

## ► Informations générales

### Cours

<b>Sigle et titre</b>	<b>PSY 6717 - G</b>
<b>Titre long</b>	<b>Diagnostiquer l'organisation</b>
<b>Nombre de crédits</b>	3 crédits
<b>Trimestre et année</b>	Hiver 2020
<b>Horaire et local</b>	Mardi AM (8h30 à 11h29 ; en ligne – voir les liens Zoom sur StudiUM).
<b>Mode de formation</b>	Lectures dirigées et périodes d'échange (séminaires), cours magistraux, présentations et exercices pratiques.
<b>Description courte (selon l'annuaire UdeM)</b>	Maîtriser le processus générique de tout diagnostic et développer le cadre conceptuel et instrumental propre au diagnostic organisationnel tant au niveau de la VD (l'efficacité) que des VI (les déterminants organisationnels).
<b>Préalables</b>	Aucun
<b>Site StudiUM</b>	<a href="https://studium.umontreal.ca/course/view.php?id=187752">https://studium.umontreal.ca/course/view.php?id=187752</a>

### Enseignant(e)

<b>Nom et titre</b>	Maxime Paquet, Ph.D., psychologue
<b>Coordonnées</b>	maxime.paquet.8@umontreal.ca
<b>Disponibilités</b>	Par courriel ou sur StudiUM (< 48h) ou sur rendez-vous (Zoom/Teams)

## ► Apprentissages visés

### Objectifs généraux

- Acquérir les connaissances nécessaires pour conceptualiser, comprendre et réaliser un diagnostic organisationnel complet.
- Amorcer l'acquisition d'habiletés pertinentes au diagnostic organisationnel (esprit de synthèse, réflexivité, esprit critique quant aux modèles et instruments).

### Objectifs d'apprentissage

- Prendre conscience de la complexité du diagnostic organisationnel et connaître ses éléments reliés : processus, éléments théoriques (modèles de l'organisation), méthodes, instruments, analyses, dissémination des résultats et utilisation du diagnostic.
- Connaître les objets de diagnostic, autant sur le plan de l'efficacité organisationnelle (VD ; performance, pérennité, sécurité des services, etc.) que de ses déterminants (VI ; environnement psychosocial de travail, culture organisationnelle, variables administratives RH, etc.).
- Connaître les enjeux relatifs aux systèmes (barrière et facteurs facilitants, enjeux éthiques) et à l'intervenant en tant qu'outil de diagnostic.

### Compétences développées

- Connaissances spécifiques et transversales reliées au diagnostic organisationnel (modèles organisationnels, méthodes, instruments, etc.).
- Analyse et synthèse, esprit critique, réflexivité.
- Mitigation de l'effet des biais cognitifs et des heuristiques.

