innovation à la formation (catégorie 2 et 3), en assurer le suivi et diffuser les résultats	VRESFC Facultés CA (Budget)	Poursuite du programme d'innovation en formation	Hiver 2006 et à chaque session hiver
Recrutement	1. Recruter des étudiantes et étudiants <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ au Québec</li> <li>▪ au Canada</li> <li>▪ à l'étranger</li> </ul>	VRESFC, VRRRI Facultés ARIUS	À déterminer	Automne 2005 et autres trimestres
Suivi des dossiers étudiants	1. Mettre en place un système de suivi des dossiers étudiants pour toutes les facultés	VRESFC, VRERI Facultés	Rendre disponible l'outil déjà élaboré et en assurer son adaptation et son implantation	Automne 2005

Gestion des études supérieures	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Revoir les rôles et responsabilités des CES et des Services en lien avec les études supérieures</li> <li>2. Déterminer des modalités institutionnelles de coordination et de concertation sur le développement des études supérieures</li> </ol>	VRESFC Facultés Services concernés  VRESFC Facultés Services concernés	À déterminer	Hiver 2006
				Hiver 2006 et autres trimestres
Participation du REMDUS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Informer les étudiantes et les étudiants de la mission et du plan d'action du VRESFC</li> <li>2. Inviter les étudiantes et étudiants à participer</li> </ol>	VRESFC  VRESFC REMDUS	À déterminer	Automne 2005 et autres trimestres
				Automne 2005 et autres trimestres

**MODALITÉS DE TRAVAIL PROPOSÉES  
2005-2009**

<p>1. Se donner un comité d'orientation réunissant des vice-doyennes et vice-doyens responsables des comités des études supérieures (CES) de chaque faculté, 2 représentantes ou représentants du REMDUS, les ressources du vice-rectorat aux études supérieures, une ou un représentant du SSF, et présidé par le vice-recteur aux études supérieures et à la formation continue</p>	<p>Automne 2005</p>
<p>2. Planifier à chaque année une rencontre du vice-recteur aux études supérieures et à la formation continue avec les associations étudiantes de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles</p>	<p>Moment à déterminer</p>
<p>3. Faire rapport à chaque année de l'évolution des travaux à la Table des 16, au Comité de direction et au Conseil universitaire</p>	<p>Mars ou avril de chaque année</p>
<p>4. Assurer la collaboration avec l'ARIUS</p>	<p>Au besoin, jusqu'en 2009</p>
<p>5. Assurer une veille des bonnes pratiques et les diffuser</p>	<p>Jusqu'en 2009</p>



Comité de travail  
16 août 2005  
Point V.4 VRES

## **ANNEXE**

**Résumé de la tournée des directions de faculté  
faite au printemps 2005  
et synthèse des problématiques**



# ÉTUDES SUPÉRIEURES

Inventaire de la situation – Entrevues facultaires – Hiver 2005

## Faculté d'administration

Programmes	Problématique	Attentes / VRES	Projets d'innovation	Bonnes pratiques
<p>Annuaire 2004 - 2005</p> <p>À grade</p> <p>6 maîtrises</p> <p>2 types</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1 recherche</li> <li>▪ 6 cours</li> </ul> <p>1 doctorat (DBA)</p> <p>Non à grade</p> <p>9 diplômes de 2<sup>e</sup> cycle</p> <p>19 microprogrammes de 2<sup>e</sup> cycle</p>	<p>1. Équilibre précaire à maintenir entre le type cours et le type recherche</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Compétition entre les 2 types au plan de la clientèle, donc vigilance dans la valorisation d'un type par rapport à l'autre</li> <li>▪ Besoin d'explicitation de la démarche de la formation par cours et par la recherche</li> <li>▪ A la maîtrise, les étudiants ne choisissent le cheminement (cours ou recherche) qu'après le 1<sup>er</sup> trimestre</li> <li>▪ Nécessité de vendre davantage le type recherche, car il y a une demande des services de recherche</li> <li>▪ Manque de profs pour le type recherche, donc attention pour la promotion de ce type</li> <li>▪ Possibilité de bourses uniquement pour le type recherche</li> <li>▪ Le type recherche offre du financement aux étudiants et permet la participation à des équipes de recherche.</li> <li>▪ Le type cours finance le type recherche et doit donc être conservé</li> <li>▪ Pour les profs, intérêt plus marqué pour le 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles et en conséquence, appauvrissement des ressources au 1<sup>er</sup> cycle</li> <li>▪ Récupération des bons étudiants par le marché du travail</li> </ul> <p>2. Besoins de formation plus importants en formation continue aux 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles à temps partiel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le bac n'est plus suffisant.</li> <li>▪ Un diplôme de 3<sup>e</sup> cycle à temps partiel (DESS ou DÉA) répondrait bien aux besoins et pourrait permettre de valoriser le doctorat par la suite.</li> </ul> <p>3. Tendance vers la professionnalisation au 2<sup>e</sup></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Balises institutionnelles pour l'habilitation à l'encadrement</li> <li>▪ Aspect éthique à valoriser</li> <li>▪ Ouverture au 3<sup>e</sup> cycle professionnel</li> </ul>	<p>Soutien à la qualité de l'encadrement au DBA (dont clientèle, encadrement en entreprise) / F. Turmel</p> <p>Début : Automne 2004</p>	

			<p><b>et 3<sup>e</sup> cycles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La recherche est perçue comme un handicap parce que plus longue.</li> <li>▪ Finalités et contenu à revoir, notamment au 3<sup>e</sup> cycle (cadre de référence adapté, complexité..., compétences professionnelles de haut niveau)</li> <li>▪ Besoin de modalités de reconnaissance des acquis pour donner accès à ces formations</li> <li>▪ Internationalisation de la maîtrise en administration</li> </ul> <p><b>4. Financement des étudiants : 2 sources : 1) fonds du prof lié au projet de l'étudiant 2) fonds indépendant</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nécessité de resserrer les assistanats de recherche pour éviter l'allongement des études et la perte financière:       <ol style="list-style-type: none"> <li>1) mandat clair</li> <li>2) durée déterminée</li> <li>3) formation créditée</li> </ol> </li> <li>▪ Possibilité de bourses uniquement pour le type recherche</li> </ul> <p><b>5. Habilitation : pas d'accréditation, car les expériences de recherche et d'encadrement sont jeunes</b></p> <p>Au DBA, on exige :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Ph.D</li> <li>2) Expérience d'encadrement sinon un support d'un prof plus expérimenté</li> <li>3) Acitivité de recherche</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Besoin de modifier une certaine culture de complaisance entre pairs</li> </ul> <p><b>6. Recrutement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 40 étudiants en recherche serait une bonne quantité</li> <li>▪ Valeur de nos diplômes, notamment par rapport à la France</li> </ul>

## Faculté de droit

Programmes	Problématique	Attentes / VRES	Projets d'innovation	Bonnes pratiques
<p>Annuaire 2004 - 2005</p> <p>À grade</p> <p>3 maîtrises</p> <p>2 types</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1 recherche</li> <li>▪ 3 cours</li> </ul> <p>1 doctorat (extension U Laval)</p> <p>Non à grade</p> <p>6 diplômes de 2<sup>e</sup> cycles</p> <p>6 microprogrammes de 2<sup>e</sup> cycles</p>	<p>1. <b>Se donner des orientations pour les études supérieures</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Multiplication des programmes ?</li> <li>▪ Nature des études de 3<sup>e</sup> cycle ?</li> <li>▪ Qualité / quantité ?</li> </ul> <p>2. <b>Financement des étudiants</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Compétition avec U.Laval</li> <li>▪ Postes d'assistants de recherche à se doter</li> </ul> <p>3. <b>Programme de doctorat en extension de Laval</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Récupérer le doctorat (attendre d'avoir les premiers diplômés en 2007, aura des diplômées Ph.D.)</li> <li>▪ Récupération du 7 000\$ à la diplomation à vérifier</li> </ul> <p>4. <b>Processus d'encadrement à bâtir pour le Ph.D.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 7 profs encadrent des doctorants</li> </ul> <p>5. <b>Bureau des études supérieures à organiser dans la faculté</b></p> <p>6. <b>Assurer une permanence à Longueuil</b></p> <p>7. <b>Règlement des études</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Thèses par articles</li> <li>▪ Ampleur, valeur, profondeur, qualité des essais, mémoires, thèses : y réfléchir</li> </ul> <p>8. <b>Espaces à prévoir pour la recherche</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cohérence entre création de programmes, personnel et espace</li> </ul> <p>8. <b>Projets à venir :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diplôme de droit notarial</li> <li>▪ Profil recherche dans une maîtrise</li> <li>▪ Doctorat</li> <li>▪ Maîtrise conjointe (5 facultés)</li> </ul>	<p>Soutien au niveau de leurs préoccupations actuelles</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Finalités de formation</li> <li>▪ Récupération du doctorat</li> <li>▪ Règlement des études aux 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles</li> <li>▪ Développement de leurs programmes</li> </ul> <p>Soutien pour l'implantation de l'outil informatisé de gestion du dossier étudiant de SC/LSH</p>	<p>Étude en cours / S. P. Nootens</p>	

