

► Informations générales

Cours

Sigle et section PSY6716-A

Titre long Consulter en milieu de travail

Nombre de crédits 3

Trimestre et année Automne 2024

Horaire Jeudi 9h00 à 12h00
** Vous trouverez le local dans votre Centre étudiant

Mode de formation En présentiel

Site StudiUM Non

Description courte et préalables disponibles ici : <https://admission.umontreal.ca/repertoire-des-cours/>

Personne enseignante

Nom et titre Simon Grenier, Ph.D. psy. I/O, professeur agrégé

Coordonnées simon.grenier.4@umontreal.ca (veuillez noter qu'un délai de 48 heures est jugé raisonnable pour répondre à vos requêtes courriels.
Numéro de cellulaire (**utilisation exceptionnelle**) : 438-503-2072

Disponibilités Prise de rendez-vous par courriel

Auxiliaire d'enseignement

Nom N/A

Coordonnées N/A

Disponibilités N/A

▶ Apprentissages visés

Objectifs généraux

Initier le doctorant au processus de consultation en milieu de travail et au fonctionnement des organisations.1) Développer et améliorer ses connaissances concernant les modèles et les étapes du processus de consultation; 2) Développer des savoir-faire relatifs à certaines étapes du processus de consultation (offre de service, questionnement de clients potentiels; communication d'une proposition d'intervention); 3) Se familiariser avec certains savoir-être à mettre de l'avant dans la gestion de la relation client consultant; 4) Réfléchir et définir sa posture personnelle et ses aspirations à titre de consultant en devenir.

Objectifs spécifiques

Au terme du cours, les étudiants seront capables de... 1) Connaître le processus de consultation, ses étapes et leur implication pour l'efficacité de la consultation; 2) Connaître des modèles du fonctionnement des organisations et des structures organisationnelles; 3) Comprendre, analyser et critiquer le cadre relationnel du processus de consultation; 4) Maîtriser les enjeux éthiques, légaux et professionnels liés à la consultation en milieu de travail.

Compétences développées

Au terme du cours, les étudiants seront capables de... 1) Démontrer des capacités à analyser et remettre en question le processus de consultation avec un client; 2) Démontrer des habiletés à distinguer la demande du besoin du client, à analyser l'environnement propre au client et le contexte liés à sa demande; 3) Développer des habiletés à questionner un client afin de l'aider à recadrer son besoin et ses attentes; 4) Développer une offre de services, être initié aux bases et outils en gestion de projet et utiliser des habiletés d'influence pour faciliter l'appropriation des interventions suggérées par les étudiants au client; 5) Démontrer une capacité à se développer dans l'action et à proposer une intervention à un client réel, à faire face à l'ambiguïté associée à la consultation et à la relation client et à démontrer une capacité à se gérer pour rester efficace à titre de consultant.

Méthodes pédagogiques utilisées

Je vous propose d'agir à titre de consultantes et de consultants sur un mandat réel. Cette approche pédagogique implique que j'ai dû travailler à établir des collaborations avec un/des client/s réel/s avec lequel/lesquels je me suis entendu préalablement sur des modes opératoires. À titre de psychologue du travail, je suis donc responsable de la relation client et de la qualité du mandat qui vous est confié, il est ainsi important de considérer certains aspects clés dans un tel contexte :

- 1- Il est crucial de développer et maintenir une relation de qualité avec le client;
- 2- Par respect pour celui-ci et afin que ce type de collaboration ne soit pas trop lourde pour le partenaire, il est nécessaire de centraliser les communications et interactions avec le client et comme j'ai développé la relation, c'est moi qui gèrera la relation (ce serait aussi le cas dans une firme de consultation au début de votre carrière);
- 3- Pour respecter l'aspect d'éthique professionnelle, je vous demande d'agir en professionnelles et professionnels dans vos interactions avec le client et avec moi (quand il s'agit du mandat);
- 4- Une telle approche pédagogique me demande d'endosser plusieurs rôles différents :
 - a. Professeur pour les enseignements théoriques et la stimulation des réflexions et discussions;

Plan de cours

-
- b. Superviseur pour vous permettre de discuter du mandat et vous questionner sur votre processus de livraison de projet;
 - c. Directeur de projet et gardien de la qualité comme ça se passerait dans une firme. Un tel partenariat doit se solder par une démarche de qualité et à titre de psychologue, je ne peux me permettre de compromettre la relation client ou le bien-être du client et laisser les choses mal tourner.