► **Calendrier**

Séances et dates	Contenus	Activités/évaluations	Lectures
Séance 1 19 janvier	Présentation du plan de cours. Introduction – Concepts de base, compétences essentielles et l'intervenant en tant « qu'outil de diagnostic ».	Tour de table : les préoccupations et intentions d'apprentissage en matière de diagnostic organisationnel. Formation des équipes de travail. Directives pour les séminaires de lecture et les travaux.	<i>Recommandées : Alderfer (2011) – Chapitre 2; Morgan (2006) – extrait.</i>  <b>Suggestion</b> : commencez les lectures des séances 2 et 3
Séance 2 26 janvier	Le processus de diagnostic, ses étapes et les sphères de connaissances associées.	<b>Séminaire de lecture 1</b> et discussions. Présentation magistrale des éléments essentiels.	<b>Obligatoires</b> : Alderfer (1980); Charrette et Bouchard (2020); McFillen, O'Neil, Balzer et Varney (2013). <i>Recommandée : Lescarbeau (2010).</i>
Séance 3 2 février	Les biais cognitifs et leur effet sur le processus de diagnostic.	<b>Séminaire de lecture 2.</b> Amorce du travail A – Les biais cognitifs et le diagnostic.	<b>Obligatoires</b> : Armenakis, Mossholder et Harris (1990) ; Gregory, Armenakis, Moates, Albritton et Harris (2007) ; Tversky et Kahneman (1982).
Séance 4 9 février	Historique et modèles théoriques : théories et modèles classiques, contemporains et actuels, dans une perspective historique.	Discussion à propos des lectures. Présentation magistrale des éléments essentiels.	<i>Recommandées : Gosselin, Dolan et Morin (2017) – Chapitre 1; Rouleau (2007) – extraits.</i>
Séance 5 16 février	Modèles théoriques (suite) : les métaphores de l'organisation.	Discussion à propos des lectures. Présentation magistrale des éléments essentiels.	<i>Recommandées : Morgan (2006) – extraits.</i>
Séance 6 23 février	Cours libre (activité dirigée).	Élaboration des travaux. Préparation des partages.	-
<b>Relâche – 1<sup>er</sup> au 5 mars – Aucun cours</b>			
Séance 7 9 mars	Les biais cognitifs et leur effet sur le processus de diagnostic (suite).	<b>Remise du travail A.</b> Partage à propos des travaux, par chaque équipe. Présentation des sommaires exécutifs.	<i>Lecture(s) recommandée(s) à déterminer en fonction de vos suggestions.</i>
Séance 8 16 mars	Les objets d'évaluation (variables) reliés au diagnostic organisationnel. Les formes d'efficacité et de performance (VD) et des déterminants de la performance (VI).	<b>Séminaire de lecture 3.</b>	<b>Obligatoires</b> : Burke et Litwin (1992); Gosselin et al. (2017) – extrait; Ostroff, Kinicky et Muhammad (2013).

► **Calendrier (suite)**

Séances et dates	Contenus	Activités/évaluations	Lectures
Séance 9 23 mars	Méthodologies de collecte reliées au diagnostic organisationnel : l'observation, l'entrevue, le groupe focus, le sondage et les données administratives / archivées.	<b>Séminaire de lecture 4.</b>	<b>Obligatoires :</b> Charette et Boucharde (2020) ; Rogelberg, Church, Waclawski et Stanton (2004) ; Rowley (2012) ; Swanson (2007)
Séance 10 30 mars	La conception, la critique et la sélection d'un instrument destiné au diagnostic.	Directives pour le travail B : critique d'un instrument (rappel).	<i>Recommandées : Fields (2002) – extrait</i> <i>À compléter...</i>
Séance 11 6 avril	Méthodologies d'analyse reliées au diagnostic organisationnel (quantitatives, qualitatives et triangulation)	<b>Séminaire de lecture 5.</b>	<b>Obligatoires :</b> Bachiochi et Weiner (2004); Bryman (2006); Rogelberg et Stanton (2007) <i>Recommandées : Alexander Di Pofi (2002) – exemple; Cresswell (2014); Field (2017); Miles, Huberman et Saldaña (2014).</i>
Séance 12 13 avril	Éthique et déontologie appliquée au diagnostic organisationnel et le transfert de connaissances.	Discussion à propos des lectures. Présentation magistrale des éléments essentiels.	<i>Recommandées :</i> <i>(Éthique) APA (2017) ; Gouvernement du Québec (2020) ; Lefkowitz (2003); (Sashkin et Prien (1996). (Transfert) Beer et Spector (1993) ; Dagenais et al. (2013) ; Hinrichs (1996) ; Lemire, N., Souffez, K. et Laurendeau (2009).</i>
Séance 13 20 avril	Le diagnostic – une vue sur le terrain.	Conférence et discussion.	<i>Lectures recommandées – À venir.</i>
Séance 14 27 avril	Synthèse : l'amalgame du diagnostic organisationnel : intervenant(e), systèmes, théorie et méthodes.	Retour sur la session et évaluation du cours. Remise des travaux pratiques.	

Le contenu des cours (lectures obligatoires et complémentaires, notes de cours en version Powerpoint, exercices, travaux, etc.) sera déposé sur StudiUM avant chaque séance.

