

Contrat d'affiliation **Université du Québec en Outaouais et Pavillon du Parc**

Bilan

Une alliance réussie entre université et milieu de pratique

Contexte

Suite à l'autorisation du ministre de la santé et des services sociaux, le 21 août 2006, le recteur de l'Université du Québec en Outaouais (UQO) et le directeur du Pavillon du Parc signaient le contrat d'affiliation (Document 1) qui unissait les deux établissements. Le présent rapport identifie les différentes réalisations accomplies depuis cette date. Il sera soumis avec la demande de renouvellement du contrat d'affiliation.

Le cadre de présentation des réalisations s'inspire du *Cadre de référence pour la désignation universitaire des établissements du secteur des services sociaux : Mission, principes et critères* (MSSS, 2010). Bien que le Pavillon du Parc ne soit pas un établissement désigné universitaire, les dimensions de la mission universitaire, les principes directeurs et les critères de désignation énoncés dans ce cadre de référence structurent le contenu de ce rapport. Ainsi, les réalisations seront présentées selon les dimensions suivantes :

1. La recherche
2. L'enseignement et la formation pratique des stagiaires
3. Le transfert des connaissances
4. Les pratiques de pointe
5. L'évaluation des modes d'intervention
6. Le rayonnement

Condition préalable : agrément pour la qualité des services

Soulignons que le Pavillon du Parc s'est vu décerner un agrément inconditionnel par Agrément Canada en décembre 2009. Agrément Canada a évalué la qualité des services offerts à partir des dimensions suivantes : approche centrée sur la population, accessibilité, sécurité, milieu de travail, services centrés sur le client, continuité des services, efficacité et efficience. La reconnaissance exceptionnelle du Pavillon du Parc par Agrément Canada vient donc souligner la qualité des services offerts par cet établissement (Document 2). Cet agrément inconditionnel n'est pas repris dans toutes les dimensions présentées dans ce document, mais les lecteurs doivent se rappeler de cet agrément comme un aspect transversal présent dans toutes les dimensions présentées.

1. La recherche

Le contrat d'affiliation a permis la consolidation de la recherche au Pavillon du Parc et le renforcement de collaborations établissement – milieu universitaire à cet égard. Les activités suivantes rendent compte de cette dimension :

- Mise en place du Comité de recherche du Pavillon du Parc dont deux membres sont des professeurs de l'UQO.
- Adoption de la programmation de recherche du Pavillon du Parc « Contribuer à construire des communautés inclusives » (Pavillon du Parc, 2008) développée en partenariat avec l'UQO. La programmation de recherche prend en compte les intérêts cliniques et ceux de la recherche (Document 3).
- Intégration du volet recherche dans la planification stratégique du Pavillon du Parc :
 - Planification stratégique 2006-2010 : le Pavillon du Parc a identifié douze enjeux dont l'un d'eux cible le *Dialogue avec nos partenaires de l'enseignement pour consolider la formation et la recherche*, car nous devons soutenir, intégrer les résultats de la recherche et être un acteur actif du développement de la main-d'œuvre.
 - Planification stratégique 2011-2015 : un enjeu stratégique est défini : *De la recherche intégrée et en soutien au développement et à l'évaluation de meilleures pratiques : Avec nos partenaires de l'enseignement, consolider le développement, l'innovation, la formation, la recherche et le transfert des connaissances*.
- Promotion, soutien, développement et consolidation de la recherche par quelques activités telles que :
 - La création de la Direction du développement, de la qualité et de la recherche (DDQR).
 - Une adhésion au Consortium National de Recherche sur l'Intégration Sociale (CNRIS) et une participation active au sein de son conseil d'administration.
 - Être un des trois établissements gestionnaires du Comité d'éthique à la recherche désigné selon l'article 21 du Code civil pour les centres de réadaptation en déficience intellectuelle et les troubles envahissants du développement du Québec.
 - Obtention d'un financement du CNRIS dans le cadre de son *Programme de soutien au démarrage de la recherche en établissement*.
 - Création d'un poste d'agent de planification, de programmation et de recherche dédié à la recherche et qui en coordonne les activités.
 - Tenue d'un registre contenant les activités de recherche et de développement auxquelles le Pavillon du Parc est associé, notamment les projets de recherche, les banques de recherche, les chaires et les équipes de recherche (Document 4, registre en date du 25 janvier 2011).
 - Identification d'un onglet « Recherche » sur le site Internet.
- Promotion de la réalisation des projets de recherche dans l'établissement et soutien aux chercheurs qui en sont responsables.
 - Matériel pour la demande d'évaluation de la convenance institutionnelle (Document 5)
 - Élaboration d'une démarche de reconnaissance du statut de chercheur affilié (Document 6) et liste des chercheurs ayant réalisé des projets de recherche en association avec le Pavillon du Parc (Document 7).

