



HAL
open science

Le DESS en santé mentale de la Téléuq

Gaëtan Tremblay, Stéphane Fauteux

► **To cite this version:**

Gaëtan Tremblay, Stéphane Fauteux. Le DESS en santé mentale de la Téléuq: Rapport synthèse. Modèles économiques et enjeux organisationnels des campus numériques, 2004. hal-01388357

HAL Id: hal-01388357

<https://hal.science/hal-01388357>

Submitted on 28 Oct 2016

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

LE DESS EN SANTE MENTALE DE LA TELUQ

Rapport synthèse

Gaëtan TREMBLAY, professeur, codirecteur du GRICIS
Stéphane FAUTEUX, doctorant en communication, UQÀM



Décembre 2004

Ce chapitre fait partie d'une publication collective de l'ERTe (Équipe de Recherche Technologique éducation) "Modèles économiques et enjeux organisationnels des campus numériques". L'ensemble de la publication est consultable sur le site de l'IFRESI à Lille à http://www.ifresi.univ-lille1.fr/SITE/2_Recherche/22_Programmes/ERTe/ERTe.htm ou à partir de la page d'accueil du site de la MSH Paris Nord à <http://www.mshparisnord.org/>

Le présent rapport sur la Télé-Université du Québec (Télug), et plus particulièrement sur son DESS en santé mentale, se divise en cinq parties. La première comprend trois points : une présentation générale de la Télug, l'évocation rapide des enjeux de son développement — notamment l'entente de rattachement avec l'UQAM — et une courte description du programme de DESS en santé mentale. La seconde partie définit le système des acteurs et l'organisation du travail à la Télug. Y sont décrites les fonctions et les tâches exécutées au sein de l'Université ainsi que le processus de prise de décisions. La troisième partie est consacrée à l'analyse des choix technologiques et des coûts de production. La quatrième aborde les questions de marché et montre que la nécessité de rentabiliser les investissements introduit une tendance à la commercialisation, l'administration invitant professeurs et professionnels à faire la promotion active des produits de la Télug. Enfin, la dernière partie présente l'avenue que semblent privilégier les promoteurs et les administrateurs de la formation à distance au sein du réseau de l'Université du Québec (UQ), le modèle de l'université bimodale.

1. L'intérêt de la Télug comme étude de cas

Le réseau de l'Université du Québec a été créé en 1968 pour répondre à un double besoin : rendre accessibles les études universitaires en français sur l'ensemble du territoire québécois et doter Montréal d'une deuxième grande université francophone. Dès le début, l'UQ a affiché sa volonté de faire de l'université un lieu d'innovation où la formation à distance, le télé-enseignement et la médiatisation des enseignements constitueraient des outils privilégiés de son développement.

1.1 Présentation générale de la Télug

La Télé-université est créée en 1972, avec un statut de commission et offre son premier cours à distance en 1974. En 1992 elle obtient des lettres patentes qui confirment son statut d'université à part entière dédiée à l'enseignement et la recherche. Dès sa création, elle est considérée comme une « compétitrice » potentielle des constituantes régionales du réseau de

l'UQ, chacune d'elles tentant de desservir le mieux possible sa clientèle sur l'ensemble de son territoire.

Dans un récent mémoire présenté à *La commission parlementaire sur la qualité, l'accessibilité et le financement des universités*¹, la Télug rappelle sa mission et son rôle en ces termes :

Il y a 30 ans, le Québec a choisi de créer une université dont la mission d'enseignement et de recherche privilégiait le mode de la formation à distance. L'évolution récente du système universitaire, ici et à l'échelle internationale, lui a donné raison. En effet, la formation à distance a connu partout un essor considérable grâce, notamment, aux possibilités offertes par les technologies de l'information et des communications (Tic). Les enjeux toujours actuels d'accessibilité aux études universitaires et de qualité de la formation de même que la réalité sociale que constitue maintenant la formation « tout au long de la vie » ont trouvé dans le téléenseignement une méthode contemporaine d'apprentissage.

La Télug affiche 65 programmes différentes et plus de 300 cours. L'offre de formation couvre les trois cycles universitaires et ses modes de diffusion combinent matériel imprimé, internet et cédéroms. Les certificats de premier cycle et les programmes courts de 1^{er} et de 2^e cycle sont les plus fréquentés. L'élaboration du contenu et l'offre de certains cours ont donné lieu à une collaboration interuniversitaire. La formation sur mesure, qui constitue l'une des activités importantes de la Télug, répond à des besoins sociaux particuliers. Elle est donnée généralement avec le concours des entreprises, des organismes publics ou des associations professionnelles.

Les inscriptions s'effectuent en ligne ou par téléphone et le dispositif technique mis en place par les différents services administratifs est efficace. Le nombre d'admissions est en constante augmentation. En 2002-2003, 93 % des 2643 étudiants fréquentaient l'université à temps partiel et près de 84 % de ces étudiants étaient âgés de plus de 25 ans, les femmes représentant les deux tiers de la clientèle.

La Télug se positionne comme un établissement d'enseignement au service des personnes actives sur le marché du travail. Les étudiants sont supposés autonomes dans leur cheminement

¹ Télé-Université, *Mémoire présenté à la Commission parlementaire sur la qualité, l'accessibilité et le financement des universités*, 30 janvier 2004. p. 7

et sont traités, aux dires de l'institution, « d'adulte à adulte ». On les aide à rencontrer leurs objectifs personnels en leur permettant, où qu'ils soient, d'acquérir des connaissances et de développer des savoir-faire. Ils proviennent majoritairement des grandes régions urbaines de Montréal (54 %) et de Québec (18 %). Seulement 28 % d'entre eux proviennent des autres régions et la proportion de chacune d'elles ne dépasse pas les 5 %. Ces statistiques ne disent pas quelle est la part du total des inscriptions universitaires en région obtenue par la Téléq. Finalement, 5 % des effectifs totaux proviennent de l'extérieur du Québec.

Au cours des deux dernières décennies, la Téléq s'est dotée d'importantes capacités de recherche en informatique cognitive dont le fleuron est le [LICEF](#), dédié au développement des technopédagogies. L'un des plus importants laboratoires de ce type en Amérique, il regroupe une soixantaine de personnes : chercheurs, assistants de recherche, analystes, programmeurs, techniciens et étudiants, spécialisés dans les domaines de l'informatique cognitive, des télécommunications, de la linguistique computationnelle, de la psychologie cognitive, de l'éducation et des communications.

Mais la fragilité institutionnelle qui a toujours marqué l'histoire de la Téléq s'est paradoxalement accentuée avec le développement de la formation en ligne. En effet, la Téléq n'est plus la seule université à offrir de l'enseignement à distance et à développer des méthodes novatrices d'enseignement qui intègrent les Tice. Prenant avantage du multimédia et de l'internet, presque toutes les universités « traditionnelles » ont développé des activités de médiatisation et de télé-formation.

1.2 Récents changements, défis et enjeux

Les services de la Télug offerts en ligne comme l'admission, l'inscription, les différents forums de discussion et les plateformes Web ont connu un essor important au cours des deux dernières années. D'une dizaine de cours entièrement ou partiellement accessibles par internet, l'offre est officiellement passée à plus de 70 en cinq ans (la réalité serait plus près de 60, selon certains interviewés). Le manque de fiabilité de la technologie disponible, son coût onéreux et la formation déficiente aux Tic et aux Tice freinent cette croissance et en découragent plus d'un à s'investir dans l'utilisation des technopédagogies. La motivation personnelle et l'engouement pour les nouvelles technologies demeurent d'importants facteurs de développement. Parmi les trois grandes unités académiques de la Télug, celle de *Travail, économie et gestion* apparaît comme la plus dynamique dans son offre de cours. [Le programme court en Performance financière](#) en constitue le meilleur exemple. L'Unité d'enseignement et de recherche (UER) *Science et technologie*, où les Tice sont vues comme un laboratoire permettant le développement d'innovations, arrive en second lieu. Enfin, au sein de la troisième UER, celle de *Sciences humaines, lettres et communications*, le programme en Communications et le DESS Santé mentale sont ceux qui intègrent le plus les Tice dans la formation.