**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](#).

## ► Évaluations

Moyens	Critères	Dates	Pondérations
Séminaires de lecture – préparation	Préparation de trois sujets de discussion pour cinq séminaires.	25 jan. 1 fév. ; 15 mars ; 22 mars ; 5 avril	10 % (Préparation) <i>Individuel</i>
Séminaires de lecture - participation	Qualité de la participation aux discussions et implication.	26 jan. 2 fév. ; 16 mars ; 23 mars ; 6 avril	10 % <i>Individuel</i>
Séminaires de lecture – synthèse(s) (Au choix parmi les séminaires 1 à 5)	Couverture des thèmes et qualité de la synthèse.	26 jan. ; 2 fév. ; 16 mars ; 23 mars ; 6 avril (au choix)	<b>Choix</b> : deux synthèses corrigées à 15 % ou une synthèse corrigée à 30 % <i>Individuel</i>
Travail A – biais cognitifs et diagnostic	Pertinence des choix, qualité de la synthèse et de la vulgarisation.	9 mars	20 % ( <i>Équipe</i> )
Un choix parmi B, C ou D :		27 avril	
Travail B : critique d'un instrument de diagnostic	Couverture de l'ensemble des éléments à critiquer, qualité de l'argumentation et parcimonie, qualité du résumé / fiche.	27 avril	30 % ( <i>Équipe</i> )
Travail C : biais et diagnostic – article scientifique, professionnel ou conférence	Qualité du texte ou de la présentation ; effort de soumission.	27 avril pour premier jet (conférence à déterminer, si applicable)	30 % ( <i>Équipe</i> )
Travail D : exercice d'appropriation – offre de service en diagnostic	Voir consignes et gabarit.	27 avril	30 % ( <i>Équipe</i> )
-----			
DLC (Travail E)	À déverrouiller, pour les équipes perspicaces. Remplace les travaux A à D.	9 mars (20 %) / 27 avril (30 %)	50 % ( <i>Équipe</i> )

**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](#).

## Consignes et règles pour les évaluations

### Dépôt des travaux

Sur StudiUM

### Qualité de la langue et normes APA

La qualité formelle des travaux (grammaire, orthographe, consignes de présentation et normes APA) sera évaluée. Un retrait d'un maximum de 10 % des points de chaque évaluation écrite est prévu (préparations de séminaires, synthèse de lecture, matériel de présentation et travail final).

### Retards

La remise des travaux relatifs aux séminaires doit être réalisée avant la tenue de ceux-ci. Cette exigence est justifiée par le fait que les concepts principaux seront exposés et débattus pendant les séminaires, il serait alors beaucoup plus simple de composer un texte synthèse a posteriori. De plus, le format séminaire implique la participation des étudiant.e.s aux échanges, c'est pourquoi il est souhaité que les textes aient été lus préalablement. En conséquence, à moins d'un arrangement particulier, tout retard de remise engendrera la perte de l'ensemble des points alloués au travail.

Une pénalité de 3 % de la note maximale par jour de retard est prévue pour la remise des travaux A à D. Au-delà de cinq jours ouvrables de retard, une note de 0 % sera accordée.

## ► Rappels

### Dates importantes

<b>Modification de l'inscription</b>	29 janvier 2021
<b>Date limite d'abandon</b>	19 mars 2021
<b>Évaluation de l'enseignement</b>	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.

**Attention !** En cas de différence entre les dates inscrites au plan de cours et celles publiées dans le Centre étudiant, ces dernières ont préséance. Accédez au Centre 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.

### Utilisation des technologies en classe

<b>Enregistrement des cours</b>	Interdit.
<b>Prise de notes et activités d'apprentissage avec ordinateurs, tablettes ou téléphones intelligents</b>	Étant donné le contexte pandémique, l'ensemble des activités du cours seront réalisées en ligne.