- Réalisation de projets de recherche et de développement en partenariat entre les chercheurs de l'UQO et le Pavillon du Parc (Document 8).
- Identification d'une grille permettant l'évaluation scientifique des projets de recherche (Document 9).
- Soutien financier pour la création de la *Chaire de recherche sur les identités et les innovations professionnelles en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement* dont le titulaire est Jean-Claude Kalubi, Université de Sherbrooke.
- Démarche de création de la *Chaire interdisciplinaire de recherche Littérature et Inclusion*, une initiative conjointe du Pavillon du Parc, de l'UQO et des Équipes de recherche en littérature et inclusion (ÉRLI) (Document 10).
- Sollicitation de nouveaux chercheurs de l'UQO en vue de réaliser des projets conjoints :
 - Présentation de la programmation de recherche lors de rencontres départementales (psychologie et psychoéducation), de responsables de modules ou de départements (sciences infirmières et études langagières).
- Soutien aux études doctorales : Julie Ruel, agente de planification, de programmation et de recherche (APPR) a pu intégrer ses travaux de doctorat au contexte clinique de l'intervention et a soutenu avec succès sa thèse intitulée « *Travail en réseau, savoirs en partage et processus en jeu en contexte d'innovation : une transition planifiée vers le préscolaire d'enfants ayant des besoins particuliers* » sous la direction de M. André C. Moreau et Mme Johanne April, professeurs à l'UQO. Doctorat avec mention d'excellence.

La démarche doctorale a permis de s'intéresser et d'approfondir les transitions de vie avec un regard particulier sur les transitions scolaires. À cet effet, dès 2006, elle fut cochercheur dans un projet intersectoriel (Moreau, Ruel et Bourdeau, 2006-2008) sous la coordination de Mme Lise Bourdeau de la Commission scolaire au Coeur-des-Vallées. Cette recherche a permis le développement du livre électronique « *Carte routière vers le préscolaire. Guide pour soutenir une transition de qualité des enfants ayant des besoins particuliers* » (Ruel, Moreau, Bourdeau et Lehoux, 2008) disponible au <http://w3.uqo.ca/transition/>.

Une deuxième recherche sous la coordination de Mme Lynne Sabourin de la Commission scolaire des Draveurs (Moreau, Ruel, Julien-Gauthier et Sabourin, 2009-2012) porte sur les deux autres transitions scolaires « *Recherche-action en vue de soutenir des transitions de qualité vers le secondaire et vers la vie adulte* ».

Enfin, en continuité avec ce doctorat, une subvention de recherche a été attribuée par le ministère de l'Éducation du Loisir et du Sport pour le projet de recherche « *Les pratiques de transition lors de la rentrée des enfants au préscolaire* » (Ruel, Moreau, Bérubé et April, 2011-2015). Ces projets ont des retombées directes sur l'intervention clinique et définissent ainsi des meilleures pratiques cliniques basées sur la recherche et élaborées avec les milieux et personnes concernées.