## Faculté d'éducation

Programmes	Problématique	Attentes / VRES	Projets d'innovation	Bonnes pratiques
<p>Annuaire 2004 - 2005</p> <p><u>A grade</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>6 maîtrises</li> <li>2 types               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2 recherche</li> <li>▪ 5 cours</li> </ul> </li> <li>1 doctorat</li> </ul> <p><u>Non à grade</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>7 diplômes de 2<sup>e</sup> cycle</li> <li>2 diplômes de 3<sup>e</sup> cycle</li> <li>9 microprogrammes de 2<sup>e</sup> cycle</li> </ul>	<p><b>1. Croissance de la clientèle aux études supérieures</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ On aurait atteint la vitesse de croisière au doctorat? Si croissance : risque de manquer de ressources professorales; réfléchir à la nécessité de resserrer l'admission selon les créneaux d'excellence en recherche ou d'accepter les clientèles avec leurs propres intérêts de recherche (danger d'éparpillement des forces vives)</li> <li>▪ Difficulté à garder une équipe professorale au doctorat</li> <li>▪ Réflexion actuelle sur la possibilité de créer un département de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles : il y a un besoin de structuration des études supérieures et de la recherche : impacts sur l'enseignement, sur l'encadrement</li> <li>▪ La participation étudiante aux concours de bourses et aux communications est en hausse</li> <li>▪ Les stages postdoctoraux sont en émergence</li> </ul> <p><b>2. Financement des étudiants</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ À développer</li> <li>▪ Définancement en sciences humaines et sociales</li> <li>▪ Le temps consacré au travail chez les étudiantes et étudiants</li> </ul> <p><b>3. Qualité de l'encadrement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le doctorat est en processus d'évaluation</li> <li>▪ Projet d'innovation en cours</li> </ul> <p><b>4. Formation professionnalisante : formation initiale et continue</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Projet de doctorat professionnel (C. Garant)</li> <li>▪ La professionnalisation de la formation de</li> </ul>	<p>Démarche institutionnelle en collaboration avec la faculté</p> <p>Arrimage du développement de la formation continue avec la démarche institutionnelle</p> <p>Créer des lieux d'échanges plus formels pour les étudiantes et étudiants de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles en sciences humaines et sciences pures</p> <p>Revoir la question des frais administratifs en formation continue avec la registraire</p> <p>Soutien pour l'implantation de l'outil informatisé de gestion du dossier étudiant de SCI/LSH</p> <p>Projet de J. Nicolas à considérer en sciences humaines</p> <p>Faire connaître les outils existants</p> <p>Offrir un accompagnement institutionnel aux nouveaux profs sur l'encadrement</p> <p>Développement d'un outil informatique permettant l'apprentissage collaboratif de type hybride</p>	<p>Étude sur l'encadrement en cours, arrimée à l'évaluation des programmes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Retard dû à des changements de vice-doyens à la recherche, de direction au programme et à la gestion du projet</li> </ul>	<p>Le CES a 2 comités :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ recherche</li> <li>▪ professionnel ( et formation continue)</li> </ul> <p>Approche pour l'habilitation à l'encadrement : au moins 2 profs avec 2 niveaux différents d'expertise</p> <p>2 scénarios possibles</p> <p>1) le senior de niveau 1 est le directeur + le junior de niveau 2 est codirecteur</p> <p>2) l'inverse</p>

	<p>chercheur passe par la formation continue</p> <p>6 enjeux majeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Place de la formation continue dans la faculté et les secteurs</li> <li>▪ Nature et gestion de l'offre de formation</li> <li>▪ Qualité de la formation dispensée</li> <li>▪ Reconnaissance des acquis</li> <li>▪ Reconnaissance de la contribution des personnes-ressources</li> <li>▪ Financement dans les unités administratives</li> <li>▪ Le projet facultaire de formation continue doit être revu, car il n'est pas accepté.</li> <li>▪ Des attentes en formation continue au doctoral/ formation de 3<sup>e</sup> cycle de haut niveau</li> </ul>			
--	--	--	--	--

## Faculté d'éducation physique et sportive

Programmes Annuaire 2004 - 2005	Problématique	Attentes / VRES	Projets d'innovation	Bonnes pratiques
<p><u>À grade</u> 1 maîtrise 2 types</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1 recherche</li> <li>▪ 1 cours</li> </ul> <p>2 doctorats ▪ (Éducation) ▪ (Gérontologie)</p> <p><u>Non à grade</u> 2 diplômes de 2<sup>e</sup> cycle 2 microprogrammes de 2<sup>e</sup> cycle</p>	<p>1. Liens de collaboration à mieux définir entre Gérontologie et Kinésiologie. 2. Nature des tâches des profs en recherche 3. <b>Systematisation du recrutement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cibler davantage</li> <li>▪ Améliorer le site web</li> <li>▪ Revoir les échanges CREPUQ : nombre, niveau, suivi administratif</li> </ul> <p>4. <b>Gestion du dossier étudiant</b> 5. <b>Développement de la formation continue</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Porteur à trouver</li> <li>▪ Lien possible avec Éducation</li> </ul> <p>6. <b>Offre de cours sur l'activité physique et le vieillissement à la maîtrise (à discuter avec le comité de programme)</b> 7. <b>Financement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bourses (fonds du dép.)</li> <li>▪ Bourses automatiques qui couvriraient tous les frais scolaires et administratifs au 3<sup>e</sup> cycle, non imposable (souhait)</li> </ul>	<p>Soutien pour la réorganisation du programme de maîtrise</p> <p>Soutien pour mieux cibler le recrutement</p> <p>Soutien pour l'implantation de l'outil informatisé de gestion du dossier étudiant de SCI/LSH</p>		

Faculté de génie

Programmes	Problématique	Attentes / VRES	Projets d'innovation	Bonnes pratiques
<p>Annuaire 2004 - 2005</p> <p>À grade</p> <p>7 maîtrises</p> <p>2 types</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 5 recherche</li> <li>▪ 3 cours</li> </ul> <p>4 doctorals</p> <p><u>Non à grade</u></p> <p>2 diplômes de 2<sup>e</sup> cycle</p> <p>4 microprogrammes de 2<sup>e</sup> cycle</p>	<p><b>Problématique</b></p> <p>1. <b>Recrutement d'étudiants</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Augmenter le nombre mais à cibler selon les secteurs</li> <li>▪ Recrutement international : France, Chine...</li> <li>▪ Recruter des étudiants sans besoins financiers</li> </ul> <p>2. <b>Programmes de maîtrise à renforcer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ L'évaluation périodique arrive : ce serait l'occasion idéale de revoir la maîtrise :             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Professionnalisation de la maîtrise recherche</li> <li>▪ Orientations à déterminer</li> <li>▪ Bac-maîtrise intégrés</li> <li>▪ Passage rapide au doctorat</li> <li>▪ Cheminement particuliers/ Différenciation</li> <li>▪ Diplôme en gestion de l'ingénierie : documenter le taux élevé d'abandon</li> </ul> </li> </ul> <p>3. <b>Enjeux liés à l'encadrement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Attentes démesurées</li> <li>▪ Priorités données aux résultats de recherche</li> <li>▪ Intérêts différents des profs chercheurs</li> <li>▪ Coûts engendrés par le modèle J.Nicolas : encadrement à reconnaître dans la tâche</li> <li>▪ Encadrement par comité conseil pourrait augmenter la qualité des évaluations</li> <li>▪ Trop de pouvoir au directeur de recherche</li> </ul> <p>4. <b>Formation continue</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Léve peu</li> </ul> <p>5. <b>Programme de partenariat en difficulté</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Problème d'articulation avec l'employeur</li> </ul> <p>6. <b>Financement des étudiants :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ On accepte seulement si on a les fonds</li> <li>▪ Limites au plan des bourses</li> <li>▪ À revoir à la maîtrise</li> </ul>	<p><b>Attentes / VRES</b></p> <p>Soutien au changement de paradigme à la maîtrise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ étude de pertinence par rapport aux finalités</li> <li>▪ diminuer durée et exigences</li> <li>▪ augmenter la préoccupation pour la formation</li> <li>▪ intégration maîtrise/doctorat à examiner</li> </ul> <p>Viser davantage le recrutement d'étudiants québécois</p> <p>Trouver la façon de se démarquer</p> <p>Revoir la politique d'évaluation des enseignements pour les programmes de type recherche</p> <p>Revoir le Règlement des études (voir ce qui se fait ailleurs)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ finalités</li> <li>▪ critères et exigences</li> <li>▪ évaluation</li> </ul> <p>Soutien pour l'implantation de l'outil informatisé de gestion du dossier étudiant de SCI/LSH</p>	<p><b>Projets d'innovation</b></p> <p>Projet de Jean Nicolas en cours</p>	<p><b>Bonnes pratiques</b></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>7. <b>Habilitation</b></li> <li>▪ Ne pas toucher</li> <li>8. <b>Évaluation des apprentissages</b></li> <li>▪ Problème de qualité, composition des jurys</li> <li>9. <b>Évaluation des enseignements</b></li> <li>▪ Ne pas attaquer de front, offrir plusieurs possibilités</li> <li>▪ Pas d'évaluation formelle de l'encadrement</li> </ul>			
--	--	--	--	--

## Faculté des lettres et sciences humaines

Programmes	Problématique	Attentes / VRES	Projets d'innovation	Bonnes pratiques
<p>Annuaire 2004 - 2005</p> <p>A grade</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>7 maîtrises</li> <li>2 types               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 7 recherche</li> <li>▪ 3 cours</li> </ul> </li> </ul> <p>5 doctorats</p> <p>Non à grade</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>4 diplômes de 2<sup>e</sup> cycle</li> <li>10 microprogrammes de 2<sup>e</sup> cycle</li> <li>1 microprogramme de 3<sup>e</sup> cycle</li> </ul>	<p>1. <b>Durée des études</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ À améliorer</li> </ul> <p>2. <b>Financement :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Certains programmes sont désavantagés</li> </ul> <p>3. <b>Problèmes de recrutement dans certains programmes (2 programmes en littérature)</b></p> <p>4. <b>Règlement des études</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Règles à revoir</li> </ul> <p>5. <b>Habilitation,</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pas de politique</li> <li>▪ Amélioration de l'encadrement favorise de meilleures pratiques</li> </ul> <p>6. <b>Pas de pratiques systématiques pour l'évaluation des apprentissages</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Us et coutumes variables pour l'évaluation par jury</li> </ul>	<p>Politique institutionnelle d'un plan financier de soutien à la réussite</p> <p>Soutien à l'élaboration des programmes</p> <p>Soutien pour les stratégies de recrutement</p> <p>Stratégies pour aider les ententes interfacultaires lors de l'élaboration de programmes</p> <p>Outil informatisé de gestion du dossier étudiant : besoin de soutien technique pour entretien, développement</p>	<p>Sur l'encadrement</p> <p>Étude et projet (I.Bellefleur et C.Beaudet) : Mises en place d'ateliers à l'automne 2005</p> <p>Étude et projet en études françaises et communication-rédaction-multimédia et linguistique (C.Beaudet)</p> <p>Étude et projet en gérontologie (M.Beaulieu)</p> <p>Système d'encadrement collectif de la thèse en psychologie</p>	<p>Outil informatisé de gestion du dossier étudiant</p>