## ► Ressources

### Ressources bibliographiques

<b>Analyse</b>	<p>Alexander Di Pofi, J. (2002). Organizational diagnostics: integrating qualitative and quantitative methodology. <i>Journal of Organizational Change Management</i>, 15(2), 156-168.</p> <p>Bachiochi, P. D. et Weiner, S. P. (2004). Qualitative data collection and analysis. Dans S. G. Rogelberg (dir.), <i>Handbook of research methods in industrial and organizational psychology</i> (p. 161-183). Blackwell Publishing.</p> <p>Bryman, A. (2006). Integrating quantitative and qualitative research: how is it done? <i>Qualitative Research</i>, 6(1), 97-113.</p> <p>Creswell, J. W. (2014). <i>Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches</i> (4th ed). SAGE Publications.</p> <p>Field, A. (2017). <i>Discovering statistics using IBM SPSS Statistics</i>. (5e édition). Sage Publications</p> <p>L'Écuyer, R. (1990). <i>Méthodologie de l'analyse développementale de contenu : méthode GPS et concept de soi</i>. Presses de l'Université du Québec.</p> <p>Lance, C. E., Butts, M. M. et Michels, L. C. (2006). The sources of four commonly reported cutoff criteria. What did they really say? <i>Organizational Research Methods</i>, 9(2), 202-220.</p> <p>Miles, M. B., Huberman, A. M. et Saldaña, J. (2014). <i>Qualitative data analysis: a methods sourcebook</i> (Third edition). Sage Publications.</p> <p>Paul, J. (1996). Between-method triangulation in organizational diagnosis. <i>The International Journal of Organizational Diagnosis</i>, 4(2), 135-153.</p> <p>Rogelberg, S. G. et Stanton, J. M. (2007). Introduction: Understanding and dealing with organizational survey nonresponse. <i>Organizational Research Methods</i>, 10(2), 195-209.</p> <p>Tabachnick, B. G. et Fidell, L. S. (2019). <i>Using multivariate statistics</i> (Seventh edition). Pearson.</p>
<b>Autres</b>	<p>Bareil, C. (2004). <i>Gérer le volet humain du changement</i>. Les éditions Transcontinental.</p> <p>Vogt, E. E., Brown, J. et Isaacs, D. (2003). <i>The art of powerful questions: catalyzing, insight, innovation, and action</i>. Whole Systems Associates ; Pegasus Communications Inc.</p>

## Ressources bibliographiques (suite)

### Biais

- Armenakis, A. (1990). Diagnostic bias in organizational consultation. *Omega*, 18(6), 563-572.
- Gregory, B. T., Armenakis, A. A., Moates, K. N., Albritton, M. D. et Harris, S. G. (2007). Achieving scientific rigor in organizational diagnosis: An application of the diagnostic funnel. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 59(2), 79-90.
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow* (1st ed). Farrar, Straus and Giroux.
- Kahneman, D. et Klein, G. (2009). Conditions for intuitive expertise: A failure to disagree. *American Psychologist*, 64(6), 515-526.
- Kahneman, D., Slovic, P. et Tversky, A. (dir.). (1982). *Judgment under uncertainty: heuristics and biases*. Cambridge University Press.
- Robertson, C. T. et Kesselheim, A. S. (dir.). (2016). *Blinding as a solution to bias: strengthening biomedical science, forensic science, and law*. Academic Press/Elsevier.
- Saposnik, G., Redelmeier, D., Ruff, C. C. et Tobler, P. N. (2016). Cognitive biases associated with medical decisions: a systematic review. *BMC Medical Informatics and Decision Making*, 16(1), 138.
- Yuen, T., Derenge, D. et Kalman, N. (2018). Cognitive bias: Its influence on clinical diagnosis. *The Journal of Family Practice*, 67(6), 366-368;370-372.

### Dissémination et transfert

- Beer, M. et Spector, B. (1993). Organizational diagnosis: its role in organizational learning. *Journal of Counseling & Development*, 71(6), 642-650.
- Dagenais, C., Malo, M., Robert, É., Ouimet, M., Berthelette, D. et Ridde, V. (2013). Knowledge Transfer on Complex Social Interventions in Public Health: A Scoping Study. *PLoS ONE*, 8(12), e80233.
- Hinrichs, J. R. (1996). *Feedback, action planning and follow-through*. Dans A. I. Kraut (dir.), *Organizational surveys: tools for assessment and change* (p. 255-279). Jossey-Bass Publishers.
- Lemire, N., Souffez, K. et Laurendeau, M.-C. (2009). Animer un processus de transfert des connaissances: bilan des connaissances et outil d'animation. Direction de la recherche, formation et développement, Institut national de santé publique du Québec.