Deux autres employées sont actuellement en processus doctoral. Un soutien afférent sera défini pour permettre que leur recherche puisse s'inscrire dans la pratique clinique.

Pour sa part l'UQO reconnaît dans son *Plan stratégique de la recherche et de la création* (Document 11) l'importance de mobiliser les ressources autour d'enjeux de recherche communs :

Le plan vise la mobilisation des ressources institutionnelles en vue de faciliter le développement de potentiels régionaux d'expertise en recherche et innovation. Dans sa quête d'excellence, l'université cherche à associer une préoccupation régionale aux

domaines de recherche qu'elle souhaite privilégier, et ce, afin d'assumer son rôle au niveau du bien-être des régions qu'elle dessert (UQO, 2009, p. 2).

L'UQO reconnaît aussi et valorise les professeurs qui réalisent des activités de recherche en partenariat avec les milieux de pratique. Un *Prix d'excellence pour l'implication dans le milieu pour les professeurs*¹ a même été institué par le Secrétariat général de l'UQO pour souligner cette implication des professeurs dans les milieux de pratique.

2. L'enseignement et la formation pratique

La dimension du bilan portant sur l'enseignement et la formation pratique identifie d'abord que l'UQO met tout en œuvre afin de dispenser une formation initiale de qualité, formation qu'elle veut la plus adaptée aux besoins des clientèles desservies par le Pavillon du Parc (Document 12). Pour appuyer l'avancement des pratiques, l'UQO soutient notamment le déploiement de stagiaires dans les milieux de pratique.

Le Pavillon du Parc a grandement augmenté ses offres de stage pour plusieurs ordres d'enseignement soit secondaire, collégial et universitaire. Une *Politique sur l'enseignement pratique et les stages en milieu de travail* a été élaborée (Document 13). Une procédure a été écrite concernant les étudiants qui veulent faire un *Projet d'intervention, de recherche ou de mémoire* au Pavillon du Parc (Document 14) ainsi qu'une procédure sur les *Stages avec les établissements de formation professionnelle, les collèges et les universités* (Document 15).

Dans le cadre du présent bilan, les activités répertoriées concernent les stages universitaires qui se sont déroulés avec les étudiants de l'UQO (Document 16). Par sa mission d'adaptation et de réadaptation, le Pavillon du Parc accueille surtout des stagiaires provenant des départements de psychoéducation et de travail social. Depuis 2009, il reçoit aussi des stagiaires du département des études langagières dans un souci de traduire et d'adapter du matériel pour les personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement.

Les stages sont en majorité des stages de formation pratique. Les stages de deuxième cycle peuvent comporter un volet de développement et d'implantation d'un programme dans les milieux de pratique. Les superviseurs des stages sont des professionnels du Pavillon du Parc. Une formation *L'art de superviser des stagiaires* a été offerte à plus de 32 employés du Pavillon du Parc en soutien au développement de leurs compétences à recevoir des stagiaires. Trois superviseurs recevant des stagiaires en service social ont reçu pour leur part une formation du département de service social de l'UQO.

Une autre modalité, expérimentée à l'hiver 2011, permet un rapprochement université – milieu. Dans le cadre du cours PSE7093 – *Élaboration et évaluation de programmes d'intervention*, quatre étudiantes de maîtrise en psychoéducation mettront en application les notions d'évaluation de programmes par le biais d'un projet concret du Pavillon du Parc. Les étudiantes auront à construire un modèle logique, ainsi qu'un devis d'évaluation qui sera ensuite remis au Pavillon du Parc.