Tous ces aspects du cours visent à vous permettre de développer des compétences pratiques en consultation et sont alignés avec la volonté de l'Université de Montréal de développer certaines compétences entrepreneuriales chez les étudiants (<https://nouvelles.umontreal.ca/article/2023/10/18/entrepreneuriat-quatre-competences-essentielles-bientot-enseignees-a-l-udem/>). Cette stratégie pédagogique centrale au cours trouve une résonance importante avec l'axe 3 du Entrepreneurship Policy Framework and Implementation Guidance – United Nations Conference on Trade and Development (<https://unctad.org/topic/enterprise-development/entrepreneurship-policy-hub/3-Skills-Development>), qui stipule notamment que l'apprentissage par l'expérience et la réalisation de projet visant l'apprentissage dans l'action est une méthode éprouvée pour développer des compétences entrepreneuriales et d'affaires. Cette formule demande toutefois que vous ayez l'ouverture de distinguer ces rôles et de voir que mes intentions sont généralement bonnes et bienveillantes. Ainsi, il se peut et il est même nécessaire qu'au besoin, je souligne des aspects plus négatifs ou que je vous indique que vous deviez réorienter le contenu présenté ou encore votre façon de livrer votre mandat. Cette ouverture, j'en ferai preuve aussi pour pouvoir discuter de certaines interventions que vous pourriez juger plus difficiles à recevoir.

Plan de cours

► Calendrier

Séances et dates	Contenus	Activités/évaluations	Lectures et travail personnel
Cours 1 2024-09-05	Présentation du plan de cours Discussion sur les attentes Rencontre avec le client	Présentation du plan de cours Discussion en classe et travail de synthèse en petit groupe de l'article de London, Sessa et Shelley (2022) Rencontre avec le client Formation des équipes et orientation du mandat	Bourgoin, Marchessaux et Benckekri (2018) London, Sessa et Shelley (2022) Roy (2008) – Chapitre 1 Zelin et al. (2014)
Cours 2 2024-09-12	Compétences de consultation : Efficacité en consultation	Recherche sur l'organisation et discussion sur ce qui a été trouvé Présentation des contenus et discussions	Lallier-Beaudoin, Brassard et Roy (2022) Roy (2008) – Chapitres 2-3
Cours 3 2024-09-19	Compétences de consultation : L'Art du questionnement Formuler des questions efficaces	Discussion des principes Présentation d'un vidéo Travail en petits groupes et retour plénière	Wood Brooks et John (2018) Gregersen (2018) – HBR* Roy (2008) – Chapitres 4 et 7
Cours 4 2024-09-26	Compétences en consultation : Présentation d'une offre de service	Présentation de vos offres de services (présentation de 20 minutes maximum) 20% (10% groupe et 10% individuel) Évaluation par les paires 5%	Pour vous aider à préparer et circonscrire : Chapitres 4 et 5 – Block (2011) Présentation PPT sur l'offre de service
Cours 5 2024-10-03	Ce qui se passe dans la tête d'un client – Rencontre avec un exécutif	Discussion avec un.e. exécutif.ve Échanges et période de questions <i>À remettre à l'avance – Questions individuelles qui sont inspirées par les lectures et que vous pourriez vouloir discuter (5%) – Pour y arriver, essayer de procéder selon la technique de Gregersen (2018)</i>	Hébert (2014b) Jacob (2014) Wasylyshyn (2015)