### Éthique

- American Psychological Association. (2017). *Ethical principles of psychologists and code of conduct*. American Psychological Association.
- Crête, J. (2006). L'éthique en recherche sociale. Dans B. Gauthier (dir.), *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données* (4<sup>e</sup> édition) (p. 243-265). Presses de l'Université du Québec.
- Gouvernement du Québec. (2020). *Code de déontologie des psychologues. Code des professions*. Éditeur officiel du Québec.
- Lefkowitz, J. (2003). *Ethics and values in industrial-organizational psychology*. Lawrence Erlbaum.
- Sashkin, M. et Prien, E. P. (1996). Ethical concerns and organizational surveys. Dans A. I. Kraut (dir.), *Organizational surveys: tools for assessment and change* (p. 381-403). Jossey-Bass Publishers.

### Général et processus de diagnostic

- Alderfer, C. P. (2011). *The practice of organizational diagnosis: theory and methods*. Oxford University Press.
- Alderfer, C. P. (1980). The methodology of organizational diagnosis. *Professional Psychology*, 11(3), 459-468.
- Beer, M. et Spector, B. (1993). Organizational diagnosis: its role in organizational learning. *Journal of Counseling & Development*, 71(6), 642-650.
- Charette, L. et Bouchard, M. (2020). *Diagnostic organisationnel et analyse de besoins : la clé de vos interventions*. Presses de l'Université Laval.
- Lescarbeau, R. (2010). *L'enquête feed-back*. Presses de l'Université de Montréal. **(Disponible via Atrium.)**
- Levinson, H. (2002). *Organizational assessment: a step-by-step guide to effective consulting* (1st ed). American Psychological Association.
- McFillen, J. M., O'Neil, D. A., Balzer, W. K. et Varney, G. H. (2013). Organizational Diagnosis: An Evidence-based Approach. *Journal of Change Management*, 13(2), 223-246.

## Ressources bibliographiques (suite)

### Instruments

- Fields, D. L. (2002). *Taking the measure of work: a guide to validated scales for organizational research and diagnosis*. SAGE Publications.
- Hess, U., Senécal, S. et Vallerand, R. J. (2000). Les concepts fondamentaux. Dans R. J. Vallerand et U. Hess (dir.), *Méthodes de recherche en psychologie* (p. 33-54). Gaëtan Morin Éditeur.
- Vallerand, R. J., Guay, F. et Blanchard, C. (2000). Les méthodes de mesure verbales en psychologie. Dans R. J. Vallerand et U. Hess (dir.), *Méthodes de recherche en psychologie* (p. 241-284). Gaëtan Morin Éditeur.

### Méthodes

- Bloor, M., Frankland, J., Thomas, M. et Robson, K. (dir.). (2001). *Focus groups in social research*. SAGE Publications. **(Groupe focus.)**
- Bracken, D. W. (1996). Multisource (360-Degree) feedback. Surveys for individual and organizational development. Dans A. I. Kraut (dir.), *Organizational surveys: tools for assessment and change* (p. 117-143). Jossey-Bass Publishers. **(Enquête 360 degrés.)**
- Burke, W. W., Coruzzi, C. A. et Church, A. H. (1996). The organizational survey as an intervention for change. Dans A. I. Kraut (dir.), *Organizational surveys: tools for assessment and change* (p. 41-66). Jossey-Bass Publishers. **(Sondage.)**
- Higgs, A. C. et Ashworth, S. D. (1996). Organizational surveys. Tools for assessment and research. Dans A. I. Kraut (dir.), *Organizational surveys: tools for assessment and change* (p. 19-40). Jossey-Bass Publishers. **(Sondage.)**
- Kraut, A. I. (1996). An overview of organizational surveys. Dans A. I. Kraut (dir.), *Organizational surveys: tools for assessment and change* (p. 1-14). Jossey-Bass Publishers. **(Sondage.)**
- Kraut, A. I. (1996). Planning and conducting the survey. Keeping strategic purpose in mind. Dans A. I. Kraut (dir.), *Organizational surveys: tools for assessment and change* (p. 149-176). Jossey-Bass Publishers. **(Sondage.)**
- Landeta, J., Barrutia, J. et Lertxundi, A. (2011). Hybrid Delphi: A methodology to facilitate contribution from experts in professional contexts. *Technological Forecasting and Social Change*, 78(9), 1629-1641. **(Delphi.)**
- Rogerberg, S. G., Church, A. H., Waclawski, J. et Stanton, J. M. (2004). Organizational survey research. Dans S. G. Rogelberg (dir.), *Handbook of research methods in industrial and organizational psychology* (p. 141-160). Blackwell Publishing. **(Sondage.)**
- Rowley, J. (2012). Conducting research interviews. *Management Research Review*, 35(3/4), 260-271. **(Entrevue.)**
- Swanson, R. A. (2007). *Analysis for improving performance: tools for diagnosing organizations and documenting workplace expertise*. Berrett-Koehler Publishers. **(Varié.)**