Faculté de Médecine et sciences de la santé

Programmes	Problématique	Attentes / VRES	Projets d'innovation	Bonnes pratiques
<p>Annuaire 2004 - 2005</p> <p>A grade</p> <p>10 maîtrises</p> <p>2 types</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 10 recherche</li> <li>▪ 1 cours</li> </ul> <p>9 doctorats</p> <p>Non à grade</p> <p>8 diplômes de 2<sup>e</sup> cycle</p> <p>1 diplôme de 3<sup>e</sup> cycle</p> <p>10 microprogrammes de 2<sup>e</sup> cycle</p>	<p><b>1. Manque d'espace pour la recherche (8000 pi. C)</b></p> <p><b>2. Recrutement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ On anticipe des baisses d'inscriptions</li> <li>▪ Besoin de prévoir MAINTENANT le remplacement des étudiants qui diplômeront</li> </ul> <p><b>3. Évaluation des apprentissages</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sensibiliser les profs à la mise en place de modalités d'évaluation plus adéquates</li> </ul> <p><b>4. Évaluation des enseignements</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Suivi variable</li> <li>▪ Ajouter des aspects de qualité dans l'attribution des promotions</li> <li>▪ Évaluation de l'encadrement à la mi-parcours et à la fin : ça s'en vient! et ça se fait déjà pour les stages postdoctoraux</li> </ul> <p><b>5. Formation continue</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Réflexion en cours et réorganisation prévue</li> </ul> <p><b>6. Réduction de la durée des études et encadrement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Voir à l'offre des activités pédagogiques dans le moment prévu (Examen général)</li> <li>▪ Contrat ou entente à mettre en place entre doctorant et encadrant</li> <li>▪ Examen général au doctorat prend plus de temps que prévu</li> </ul>	<p>Stratégies de recrutement mieux ciblées sur les études supérieures</p> <p>Développer une stratégie institutionnelle de recrutement des étudiants internationaux (Europe) en collaboration :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Publicité</li> <li>▪ Cotutelle</li> <li>▪ Financement</li> <li>▪ Exemption des frais majorés de scolarité</li> <li>• Profiter des divers programmes de bourses : bourses Pierre et Marie Curie, par exemple</li> </ul> <p>Augmenter les bourses institutionnelles</p> <p>Maintenir la valorisation des travaux étudiants</p> <p>Soutien pour l'implantation de l'outil informatisé de gestion du dossier étudiant de SCILSH</p> <p>Soutien à l'encouragement à la mobilité des étudiants</p> <p>Soutien pour des critères de qualité dans les promotions</p>	<p>Projet de J. Nicolas</p> <p>Projet d'encadrement à distance en biochimie / G. Boissonneault et JP. Perreault</p> <p>Projet d'évaluation de l'encadrement en Sciences cliniques / G. Bravo</p>	<p>Bourses d'été pour les fins de Bac (120,000\$)</p> <p>Politique d'habilitation des professeurs (décentralisée)</p>

## Faculté des sciences

Programmes	Problématique	Attentes / VRES	Projets d'innovation	Bonnes pratiques
Annuaire 2004 - 2005 <u>A grade</u> 7 maîtrises 2 types <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 7 recherche</li> <li>▪ 2 cours</li> </ul> 5 doctorats  <u>Non à grade</u> 3 diplômes de 2 <sup>e</sup> cycle 4 microprogrammes de 2 <sup>e</sup> cycle	<b>1. Financement des études supérieures : recherche vs cours</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Doubler pour la recherche (clarder)</li> </ul> <b>2. Financement des étudiants</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En mathématiques et en informatique :               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Peu de moyens</li> <li>▪ Frein au recrutement</li> <li>▪ La faculté paie 50% des frais d'exonération pour les étudiants étrangers</li> </ul> </li> </ul>	Assurer une meilleure répartition du financement entre le type cours et le type recherche.  Stimuler les bons profs à participer au projet de J.Nicolas  Outil informatisé de gestion du dossier étudiant : besoin de soutien technique pour entretenir, développement	Projet de J.Nicolas <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Résistance de certains chercheurs : attaque à leur compétence</li> <li>▪ Importance de développer une stratégie pour aller les chercher</li> </ul>	Outil informatisé de gestion du dossier étudiant : transférable, adaptable  Règlement sur l'habilitation (cf document)  Mise en place d'un programme d'efficacité (récompense monétaire si durée est respectée) (discutable)  Rapport annuel sur les études supérieures

Faculté de théologie, d'éthique et de philosophie

Programmes	Problématique	Attentes / VRES	Projets d'innovation	Bonnes pratiques
<p>Annuaire 2004 - 2005</p> <p><u>A grade</u>            4 maîtrises            2 types            4 recherche            4 cours</p> <p>2 doctorats</p> <p><u>Non à grade</u>            3 diplômes de 2<sup>e</sup> cycle            4 microprogrammes de 2<sup>e</sup> cycle</p>	<p><b>1. Doctorats en extension de Laval</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Coûts élevés</li> <li>▪ Codirection imposée en théo mais limitée</li> <li>▪ Colutelles délicates</li> </ul> <p><b>2. Clientèle</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Atypique : ressemble plus à celle de la FC, surtout à Longueuil</li> <li>▪ Donc défavorisés pour le financement</li> <li>▪ Modalités pédagogique et visées pédagogiques (Ex : séminaires en fin de journée) à mieux évaluer pour cette clientèle (Ex : adapter les cours de méthodologie)</li> </ul> <p><b>3. Encadrement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Difficulté à gérer la durée des études</li> <li>▪ Il y a des étudiants faibles, des profs complaisants</li> <li>▪ Profs débordés, notamment en raison des essais : processus permettant aux chargés de cours d'encadrer des essais</li> <li>▪ On vise des groupes de recherche pour alléger la charge d'encadrement</li> <li>▪ Développement de l'encadrement à distance à privilégier</li> </ul> <p><b>4. Habilitation à l'encadrement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pas de politique : 50% des profs n'encadrent pas</li> <li>▪ Obligation en raison des doctorats en extension</li> </ul> <p><b>5. Développement stratégique des programmes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Structuration en fonction du type de formation (FC et FR) en cours               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Paramètres</li> <li>▪ Offre de cours</li> <li>▪ Ressources professorales</li> </ul> </li> </ul>	<p>Faciliter l'accès à la vidéoconférence</p> <p>Modalités de financement adaptées aux adultes sur le marché du travail (Ex : petit sans solde)</p> <p>Soutien pour l'autonomie des deux doctorat en extension</p> <p>Soutien en lien avec les problématiques évoquées</p> <p>Soutien pour l'implantation de l'outil informatisé de gestion du dossier étudiant de SC/LSH : à mettre en place d'ici juin</p>	<p>Projets (2) sur l'encadrement / P. Noël; Y. Bouchard</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pôles de recherche</li> <li>▪ <b>Qualité à améliorer</b></li> <li>▪ Comité de thèse</li> <li>▪ Évaluation des enseignements : 98% de la clientèle est rejoint</li> <li>▪ Cas des tutoraux</li> </ul>			
--	---	--	--	--

## REMDUS

Programmes Annuaire 2004 - 2005 S/O	Problématique	Attentes / VRES	Projets d'innovation	Bonnes pratiques
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Encadrement               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pourrait être plus rigoureux</li> </ul> </li> <li>2. Soutien financier des étudiants               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dossier des étudiants au doctorat en psychologie</li> <li>▪ Cumul de bourses</li> <li>▪ Financement pour les maîtrises cours</li> </ul> </li> <li>3. Hausse de la clientèle 2<sup>e</sup> cycle à Longueuil               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Frais et services pas au point</li> </ul> </li> <li>4. Formation               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participation au projet de J. Nicolas encouragée</li> </ul> </li> <li>5. Étudiants internationaux               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Étude en cours par Markus (ADM)</li> <li>▪ Gel des frais majorés souhaité</li> </ul> </li> <li>6. Mobilisation étudiante               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ça ne va pas : il n'y a pas de relais dans les associations)</li> <li>▪ Activités sociales, scientifiques : manque de locaux pour</li> </ul> </li> </ol>		S/O	S/O

## EN GUISE DE SYNTHÈSE

### LES PROBLÉMATIQUES

Problématiques	Aspects spécifiques	Facultés
Recrutement	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Planification à faire : cibles, quantité/qualité, suivi, visibilité, échanges CREPUQ, clientèles</li> <li>▪ International (y compris les cotutelles)</li> <li>▪ Augmenter le nombre d'étudiantes et d'étudiants</li> <li>▪ Avoir suffisamment de professeurs pour la clientèle</li> <li>▪ Planifier le remplacement des étudiants qui diplôment</li> </ul>	<p>Éducation physique et sportive, Médecine et sciences de la santé, Génie</p> <p>Génie, Administration, Médecine et sciences de la santé</p> <p>Génie, Lettres et sciences humaines (certains programmes, dont littérature)</p> <p>Éducation, Administration</p> <p>Médecine et sciences de la santé</p>
Orientation et organisation des études supérieures	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nature des études supérieures, qualité des programmes</li> <li>▪ Structuration formelle : bureau facultaire, département</li> <li>▪ Structuration de la formation</li> <li>▪ Longueuil</li> <li>▪ Règlement des études</li> <li>▪ Espaces de recherche</li> <li>▪ Équilibre entre le type «cours» et le type «recherche»</li> <li>▪ Formation continue : besoins en hausse (à temps partiel)</li> <li>▪ Formation continue à développer</li> </ul>	<p>Droit</p> <p>Droit, Éducation</p> <p>Éducation, Médecine, FaTÉP</p> <p>Droit, FaTÉP, REMDUS</p> <p>Droit, Lettres et sciences humaines</p> <p>Droit, Médecine et sciences de la santé</p> <p>Administration, Éducation, FaTÉP</p> <p>Administration, Éducation</p> <p>Éducation physique et sportive (porteur), Génie (à faire lever ?) Médecine et sciences de la santé (à réorganiser)</p>

## EN GUISE DE SYNTHÈSE

<p><b>Programmes</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tendances vers la professionnalisation :             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ développement de programmes de type « intervention professionnelle »</li> <li>▪ professionnalisation de la formation de chercheur</li> </ul> </li> <li>▪ Programmes en création ou à venir</li> <li>▪ Programmes à évaluer, modifier</li> <li>▪ Structuration des programmes</li> <li>▪ Liens de collaboration interfacultaire</li> <li>▪ Programme de partenariat, à relever ?</li> <li>▪ Développement stratégique</li> <li>▪ Aménagements</li> </ul>	<p>Administration, Éducation, Génie (maîtrises)</p> <p>Génie, Médecine et sciences de la santé, Sciences</p> <p>FaTÉP (Doctorats), Médecine et sciences de la santé (2 maîtrises), Droit (Doctorat, maîtrise conjointe), Maîtrise multifacultaire (5 facultés), Administration (Diplôme 3<sup>e</sup> cycle)</p> <p>Droit, Génie (évaluation de programmes), Génie (3 bac-maîtrise), Éducation (évaluation de programmes)</p> <p>FaTÉP</p> <p>Éducation physique et sportive (avec gérontologie)</p> <p>Génie</p> <p>FaTÉP</p> <p>Génie (passage accéléré au PhD), Droit (thèses par articles)</p>
<p><b>Financement des étudiantes et étudiants</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Attrait et compétition</li> <li>▪ Certains programmes sont défavorisés (sciences humaines, math, informatique)</li> <li>▪ Besoins variables selon clientèles (régulière, FC, maîtrises de type cours, internationale, doctorat en psychologie...)</li> <li>▪ Cumul de bourses</li> </ul>	<p>Administration, Droit, Éducation, Éducation physique et sportive, Génie, Lettres et sciences humaines, Sciences</p> <p>Administration, Éducation, Génie, FaTÉP, REMDUS</p> <p>REMDUS</p>