Afin de favoriser le développement d'un intérêt pour réaliser des stages auprès des personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement, une entente entre la Fondation de l'UQO, la Fondation du Pavillon du Parc et le Pavillon du Parc permet de décerner deux bourses particulières : Bourses d'excellence Fondation Pavillon du Parc et Pavillon du Parc (Document 17) pour des étudiants qui font leur stage en Outaouais auprès de la

¹ Secrétariat général. Règlements, directives, politiques et procédures (2010). *Politique relative aux prix et aux distinctions*. Gatineau, UQO.

population ciblée. Une bourse de premier cycle (1000 \$) et de deuxième cycle (2000 \$) sont disponibles. À ce jour, une bourse de 1^{er} cycle (automne 2008) et de 2^e cycle (automne 2009) ont été distribuées. Aussi, à deux reprises (été 2009 - été 2010), le Pavillon du Parc a soutenu et accueilli deux étudiants qui ont bénéficié de la *Bourse de premier cycle d'initiation à la recherche (stage d'été)* du CNRIS, leur permettant de se familiariser et de contribuer à des activités de recherche réalisées au Pavillon du Parc.

Pour ce qui est de la formation, trois employés du Pavillon du Parc agissent à titre de chargés de cours aux départements de psychoéducation et de psychologie ainsi que d'éducation. De même, l'UQO a reconnu, à titre de professeure associée, une employée du Pavillon du Parc. Aussi, les intervenants du Pavillon du Parc participent régulièrement à titre d'invités dans les cours dispensés à l'UQO, lorsque la thématique est en lien avec la mission du Pavillon du Parc.

En tant qu'organisation, le Pavillon du Parc valorise la formation et le développement de ses employés. Il soutient notamment la formation universitaire de premier cycle à l'UQO pour les éducateurs dont les postes ont été transformés en postes de psychoéducateurs. Huit employés du Pavillon du Parc se sont prévalus de cette possibilité. Le Pavillon du Parc a maintenant plus de 45 intervenants qui ont le titre d'emploi de psychoéducateurs/spécialistes en réadaptation psychosociale. Avec les changements apportés par la loi 50, le Pavillon du Parc va soutenir les bacheliers en psychoéducation en vue de l'obtention de leur diplôme de deuxième cycle afin de répondre aux exigences de leur ordre professionnel, leur permettant ainsi d'être reconnus à titre de psychoéducateurs. Une proposition vise notamment les stages pour les employés du Pavillon du Parc qui voudraient réaliser leur stage en cours d'emploi. Les employés qui s'engagent dans une formation de cycle supérieur peuvent bénéficier de conditions qui vont faciliter leur démarche.

Le Pavillon du Parc encourage aussi la participation des intervenants du Pavillon du Parc aux microprogrammes de formation universitaire-DI de l'Université du Québec à Trois-Rivières, en partenariat avec la Fédération Québécoise des centres de réadaptation en déficience intellectuelle et en trouble envahissement du développement (FQCRDITED). Dix-neuf employés ont participé à ce microprogramme. Sept autres employés ont participé au programme national de formation - certificat TED et une employée a complété le programme national de formation - diplôme de deuxième cycle en supervision intervention TED.

Le Pavillon du Parc contribue grandement au développement de pratiques professionnelles de qualité par une offre de formations variées qui tient compte de l'évolution des réalités des personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement. Ainsi, depuis 2006, plus de 3 % du budget de la masse salariale a été utilisé pour favoriser la formation en cours d'emploi pour les employés du Pavillon du Parc. Un *Cadre de référence des activités de formation et de développement professionnel au Pavillon du Parc* a été élaboré (Document 18). Il présente un cadre général ayant pour objectif de soutenir la planification, la réalisation, le suivi et l'amélioration des activités de formation et de développement au Pavillon du Parc.

Le Pavillon du Parc dispose d'APPR pour chacun des programmes dispensés. Les premières offres de service qui ont été écrites étaient basées sur les données probantes. Le Pavillon du Parc procède actuellement à leur révision en s'assurant de s'appuyer encore sur les données probantes ou sur des pratiques prometteuses. Un poste d'APPR a été développé et dédié à l'évaluation de programme afin d'assurer ce lien entre les programmes déployés et les meilleures pratiques reconnues. Des postes dédiés au soutien des activités cliniques verront le jour sous peu pour assurer la supervision des intervenants et pour contribuer à la qualité des services.