Plan de cours

Cours 6 2024-10-10	Travail en équipe	Période dédiée à faire avancer le mandat en équipe. Je serai en classe pour répondre aux questions et soutenir au besoin.	Préalablement et pour préparer la rencontre lire aussi : Caszar (2024) Worren, Moore et Elliot (2002)
Cours 7 2024-10-17	Consultation avec le client	Dépôt du livrable intermédiaire au client + Développer votre banque de questions à l'avance et me la transmettre avant la rencontre pour validation. Assurez-vous que vos questions ajoutent de la valeur pour vous et pour le client – vous référer à l'exercice de Gregersen (2018) en équipe (10%)	
2024-10-24	Semaine de lecture	Pas d'activité formelle	
Cours 8 2024-10-31	Compétences transversales : Analyse du contexte Stratégie et structure organisationnelle Création de valeur	Présentation des grands principes Travail en petits groupes - Analyse d'une organisation Retour en grand groupe et présentation de vos analyses et vos constats	Brunet (2023) Galbraith (2006) Hébert (2014a) Lawler (2006)
Cours 9 2024-11-07	Compétences en consultation : Intervention au cœur du système client et éthique de la pratique	Présentation des concepts de base Discussion sur des cas de manquement éthique	Bourgoin et Harvey (2018) Lowman (2016) Roy (2008) - Chapitre 5
Cours 10 2024-11-14	Conférence – Rencontre avec des consultants	Rencontre avec Geneviève Beaulieu, Ph.D., psy. I/O, CRHA, Carolyn Hass, Ph.D., psy. I/O et Mathieu Blais, Ph.D., psy. I/O.	Rosas (2018) Norris & O'Toole (2020) Zelin et al. (2015a) Zelin et al. (2015b)

Plan de cours

Cours 11 2024-11-21	Vos débuts en consultation	Discussion inversée – Vous fournissez les questions que vous avez à l’avance et nous discutons de vos questions Remise du texte de réflexion individuelle (25%)	
Cours 12 2024-11-28	Séance de présentation de cas et travail d’équipe pour terminer la préparation de votre mandat	Présentation courte en équipe sur les cas que vous avez à analyser	Bourgoin et Muniesa (2016) pour la logique de présentation de votre PPT
Cours 13 2024-12-05	Dry-run	Au cours de la matinée, prendre un rendez-vous de 60 minutes. Premier 30 minutes, vous présentez votre travail et nous discutons pendant 30 minutes des améliorations à apporter au besoin	
Cours 14 2024-12-12	Présentations au client	Présentation au client (25%) 20% par le professeur 5% par l’équipe Remise (par courriel) d’une analyse critique individuelle sur le processus de consultation au cours de la session (10%)	

* Le 27 septembre et le 14 octobre sont des jours fériés.

Plan de cours

► Évaluations

Moyen	Critères d'évaluation sommaires	Date de remise	Pondération
Présentation orale	Présentation de l'offre de service Clarté de la présentation (individuelle et de groupe) Contribution de l'approche au besoin du client Équilibre de la présentation (individuel et de groupe) Dynamisme (individuel et de groupe) Respect des normes scientifiques de présentation	2024-09-26	20% par le professeur (individuelle 10% et groupe 10%) 5% par les étudiants du groupe
Remise de travail en classe	Liste individuelle de question préparatoires pour la rencontre avec les exécutifs (1 page maximum) Pertinence du choix des questions (à travers celles générées par l'exercice) Qualité de l'explication qui soutient les questions retenues	2024-09-26	5% individuelle (deux documents à déposer : 1- Liste entière de questions 2- Liste restreinte avec explications)
Remise de travail en classe	Liste de questions pour le client	2024-10-10	10% équipe (deux documents à déposer : 1- Liste entière de questions 2- Liste restreinte avec explications)
Remise de travail en classe	Réflexion individuelle sur la posture de consultant (5 pages maximum – double interligne) Clarté du propos et du texte Profondeur de la réflexion personnelle et démonstration d'introspection Liens avec la documentation et justesse de l'utilisation des concepts	2024-11-21	25%

Plan de cours

Présentation orale	Présentation au client (30 minutes maximum) Professionnalisme Clarté du propos Alignement de la thématique et du besoin Dynamisme de l'équipe et engagement du client Capacité de vulgarisation	2024-12-12	25% 20% par le professeur 5% par les membres de l'équipe
---------------------------	--	-------------------	--