## EN GUISE DE SYNTHÈSE

<b>Habilitation à l'encadrement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pas de politique facultaire</li> <li>▪ Politique partielle (imposée par programme en extension, ou conjoint, sauf Éducation))</li> </ul>	Éducation physique et sportive, Génie, Lettres et sciences humaines  Administration (DBA), Droit (PhD), Éducation (PhD), FaTÉP (PhDs)
<b>Encadrement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se donner des balises, améliorer la qualité</li> <li>▪ Tâches des professeures et professeurs en recherche (ampleur, reconnaissance officielle...)?</li> <li>▪ Encadrement à distance</li> </ul>	Génie, Médecine et sciences de la santé, Lettres et sciences humaines, FaTEP  Droit, Génie, FaTEP ?  FaTEP (à développer)
<b>Gestion du dossier étudiant</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Outil informatisé de Sciences et Lettres et sciences humaines à implanter pour 7 facultés, puis à maintenir et à développer pour l'ensemble des facultés</li> </ul>	Administration, Droit, Éducation, Éducation physique et sportive, Génie, Médecine et sciences de la santé, FaTÉP Sciences, Lettres et sciences humaines
<b>Durée des études</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Réduction</li> </ul>	Lettres et sciences humaines, Médecine et sciences de la santé, Sciences, FaTEP
<b>Évaluation des enseignements</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Approche à développer</li> <li>▪ Pas ou pu d'évaluation de l'encadrement à la recherche</li> </ul>	Génie, Médecine et sciences de la santé  Administration, Droit, Éducation, Éducation physique et sportive, Génie, Médecine et sciences de la santé, FaTÉP
<b>Évaluation des apprentissages</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ À systématiser</li> <li>▪ Problème avec le jury de mémoire ou de thèse ?</li> </ul>	Lettres et sciences humaines, Médecine et sciences de la santé  Génie, Lettres et sciences humaines, Médecine et sciences de la santé, FaTÉP ?
<b>Financement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Quel type finance l'autre ? («cours» vs «recherche»)</li> </ul>	Sciences Administration

## EN GUISE DE SYNTHÈSE

### LES ATTENTES

Attentes	Aspects spécifiques	Facultés
Nature des études supérieures	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Adopter des finalités de formation institutionnelles</li> <li>▪ Révision du Règlement des études (finalités, exigences, évaluation)</li> </ul>	<p>Droit</p> <p>Droit, Lettres et sciences humaines</p>
Développement de programmes	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ouverture au 3<sup>e</sup> cycle de type professionnel</li> <li>▪ Récupération des doctorats en extension</li> <li>▪ Soutien au développement</li> <li>▪ Considération du projet de J. Nicolas en sciences humaines</li> <li>▪ Stimuler la participation au projet de J. Nicolas</li> <li>▪ Stratégies d'ententes interfacultaires</li> <li>▪ Encouragement à la mobilité étudiante</li> <li>▪ Favoriser l'accès à la vidéoconférence</li> </ul>	<p>Administration, Éducation</p> <p>Droit, FaTEP</p> <p>Droit, Éducation physique et sportive, Génie (maîtrises, intégration maîtrise/doctorat), Lettres et sciences humaines</p> <p>Éducation</p> <p>Sciences</p> <p>Lettres et sciences humaines, Médecine et sciences de la santé</p> <p>Médecine et sciences de la santé</p> <p>FaTEP</p>
Recrutement	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Soutien et planification</li> <li>▪ Se démarquer</li> <li>▪ Stratégie institutionnelle de recrutement des étudiantes et étudiants internationaux (publicité, cotutelle, financement, exemption de frais, bourses P. et M. Curie)</li> </ul>	<p>Éducation physique et sportive, Lettres et sciences humaines, Génie (étudiantes et étudiants québécois), Médecine et sciences de la santé</p> <p>Génie</p> <p>Médecine et sciences de la santé (Europe)</p>

## EN GUISE DE SYNTHÈSE

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Attention à maintenir l'équilibre entre quantité et qualité</li> <li>▪ Favoriser l'accessibilité aux études supérieures</li> </ul>	<p>Droit, Éducation</p> <p>Sciences</p>
<b>Financement des étudiantes et étudiants</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Politique institutionnelle d'un plan financier de soutien à la réussite</li> <li>▪ Augmentation des bourses institutionnelles</li> <li>▪ Modalités adaptées aux adultes sur le marché du travail</li> </ul>	<p>Lettres et sciences humaines</p> <p>Médecine et sciences de la santé</p> <p>FaTÉP</p>
<b>Financement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Règles de financement interne : type cours, type recherche</li> </ul>	<p>Sciences, Administration</p>
<b>Formation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Profs sont aux études supérieures avec un manque au 1<sup>er</sup> cycle</li> <li>▪ Côtioement pas évident (compétition?) entre la FC et la FR</li> </ul>	<p>Administration</p> <p>Administration, FaTÉP</p>
<b>Formation continue</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Arrimage faculté/ institution</li> <li>▪ Révision des frais administratifs avec la registraire</li> <li>▪ Réflexion en cours sur la structure de la FC</li> <li>▪ Identification d'un porteur de dossier</li> </ul>	<p>Éducation</p> <p>Éducation</p> <p>Médecine et sciences de la santé</p> <p>Éducation physique et sportive</p>
<b>Habilitation à l'encadrement et encadrement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Balises institutionnelles</li> <li>▪ Accompagnement institutionnel des nouvelles professeures et nouveaux professeurs</li> <li>▪ Reconnaissance de l'encadrement dans la tâche professorale</li> </ul>	<p>Administration</p> <p>Éducation</p> <p>Droit, Génie, FaTÉP</p>

## EN GUISE DE SYNTHÈSE

Éthique professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Règles de conduite institutionnelles</li> <li>▪ Soutien pour se doter de critères liés à la qualité pour les promotions professorales</li> </ul>	Administration Médecine et sciences de la santé
Outil de gestion du dossier étudiant	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Soutien technique du central</li> </ul>	Administration, Droit, Éducation, Éducation physique et sportive, Génie, Médecine et sciences de la santé, FaTÉP, Sciences, Lettres et sciences humaines
Évaluation des enseignements	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Révision de la Politique pour les programmes de type «recherche», dont l'encadrement</li> </ul>	Génie, Médecine et sciences de la santé
Lieux d'échanges étudiants	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Création de lieux permettant des échanges sciences humaines et sciences pures</li> </ul>	Éducation
Apprentissage collaboratif	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Développement d'un outil informatisé avec une approche hybride</li> </ul>	Éducation
Valorisation étudiante	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Maintien du programme de valorisation des travaux étudiants</li> </ul>	Médecine et sciences de la santé

## EN GUISE DE SYNTHÈSE

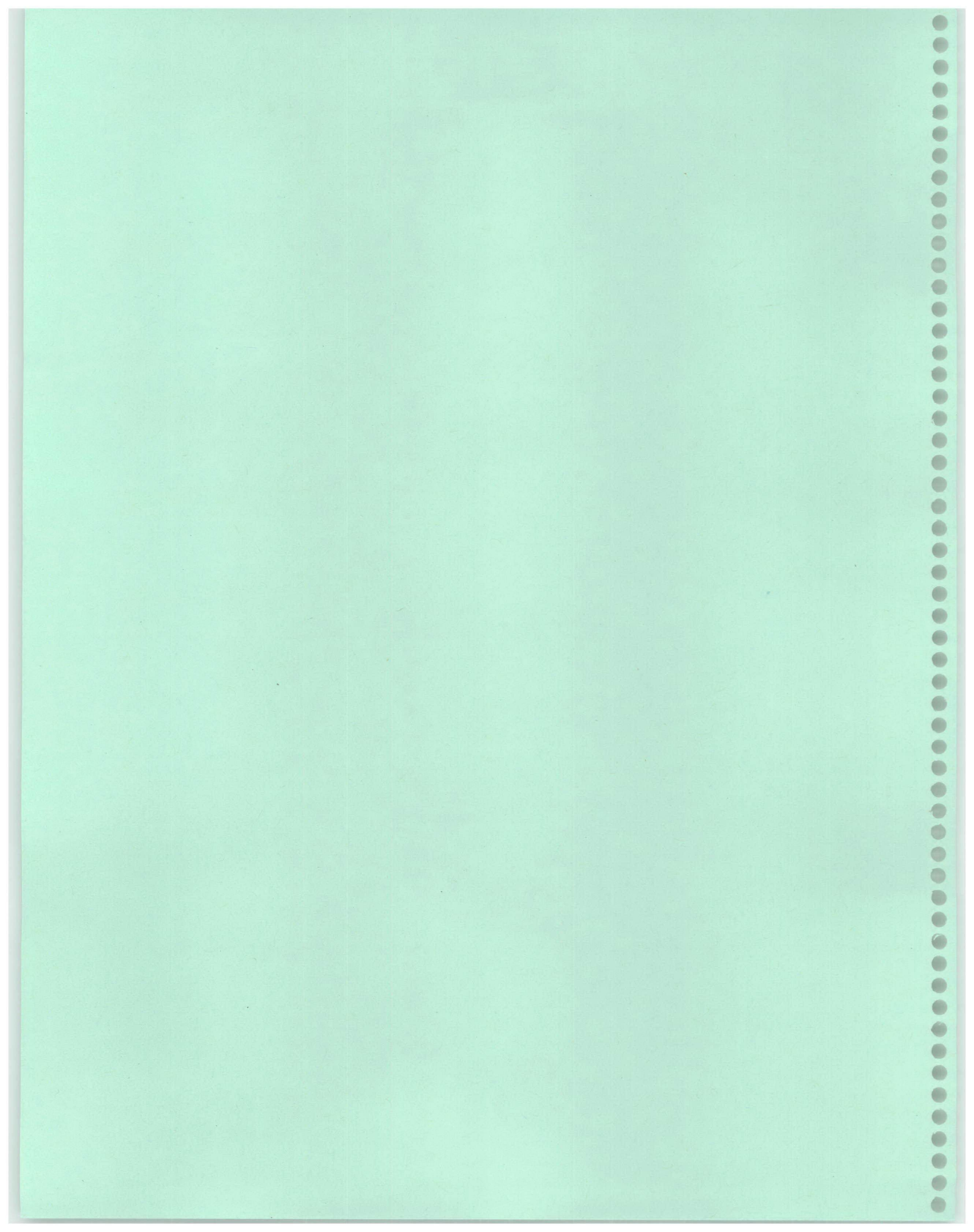
### LES PROJETS D'INNOVATION ET LES BONNES PRATIQUES