3. Le transfert des connaissances

Un cadre général de transfert des connaissances est en démarche de finalisation et doit s'implanter dès l'hiver 2011 afin d'accroître la qualité des activités de transfert et d'intégration suite à des activités de recherche.

Cependant, le Pavillon du Parc a déjà établi des processus afin de favoriser les activités de valorisation, de transfert et de partage des savoirs (Document 19). Voici quelques choix réalisés :

- Présentation dans l'*Entre-nous*, journal interne du Pavillon du Parc, des recherches qui se déroulent au Pavillon du Parc ou de leur résumé lorsqu'elles se terminent.
- Invitation aux chercheurs ayant réalisé, en tout ou en partie leur recherche au Pavillon du Parc, à présenter leurs résultats lors d'un midi-causerie ou lors d'autres rencontres prévues à cette fin.
- Organisation de colloques scientifiques.
- Diffusion par des publications d'articles scientifiques et professionnels, de présentations dans les colloques, les conférences, contribution à des livres, etc. (Document 20).
- Utilisation des données probantes dans l'écriture des offres de service, des processus cliniques, des guides de pratique et des standards de pratique.
- Rencontres où la dimension de transfert est importante : Colloque du personnel et journée annuelle du Conseil multidisciplinaire. Les thèmes du colloque ont été au cours des dernières années : Le vieillissement de la clientèle (2006); Une question d'équilibre (2007); Le travail d'équipe et le travail en réseau (2008); La diversité culturelle (2009) et La littératie (2010). Les journées annuelles du conseil ont pour leur part porté sur : La démarche PI/PSI (2007); Le multiculturalisme (2008); La protection et la vulnérabilité (2009) et L'identité professionnelle (2010). Au cours de ces activités de transfert, les professeurs de l'UQO ont souvent été mis à contribution par leurs expertises variées.

4. Les pratiques de pointe

En tant qu'établissement affilié à l'UQO et en tant qu'établissement ayant un mandat d'offrir des services spécialisés, le Pavillon du Parc soutient le développement de services de pointe et le déploiement de services conçus selon les meilleures pratiques dans le domaine de l'inclusion et des services aux personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement. Cette dimension est au cœur de la qualité des services.

Les attributs suivants désignent les caractéristiques d'une pratique de pointe² :

1. Elle constitue une expertise spécifique et bien circonscrite.
2. Elle représente une innovation par rapport aux pratiques courantes, soit une amélioration d'une pratique existante, soit le développement d'une nouvelle pratique.
3. Elle fait l'objet d'un processus d'élaboration allant jusqu'à l'implantation et à l'actualisation.
4. Elle est obligatoirement associée à la recherche et à l'évaluation.
5. Elle fait l'objet de transfert et de mobilisation des connaissances au sein de l'établissement.
6. Elle est élaborée dans une perspective de transfert à d'autres organisations.

² Ministère de la santé et des services sociaux. *Cadre de référence pour la désignation universitaire des établissements du secteur des services sociaux : Mission, principes et critères*. Gouvernement du Québec (2010), p. 19

Spécifiquement, deux pratiques ont été recommandées par les évaluateurs d'Agrément Canada afin d'être reconnues pratiques exemplaires. L'une d'elles a été attribuée, le **Programme cadre à l'adulte** qui concerne les mesures de soutien et l'instrumentation aux projets de vie des adultes pour qu'ils puissent être au cœur des décisions qui les concernent. Une deuxième pratique recommandée par les visiteurs **Les services spécialisés à l'enfance : Intervention précoce intensive (IPI) et Intervention comportementale intensive (ICI)** déployés en contexte inclusif. Cette pratique permet d'assurer des services intensifs à la petite enfance en déficience intellectuelle et en trouble envahissant du développement, incluant la démarche de transition vers le préscolaire. Cette dernière fait l'objet d'une recherche³. Les données recueillies sont actuellement en diffusion et permettent de définir de nouveaux standards pour les programmes d'intervention précoce en déficience intellectuelle pour les enfants recevant de tels services en contexte inclusif.