### Modèles

- Fitzgerald, S. P. (2002). *Organizational Models*. Capstone Publishing.
- Gosselin, E., Dolan, S. L. et Morin, D. (2017). *Aspects humains des organisations. Psychologie du travail et comportement organisationnel* (5e éd.). Chenelière Éducation.
- Morgan, G. (2006). *Images of organization*. Sage Publications.
- Rouleau, L. (2007). *Théories des organisations : approches classiques, contemporaines et de l'avant-garde*. Québec : Presses de l'Université du Québec. **(Disponible via Atrium.)**

### Objets/ variables

- Burke, W. W. et Litwin, G. H. (1992). A causal model of organizational performance and change. *Journal of Management*, 18(3), 523-545.
- Cameron, K. S. et Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture. Revised Edition*. Jossey-Bass.
- Ehrhart, M. G., Schneider, B. et Macey, W. H. (2014). *Organizational climate and culture: an introduction to theory, research, and practice*. Routledge.
- Ostroff, C., Kinicky, A. J. et Muhammad, R. S. (2013). Organizational culture and climate. Dans N. W. Schmitt, S. Highhouse et I. B. Weiner (dir.), *Handbook of psychology. Volume 12. Industrial and organizational psychology* (2nd Edition, p. 643-676). John Wiley & Sons.

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

## 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 et agréable. La plupart d'entre elles sont gratuites. Explorez les liens ci-dessous pour en savoir plus.

Centre de communication écrite	<a href="http://cce.umontreal.ca/">http://cce.umontreal.ca/</a>
Centre étudiant de soutien à la réussite	<a href="http://cesar.umontreal.ca/">http://cesar.umontreal.ca/</a>
Citer ses sources – styles et logiciels (guide)	<a href="http://www.bib.umontreal.ca/LGB/">http://www.bib.umontreal.ca/LGB/</a>
Services du réseau des bibliothèques de l'UdeM	<a href="http://www.bib.umontreal.ca/services/default.htm">http://www.bib.umontreal.ca/services/default.htm</a>
Soutien aux étudiants en situation de handicap	<a href="http://bsesh.umontreal.ca/">http://bsesh.umontreal.ca/</a>

## 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	<a href="http://www.integrite.umontreal.ca/reglementation/officiels.html">http://www.integrite.umontreal.ca/reglementation/officiels.html</a>
Site Intégrité	<a href="http://integrite.umontreal.ca/">http://integrite.umontreal.ca/</a>

## Harcèlement

À l'Université de Montréal, le harcèlement de tout type est proscrié. Si vous sentez que vous êtes victime d'une quelconque forme de harcèlement, plusieurs ressources s'offrent à vous.

Bureau d'intervention en matière de harcèlement	<a href="http://www.harcelement.umontreal.ca">www.harcelement.umontreal.ca</a>
---	--

## ► 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.

GRILLE DE CONVERSION

Résultat final en pourcentage	Notation littérale	
	Lettre	Valeur numérique
90-100	A+	4,3
85-89	A	4,0
80-84	A-	3,7
77-79	B+	3,3
73-76	B	3,0
70-72	B-	2,7
65-69	C+	2,3
60-64	C	2,0
57-59	C-	1,7
54-56	D+	1,3
50-53	D	1,0
35-49	E	0,5
0-34	F	0

Au premier cycle, dans les cours comptant au moins 30 étudiants, la moyenne de groupe doit se situer entre 2,30 (C+) et 3,65 (B+) inclusivement, une fois appliqué le barème de conversion. Cette règle ne s'applique pas aux cours de cycles supérieurs.

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.