Le rattachement de la Télug à l'UQAM

La Télug et l'UQAM ont enclenché depuis plus d'un an des discussions devant conduire à la fusion des deux institutions. L'un des principaux obstacles à franchir s'enracine dans la méfiance traditionnelle des constituantes régionales de l'Université du Québec qui ont toujours considéré la Télug comme une concurrente plus ou moins bienvenue dans leur zone de desserte. Une alliance de la Télug avec l'UQAM, la plus importante constituante du réseau, n'a rien pour les rassurer au départ.

L'entente administrative survenue entre les parties essaie donc de tenir compte de ces réticences et explore diverses formes de partenariat entre la pourvoyeuse de formation à distance et les universités régionales dans l'offre de services aux étudiants. La Télug pourrait, par exemple, leur fournir un encadrement qui facilite le maintien du lien avec l'unité

académique à laquelle ils sont rattachés dans une université régionale. Elle pourrait aussi contribuer significativement à l'essor de l'enseignement à distance en rendant accessibles les nouvelles technopédagogies dans l'ensemble du réseau de l'UQ. Pour tout projet conjoint, les établissements partenaires se partageraient les revenus découlant de la diffusion des activités au prorata de l'investissement de chacun. Enfin, le portail de la Télug diffuserait l'offre de formation à distance des universités en régions et l'intégrerait au besoin à la sienne propre.

Dans cette perspective, l'entente de partenariat stipule que :

[...] Les parties entendent collaborer activement avec les établissements du réseau de l'Université du Québec au développement d'une offre conjointe d'activités de formation à distance. Les objectifs de ce nouveau partenariat en matière de formation à distance sont :

- d'enrichir la programmation de l'UQ dans son ensemble;
- d'accroître l'accessibilité aux études supérieures ;
- de favoriser l'innovation et l'expérimentation dans une variété de disciplines et de contextes ;
- d'appuyer les universités en région dans l'accomplissement de leur mandat ;
- de positionner l'UQ comme un acteur important dans la pratique de la formation à distance ainsi qu'en matière de recherche sur la formation à distance, au Québec comme au niveau international².

L'entente incite les établissements à respecter leurs missions respectives ce qui permettrait à la Télug de maintenir son modèle organisationnel et la visibilité de ses activités. Le rattachement à l'UQAM pourrait s'avérer bénéfique pour la réputation de l'université à distance, souvent perçue, à tort ou à raison, par les professeurs des universités « traditionnelles » comme une institution prodiguant de la formation « à rabais ». Un autre aspect majeur de l'entente, l'organisation du travail, n'a pas fini d'alimenter les débats au sein des deux institutions, tout particulièrement en ce qui concerne le maintien des effectifs et les conditions de travail. Le Syndicat des professeurs et professeures de l'UQAM, le [SPUQ](#), ainsi que celui de la Télug, le [SPPT](#), souhaitent engager des discussions avec les administrateurs de l'UQAM à ce sujet afin de clarifier certaines modalités de l'entente³.

² Voir *Éléments pour une convention de partenariat Télug-UQAM avec les établissements du réseau de l'Université du Québec*, <http://www.uqam.ca/bref/rectorat/convention.htm>

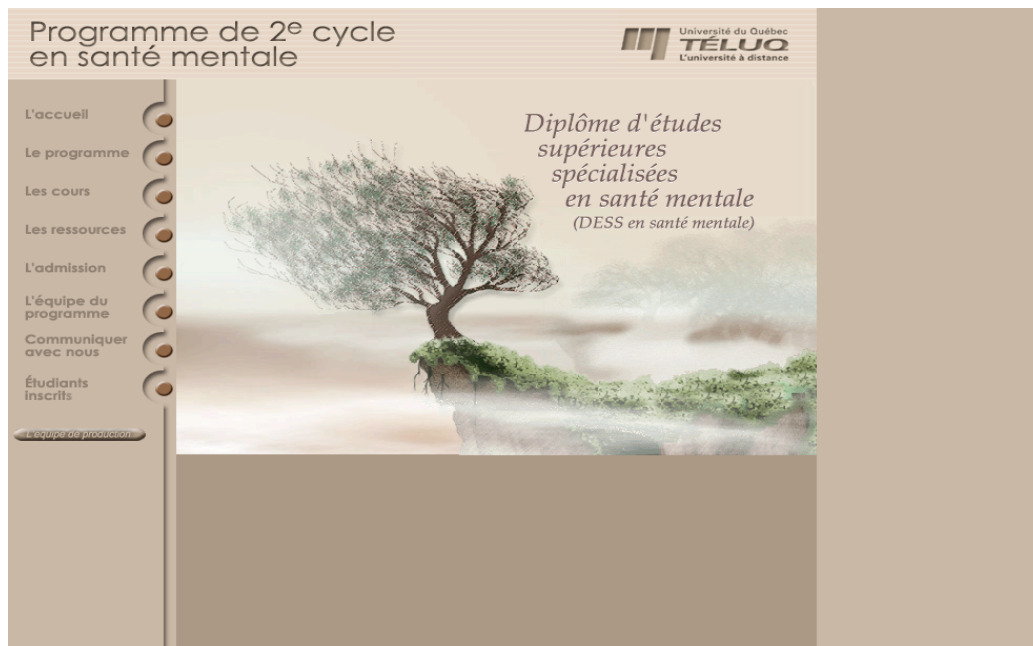
³ Position du SPUQ sur le protocole de rattachement de l'UQAM et de la Télug : <http://www.unites.uqam.ca/spuq/actualites/communiqués/2004/21janvier.html>

1.3 Le cas du DESS en santé mentale

Le DESS en santé mentale, premier diplôme de deuxième cycle en ce domaine offert au Québec, recourt abondamment à l'utilisation des Tice (site WEB, cédéroms, forums de discussion). Il présente plusieurs des traits caractéristiques des campus numériques : décentralisation géographique, grande souplesse de cheminement dans le programme, large place à l'initiative de ses personnels, formation continue « individualisée », numérisation de contenus adaptés favorisant l'autonomie de l'étudiant et autoformation. L'approche privilégie « la marche à suivre » (how to) comme formule pédagogique. Et comme dans les autres formations offertes par la Télug, les étudiants bénéficient de la souplesse des horaires de travail et d'un matériel didactique qui intègre les Tice.

Si le DESS est en phase avec les exigences du marché de l'emploi, il répond encore davantage à l'expression des besoins de perfectionnement des professionnels oeuvrant en santé mentale (80 % de la clientèle) qui regrettaient l'absence d'une formation de deuxième cycle en ce domaine au Québec. Les conditions d'admission permettent d'accepter les candidats sur la base de la pertinence et de l'excellence de leur expérience professionnelle comme sur celle de leur diplôme de premier cycle. En termes de fréquentation, le DESS en santé mentale arrive au deuxième rang des programmes de deuxième cycle, derrière celui [en Finance d'entreprises](#). Depuis sa création, son effectif croît constamment et se compose actuellement de 138 étudiants, en forte progression aux sessions d'automne 2003 et d'hiver 2004. Depuis la session d'hiver 2003, les étudiants peuvent suivre la formation à temps complet ou à temps partiel. Compte tenu de la jeunesse du programme, aucun des étudiants n'a encore été diplômé.

Figure 1 : Page d'accueil du DESS en santé mentale



Initialement, le programme devait se faire en partenariat avec le [département de psychologie](#) de l'[Université de Montréal](#) (UDM). Mais suite à une controverse entre sa Faculté d'éducation permanente et son Département de psychologie, la direction de l'UDM a décidé de mettre fin à sa collaboration avec la Télé-Université.