Remise de travail en classe	Réflexion critique sur le processus de consultation et de travail d'équipe Clarté du propos Qualité de l'esprit critique (envers soi, les autres et le processus) Justesse dans l'utilisation des concepts vus au cours de la session	2024-12-12	10% individuelle
------------------------------------	--	-------------------	------------------

Consignes et règles pour les évaluations

Dépôt des travaux	Les travaux indiqués en remise en classe peuvent être remis en format Word ou PDF par courriel la journée de dépôt indiqués au plan de cours. Tout travail remis après minuit inclusivement sera considéré en retard.
--------------------------	---

Matériel autorisé aux examens	Aucun examen
--------------------------------------	--------------

► Ressources

Ressources bibliographiques (ou autres) obligatoires

Documents

Livre obligatoire :

Roy, F. (2008). *La consultation en entreprise*. Montréal, Québec : Presses de l'Université de Montréal.

Autres références obligatoires qui seront utilisées au cours de la session :

Bourgoin, A., et Harvey, J-F. (2018). Professional image under threat : Dealing with learning credibility tension. *Human Relations*, 71(12), 1611-1639.

Bourgoin, A., Marchessaux, F., & Bencherki, N. (2018). We need to talk about strategy: How to conduct effective strategic dialogue. *Business Horizons*, 61, 587-597.

Bourgoin, A., et Muniesa, F. (2016). Building a rock-solid slide : Management consulting, power point and the craft of signification. *Management Communication Quarterly*, 30(3), 390-410.

Brunet, M. (2023). Le « Star Model » pour analyser et articuler un changement organisationnel. *Ad Machina*, 7(1), 219-234.

Csaszar, F. A., Hinrichs, N., & Heshmati, M. (2024). External representations in strategic decision-making: Understanding strategy's reliance on visuals. *Strategic Management Journal*, 1-36.

Galbraith, J. (2006). Matching Strategy and Structure. Dans J. V. Gallos (dir.), *Organization Development*. San Francisco, CA, Jossey-Bass Readers

Gregersen, H. (2018). Better brainstorming. *Harvard Business Review*, 64-71.

Hébert, L. (2014). Qu'est-ce que le PDG ne peut déléguer? Dans L. Hébert (dir), *Paroles de PDG : Comment 75 grands patrons du Québec vivent leur métier*. Montréal, Québec, Les Éditions Rogers.

Hébert, L. (2014). Qu'est-ce que réussir pour le PDG? Dans L. Hébert (dir), *Paroles de PDG : Comment 75 grands patrons du Québec vivent leur métier*. Montréal, Québec, Les Éditions Rogers.

Jacob, R. (2014). Le PDG entre tensions et équilibres : doit-il être ambidextre? Dans L. Hébert (dir), *Paroles de PDG : Comment 75 grands patrons du Québec vivent leur métier*. Montréal, Québec, Les Éditions Rogers.

Lallier Beaudoin, M-C., Brassard, A., & Roy, F. (2022). Management consulting effectiveness: Contribution of the working alliance and the consultant's attachment orientation. *Consulting Psychology Journal: Research and Practice*, 74(1), 80-98.

Lawler, E. E. (2006). Business Strategy Creating the Winning Formula. Dans J. V. Gallos (dir), *Organization Development*. San Francisco, CA, Jossey-Bass Readers.

London, M., Sessa, V. I., & Shelley, L. A. (2023). Developing self-awareness: Learning processes for self- and interpersonal growth. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 261-288.

Lowman, R. L. (2016) *An introduction to consulting psychology: Working with individuals, groups, and organization*. APA fundamentals of consulting Psychology, Washington, DC.

Norris, M. E., et O'Toole, B. (2020). Exploring career paths beyond academia for psychological scientists. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 72(1), 8-26.