Facultés	Projets d'innovation pédagogique	Bonnes pratiques
Administration	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Étude + projet sur l'encadrement DBA / F. Turmel</li> <li>▪ Encadrement à distance / G. Boissonneault</li> <li>▪ Maîtrise interfacultaire et interdisciplinaire en pratiques et relations interculturelles / G. Ara</li> <li>▪ Intégration d'outils en ligne / S. Alary</li> </ul>	<p>Semaine de la recherche</p>
Droit	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Revitalisation du droit notarial / L. Laflamme</li> <li>▪ Étude sur l'encadrement à la recherche/S. P. Nootens</li> <li>▪ Maîtrise interfacultaire et interdisciplinaire en pratiques et relations interculturelles /S. Lebel Grenier</li> </ul>	
Éducation	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Étude sur l'encadrement (arrimée à l'évaluation des programmes)/F. Jutras</li> <li>▪ École en chantier / A. Beauchesne</li> <li>▪ Maîtrise interfacultaire et interdisciplinaire en pratiques et relations interculturelles / A. Beauchesne</li> </ul>	<p>Le CES a 2 comités :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Recherche</li> <li>▪ Professionnel (et formation continue)</li> </ul> <p>Approche pour l'habilitation à l'encadrement :            Au moins 2 profs avec 2 niveaux différents d'expertise            2 scénarios possibles :            1) le senior de niveau 1 est le directeur + 1 prof junior de niveau 2            2) le junior de niveau 2 est le directeur + 1 prof senior de niveau 1</p>
Éducation physique et sportive		
Génie	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Étude + projet J. Nicolas</li> <li>▪ 2 études sur l'encadrement (2003-2004) sans projets</li> <li>▪ Révision de 3 maîtrises</li> </ul>	
Lettres et sciences humaines	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Étude + projet sur l'encadrement à la maîtrise / L. Bellilite</li> <li>▪ Étude + projet sur l'encadrement en études françaises - cheminement en communication, rédaction, multimédia et cheminement en linguistique / C. Beaudet</li> </ul>	<p>Outil de gestion du dossier étudiant aux ES-R</p>

## EN GUISE DE SYNTHÈSE

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Étude + projet sur l'encadrement en gérontologie (révision des outils, processus de résolution de conflits) / M.Beaulieu</li> <li>▪ Maîtrise interfacultaire et interdisciplinaire en pratiques et relations interculturelles / M. Vatz-Laaroussi</li> </ul>	
<p><b>Médecine et sciences de la santé</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Encadrement à distance / G.Boissonneault</li> <li>▪ Étude + projet J. Nicolas</li> <li>▪ Étude + projet sur l'évaluation de l'encadrement en sciences cliniques / G.Bravo</li> <li>▪ Nouveau projet (à venir) sur la résolution de conflits en sciences cliniques / G.Bravo</li> </ul>	<p>Bourses d'été pour les fins de Bac (120,000\$)</p> <p>Règlement formel sur l'habilitation</p>
<p><b>Sciences</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Étude + projet J. Nicolas</li> </ul>	<p>Outil de gestion du dossier étudiant aux ES-R</p> <p>Règlement formel sur l'habilitation</p>
<p><b>Théologie, éthique et philosophie</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2 études, projets sur l'encadrement / Y.Bouchard et P.Noël</li> <li>▪ Maîtrise interfacultaire et interdisciplinaire en pratiques et relations interculturelles / F.Ouellet</li> </ul>	







SECTION III : LES PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT

**ENSEMBLE, OSONS ENCORE MIEUX!**



Université de Sherbrooke

### **Ensemble, osons encore mieux!**

L'Université de Sherbrooke vit actuellement une période exaltante de sa jeune histoire. Toute notre communauté universitaire a le vent dans les voiles et s'investit à la mesure de l'audace, de la sagesse et de la détermination qui nous animent.

Dans la foulée du document *Ensemble, osons encore mieux!* conçu par le recteur en avril 2004 en vue de sa réélection, Sherbrooke aspire à de nouveaux succès éclatants dignes des universités les plus réputées au Monde, tout en voulant raffermir ses assises afin d'assurer la pérennité de ses progrès. Ainsi, sa notoriété et son impact sur la société poursuivent leur forte croissance.

Née des initiatives du milieu, l'Université de Sherbrooke entend poursuivre l'œuvre amorcée avec vision par ses pionniers et bâtisseurs qu'elle a honorés durant les célébrations de son 50<sup>e</sup> anniversaire en 2004. Elle continue donc de se développer en lien avec les milieux, par son enseignement pratique et original, ses recherches de pointe et ses services branchés sur la collectivité.

Les prochaines années seront notamment marquées par un boom des études supérieures et de l'internationalisation. Ce seront aussi des années de consolidation, de stabilisation et même de réparation, après une période de très forte croissance.

Le nouveau vice-rectorat aux études supérieures et à la formation continue élabore, en collaboration avec les facultés, une vision intégrée des profils et standards des programmes de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles de manière à renforcer les compétences de nos diplômées et diplômés dans les différentes sphères de la société du savoir.

Quant au nouveau vice-rectorat aux relations institutionnelles, il soutient les rapports qui se multiplient avec les gouvernements, organismes et autres institutions, notamment à l'égard de nos partenariats internationaux et du déploiement physique de l'Université sur différents campus. Non seulement le Campus de Longueuil va accroître son importance au cours des prochaines années dans la région métropolitaine, mais aussi de nouveaux campus s'ouvriront dès septembre 2006 à Saguenay et à Moncton au Nouveau-Brunswick.

Féru(e) d'idées nouvelles, orientée vers l'action et les résultats concrets, à la fois internationale et enracinée localement, Sherbrooke est un aimant qui attire les audacieux. Sa culture entreprenante vise à donner à ses étudiantes et étudiants le pouvoir d'être des leaders dans leurs domaines, d'anticiper l'avenir, d'être proactifs et de réaliser leurs rêves. Pas étonnant que les diplômées et les

diplômés de l'UdeS se retrouvent si nombreux aux postes clés de notre société, tant dans les sphères économiques et politiques que culturelles et sociales.

### Fruits du Plan d'action stratégique 2001-2005

Il est emballant de voir les grands accomplissements rendus possibles lorsque nous nous unissons pour les faire advenir. La réputation de premier calibre de Sherbrooke parmi les meilleures universités au Monde en est un bel exemple. Les membres de la communauté universitaire se sont mobilisés pour réaliser cette vision du *Plan d'action stratégique 2001-2005*, et les fruits de ce travail collectif sont nombreux. À titre d'exemples :

- les records de demandes d'admission à tous les cycles d'études ont augmenté la qualité des inscriptions;
- l'effectif étudiant aux cycles supérieurs s'est accru de près de 50 %, et même de plus de 60 % au 3<sup>e</sup> cycle;
- les octrois de recherche aux professeures et professeurs ont progressé de plus de 60 %;
- le volume des contrats de recherche a doublé;
- le *Pôle universitaire de Sherbrooke* et le *Pôle universitaire de la Montérégie* ont été créés;
- la nouvelle *Agence des relations internationales* a permis de déployer plusieurs partenariats internationaux prestigieux;
- plus de 600 nouvelles personnes ont été recrutées, de sorte que près d'un professeur sur deux en fonction aujourd'hui a été embauché depuis 2001.

Sherbrooke connaît en somme une progression remarquable, un renouvellement et un accroissement considérables de son corps professoral, ainsi qu'une intensification notable de son pouvoir d'attraction, de son rayonnement, de ses partenariats de choix et du sentiment d'appartenance à sa communauté de personnes.

### Recherche croissante

Les activités de recherche associées à la mission de l'Université connaissent une croissance phénoménale dans un contexte de plus en plus exigeant en termes d'infrastructures, de personnel, de financement, de performance, d'imputabilité et d'éthique.

L'Université s'est engagée à favoriser une utilisation bénéfique des produits de la recherche pour l'ensemble de la société, notamment par le transfert des connaissances vers les entreprises susceptibles de les exploiter judicieusement et de manière responsable.

Respectant déjà les normes les plus rigoureuses des organismes subventionnaires en matière d'intégrité dans les travaux de recherche et d'érudition, l'Université a élaboré sa propre politique qui valorise l'intégrité comme élément central de la formation à la recherche et de l'exercice de la recherche, et qui assure une gestion rigoureuse des conflits d'intérêts éventuels.

L'Université compte actuellement 50 chaires de recherche, 44 équipes et centres reconnus, ainsi que quatre instituts de recherche (Environnement et développement durable, Pharmacologie, Matériaux et systèmes intelligents, et Vieillesse). Elle se situe à la fine pointe de la recherche mondiale dans des domaines aussi variés que la pharmacogériatrie, le béton haute performance, le génie parasismique, les sciences des radiations, l'observation de la Terre, la compression de la parole, la fiscalité, le génie de l'information, les soins de santé de première ligne, la robotique mobile, la chimie computationnelle, les inadaptations sociales de l'enfance et les matériaux quantiques.

### Présence internationale

Active dans quelque 75 villes sur cinq continents, l'Université de Sherbrooke décerne des diplômes au Canada, en France, au Brésil, en Guinée et au Maroc depuis une dizaine d'années.

L'UdeS est notamment reconnue comme tête de pont par l'Agence canadienne de développement international (ACDI) auprès de 21 universités sud-américaines, en plus d'avoir créé des partenariats directs avec une vingtaine d'autres universités d'Amérique latine et des Caraïbes.