Le dossier a été initié par deux professeurs, Mario Poirier, qui deviendra responsable du programme et Yves Lecomte, qui a produit 5 cours. Trois autres professeurs y ont collaboré : Hubert Wallot a réalisé deux cours, Évelyne Vallières un cours et Louise Bourdages un cours. Tout en privilégiant une approche transdisciplinaire de la formation par le soutien à l'intervention et par la réflexion sur cette intervention, la demande stipulait que le programme devait être offert à distance. « Nous faisons le pari que nous pouvons très bien enseigner la “clinique” à distance, dans la mesure où il s'agit d'une formation complémentaire à un premier cycle et dans la mesure où l'essentiel de la clientèle viendra des milieux de pratique⁴ ».

Le programme comprend 30 crédits partagés en deux groupes de cours : les cours obligatoires (9 crédits) et les cours au choix (21 crédits). Près de 50 % de ses cours sont

⁴ Dossier de programme 2001 présenté au Conseil des études de l'Université du Québec, juin 2001, p.2

offerts sur support numérique. Le coût pour l'étudiant est de 300 \$ pour chacun, incluant le soutien technique et le matériel didactique du support électronique. Deux cours sont obligatoires soit *Épistémologie et santé mentale* et *Travail dirigé*. Le cheminement proposé par le programme répartit les 30 crédits de cours de la manière suivante : six (6) trimestres au maximum en régime à temps complet ou dix (10) trimestres en régime à temps partiel. Les chargés d'encadrement assurent un soutien qui inclut des conseils sur le cheminement et les difficultés rencontrées dans la réalisation des activités ainsi qu'un appui moral et, au besoin, une orientation vers une aide psychologique appropriée.

2. Le système d'acteurs

L'une des caractéristiques de la Télé-Université réside dans le fait que la recherche et l'enseignement sont liés par les innovations issues des travaux du LICEF⁵, lequel insiste beaucoup pour que l'institution expérimente les plateformes développées par ses chercheurs. Il y a là source d'une certaine tension entre les chercheurs et les professeurs chargés de l'enseignement. Les premiers se définissent comme des innovateurs, fondamentalement motivés par le développement de nouvelles possibilités pour l'enseignement à distance et branchés sur l'utilisation d'une technologie de plus en plus adaptée aux « besoins ». Les professeurs, davantage centrés sur les contenus d'enseignement, la discipline ou le champ d'études et de pratiques, ne perçoivent pas nécessairement les dispositifs technopédagogiques de pointe comme une plus-value pour la formation, et manifestent en fait peu d'enthousiasme devant les innovations générées par le LICEF. Pour les professeurs non technophiles, une ingénierie de la pédagogie qui « découpe » systématiquement tous les objets « typés » d'apprentissage comporte un risque de confusion des contenus enseignés.

Nous avons constaté que la plus ou moins grande ferveur pour les technopédagogies dépend de l'appartenance disciplinaire des professeurs, les plus impliqués se retrouvant à l'UER *Science et technologie*, où l'on voit les Tice comme une occasion de valoriser les travaux menés par le laboratoire, et parmi les membres du groupe en informatique qui utilise la

⁵ Le LICEF est tenu, par convention, d'assurer le transfert de sa technologie aux activités d'enseignement de la Télug.

plateforme [explora@2](#) développée par le centre de recherche⁶. Il en résulte une grande hétérogénéité des formes d'investissement dans l'appropriation et le développement des Tice. Le peu d'efforts consentis à la formation institutionnelle et le manque de soutien venant des experts expliquent en partie cet état de fait. En effet, bien que de brèves rencontres aient été organisées, celles-ci, souvent mal adaptées, quelquefois improvisées, ne tenaient pas compte des applications souhaitées par les usagers et de leur démarche d'appropriation.

Le LICEF déplore que son « terrain d'expérimentation » manque d'intérêt pour les technologies développées. Il en résulte une méfiance réciproque qui freine à la fois l'appropriation et le développement d'outils pédagogiques appropriés. Trop peu fréquentes demeurent les occasions d'associer les usagers non impliqués dans la conception des dispositifs et même ceux qui collaborent aux activités de recherche⁷.

2.1 L'organisation du travail

La production et la prestation des cours à la Télug requièrent la coopération de divers types de personnels : les professeurs, les tuteurs et chargés d'encadrement, les spécialistes en éducation, les spécialistes en multimédia et les administrateurs. Les cours à distance offerts par la Télug résultent donc d'un effort collectif et présentent finalement plusieurs des caractéristiques d'un produit « commercialisable ». Par ailleurs, l'ensemble des expertises investies dans la réalisation génère des effets positifs, tant sur la dynamique organisationnelle que sur le « produit ».

La tâche des professeurs de la Télug comporte sensiblement les mêmes obligations que celle de leurs collègues dans un campus traditionnel, la principale différence résidant dans la création et la conception de cours. Le professeur — acteur-concepteur principal de l'offre d'enseignement — se situe au cœur d'une dynamique de production, mais aussi d'innovation technopédagogique. Évoluant au sein d'une mécanique planifiée et structurée s'apparentant au modèle industriel de production, il apparaît comme le pilier de la structure

⁶ Ce système de troisième génération a pour but le support à la formation sur le Web en permettant la reconnaissance et le découpage des objets typés d'apprentissage.

⁷ Pour la plupart, ils sont issus de l'informatique cognitive, de l'ingénierie et de la psychologie.

organisationnelle qui mobilise de nombreuses ressources professionnelles et matérielles. La convention collective de travail confirme le rôle central du professeur en lui conférant le statut de « concepteur », de « réalisateur » de cours. Paradoxalement, plusieurs professeurs ont l'impression de travailler seuls et souffrent d'isolement. Par ailleurs, selon une évaluation effectuée par le syndicat⁸, les cours sous la responsabilité d'un professeur qui font l'objet d'une révision alourdissent significativement sa tâche et font craindre un manque de temps pour le développement de nouveaux contenus et l'implication dans la recherche.

Pour leur part, les tuteurs et les chargés d'encadrement, qui ont pour tâche d'assurer le suivi des activités d'enseignement, jouent le rôle d'intermédiaires entre le professeur et l'étudiant, et aussi entre l'institution et l'étudiant. Dans la majorité des cas, ils assument la coordination des apprentissages, effectuent des présentations, animent des échanges entre apprenants et, surtout, voient à la progression de chacun en fonction du scénario pédagogique proposé par le professeur. L'exigence d'encadrement des cours varie selon le degré de difficulté, le nombre d'étudiants et la dynamique d'apprentissage instaurée par le professeur.

La formation des tuteurs et des chargés d'encadrement constitue un enjeu fondamental, puisqu'on exige d'eux une grande autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches. Idéalement, elle ne doit pas se limiter à la seule manipulation adéquate des outils technologiques mais inclure la gestion des interactions avec et entre les étudiants. La dernière convention collective de travail insiste sur les efforts de formation que la Télug doit consentir à son personnel d'encadrement. Jusqu'à présent, peu de rencontres sont prévues avec le professeur titulaire du cours et le coordonnateur de l'UER. L'isolement et l'éloignement suscitent de l'insatisfaction, notamment au niveau des réactions, voire de l'absence de réactions aux commentaires adressés aux professeurs. Il en découle des retards dans la résolution des difficultés que rencontrent les étudiants dans l'exécution des travaux et des activités pédagogiques.

Pour sa part, le spécialiste en éducation accompagne les professeurs qui le souhaitent, dans la préparation du dossier de présentation d'un cours et, à ce titre, il intervient tant au niveau de

⁸ Avec les années, certains professeurs peuvent se retrouver avec la responsabilité de 10, 15 voire 25 cours.

la forme que du contenu. Il peut aussi agir sur la validation, l'expérimentation et le développement d'outils pédagogiques d'accompagnement tels des guides et des exercices pratiques. Bien que le travail d'équipe soit encouragé, il n'y a aucune obligation à recourir aux spécialistes en éducation. Un professeur peut aussi bien collaborer avec un chargé d'encadrement ou encore avec un tuteur pour la conception d'un cours. Les situations varient selon le professeur, le projet proposé, la complexité de la réalisation et la nature de la médiatisation. Néanmoins, afin d'assurer la qualité du matériel didactique, la Télug exige la validation des contenus enseignés.