Une pratique de pointe relative au développement de réseau personnel est en implantation et son cadre d'évaluation sera déposé d'ici l'été 2011.

5. L'évaluation des modes d'intervention

Par son mandat d'offrir des services spécialisés, le Pavillon du Parc se doit de mettre en œuvre des processus qui soutiennent des interventions de qualité. Les paragraphes suivants présentent des choix organisationnels pour soutenir l'évaluation des interventions.

Le Pavillon du Parc a adopté un *Cadre de gestion de l'évaluation au Pavillon du Parc* (Pavillon du Parc, 2010) (Document 21). Ce cadre de gestion oriente l'exercice d'évaluation ainsi que de l'évaluation de la performance entrepris par le Pavillon du Parc. Il résume le modèle global et intégré préconisé par l'établissement en y présentant les éléments essentiels sur lesquels repose l'évaluation. Il a pour but également de faciliter l'intégration des processus d'évaluation dans les pratiques professionnelles et organisationnelles en précisant les modalités et les paramètres de la démarche évaluative.

Pour appuyer l'évaluation des interventions, les agents de planification, de programmation et de recherche ainsi que les cadres de l'établissement ont bénéficié d'une formation sur le *Modèle logique opérationnel* qui servira de base à la modélisation de toute intervention réalisée au Pavillon du Parc, de sa planification à son évaluation. Ce processus structuré est en voie d'implantation. Ce faisant, l'orientation actuelle de l'établissement est d'associer et de consolider une démarche formelle d'évaluation à tous les programmes dispensés au Pavillon du Parc. L'évaluation servira ainsi à engendrer une information rigoureuse permettant aux gestionnaires et aux intervenants de valider, d'ajuster ou de modifier leurs programmes ou interventions pour tenir compte de ces données.

La réévaluation des offres de service qui est en cours est une autre occasion d'évaluer les services déployés et de réajuster les services et les outils d'intervention pour tenir compte des données probantes ou des pratiques prometteuses. Par la suite, des guides de pratique et des standards de pratique seront rédigés ou bonifiés. Ils serviront notamment lors de l'évaluation des interventions. Ces guides ou standards comprendront les outils d'évaluation et cliniques reconnus ou en voie de l'être. Considérant l'évolution des connaissances, un processus de révision continue sera mis en place.

³ Portrait de la participation sociale des enfants 0-5 ans (Moreau, A. C. et Normand, C.L., UQO en collaboration avec le Pavillon du Parc)

Pour ce qui est de la satisfaction de la clientèle, le Pavillon du Parc a procédé à une évaluation de l'expérience vécue de sa clientèle par un sondage en 2006. Présentement, il finance un projet de recherche de deux professeures de l'UQO : *Évaluation qualitative du contexte qui module l'expérience vécue au contact des services offerts au Pavillon du Parc* (LeBlanc et Robert) réalisée auprès de personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement, leur famille ou leurs proches.

6. Le rayonnement

Rappelons d'abord la reconnaissance des pratiques exemplaires par Agrément Canada. De plus, les nombreuses contributions identifiées à la dimension 4. *Transfert des connaissances* (diffusion, présentations, articles, etc.) ont favorisé le rayonnement de l'établissement sur le plan de la contribution scientifique et professionnelle, tant au plan local, régional, national qu'international. Plusieurs publications et présentations soutiennent ce rayonnement.

Des employés du Pavillon du Parc ont participé à l'élaboration de deux guides de pratiques dont les démarches ont été coordonnées par la FQCRDITED : *Guide de pratique relatif au service spécialisé d'assistance éducative aux familles et aux proches – DI*; *Guide de pratique relatif au service spécialisé en CRDITED – Accès / Évaluation / Orientation*.