L'Université de Sherbrooke compte de nombreuses alliées universitaires en Europe, surtout en France et en Belgique. Sa présence s'affirme maintenant en Italie, leader européen dans les secteurs de la recherche et de la création dans des domaines tels que l'aéronautique, l'éthique et la santé. Elle est aussi partenaire de l'Agence spatiale européenne pour des projets d'ingénierie. En Asie, elle collabore avec plusieurs institutions, notamment en géographie et en télédétection au Viêt-Nam. Elle participe également à de nombreux projets de développement en Afrique.

Notre Agence des relations internationales poursuit la consolidation de partenariats de premier choix avec certaines universités de calibre mondial afin de permettre davantage d'échanges étudiants et professoraux, de cotuelles de doctorat, de collaborations de recherche, de programmes conjoints et de transferts de connaissances qui profitent autant aux étudiantes et étudiants québécois qu'internationaux.

### Orientations à longue portée

La pleine réalisation des retombées du *Plan d'action stratégique 2001-2005* se poursuivra encore quelques années. La concertation communautaire, locale, régionale, nationale et internationale revêt une qualité et une intensité sans précédent. Dans ce contexte, plusieurs orientations majeures à longue portée retiennent notre attention, notamment :

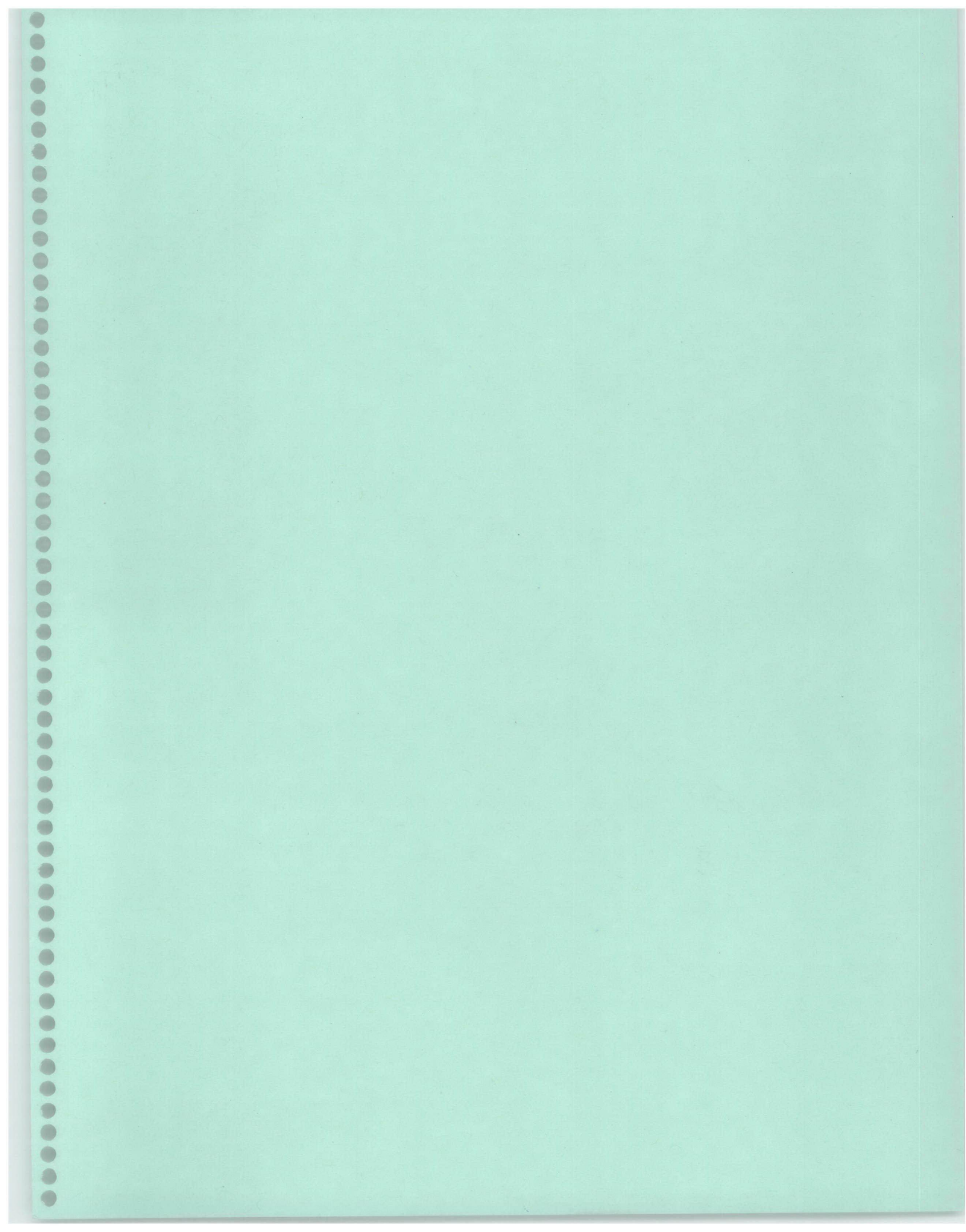
- Mener à bien la campagne conjointe majeure de souscription *Ensemble*, de l'ordre d'une centaine de millions de dollars, qui regroupe six institutions œuvrant dans les domaines de l'éducation et de la santé en Estrie et en Montérégie : les fondations de l'Université de Sherbrooke, du Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke, de l'Hôpital Charles LeMoine de Longueuil, de l'Institut universitaire de gériatrie de Sherbrooke, du CLSC universitaire de Sherbrooke et du Séminaire de Sherbrooke ont uni leurs forces pour épargner du temps et maximiser les énergies en réalisant une seule activité de sollicitation.
- Augmenter les collaborations académiques et administratives au sein du Pôle universitaire de Sherbrooke. La collaboration étroite entre l'Université de Sherbrooke et l'Université Bishop's, par exemple, donne aux étudiantes et étudiants la possibilité d'être exposés aux cultures francophone et anglophone, ce qui constitue un passeport pour le Monde entier.
- Poursuivre la réflexion et l'action sur le développement durable, l'une des valeurs les plus importantes de l'Université comme des générations montantes. Le libre accès au transport en commun sherbrookoise, une caractéristique fondamentale qui démarquera Sherbrooke pour les années à venir, s'inscrit dans une perspective à long terme pour assurer la qualité de vie des générations futures.
- Réaliser les importants projets de construction et d'aménagement du parc immobilier sur trois campus en fonction des valeurs et des méthodes urbanistiques. Développer les laboratoires, équipements et immeubles en vue de répondre aux nouveaux besoins des équipes et de leurs étudiantes et étudiants pour mieux servir la société, en partenariat avec d'autres institutions et les différents ordres de gouvernement. Mentionnons la construction du Campus de Longueuil (premier édifice universitaire de la Rive-Sud), l'ajout massif d'espaces de recherche à la Faculté de médecine, l'agrandissement de la Faculté d'administration, la construction d'un centre d'excellence en génie de l'information et du pavillon des sciences de la vie, ainsi qu'un projet de résidence étudiante conçu de façon à dynamiser le centre-ville de Sherbrooke.
- Soutenir les professeures et professeurs, notamment les recrues, en créant de nouvelles chaires de recherche et de nouveaux centres et groupes d'excellence. Ces investissements faciliteront l'émergence ou la

consolidation de regroupements de chercheuses et chercheurs et leur permettront d'améliorer leur taux de succès aux concours des organismes subventionnaires. Ils contribueront à accroître le rayonnement de l'Université.

- Poursuivre le développement d'approches novatrices et de pratiques avant-gardistes en enseignement et en recherche en soutenant l'innovation pédagogique qui caractérise l'Université de Sherbrooke. Cette orientation permettra de continuer à épanouir les étudiantes et étudiants en développant tout leur potentiel par des méthodes comme l'apprentissage par problèmes, par projets ou par mandats, ainsi que par l'encadrement et l'approche par compétences aux études doctorales.
- Élaborer un système novateur d'accessibilité et de soutien à la réussite des études universitaires, de l'admission à la diplomation, par la mise en place du *Passeport-réussite*, un programme global de soutien aux étudiantes et étudiants, et par l'implantation de bourses qui valorisent le leadership et l'engagement social.
- Maximiser l'impact des Fonds d'intervention économique régionaux (FIER) en développant le pôle d'excellence technologique qu'est l'Estrie en misant sur le plein potentiel du Pôle universitaire de Sherbrooke et de la communauté d'affaires de la région.
- Développer notre rôle structurant en Montérégie, en collaboration notamment avec la Ville de Longueuil et notre centre hospitalier affilié, l'Hôpital Charles-LeMoyne.

Cabinet du recteur, septembre 2005





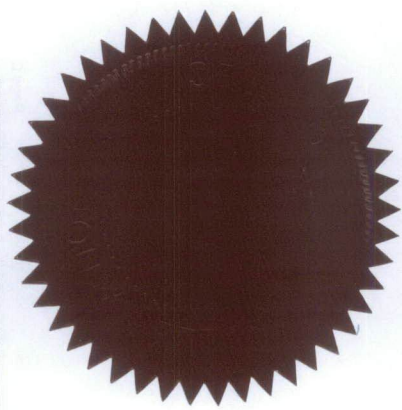


Université de Sherbrooke

Bilan  
 au 31 mai 2005

	Fonds de fonctionnement	Fonds avec restrictions	Fonds d'immobilisations	Fonds de Dotation	Autres fonds	Total	Total au 31 mai 2004
	1	2	3	4	5	6	7
<b>ACTIF</b>							
1 Encaisse (001)	3 646 764	0	0	322 282	0	3 969 046	3 175 155
2 Placements à court terme (005)	0	0	0	0	0	\$	\$
3 Intérêts courus à recevoir (010)	0	0	0	0	0	\$	\$
4 Fonds détenus chez le fiduciaire (090)	-	-	-	-	-	-	-
5 Subventions à recevoir MELS-ES (015) Page 11	28 384 850	-	2 699 846	-	-	28 384 850	28 206 697
6 Subvention à recevoir GO (170) Page 13	-	-	271 723	-	-	2 699 846	2 346 798
7 Autres montants à recevoir (175,035)	-	-	-	0	-	271 723	575 541
8 Comptes à recevoir Droits de scolarité (020)	3 120 078	-	-	-	-	3 120 078	3 195 033
9 Autres comptes à recevoir (030,025)	50 012 175	50 246 794	-	-	-	100 258 969	79 683 748
10 Avances à d'autres fonds (040,045,050,055,060) Page 16	(7 259 603)	12 236 786	(4 978 209)	-	-	100 258 969	100 258 969
11 Frais payés d'avance (070)	1 421 149	39 402	-	1 026	0	1 460 551	1 249 042
12 Stocks (075)	771 879	0	-	-	-	771 879	787 254
13 Placements à long terme (100)	-	-	0	-	-	-	-
14 Obligations et actions (125, 130)	-	-	-	195 379	-	195 379	177 720
15 Prêts hypothécaires et autres prêts (135 et 140)	-	-	-	12 375	-	12 375	18 874
16 Biens immobiliers (145)	-	-	-	0	-	-	-
17 Immobilisations (105, 120) Page 21	-	-	274 523 193	-	-	274 523 193	256 736 405
18 Contribution de l'UQSS aux constituantes (110)	-	-	0	-	-	-	-
19 Frais reportés (080)	44 542	0	-	0	-	44 542	61 673
20 Autres actifs (085) (085 115 FI) (150,155,160 et 165 pour AF)	6 041 286	0	496 235	0	0	6 537 521	9 470 502
<b>21 TOTAL DE L'ACTIF</b>	<b>86 183 121</b>	<b>62 522 981</b>	<b>273 012 788</b>	<b>531 061</b>	<b>0</b>	<b>422 249 951</b>	<b>382 826 482</b>