Le spécialiste multimédia, quant à lui, assiste les professeurs dans les choix technologiques et esthétiques des contenus numérisés. La conception, les idées, la mise en forme du contenu dépendent évidemment des technologies disponibles. La production d'un cours doit satisfaire des exigences tant esthétiques que techniques qui s'apparentent à celles en vigueur dans l'industrie du multimédia. Le spécialiste multimédia est responsable de la gestion des projets et il doit veiller à ce que la réalisation finale soit conforme au devis de production.

Enfin, les administrateurs, comme dans toute organisation, poursuivent des objectifs d'efficacité et de rationalisation qui se traduisent, à la Télug, par la recherche d'une augmentation de clientèle et par des efforts de réduction des coûts de production et d'opération. Responsables devant le gouvernement du Québec, ils subissent ses pressions pour faire de la Télug une organisation performante eu égard à sa mission et aux moyens qui lui sont confiés. Plusieurs millions ont été alloués à la modernisation technologique de la Télug au cours des dernières années pour en faire un véritable campus numérique. Les autorités gouvernementales posent de plus en plus de questions sur la rentabilité de ces investissements, les augmentations de clientèle espérées n'étant pas encore au rendez-vous.

2.2 Considérations budgétaires

L'appui institutionnel accordé par les administrateurs au développement des technologies du multimédia et du numérique se manifeste par l'augmentation, bien que modeste, des budgets accordés à la création de cours et au support aux étudiants. En ce qui concerne les ressources

attribuées à l'innovation et à la recherche, le budget 2004-2005, sous réserve de surplus, prévoit la création de deux fonds totalisant 425 000 \$ pour tenter de mieux atteindre les objectifs de croissance de la formation en ligne. Au total, selon le budget, c'est près d'un million de dollars qui seront consacrés à la numérisation de cours et à l'amélioration des infrastructures numériques. Cela a pour effet d'insuffler un dynamisme interne centré sur le développement du campus qui se traduira par l'embauche supplémentaire de personnels⁹. La Télug prévoit l'ajout de trois professeurs pour la prochaine année. Le tableau suivant donne une indication du nombre de personnes qui oeuvrent à la Télug et de leur répartition par fonction.

Tableau 1: Variation des effectifs

Variation du plan d'effectif			
Groupe	Budget initial	Budget révisé	Écart
	2004-2005	2003-2004	
Cadre supérieur	4,0	4,0	-
Cadre	13,0	13,0	-
Enseignant à temps complet	48,0	45,0	3,0
Professionnel	73,0	72,0	1,0
Technique	40,5	37,5	3,0
Bureau	80,9	79,9	1,0
Total (en PETC)	259,4	251,4	8,0
Nombre d'employés	261,0	253,0	8,0

Source : Exposé sur le budget de fonctionnement, d'investissement et de caisse 2004-2005

Les coûts en salaires et en bénéfices marginaux représentent 79 % des dépenses totales de la Télé-université¹⁰, pourcentage qui peut même atteindre 84 % si on inclut le budget non réparti. L'obligation d'assumer des coûts fixes d'une telle ampleur impose à l'institution de lourdes contraintes dans la poursuite de l'équilibre financier :

D'une part, le fait qu'une portion importante des dépenses reliées à l'enseignement ne suit pas le même pattern chronologique que les revenus d'inscription impose à la Télé-Université une gestion particulière de ses liquidités et de ses ressources : pour amortir le développement de la banque de cours, les revenus des activités d'enseignement doivent être anticipés sur une longue période, tout comme l'affectation des ressources

⁹ Actuellement, 253 personnes oeuvrent à la Télug. Elle compte 45 professeurs permanents et de nombreux techniciens et spécialistes de l'éducation. Dans le plan d'effectifs 2004-2005, la Télug prévoit procéder à l'embauche de trois professeurs et d'un professionnel supplémentaires. Elle envisage également l'embauche de trois techniciens afin de supporter la demande de production de cours. Au total, huit personnes/postes seront créés.

¹⁰ Exposé sur le budget de fonctionnement, d'investissement de caisse, 2004-2005, p. 15

aux différents projets concurrents (Télug, 2004, p. 13).

La Télug ne peut réagir à une baisse d'effectifs étudiants par une réduction de son offre de cours, celle-ci ne pouvant engendrer une diminution proportionnelle des coûts de l'enseignement puisque la plupart des dépenses ont déjà été effectuées. Lorsqu'un cours est produit, elle n'a d'autre choix que de l'offrir. Et, qu'ils soient offerts ou non, au bout d'un certain temps, les cours devront faire l'objet d'une mise à jour, impliquant de nouvelles dépenses en temps et en argent.

Le budget équilibré de 2004-2005 prévoit des revenus — légèrement à la hausse par rapport à 2003-2004— et des dépenses de 29 M de dollars. Afin de satisfaire les besoins de croissance et compte tenu du contexte budgétaire auquel sont soumises les universités au Québec, des partenariats avec les entreprises sont encouragés. La Télug n'échappe pas à la tendance lourde qui « privatise » partiellement ses activités d'enseignement et de recherche. Le LICEF favorise ce type de pratique, car il permet un accroissement de ses revenus pour le développement d'innovations technologiques.

Le développement des Tice répond à une offre de formation à distance de plus en plus ciblée et adaptée à des marchés, qui intéresse les entreprises, mais aussi l'État, car il y voit des possibilités de réduire les coûts de l'éducation supérieure au Québec. Mais pour l'UQ et ses constituantes, il importe de trouver des solutions qui permettent d'éviter de créer des « doublons » dans la régionalisation de la formation et de compromettre ainsi l'essor de l'ensemble du réseau.

3. Choix technologiques et coûts de production

Pour s'inscrire à la Télug, il faut posséder un ordinateur de type PC et la norme minimale imposée par la fréquentation du campus numérique consiste en un modèle Pentium 166 MHz avec 64 Mo de mémoire vive. Cependant, il est fortement recommandé pour l'utilisation des cédéroms d'avoir un appareil 300 MHz et 128 Mo de RAM. Choisi par plus de 92 % des étudiants, seul le système d'exploitation Windows (98 et plus récent) est soutenu par la Télug.

Des développements en cours permettront bientôt la compatibilité avec des ordinateurs exploitant un système Macintosh. De plus, les logiciels recommandés recourent à une licence propriétaire. Le logiciel libre, utilisé majoritairement par les étudiants de l'UER *Science et technologie*, ne fait pas l'objet d'une promotion de la part de l'Université. Enfin, les étudiants ont accès à un service de consultation et de dépannage, (questions logiciels et autres) du lundi au vendredi.

D'un point de vue économique, le développement d'un cours à distance doit être envisagé comme un investissement. Selon la Téluc (2004, p. 5), « en dépit des gains de productivité auxquels elles ont donné lieu, les Tic n'ont pas simplifié les processus de conception, de structuration pédagogique, de communication et de vulgarisation inhérents à l'enseignement, quelle qu'en soit la forme ». Ces gains de productivité ne se traduisent pas par une réduction des coûts qui restent très élevés pour la conception et la production des Cédéroms-DVDroms. Il faut donc tenir compte à la fois du potentiel et de la viabilité des productions, des coûts de réalisation du matériel didactique et du choix de l'infrastructure et des dispositifs technologiques de diffusion. C'est pourquoi selon Hotte et Leroux « la formation en ligne se fonde sur l'utilisation quasi exclusive des technologies de l'information et de la communication qui deviennent alors une composante de la formation elle-même. La formation en ligne est une construction technopédagogique, c'est-à-dire émergeant de la rencontre de nécessités pédagogiques et de possibilités technologiques. » (2003, p.7) L'effet conjugué de la médiatisation de l'enseignement, de la production de dispositifs complexes et l'implémentation de technologies de réseaux numériques impliquant des coûts élevés d'utilisation, induisent des rapports marchands entre l'étudiant et l'institution dans l'échange de matériels, de procédés, de prestation de services. En effet, la clientèle exige de la part de l'institution un « bon rapport qualité-prix » de la formation. Les cédéroms produits pour le DESS en santé mentale, par exemple, doivent rencontrer et même dépasser les normes des produits commerciaux.