<https://doi.org/10.1037/cpb0000155>

- Rosas, S. C. (2018). Consulting : Applying your skills in new arenas. Dans J. Brown Urban et M. R. Linver (Eds), *Building a Career Outside Academia : A Guide for Doctoral Students in the Behavioral and Social Sciences*. American Psychological Association, ProQuest Ebook Central, <https://ebookcentral.proquest.com/lib/umontreal>
- Wasylshyn, K. M. (2015). The trusted leadership advisor: Another view from the bridge between business and psychology. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 67(4), 279-297.
- Wood Brooks, A., & John, L. K. (2018). The surprising power of questions. *Harvard Business Review*.
- Worren, N. A., Moore, K., & Elliott, R. (2002). When theories become tools: Toward a framework for pragmatic validity. *Human Relations*, 55(10), 1227-1250.
- Zelin, A. I., Lider, M., Doverspike, D., Oliver, J., et Trusty, M. (2014). Competencies and experiences critical for entry-level success for Industrial-Organizational psychologists. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 7(1), 65-71.
- Zelin, A. I., Oliver, J., Chau, S., Bynum, B., Carter, G., Poteet, M. L., et Doverspike, D. (2015a). Identifying the competencies, critical experiences and career paths of I-O psychologists: Consulting. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 52(4), 122-130.
- Zelin, A. I., Oliver, J., Doverspike, D., Chau, S., Bynum, B., et Poteet, M. L. (2015b). Identifying the competencies, critical experiences and career paths of I-O psychologists: Academia. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 52(3), 149-157.

Équipement (matériel)

Ordinateur permis en classe mais il est proscrit d'être sur vos réseaux sociaux ou de surfer sur l'internet pendant les enseignements magistraux et les discussions en mode séminaire.

Ressources complémentaires

Documents

- Barends, E. G. R., et Briner, R. B. (2014). Teaching Evidence-Based Practice : Lessons From the Pionners an interview with Amanda Burls and Gordon Guyatt, *Academy of Management Learning & Education*, 13(3), 476-483. <http://dx.doi.org/10.5465/amle.2014.0136>
- Barends, E., Villanueva, J., Rousseau, D.M., Briner, R.B., Jepsen, D. M., Houghton, E., et ten Have, S. (2017). Managerial attitudes and perceived barriers regarding evidence-based practice: An international survey. *PLoS ONE*, 12(10). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0184594>
- Block, P. (2011). *Flawless Consulting : A Guide To Getting Your Expertise Used*. (3e éd). San Francisco, CA, Pfeiffer.
- Druckman, D. (2000). Frameworks, Techniques, and Theory : Contributions of Research Consulting in Social Science. *American Behavioral Scientist*, 43(10), 1635-1666.
- Kross, E., Ong, M., & Ayduk, O. (2023). Self-reflection at work: Why it matters and how to harness its potential and avoid its pitfalls. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 441-464.
- Lescarbeau, R., Payette, M. et St-Arnaud, Y. (2003). *Profession : consultant*. 4^e édition, Montréal, Québec, Gaëtan Morin éditeur.

Autres

Non

N'oubliez pas ! Vous pouvez profiter des services des bibliothécaires disciplinaires : <https://bib.umontreal.ca/criminologie-psychologie-travail-social/psychologie>

Plan de cours

Attention ! Exceptionnellement, des modifications au plan de cours pourraient être apportées en cours de trimestre. Veuillez vous référer à l'[article 4.8 du Règlement des études de premier cycle](#) et à l'[article 28 du Règlement pédagogique de la Faculté des études supérieures et postdoctorales](#). En cas de différence entre les dates inscrites au plan de cours et celles publiées dans Synchro, ces dernières ont préséance. Accédez à Synchro par le [Bureau du registraire](#) pour trouver l'information. Pour les cours à horaires atypiques, les dates de modification de l'inscription et les dates d'abandon peuvent être différentes de celles des cours à horaires réguliers.

Consignes et règles concernant les évaluations

Absence à un examen La personne étudiante qui s'absente à un examen/quiz doit présenter une pièce justificative dûment datée et signée (p. ex. billet médical) **dans les sept jours suivant l'absence** via le formulaire CHE_Absence_Evaluation dans Synchro.