Enfin, le Pavillon du Parc s'est vu décerner quelques prix au cours des dernières années permettant ainsi la reconnaissance et le rayonnement de cet établissement et de ses employés (document 22).

Conclusion

L'écriture du Bilan en vue de la demande de renouvellement du Contrat d'affiliation entre l'UQO et le Pavillon du Parc a fourni un temps d'arrêt afin d'identifier ce qui s'est réalisé depuis 2006. Cela a permis de mettre en évidence l'évolution des activités de recherche, d'enseignement et de formation, de transfert de connaissances, des pratiques de pointe, d'évaluation des interventions et du rayonnement du Pavillon du Parc. L'affiliation Pavillon du Parc – UQO crée un contexte favorable au développement de collaborations et de réalisations qui contribuent à l'avancement des services aux personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement par des professionnels formés, compétents et engagés.

Le renouvellement du Contrat d'affiliation permettra la poursuite et l'enrichissement des démarches entreprises. Il s'inscrit aussi dans l'objectif de la planification stratégique de l'Agence de santé et de services sociaux de l'Outaouais 2010-2015 qui vise accroître les partenariats avec les milieux de recherche, ainsi que des mécanismes de transfert de pratiques exemplaires et innovatrices au sein du réseau régional de santé et de services sociaux (objectif : 6.1.3). Il s'inscrit aussi dans les orientations de la planification stratégique de l'UQO 2009-2014 qui vise à intensifier le rayonnement de l'UQO (orientation 3) et les axes d'interventions et les objectifs s'y rattachant.

DOCUMENT 1

CONTRAT D’AFFILIATION

ENTRE

L'**Université du Québec en Outaouais**, corporation légalement constituée ayant son siège social au 283, boulevard Alexandre-Taché à Gatineau, Province de Québec, représentée par Monsieur Jean Vaillancourt, recteur et Monsieur Denis Dubé, vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, personnes légalement autorisées aux présentes tel qu'en fait foi copie de la résolution n° XX de son Conseil d'administration et dont copie est annexée aux présentes

Ci-après appelé l'Université

ET

Le **Pavillon du Parc**, personne morale dûment constituée ayant son siège social au 768 boulevard St-Joseph à Gatineau, Province de Québec, représentée par Monsieur Pierre Boucher, président du Conseil d'administration, Monsieur Thierry Boyer, directeur général, personnes légalement autorisées aux présentes par les résolutions n° 3018 adoptée par le Conseil d'administration le 16 mai 2001 et n° 3295 adoptée par le Conseil d'administration le 13 avril 2005, et dont copie est annexée aux présentes.

Ci-après appelé l'Établissement

OBJECTIFS DE L'ENTENTE :

Améliorer et consolider l'expertise spécialisée d'adaptation et de réadaptation, d'enseignement et de la recherche dans le domaine de la déficience intellectuelle et des troubles envahissant du développement afin de favoriser une meilleure inclusion des personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement.

De manière complémentaire, établir des modalités de fonctionnement aux fins de la réalisation de l'objectif énoncé ci-dessus.

PRÉAMBULE :

ATTENDU QUE L'UNIVERSITÉ désire assurer à ses professeurs, chercheurs et étudiants l'accès aux services offerts par l'Établissement en regard de la formation et de la recherche;

ATTENDU QUE L'ÉTABLISSEMENT désire assurer à son personnel dédié à la formation et la recherche l'accès aux services offerts par l'Université en regard du soutien à la formation et à la recherche;

ATTENDU QUE L'UNIVERSITÉ a la volonté d'offrir à l'Établissement de contribuer à la formation et à la recherche dans le cadre de sa mission de soutien aux personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement et à leurs proches;

ATTENDU QUE L'ÉTABLISSEMENT dispose de certaines ressources et d'expertises utiles à la formation et à la recherche universitaire dans le domaine de la déficience intellectuelle et des troubles envahissants du développement;

ATTENDU QUE L'UNIVERSITÉ ET L'ÉTABLISSEMENT partagent des objectifs communs quant au développement de la recherche et de la formation comme moyen privilégié d'améliorer la qualité des services offerts aux citoyens;