La question du meilleur choix des formes de la médiatisation et du support technologique est abordée avec pragmatisme par les responsables de la Téluc, en particulier par ceux du DESS en santé mentale. L'utilisation de la plateforme AdapWEB (conçue par la Téluc) pour la mise en ligne des contenus de cours numérisés pose encore des difficultés techniques. L'équipe du

DESS en santé mentale et le spécialiste du multimédia ont donc pris la décision « d'inféoder la technologie en ligne » à l'utilisation des cédéroms. Celle-ci constitue encore la solution privilégiée par la Télug pour plusieurs raisons. Les cédéroms offrent en effet une capacité de stockage qui convient bien à la lourdeur de plusieurs types de fichiers : audio, vidéo, texte, hypertexte. Et ils sont plus accessibles aux étudiants, la plupart d'entre eux ne disposant pas de la technologie nécessaire pour une connexion à haut débit... quand elle est disponible dans leur région et qu'ils peuvent se la payer. Ils trouvent également, que le disque permet une plus grande souplesse d'utilisation. Pour des raisons techniques et économiques, étudiants et professeurs préfèrent donc recourir à une solution technologique moins « avancée » que la transmission en ligne. La technologie de pointe n'offre pas toujours la réponse optimale aux exigences d'efficacité et d'économie.

Le coût de réalisation d'un cours sur cédérom se situe, selon les autorités de la Télug entre 30 000 et 60 000 \$ canadiens. Cette somme n'inclut pas le salaire du concepteur (professeur), ni même de certains personnels comme les professionnels. Selon notre estimation, les coûts réels oscillent plutôt entre 150 000 et 200 000 \$.

Les importants coûts qu'exige la production d'un cédérom doivent absolument être amortis par un nombre plus élevé d'inscriptions. Toute baisse dans la prévision des revenus entraînera certes un manque de liquidités à court terme et, plus gravement, réduira la marge de manœuvre de l'institution et sa capacité à produire de nouveaux cours. La Télug a désespérément besoin d'une augmentation de clientèle, surtout suite aux importantes dépenses en investissement qui ont été consenties pour sa modernisation au cours des dernières années.

4. Le marché

Le développement des Tice nécessite une structure de type industriel, impliquant divers intervenants en une organisation du travail complexe et d'importants capitaux :

L'apparition de la formation à distance dans l'enseignement supérieur a mis en évidence les différences profondes entre les pédagogies campus souvent à caractère artisanal, c'est-à-dire fondées sur l'initiative créative du professeur comme l'unique artisan de son enseignement dans sa forme et son contenu, et celles mises en place par la formation à distance à caractère industriel fondées sur une utilisation massive de la technologie éducative (Hotte et Leroux, op.cit., p. 5).

On pourrait faire remarquer que le « campus traditionnel » ne fonctionne pas vraiment sur le mode artisanal et qu'on y retrouve plusieurs caractéristiques de la production industrielle dès la fin du XIXe siècle (importance des capitaux investis, utilisation de produits standardisés comme les manuels, formation de masse en amphithéâtre, définition de normes nationales, division du travail entre enseignants, inspecteurs, administrateurs scolaires et fonctionnaires). Mais concédons à Hotte et Leroux que ce mode de production, qui connaît un regain de croissance avec le développement des Tice, engendre des rôles nouveaux pour des acteurs qui croyaient évoluer dans un univers de production artisanale. Ainsi, le professeur-chercheur doit collaborer avec d'autres spécialistes et se faire également promoteur et vendeur de ses produits; le réalisateur multimédia devient gestionnaire de production et chargé de projets.

Compte tenu de l'ampleur des moyens mis en œuvre et des ambitions qu'elle poursuit, l'industrialisation de la formation entraîne la mise en place d'une structure organisationnelle qui recherche la rationalisation et la rentabilisation. Par exemple, au DESS en santé mentale, les événements auxquels participe l'équipe deviennent des occasions de faire la promotion du programme et de son matériel didactique. L'offre de service en ligne ressemble à celle d'une entreprise qui désire attirer une clientèle. Une large place est consacrée à la page d'accueil et au « [confort](#) » qu'apporte la formation à distance. Ce qui est proposé, c'est la liberté que procure la formation à distance, « sans contrainte », tout en n'étant jamais isolé. Par le maintien continu d'une offre de services en ligne aux étudiants tout au long de l'année, la Télug renforce l'idée d'un lien permanent avec le campus.

Figure 2. Page d'accueil du site de la Télug



Cet argument concourt à l'élargissement de l'accessibilité de la formation universitaire en ciblant les étudiants en régions éloignées, mais aussi ceux en centres urbains qui ne désirent pas — ou ne peuvent pas — se déplacer ou encore se plier aux contraintes d'un horaire fixe. Mais les statistiques d'inscription restent décevantes par rapport aux attentes que génèrent la théorie et la Télug, aux dires mêmes de ses artisans et de ses critiques, a du mal à attirer les clients et à occuper son marché.

La promotion des initiatives et la valorisation des produits réalisés par la Télug commencent à faire l'objet de campagnes promotionnelles, et ce, parfois en association avec l'entreprise privée. L'optimisation des investissements dépend certes du recrutement d'un nombre suffisant d'étudiants. Elle passe aussi par des partenariats rentables et susceptibles d'offrir un plus grand retour sur investissement. Les formations « clé en main » livrées à l'entreprise sont des exemples de marchandisation de la formation.

5. La solution envisagée : l'université bimodale

Les Tic ont ouvert la porte à une certaine convergence des modes d'enseignement sur campus et à distance. Les institutions jadis spécialisées dans la formation à distance n'en ont plus le monopole. Et les produits pédagogiques cherchent leur rentabilité aussi bien dans les salles de classe que dans les réseaux. Dans le meilleur des mondes, on peut aspirer à profiter des avantages de la formation à distance et de celle en présentiel, de l'apprentissage individualisé et du travail en groupe. Pascal Guillain signale l'importance, pour les institutions de formation supérieure et professionnelle, de se montrer multiformes, adaptables et souples en favorisant une offre de services diversifiée selon les situations, les temps et les lieux. (2003, p. 301). L'hybridité des campus est ainsi recherchée, par laquelle chacun des systèmes s'approprierait le meilleur de l'autre.

Mais selon Hotte et Leroux, « il ne faut [...] pas être dupe en se plaisant à croire que cette propension des universités campus vers des structures bimodales de formation constituerait une intégration des pratiques pédagogiques en cours dans la formation à distance » (2003, p. 4). Dans ce virage, les nécessités économiques apparaissent tout aussi importantes sinon plus que les considérations pédagogiques. Les campus traditionnels qui ont opté pour un mode bimodal investissent d'abord dans le changement des modes de transmission des contenus plutôt que dans des méthodes nouvelles d'enseignement. L'introduction des Tice, affirment Hotte et Leroux (p.7), a initié deux tendances lourdes : premièrement, l'évolution progressive des maisons d'enseignement vers des établissements bimodaux qui offrent à leurs étudiants des programmes et des activités de formation qui alternent la classe et l'univers virtuel de l'internet (ce qui est le cas actuellement à l'UQAM); deuxièmement, le recours à des environnements technopédagogiques puissants qui puisent de plus en plus la substance de leurs matériaux didactiques dans les banques disponibles d'objets d'apprentissage en développement.