	Fonds de fonctionnement	Fonds avec restrictions	Fonds d'immobilisations	Fonds de Dotation	Autres fonds	Total	Total au 31 mai 2004
	1	2	3	4	5	6	7
<b>PASSIF</b>							
22 Découvert de banque (201)	0	0	0	0	0	0	147 048
23 Emprunts à court terme (205)	60 096 650	0	81 525 596	0	0	141 622 246	109 822 246
24 Dépôts de garantie et retenues sur contrat (305,310)	-	-	381 222	-	-	381 222	1 917 145
25 Subventions à rembourser au MELS-ES (210) Page 11	-	-	-	-	-	-	-
26 Comptes à payer (215,220)	19 988 112	276 079	18 985 732	0	0	39 249 922	35 119 934
27 Avances d'autres fonds (225, 230,235,240,245) Page 16	0	0	0	0	0	0	0
28 Salaires, avantages sociaux et déductions à la source (255)	7 908 037	0	-	-	-	7 908 037	6 684 633
29 Revenus reportés (260) Page 12	9 889 900	-	-	-	-	9 889 900	8 086 715
30 Dettes à long terme (315,320,325,330,335)	-	-	144 437 971	-	-	144 437 971	135 012 673
31 Autres passifs (265) (270,275,280 et 285 pour AF)	17 063 811	15 524	0	0	0	17 063 811	1 106 500
32 Soide de fonds d'affecation d'origine interne (290FF-303 FI) Page 2 et 14	(28 763 389)	-	-	-	-	(28 763 389)	15 532 046
33 Soide de fonds non affecté (295) Page 2	-	-	-	-	-	-	(20 096 689)
34 Soide de fonds (300) Page 14	-	62 231 378	2 442 559	-	0	64 673 937	62 319 704
35 Soide de fonds d'affecation d'origine externe (302) Page 2	-	-	-	0	-	-	341 062
36 Soide de fonds Capital d'affecation interne (340) Page 14	-	-	-	357 477	-	357 477	-
37 Soide de fonds Capital d'affecation externe (345)	-	-	-	0	-	-	173 308
38 Soide de fonds produits non-attribués affecation interne (350) Page 14	-	-	-	173 584	-	173 584	173 308
39 Soide de fonds produits non-attribués affecation externe (355)	-	-	-	0	-	-	26 660 156
40 Soide de fonds investi en immobilisations (304)	-	-	25 239 708	-	-	25 239 708	26 660 156
41 Soide de fonds	(11 689 578)	62 231 378	27 682 267	531 061	-	78 745 128	84 929 587
<b>42 TOTAL DU PASSIF ET DU SOLDE DE FONDS</b>	<b>86 183 121</b>	<b>62 522 981</b>	<b>273 012 788</b>	<b>531 061</b>	<b>0</b>	<b>422 249 950</b>	<b>382 826 482</b>



**Université de Sherbrooke**  
**Conciliation du solde de fonds - Fonds de fonctionnement**  
**Exercice 2004-2005**

	1	2	3	4	5	6
	Solde non réparti	Enseignement Recherche/soutien	Services à la collectivité	Services aux étudiants	Entreprises auxiliaires	TOTAL
1 Solde au début de l'année	(3 066 239)	5 877 257	1 214 652	(12 897 809)	4 307 494	(4 564 643)
2 Redressement des années précédentes Page 15						
3 Revenus de l'année Page 5	-	215 408 224	2 849 509	9 461 832	5 198 199	232 917 763
4 Dépenses de l'année Page 6	-	219 327 564	3 106 858	13 315 848	4 302 428	240 052 698
5 Résultats de l'année	-	(3 919 340)	(257 349)	(3 854 016)	895 770	(7 134 935)
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)	1 957 917	957 303	(16 751 824)	5 203 265	(11 699 578)
9 Répartition du solde de fonds						
10 Solde de fonds d'affectation d'origine interne		17 063 811				17 063 811
11 Solde de fonds non affecté	(3 066 239)	(15 105 894)	957 303	(16 751 824)	5 203 265	(28 763 389)

**Université de Sherbrooke**  
**Conciliation du solde de fonds - Fonds avec restrictions**  
**Exercice 2004-2005**

	6
12 Solde au début de l'année	
13 Plus : Fonds alloués Page 7 <sup>A</sup>	59 523 774
14 Moins : Fonds utilisés Page 8	93 524 229
15 Redressement années précédentes Page 15	90 816 625
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	\$ 62 231 378

**Université de Sherbrooke**  
**Conciliation du solde de fonds - Fonds d'immobilisation**  
**Exercice 2004-2005**

	1	2	3
	DÉBIT	CRÉDIT	SOLDE
1	-	-	29 456 086
2	-	-	-
3	-	-	-
4	-	-	-
5	-	-	-
6	-	-	-
7	-	-	-
8	-	-	-
9	-	-	-
10	-	-	-
11	-	-	-
12	-	-	-
13	-	-	-
14	-	-	-
15	-	-	-
16	-	-	-
17	-	-	-
18	-	-	-
19	-	-	-
20	-	-	-
21	-	-	-
22	-	-	-
23	-	-	-
24	-	-	-
25	-	-	-
26	-	-	-
27	-	-	-
28	-	-	-
29	-	-	-
30	-	-	-
31	-	-	-
32	-	-	-
			15 078 145
			33 928 974
			27 682 266

**Université de Sherbrooke**  
**Conciliation de solde de fonds - Fonds de dotation et autres**  
**Exercice 2004-2005**

	FONDS DE DOTATION						6
	1	2	3	4	5	TOTAL	
	Capital d'affectation interne	Capital d'affectation externe	Produits nets non transférés d'affectation interne	Produits nets non transférés d'affectation externe			AUTRE FONDS
1 Solde au début de l'année	-	341 082	-	173 308	514 370	-	-
2 AJOUTER							
3 Dons et dotations							
4 Redressement Page 15		200			200		
5 Virements des autres fonds Page 16							
6 Revenus de placements				31 436	31 436		
7 Gains sur vente de placements							
8 Transferts des produits nets non transférés							
9 Autres Ajouts		16 215			16 215		
10 TOTAL DES AJOUTS		16 415		125	125		
11 DÉDUCTIONS				31 561	47 976		
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				16 215	16 215		
18 Contributions au Fonds avec restrictions							
19 Contributions au Fonds d'immobilisations							
20 Autres déductions							
21 TOTAL DES DÉDUCTIONS				15 070	15 070		
22 SOLDE À LA FIN DE L'ANNÉE	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
		357 477		173 584	531 061		

Université de Sherbrooke  
Revenus - Fonds de fonctionnement  
Exercice 2004-2005

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Enseignement	Recherche	Soutien à l'investissement et à la recherche	Administration	Terrains et bâtiments	Services à la collectivité	Services aux étudiants	Entretiens auxiliaires	Total
1 Droits de scolarité (401)	25 543 374	-	-	-	-	36 299	-	-	25 579 670
2 Forfaitaires étudiants étrangers (402)	-	-	-	1 476 357	-	-	-	-	1 476 357
3 Forfaitaires des étudiants canadiens non-résidents au Québec (403)	-	-	-	139 032	-	-	-	-	139 032
4 Cotisations des étudiants (405)	-	-	-	-	-	-	2 572 854	-	2 572 854
5 Autres revenus provenant des étudiants (450, 461)	1 410 055	0	84 167	2 697 895	0	1 700 033	99 712	269	5 992 132
6 Total des revenus provenant des étudiants	26 853 429	0	84 167	4 313 284	0	1 736 330	2 672 566	269	35 760 045
7 Subvention MELB-ES (619) - Constatation Page 9	-	-	-	156 450 799	-	-	0	-	156 450 799
8 Autres subventions provinciales (605, 410)	928 302	135 000	0	10 000	235 000	0	347 105	0	1 653 407
9 Subventions fédérales (415, 420)	0	0	0	5 200 184	0	223 218	73 500	0	5 496 912
10 Autres Subventions (425, 426, 430)	40 317	30 164	0	5 682	0	4 775	224 040	0	304 878
11 Total des subventions	968 619	165 164	0	161 666 676	235 000	227 992	644 645	0	163 906 096
12 Revenus d'intérêts (435, 440)	0	0	0	539 674	0	0	0	0	539 674
13 Revenus provenant du fonds de soutien (445) - Page 3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Revenus provenant d'une fondation (446)	0	0	0	620 308	0	0	0	0	620 308
15 Recouvrement de coûts indirects (465)	333 408	0	278 928	1 824 006	35 308	131 454	170 279	9 688	2 780 270
16 Ventes externes (460)	850 718	202 217	111 088	351 118	717 170	753 733	5 387 885	5 185 366	13 559 295
17 Autres revenus (466, 470) Page 18	1 090 650	0	33 208	14 031 423	17 662	0	586 456	2 675	15 732 074
18 Total des revenus autres	2 264 776	202 217	423 224	17 366 530	787 138	885 187	6 144 621	5 197 929	35 251 622
19 TOTAL DES REVENUS	30 184 824	367 381	507 391	183 346 690	1 005 138	2 849 500	9 461 932	5 198 199	232 917 763