Si le motif est jugé valable, l'étudiant(e) qui s'absente à une évaluation **intra-trimestrielle** verra la pondération de cette évaluation redistribuée de façon proportionnelle sur les pondérations des autres évaluations du même type. Dans le cas d'une absence à un examen **final**, la personne étudiante devra obligatoirement se soumettre à un examen différé.

Une absence non-justifiée à un examen intra ou final emmène la note de zéro (0) à cette évaluation, sans possibilité de reprise ou de modification de la pondération des autres évaluations.

IMPORTANT : Les personnes enseignantes ne sont en aucun cas autorisé(e)s à accorder des délais, des modifications de pondération ou tout autre accommodement à une personne étudiante pour une situation individuelle.

Retard pour la remise des travaux La personne étudiante qui remet un travail en retard doit présenter une demande à **l'intérieur des cinq jours suivant la date de remise prescrite** via le formulaire CHE_Delai_remise_travail dans le Centre étudiant. La note de tout travail dont le retard n'est pas justifié par un motif accepté par la direction sera soumise à une pénalité. Cette pénalité consiste en la soustraction d'un nombre de points correspondant à 3% de la note maximale possible par jour de calendrier. Par exemple, deux jours de retard entraînent le retrait de 6 points si la note maximale est de 100; cinq jours de retard entraînent le retrait de 7,5 points si la note maximale est de 50. Un retard de plus de cinq jours de calendrier entraîne une note de zéro (0) pour le travail.

IMPORTANT : Les personnes enseignantes ne sont en aucun cas autorisé(es) à accorder des délais, des modifications de pondération ou tout autre accommodement à une personne étudiante pour une situation individuelle.

Qualité de la langue Une pénalité pouvant aller jusqu'à 10% de la note totale pour chaque évaluation pourrait être appliquée si de nombreuses fautes de syntaxe et/ou d'orthographe sont soulevées.

Seuil de réussite exigé **Barème littéral** : Premier cycle : 50% (D) et Cycles supérieurs : 60% (C)
Barème succès ou échec (S/E) : À noter que l'étudiant(e) doit être en succès dans chacune des modalités d'évaluation prévue au plan de cours. Ceci est applicable à tous les cycles d'études.
(*) Voir barème de notation à la fin du présent document.

Plan de cours

Dates importantes

Modification de l'inscription 2024-09-18

Date limite d'abandon 2024-11-08

Évaluation de l'enseignement Vous recevrez un courriel à cet effet avant l'examen final. Accordez à l'évaluation tout le sérieux qu'elle mérite. Vos commentaires contribuent à améliorer le déroulement du cours et la qualité de la formation.

Soutien aux étudiants en situation de handicap (SESH)

Mesures

d'accommodement

- **SESH (accorder des accommodements)** : <https://vieetudiante.umontreal.ca/soutien-etudes/mesures-accommodement/rendez-vous-personne-situation-handicap>
- **SAFIRE (gestion des examens)** : <https://safire.umontreal.ca/reussite-et-ressources/mesures-daccommodement-aux-examens-pour-les-etudiants-en-situation-de-handicap/>

IMPORTANT : Une fois que les accommodements ont été accordés par le ou la conseiller(ère) du SESH, il est de la responsabilité de la personne étudiante de faire sa demande pour l'application des accommodements pour les examens auprès du SAFIRE. Si vous communiquez vos demandes concernant un examen à votre conseiller(ère) du SESH, à votre enseignant(e), ou au Département de psychologie, **l'information ne sera pas transmise au SAFIRE**. Le cas échéant, aucune modalité de compensation ne sera accordée à la personne étudiante.

Le formulaire de demande en ligne doit être rempli au moins **21 jours** avant la date de l'examen.

Il est **FORTEMENT** recommandé de faire votre demande pour tous vos examens dès le début de la session lorsque vos inscriptions aux cours sont définitives

Tout retard entrainera le refus de la demande.

**** AUCUN accommodement ne pourra être pris auprès de l'enseignant(e) ou du Département de psychologie ****

Utilisation des technologies en classe

Enregistrement des cours

L'enregistrement des cours n'est généralement pas autorisé.