L'entente de rattachement permettra à chacun des partenaires d'actualiser ces deux tendances. La Télug apportera à l'UQAM son expertise en formation à distance, ses ressources, son modèle de production et sa banque de produits. L'UQAM lui offrira en retour sa crédibilité de

grande université québécoise d'enseignement et de recherche, l'accès à son imposante banque de ressources professorales pour la production de contenus, et sa clientèle étudiante, sur campus comme à distance, comme marché complémentaire pour la rentabilisation de ses produits. Du moins est-ce là ce qu'en espèrent ses principaux promoteurs. Ce qu'il en résultera en fait, compte tenu de l'autonomie juridique des deux institutions, des réticences des professeurs d'un côté comme de l'autre et des difficultés de convertir la clientèle potentielle « aux joies et aux vertus » des Tice, ne peut être déduit mécaniquement des hypothèses des uns et des désirs des autres.

Références

GARCIA Sandrine, (2003) « Croyance pédagogique et innovation technologique : le marché de la formation à distance au service de la «démocratisation» de l'enseignement supérieur » dans *Les contradictions de la démocratisation scolaire. Actes de la recherche en sciences sociales*, no 149, p. 42-60.

GUILLAIN Pascal (2001) *Entre mythe et réalité. Comment évolue la société éducative à l'aune des nouvelles technologies de l'information et de la communication*. Thèse de doctorat. Lille, Université des sciences et technologies de Lille I. Sciences de l'éducation 472 pages, annexes.

HOTTE Richard et LEROUX Pascal. (2003), « Technologie et formation à distance », *SITEF*, vol 10, « <http://sticef.univ-lemans.fr/classement/rech-annee.htm> - v10 », 2004/06/12.

MÆGLIN Pierre et TREMBLAY Gaëtan (sous la direction de), *2001 BOGUES : Globalisme et pluralisme, Tic et Éducation*, tome 3,(2003). 375 pages.

SAM 4450 : Séminaire de cas clinique

Convention collective de travail entre la Télug et le syndicat canadien de la fonction publique section locale 4476, Chargés (es) d'encadrement (2004-2006)

Convention collective de travail entre la Télug et le Syndicat des tutrices et tuteurs de la Télé-Université- CSN (2003-2005)

Convention collective de travail (2001-2004) entre la Télé-Université et le syndicat des professeures et professeurs de la Télé-Université

Proposition de protocole d'entente de rattachement Télug-UQAM

Syndicat des professeures et professeurs de la Télé-Université, (2003). *Rapport sur la tâche professorale à la Télé-université : questions et propositions*

Liens internet

Télug, l'URL à <http://www.telug.quebec.ca/>.

DESS en Santé mentale à <http://www.telug.quebec.ca/desssm/>

Cédéroms

SAM 4010 : Épistémologie et santé mentale

SAM 4150 : Systèmes et crises

SAM 4200 : Pratiques novatrices

Annexes

Annexe I : Liste des professeurs et des thématiques du DESS en santé mentale

<i>PROFESSEUR(E)</i>	<i>CHAMPS D'INTÉRÊT</i>
<p>POIRIER Mario Montréal, poste 2202 mpoirier@telug.quebec.ca</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Intervention de crise • Itinérance et santé mentale • Éthique clinique • Psychopathologie adulte • Pratiques communautaires
<p>VALLIÈRES Évelyne Montréal, poste 2412 evallier@telug.quebec.ca</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recherche quantitative et évaluation de programme • Santé mentale et travail • Victimologie • Délinquance • Formation
<p>LECOMTE Yves Montréal, poste 2205 ylecomte@telug.quebec.ca</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Intervention clinique, psychodynamique • Réadaptation • Réinsertion sociale • Politiques en santé mentale

<p>WALLOT Hubert Québec, poste 5360 hwallot@telug.quebec.ca</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Psychopathologie • Organisation des services de santé mentale • Traitement dans la communauté • Épidémiologie psychiatrique • Suicide • Santé mentale au travail • Droits des usagers • Psychanalyse et thèmes connexes
<p>DEMERS Louis Québec, poste 5406 ldemers@telug.quebec.ca</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation et coordination des services • Communautés de pratiques
<p>BOURDAGES Louise Québec, poste 5402 lbourdag@telug.quebec.ca</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Histoire de vie, développement personnel et professionnel • Sens et projet de formation

Annexe II : Balisage quantitatif de la tâche professorale à la Télé-université : Rapport sur la tâche professorale à la Télé-université : questions et propositions

Les balises quantitatives suivantes sont tirées de la pratique et d'une certaine tradition qui tend à s'implanter de plus en plus à la Télé-université. Elles doivent être interprétées avec souplesse, (C'est nous qui soulignons) ce sont en fait des moyennes, mais certainement pas avec laxisme. Ce sont des durées normales qui correspondent à des projets normaux, l'idée étant qu'avec le temps et le nombre de projets, la durée moyenne des projets tend vers la moyenne des projets normaux.

Tâches d'enseignement

Cours et activités de formation

- 100 jours pour la conception d'un nouveau cours : du dossier de présentation à la mise à l'essai incluse. Si des concepteurs extérieurs sont engagés le nombre de jours sera diminué d'un maximum de 80 jours. Les révisions majeures (refaire un cours en entier) sont traitées comme de nouveaux cours.
- 40 jours pour une révision mineure de cours : du dossier de révision à la mise à l'essai ou à l'offre. Si des concepteurs extérieurs sont engagés le nombre de jours sera diminué d'un maximum de 32 jours.
- 3 jours par cours/année pour des activités pédagogiques reliées à l'encadrement des étudiants (ex. formation de personnes tutrices).
- 5 jours pour l'évaluation d'un cours.

Particularités pour l'encadrement de cours et d'activités d'études avancées

Les normes pour les tâches d'encadrement sont multipliées selon le nombre d'étudiants fondé sur les prévisions de clientèle du programme.

- 30 jours/étudiant pour une thèse.
- 10 jours/étudiant pour un mémoire.
- 4 jours/étudiant pour un essai.
- 2 jours/étudiant pour un cours à contenu ouvert de 3 crédits.
- 3 jours/étudiant pour un cours à contenu ouvert de 6 crédits.

- 0,5 jour/étudiant pour le tutorat programme.
- 0,5 jour/étudiant pour un séminaire en groupe de 3 crédits.
- les tâches reliées à l'encadrement programme devraient être établies pour chacun des programmes concernés et apparaître sous ce volet.

Programmes

Dans le tableau suivant les chiffres représentent le nombre de jours pour chacune des étapes du cycle de vie d'un programme : le développement, le réaménagement, l'évaluation et la révision d'un programme, en fonction du type de programme.

Tableau 7
Tâches liées au cycle de vie des programmes

	Prog. court	Certificat ¹¹	Majeure ¹²	Bacc.	DESS, MA, Ph. D.
Développement original	30	100	100	100	100
Développement par réaménagement	10	30	nsp	nsp	nsp
Évaluation	20	20	25	30	30
Révision	2	30	30	40	40

Dans ce tableau, nous distinguons les programmes qui sont, d'une part, des développements originaux exigeant notamment des études de pertinence sociale et de faisabilité et, d'autre part, ceux qui résultent du réaménagement de programmes existants, comme les programmes courts constituant un sous-ensemble d'un certificat, ou encore les certificats dédiés à une clientèle spécifique et conçus à partir de programmes existants. Dans ce dernier cas, le nombre de jours de développement doit être réduit des 2/3. Les révisions en profondeur d'un programme sont quantifiées comme un nouveau développement.

Tâches de recherche

En moyenne, dans les autres universités, les professeurs passent 35% de leur temps à la recherche, alors qu'à la TÉLUQ, la recherche a occupé à peine 29% du temps selon les plans de travail des trois dernières années. Cette moyenne cache des variations très importantes d'un individu à l'autre (de 0% à 90% comme nous l'avons vu précédemment) et l'expérience laisse soupçonner que les professeurs et les professeures consacrent en général plus de temps à la recherche qu'ils ne le déclarent dans leur plan de travail.