	Enseignement			Recherche		Soutien à l'enseignement et à la recherche		Administration		Terrains et bâtiments Dépt. Page 20		Services à la collectivité		Services aux étudiants		Entreprises auxiliaires		Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	Masses salariales																		
2	Direction	10 436 985	0	1 290 745	3 836 421	454 611	132 276	733 771	130 923										17 116 633
3	Géance	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	Professeur-chercheur	55 007 175	220 957	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	56 228 132
5	Chargés de cours	15 278 571	18 012	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15 296 583
6	Personnel associé à l'enseignement et à la recherche	34 728	1 124 342	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	35 852 370
7	Personnel auxiliaire à l'enseignement et à la recherche	3 445 209	1 901 153	0	84 515	0	207 356	27 530	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5 660 653
8	Personnel professionnel non-enseignant	8 534 102	199 732	3 348 691	5 147 628	335 620	127 743	2 061 641	83 854	0	0	0	0	0	0	0	0	0	19 839 206
9	Personnel de soutien technique	4 678 305	388 682	3 791 771	706 241	1 192 828	544	726 503	183	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11 489 057
10	Personnel de soutien de bureau	7 485 828	256 220	969 956	3 911 310	692 481	292 461	1 225 803	271 470	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15 106 525
11	Personnel de médiation et personnel courrier	372 052	0	129 360	37 011	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	523 412
12	Avantages sociaux (700 - Détailé page 17)	17 440 420	443 543	1 813 165	2 796 877	137 581	137 581	1 011 744	155 397	0	0	0	0	0	0	0	0	0	24 999 534
13	Total des masses salariales et des avantages sociaux	122 714 372	4 482 841	11 343 877	16 690 102	7 163 907	1 103 324	6 634 928	907 281	0	0	0	0	0	0	0	0	0	170 940 303
14	Frais pour congés sabbatiques et études (705)	161 118	886	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	162 004
15	Postdoctoraux (706)	0	75 051	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	75 051
16	Formation et perfectionnement (710)	67 132	26 846	1 369	706 092	18 002	463	629	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	820 473
17	Frais de déplacement et de représentation (715, 720, 725, 730)	3 134 596	381 142	51 795	1 275 983	167 638	623 543	239 716	14 394	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5 947 397
18	Bourses (735)	852 448	1 052	1 507	262 625	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	953 932
19	Dépenses de subventions et cotisations (740, 871)	582 478	115 591	23 447	1 510 314	7 655	19 025	115 152	1 820	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2 375 681
20	Fournitures et matériels (745)	3 107 320	718 474	766 453	1 016 568	635 403	163 550	482 950	120 384	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7 227 091
21	Coûts des marchandises vendues (755)	3 315	0	0	0	2 845	0	284 514	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	290 674
22	Frais de services (760, 765, 770, 775, 780, 785, 790, 795, 800)	3 167 470	226 749	752 408	10 980 549	3 404 426	690 807	3 452 715	537 010	0	0	0	0	0	0	0	0	0	23 212 233
23	Volumes et périodiques (750)	317 276	45 673	3 869 177	20 516	6 102	101 450	8 632	64	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4 366 390
24	Dépenses relatives aux bâtiments (805, 810, 815, 820, 826, 827, 841, 846)	494 951	219 483	68 645	63 507	7 673 789	6 399	75 786	270 472	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8 007 123
25	Locations de locaux (840, 845)	162 882	889	1 148	62 305	4 595 305	75 799	37 311	158	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4 806 595
26	Immobilisations - Achats et localisations (825, 830, 835)	416 811	852 060	13 251	32 248	140 820	48 321	166 644	102 836	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1 770 062
27	Dépenses d'intérêts (850, 855)	17 037	0	31 367	2 973 749	0	384	82 046	426 462	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3 231 075
28	Transfert de coûts indirectes (865)	15 583	4 540	0	897	0	275 663	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	296 683
29	Autres dépenses (860, 870) - Détailé page 18	105 785	16 762	150	572 060	0	0	252 796	235 332	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1 182 914
30	Total des dépenses autres	12 348 111	2 679 519	6 896 714	19 477 502	16 822 186	2 003 834	5 283 693	1 708 860	0	0	0	0	0	0	0	0	0	65 088 109
31	Virements interfonctions (877)	422 987	0	0	0	(3 022 153)	0	1 417 227	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	504 387
32	Ventes internes (879)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
33	Total avant dépenses exceptionnelles	135 463 470	7 132 160	16 940 392	36 097 004	20 863 939	3 106 808	13 315 848	4 302 428	0	0	0	0	0	0	0	0	0	237 342 696
34	Dépenses exceptionnelles (880) - Détailé page 19	0	0	0	2 710 000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2 710 000
35	TOTAL DES DÉPENSES	135 463 470	7 132 160	16 940 392	38 807 004	20 863 939	3 106 808	13 315 848	4 302 428	0	0	0	0	0	0	0	0	0	240 052 698

**Université de Sherbrooke**  
**Revenus - Fonds avec restrictions**  
**Exercice 2004-2005**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Enseignement	Recherche	Soutien enseignement recherche	Administration	Terrains et bâtiments	Services à la collectivité	Services aux étudiants	Entreprises auxiliaires	Total
1	Subvention MELS-ES (475) (Page 9)	3 496 600	0	1 121 000	0	0	803 300	0	5 520 900
2	Autres subventions provinciales (480, 495, 410)	259 980	12 214 784	3 000	0	1 070	180 000	0	12 658 834
3	Subventions fédérales (415, 420)	264 073	35 370 277	0	0	1 582 398	0	0	37 216 747
4	Autres Subventions (425, 426, 430)	14 073 434	21 676 088	0	0	223 174	235 696	0	36 208 392
5	Total des subventions	18 094 087	69 261 149	1 124 000	0	1 806 642	1 318 996	0	91 604 674
6	Intérêts et dividendes (435)	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
8	Revenus provenant d'une fondation (446)	272 634	1 294 584	(125 035)	0	21 764	455 409	0	1 919 355
9	Ventes externes (460)	0	0	0	0	0	0	0	0
10	Ventes aux étudiants (461)	0	0	0	0	0	0	0	0
11	Autres revenus (466, 470) Page 18	0	0	0	0	0	0	0	0
12	Total des revenus autres	272 634	1 294 584	(125 035)	0	21 764	455 409	0	1 919 355
13	TOTAL DES REVENUS	18 366 721	70 555 732	998 965	0	1 828 406	1 774 405	0	93 524 229

Université de Sherbrooke  
Dépenses - Fonds avec restrictions  
Exercice 2004-2005

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Enseignement	Recherche	Soutien enseignement recherche	Administration	Terrains et bâtiments	Services à la collectivité	Services aux étudiants	Entreprises auxiliaires	Total
1	Masses salariales								
2	Direction	171 943	0	0	0	0	0	0	171 943
3	Gérance	0	0	0	0	0	0	0	0
4	Professeur-chercheur	10 409 311	6 576 733	0	0	134 504	0	0	17 120 548
5	Chargés de cours	9 132	234 987	0	0	14 820	0	0	258 938
6	Personnel associé à l'enseignement et à la recherche	112 797	9 059 885	0	11 007	262 763	0	0	9 446 452
7	Personnel auxiliaire à l'enseignement et à la recherche	313 537	14 152 173	1 351	1 080 050	70 818	1 273 917	0	16 901 846
8	Personnel professionnel non-enseignant	144 762	1 016 649	780	0	22 860	4 500	0	1 188 551
9	Personnel de soutien technique	313 722	2 439 427	0	905	51 293	0	0	2 805 348
10	Personnel de soutien de bureau	324 224	439 481	0	0	0	0	0	763 704
11	Personnel de métier et personnel ouvrier	0	22 383	0	0	0	0	0	22 383
12	Avantages sociaux (700) - Détaillé page 17	1 969 529	3 512 010	257	1 347	73 869	4	0	5 557 035
13	Total des masses salariales et des avantages sociaux	13 768 956	37 463 737	2 388	1 103 309	630 948	1 278 421	0	54 237 758
14	Frais pour congés sabbatiques et d'études (705)	0	500	0	0	0	0	0	500
15	Postdoctoraux (706)	0	2 444 534	0	0	14 479	0	0	2 459 014
16	Formation et perfectionnement (710)	48 021	27 090	0	0	2 500	0	0	77 610
17	Frais de déplacement et de représentation (715, 720, 725, 730)	608 266	2 682 355	0	0	518 222	2 163	0	4 011 007
18	Bourses (735)	1 522	1 469	0	0	171 151	196 927	0	371 069
19	Dépenses de subventions et cotisations (740, 871)	463 227	4 364 572	0	0	2 648	4 887	0	4 835 334
20	Fournitures et matériels (745)	192 469	7 507 708	0	94 841	84 228	9 548	0	7 888 794
21	Coûts des marchandises vendues (755)	0	0	0	0	0	0	0	0
22	Frais de services (760, 765, 770, 775, 780, 785, 790, 795, 800)	2 503 789	1 476 590	0	0	108 661	8 351	0	4 097 392
23	Volumes et périodiques (750)	181 262	115 097	0	0	15 047	0	0	311 406
24	Dépenses reliées aux bâtiments (805, 810, 815, 820, 826, 827, 841, 846)	5 118	369 161	0	0	2 588	124	0	376 991
25	Locations de locaux (840, 845)	1 793	37 113	0	0	0	0	0	38 906
26	Immobilisations - Achats et locations (825, 830, 835)	363 144	9 900 814	0	0	116 517	27 327	0	10 427 802
27	Dépenses d'intérêts (850, 855)	0	0	0	0	258 923	42 720	0	1 683 043
28	Transfert de coûts indirectes (865)	11 665	1 369 735	0	0	1 294 966	292 048	0	36 578 867
29	Autres dépenses (860, 870) - Détails page 18	0	30 296 737	0	94 841	0	0	0	0
30	Total des dépenses autres	4 600 274	30 296 737	0	94 841	1 294 966	292 048	0	36 578 867
31	Virements interfonctions (877)	0	0	0	0	0	0	0	0
32	Ventes internes (878)	0	0	0	0	0	0	0	0
33	Total avant dépenses exceptionnelles	18 369 230	67 760 474	2 388	1 198 151	1 925 914	1 570 469	0	90 816 625
34	Dépenses exceptionnelles - Détail page 19	0	0	0	0	0	0	0	0
35	TOTAL DES DEPENSES	18 369 230	67 750 474	2 388	1 198 151	1 925 914	1 570 469	0	90 816 625