Exceptionnellement et sur demande de l'étudiant(e), la personne enseignante peut, pour des raisons jugées valables, permettre l'enregistrement d'une ou de plusieurs séance(s) de son cours. L'étudiant(e) est alors responsable de faire l'enregistrement, ou de faire faire l'enregistrement par un pair désigné.

Plan de cours

Soutien à la réussite

De nombreuses activités et ressources sont offertes à l'Université de Montréal pour faire de votre vie étudiante une expérience enrichissante. La plupart d'entre elles sont gratuites. Explorez les liens ci-dessous pour en savoir plus.

Tous les ateliers des Services à la vie étudiante <https://vieetudiante.umontreal.ca/catalogue-vie-etudiante>

Aide en français <https://francais.umontreal.ca/soutiller-en-francais/guides-et-outils-pratiques/>

Aide à l'apprentissage <https://vieetudiante.umontreal.ca/soutien-etudes/aide-apprentissage>

Citer ses sources – styles et logiciels (guide) <https://bib.umontreal.ca/citer/comment-citer>

Services du réseau des bibliothèques de l'UdeM <https://bib.umontreal.ca/services>

Intégrité, fraude et plagiat

À l'Université de Montréal, le plagiat est sanctionné par le règlement disciplinaire sur la fraude et le plagiat concernant les étudiants.

Règlements disciplinaires sur le plagiat ou la fraude <https://integrite.umontreal.ca/reglements/les-reglements-expliques/>

Tout sur le plagiat <http://integrite.umontreal.ca/>

Respect

À l'Université de Montréal, le harcèlement, la discrimination, le racisme et les violences à caractère sexuel sont proscrits.

Bureau du respect de la personne <https://respect.umontreal.ca/accueil/>

Grille de conversion des notes

Dans chaque cours, le résultat final en pourcentage sera transformé selon le barème reproduit dans la grille de conversion. À chaque pourcentage correspondent une lettre et sa valeur numérique; cette valeur numérique servira au calcul de la moyenne de groupe. Avant de faire la conversion en lettre, la note numérique finale doit être arrondie à l'entier le plus près.

Premier cycle	Résultat final en pourcentage (%)	Notation		Cycles supérieurs
		Lettre	Points	
Excellent	90-100	A+	4,3	Excellent
	85-89	A	4,0	
	80-84	A-	3,7	
Très bon	77-79	B+	3,3	Bon
	73-76	B	3,0	
	70-72	B-	2,7	
Bon	65-69	C+	2,3	Passable
	60-64	C	2,0	
	57-59	C-	1,7	
Passable	54-56	D+	1,3	Échec
	50-53	D	1,0	
Faible (échec)	35-49	E	0,5	
Nul (échec)	0-34	F	0	

Standardisation des notes au premier cycle

Au premier cycle, dans les cours comptant au moins 30 étudiants, la moyenne finale de groupe doit se situer entre 65% (2,30 ou C+) et 79% (3,65 ou B+) inclusivement, une fois le barème de conversion appliqué. Si la moyenne finale des notes est inférieure à 2,30 ou supérieure à 3,65 dans un cours donné, des mesures de correction s'appliquent obligatoirement. Il faut alors respectivement ajouter ou enlever à chaque étudiant le nombre de points (sur 100) tout juste nécessaire pour que la moyenne de groupe atteigne 2,30 ou ne dépasse pas 3,65, une fois refaite la conversion à la notation littérale.

Si toutefois la distribution des notes s'éloignait trop de la courbe normale, ou si la correction ci-dessus était trop importante, d'autres mesures de correction pourraient être appliquées afin que la mise en rang des étudiants soit appropriée. Par exemple, l'enseignant(e) *peut* décider de retirer d'une évaluation les questions ayant été manquées ou réussies par 90% des étudiant(e)s ou plus, puisque la validité des questions pourrait alors être mise en cause.

Barème Succès ou Échec (S/E)

À tous les cycles d'études, pour tous les cours et stages dont le barème de notation est Succès (S) ou Échec (E), l'étudiant(e) doit être en succès dans chacune des modalités d'évaluation prévue au plan de cours.