¹¹ Il s'agit ici de certificats qui ne font partie intégralement d'un autre programme ou qui sont un développement original dans (un nouvel axe ou une mineure nouvelle) un programme de majeure ou de baccalauréat.

¹² Il s'agit ici de majeures ou de programmes semblable qui ne font partie intégralement d'un autre programme ou qui sont un développement original dans (un nouvel axe) un programme de baccalauréat.

Il y a toujours une différence entre la norme et ce qu'on réussit à accomplir dans les faits. Comme la recherche est une des trois missions fondamentales de l'université et que chacun devrait y consacrer une partie significative de son temps, il nous apparaît important d'utiliser la norme généralement utilisée dans les autres universités, c'est-à-dire 40% ou 88 jours/an, afin de mettre bien évidence l'importance de la recherche à la Télé-université.

Dans le cadre de notre exercice, nous proposons de plus que les tâches de recherche et de développement pédagogique soient distinguées des charges de développement de cours et comptabilisées dans le volet des tâches de recherche, dans la mesure où elles correspondent aux activités de recherches reconnues à l'article 7.04 de notre convention.

Tâches d'administration

Nous proposons d'inclure dans les tâches d'administration toutes les tâches syndicales, de manière à ce que ce volet corresponde mieux à la distinction service à la collectivité interne/service à la collectivité externe qui a cours dans plusieurs autres conventions collectives.

Tâches reliés à la gestion d'unités académiques

- 145 jours/année pour la direction d'une UER.
- 220 jours/année pour la direction du LICEF.
- 10 jours/année pour la direction d'une unité de recherche accréditée.
- 60 jours/année pour la direction de la recherche de la Télé-université.
- 10 jours/année pour la participation à la Commission des études ou au Conseil d'administration.
- 10 jours/année pour la participation à un CUER.
- 4 jours/année pour la participation au comité de la recherche
- 25 jours/année pour la responsabilité d'un comité de programmes. (Il s'agit ici de comité de programmes regroupant plusieurs professeurs et professeures et plusieurs programmes dans un champ donné)
- 5 jours/année pour le responsable d'un programme.
- 5 jours/année pour la participation à un comité de programme.
- 1 jour/année par cours pour la gestion de la diffusion.

Tâches reliées à la vie académique et syndicale

Nous proposons que ces tâches qui ne sont actuellement pas quantifiées dans la convention collective, soient attribuées à la fonction administrative. Les mécanismes prévus (4.08, 4.09, 4.10) permettent aux professeurs de participer aux activités syndicales sans perte de salaire et au Syndicat de demander des libérations selon les besoins.

- 60 jours/année pour la présidence du conseil professoral
- 60 jours/année pour la présidence du syndicat
- 10 jours/année pour la participation au conseil professoral
- 10 jours/année pour la participation à l'exécutif syndical
- 8 jours/année pour la présidence du comité d'évaluation
- 5 jours/année pour la participation au comité d'évaluation

- 3 jours/année pour la participation au comité de promotion
- 2 jours/année par individu pour la participation à l'assemblée générale et à l'assemblée professorale

Tâches de services à la collectivité :

Les tâches de services à la collectivité sont liées au rôle de contribution sociale de l'Université et, à ce titre, ne peuvent être totalement négligées par les professeurs. Pour cette raison, il apparaît nécessaire de leur attribuer une durée normale (ou moyenne) de 5%, soit 11 jours/an. Rappelons que la convention permet, à certaines conditions, de déclarer ici des activités professionnelles extérieures, régulières et rémunérées, jusqu'à un maximum de 50% de la charge annuelle de l'individu.

Annexe III: Tâches et responsabilités des chargés d'encadrement : article 8.00 de la convention collective

La responsabilité générale

Sous la responsabilité du directeur de l'unité d'enseignement et de recherche concernée et sous la responsabilité fonctionnelle du professeur responsable du cours, la personne salariée assure l'encadrement des étudiants des cours crédités de 2^e et de 3^e cycle qui lui sont assignés.

La personne salariée agit sous l'autorité du professeur responsable du cours ou de l'activité où elle intervient. Selon la nature et les exigences du cours ou de l'activité, la tâche de la personne salariée peut comporter l'organisation, la préparation, la présentation d'activités de formation, les différents types de support à l'étudiant, la correction des travaux, examens, rapports de stage ou de tout autre instrument servant à l'évaluation des apprentissages, et la rétroaction à l'étudiant. De plus, elle est appelée à accomplir certaines activités administratives liées à l'exercice de ses tâches et responsabilités.

Les responsabilités principales

Dans l'accomplissement de sa tâche, la personne salariée peut être appelée :

1. À assister et à encadrer les étudiants dans l'ensemble de leur cheminement dans le cours ou l'activité, y compris pour la réalisation des travaux pédagogiques prévus au cours ou à l'activité;
 2. À planifier, proposer, préparer ou adapter certains éléments du cours ou de l'activité, sous la supervision du professeur et dans le cadre tracé par la description du cours ou de l'activité à l'annuaire;
 3. À planifier, encadrer et animer les conférences télématiques ou téléphoniques, les forums ou les clavardages qui font partie de la formule d'encadrement du cours ou de l'activité;
 4. À initier les appels de démarrage et de suivi lorsque prévus à la formule d'encadrement du cours ou de l'activité;
 5. À faire rapport au professeur ou au directeur de l'Unité d'enseignement et de recherche à laquelle appartient le cours ou l'activité du travail accompli;
- De plus, elle doit :
6. Répondre à toute communication téléphonique ou télématique dans les deux (2) jours ouvrables suivant le jour de la communication;
 7. Corriger les travaux, examens et rapports de stage prévus au cours ou à l'activité et à fournir la rétroaction appropriée à l'étudiant, normalement dans les sept (7) jours ouvrables de la réception du travail ou de l'examen; également, remettre les notes à l'Université dans le délai prescrit au règlement des études des cycles supérieurs

Annexe IV : Salaire: article 18.00 de la convention collective des chargés d'encadrement

18.01 Le salaire est constitué d'un taux horaire, par personne salariée, multiplié par le nombre d'heures d'encadrement total requis par cours et par personne étudiante assignée.

18.02 Le salaire, tel que défini à la clause 18.01, inclut l'indemnité de vacances et toute indemnité payable à titre de congé férié.

18.03 Le taux horaire est versé pour l'exécution des tâches et responsabilités prévues à l'article 8.00 et dans le cadre de l'encadrement des étudiants d'un cours.

- a) Ce taux horaire est accordé à la personne salariée, par personne étudiante, pour l'encadrement des étudiants assignés, dans la mesure où la personne étudiante ne s'est pas prévalué du délai d'abandon avec remboursement.
- b) Dans le cas où la personne étudiante obtient un abandon sans remboursement selon les délais prévus à la réglementation des études, la personne salariée cesse d'être rémunérée à partir de la paie qui suit la confirmation de l'abandon à l'étudiant.
- c) Ce taux horaire est déterminé selon la scolarité complétée et pertinente de la personne salariée et ce, à compter du trimestre d'hiver 2004.

<i>Échelon</i>	<i>Diplôme</i>	<i>Taux horaire</i>
1	Baccalauréat	30,00 \$
2	Maîtrise	35,00 \$
3	PhD	40,00 \$

- d) La personne salariée qui remet à l'Université une attestation officielle d'un diplôme pertinent nouvellement acquis, se verra reclassée le trimestre suivant la réception de cette attestation officielle par la Direction des ressources humaines.

18.04 L'Université détermine le nombre d'heures d'encadrement requis pour chaque cours par étudiant. Pour les cours actuellement offerts, le nombre d'heures d'encadrement par étudiant assigné est celui qui est présentement en vigueur et qui apparaît à l'annexe III.

18.05 À compter du trimestre suivant la signature de la convention, pour tout nouveau cours ajouté à l'offre publique, le nombre d'heures d'encadrement est déterminé par le Conseil d'UER concerné et approuvé par le directeur de l'enseignement et de la recherche.

18.06 À compter du trimestre d'hiver 2005 et ce, jusqu'au 31 décembre 2006, les taux prévus à la clause 18.03 seront majorés annuellement au trimestre d'hiver en conformité avec les paramètres salariaux appliqués par le Gouvernement du Québec aux employés des secteurs public et parapublic, en y faisant les adaptations nécessaires quant aux dates, le cas échéant.

18.07 Le salaire d'une assignation est payable en versements égaux répartis sur vingt (20) semaines, à compter de la période de paie qui suit la date officielle de début de cours.

18.08 La personne salariée qui participe, à la demande du directeur de l'UER, aux comités institutionnels, aux séances de formation, aux instances universitaires et dont la présence est requise, reçoit une compensation de cent cinq dollars (105,00 \$) par demi-journée de présence. Chaque heure de présence excédant trois (3) heures est rémunérée au taux de trente-cinq dollars (35 \$). Cette rémunération inclut les avantages sociaux y compris l'indemnité de vacances et toute indemnité payable à titre de congés fériés. Elle est assujettie aux diverses déductions à la source.

18.09 Le versement du salaire est réparti et effectué à toutes les deux semaines par dépôt bancaire dans l'institution financière choisie par la personne salariée.

18.10 A) En cas d'erreur de dix dollars (10 \$) et plus sur la paie, imputable à l'Université, celle-ci effectue le remboursement dans le jour ouvrable suivant la demande de la personne salariée. En cas d'erreur de moins de dix dollars (10 \$) sur la paie, l'Université effectue le remboursement sur la paie qui suit.

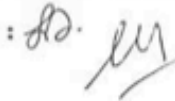
B) Dans le cas d'une erreur sur la paie d'une personne salariée nécessitant un remboursement de trop-perçu, pour un montant inférieur à soixante dollars (60 \$), l'Université avise la personne salariée de la modalité de ce remboursement. Pour toute erreur d'un montant de soixante dollars (60 \$) et plus, l'Université s'entend avec la personne salariée et le Syndicat sur la modalité de ce remboursement.

Annexe V : Tâches des Spécialistes de l'éducation et Spécialiste à la production de médias numérisés : catégorie A

Le Spécialiste des sciences de l'éducation

TELE-UNIVERSITE

DESCRIPION DE FONCTION

1. TITRE SPÉCIALISTE EN SCIENCES DE L'ÉDUCATION
CATÉGORIE : A DATE : 20 novembre 1995
CODE : PA22
APPROBATION : 
2. SOMMAIRE DE LA FONCTION

Sous la direction de la supérieure ou du supérieur immédiat, effectue des tâches relatives au développement et à l'amélioration des activités et des outils pédagogiques. Participe, au plan pédagogique, à la conception, l'élaboration, la rédaction, l'organisation, la structuration et l'évaluation de cours, programmes et autres projets de formation, dans le respect des pratiques de l'établissement.
3. TACHES ET RESPONSABILITES PRINCIPALES
 1. Participe à l'élaboration de programmes d'études, à la conception, la structuration et l'évaluation des activités d'enseignement et d'apprentissage.
 2. Agit en fonction conseil auprès des personnes conceptrices internes et externes en vue de garantir la qualité pédagogique des cours, programmes et projets de formation en conformité avec la mission de l'établissement.
 3. Effectue des études et des recherches en technologie éducative, en pédagogie, ou sur tout autre sujet relevant de son champ d'expertise.
 4. Initie et réalise des projets pédagogiques.
 5. Sensibilise les différentes instances académiques concernées au développement des stratégies d'innovation pédagogique ou de tout autre dossier sous sa responsabilité.
 6. Participe à la conception et à la préparation des instruments d'évaluation et de rétroaction des cours, programmes et projets de formation, s'assure de leur application, analyse et interprète les résultats.
 7. Participe à l'élaboration et au développement de systèmes d'animation et d'encadrement des étudiants et étudiantes.

TELE-UNIVERSITE

DESCRIPION DE FONCTION

TITRE SPÉCIALISTE EN SCIENCES DE L'ÉDUCATION
CATÉGORIE : A

DATE : 20 novembre 1995
CODE : PA22
APPROBATION : *RS MY*

8. Collabore et avec toute personne qui concerne son champ d'activités.
9. Rédige et prépare différents rapports et documents.
10. Maintient à jour ses connaissances relatives à son champ d'activités.
11. Dans l'accomplissement de ses fonctions, cette personne peut être appelée à diriger du personnel de soutien, à collaborer à son entraînement, à répartir le travail, à en vérifier l'exécution et, à la demande du notateur ou de la notatrice, à donner son avis lors de la notation.
12. Accomplit temporairement les tâches d'un poste connexe ou inférieur lorsque requis.
13. La liste des tâches et responsabilités déjà énumérées est sommaire et indicative. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par une personne salariée occupant ce poste. Cependant, les tâches et responsabilités non énumérées ne doivent pas avoir d'effet sur la catégorie.

4. QUALIFICATIONS REQUISES

1. Scolarité : Baccalauréat dans une discipline appropriée notamment en sciences de l'éducation, en technologie de l'enseignement.
2. Expérience : 3 ans d'expérience pertinente.
3. Autre :

Le Spécialiste à la production de médias numérisés : catégorie A

Le spécialiste de la production a comme principale fonction de coordonner et de réaliser les activités de production médiatique destinées au campus virtuel. Il peut aussi produire des documents à d'autres fins que ceux destinés à l'enseignement. Il collabore intimement avec les clientèles de son secteur et conçoit à partir de l'approche pédagogique proposée par le professeur, des documents multimédias qui intègrent les Tic. Il offre également ses conseils et l'expertise dans le choix technologique utilisé pour les productions médiatiques. Il collabore avec les clientèles afin d'assurer une conformité avec les objectifs initiaux de production. Il doit s'assurer du bon fonctionnement des productions et voit à l'embauche des

spécialistes et techniciens qui sont nécessaires à leur réalisation. Il a la responsabilité de diriger l'équipe de production.

Il a également comme fonction de voir à la gestion et à la planification des productions. Cela le confine à faire des tâches administratives en assurant le suivi budgétaire des productions. Dans ce contexte, il rédige et prépare les devis de médiatisation, documente l'évolution du projet et rédige les rapports d'étape en estimant les coûts. Il formule des demandes quant à l'embauche de personnels désignés pour la réalisation des documents et assure le suivi de leur travail. Il s'assure de la conformité des coûts estimés et réels de production. Il fait rapport et réalise le budget global du secteur.

Une des tâches importantes consiste à l'archivage des documents. Il est responsable de la mise sur pied d'un répertoire permettant le classement des productions.

Dans l'exécution de ses fonctions, il peut diriger du personnel de soutien et le cas échéant, à collaborer à sa formation. Tout comme les autres professionnels de sa classe d'emploi, il est amené à collaborer à la notation des personnels mis sous sa responsabilité.

Enfin, la description de tâche se veut sommaire et indicative et ne se veut pas une liste complète. Cependant, précisons tout comme pour le spécialiste des sciences de l'éducation, cela n'a pas pour effet d'impliquer ce type de fonction dans des tâches non énumérées par la description de fonction.

Annexe VI : Échelle salariale des professionnels de la Télug

Il y a une seule échelle salariale pour les professionnels. La semaine de travail est de 35 heures. L'échelle comporte 14 échelons et le salaire annuel en janvier 2002 s'étalonnait de 34 510 à 65 425 \$.

Échelon	Salaire
01	34 510
02	37 187
03	40 075
04	43 250
05	47 981
06	49 878
07	51 869
08	53 944
09	56 145
10	58 405
11	60 801
12	62 297
13	63 830
14	65 425