ATTENDU QU'il existe déjà des liens étroits de collaboration entre les parties eu égard à la formation et à la recherche;

ATTENDU QUE L'UNIVERSITÉ ET L'ÉTABLISSEMENT reconnaissent la nécessité de coordonner leurs activités dans les domaines de la déficience intellectuelle et des troubles envahissants du développement afin d'optimiser leurs ressources respectives dans la poursuite de leur mission;

ATTENDU QUE L'UNIVERSITÉ, est responsable de la gestion des stages et du déploiement des stagiaires dans les milieux de pratique;

ATTENDU QUE L'UNIVERSITÉ ET L'ÉTABLISSEMENT reconnaissent et déclarent que le présent contrat d'affiliation s'inscrit à l'intérieur de leurs missions respectives et complémentaires;

ATTENDU QUE L'ÉTABLISSEMENT, conformément à l'article 110 de la Loi sur les services de santé et services sociaux, a consulté l'Agence régionale de la santé et des services sociaux de l'Outaouais relativement au présent contrat;

ATTENDU QUE L'ÉTABLISSEMENT, conformément à l'article 110 de la Loi sur les services de santé et services sociaux, a obtenu l'autorisation du Ministre de la santé et des services sociaux de signer le présent contrat, autorisation annexée aux présentes;

LES PARTIES CONVIENNENT :

Des définitions suivantes dans le cadre du présent contrat et de ses annexes:

- 1.1. **CRDI associés:** désigne les centres de réadaptation en déficience intellectuelle associés à l'Établissement dans le cadre de recherches multicentriques selon des ententes de services spécifique, dans le but de promouvoir et de réaliser des activités conjointes de formation ou de recherche.
- 1.2. **Comité de recherche:** le Comité de recherche, créé par l'Établissement, constitué de représentants de l'Université et de l'Établissement, dont la composition et le mandat sont définis à l'Annexe 4.
- 1.3. **Comité conjoint :** comité créé en vertu de l'article 2.2 de ce contrat.
- 1.4. **Formation :** activité comprise dans un programme de premier, deuxième ou de troisième cycle universitaire ou dans un programme de perfectionnement, dispensée *en lien* avec les services de l'Établissement.

- 1.5. Étudiant : toute personne disposant d'un statut d'étudiant à l'Université.
- 1.6. Département : tout département de l'Université dont certaines activités de formation ou de recherche peuvent se dérouler en lien avec l'Établissement.
- 1.7. Loi : la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., chapitre S-4.2) et ses règlements.
- 1.8. Personnel universitaire : tout employé de l'Université assumant des activités de formation et/ou de recherche (professeur, chercheur post-doctoral, chargé de cours, etc.) ou contribuant à des activités de formation et de recherche (agents de stage, professionnel de recherche, etc.).
- 1.9. Règlement sur le développement des activités de recherche : le Règlement adopté par l'Établissement à l'égard des activités de recherche (Annexe 2).
- 1.10. Politique sur l'enseignement pratique et les stages en milieu de travail: la politique et les procédures adoptées par l'Établissement à l'égard des activités de formation reliées à la formation pratique s'adressant aux stagiaires (Annexe 3).
- 1.11. Professionnel ou praticien chercheur: tout employé de formation universitaire de l'Établissement qui participe à des activités de formation ou de recherche qu'il soit dégagé en tout ou en partie et qui :
- participe à la formulation et à la réalisation de recherches;
 - collabore à la rédaction de documents pédagogiques à l'intention des praticiens;
 - collabore à des activités de communication scientifique ou de diffusion dans l'établissement.
- 1.12. Programme : ensemble cohérent d'activités de formation sanctionnées par l'Université. Le programme est défini par ses objectifs. Il est administré par le responsable de programme de l'Université nommé à cet effet.
- 1.13. Recherche : ensemble d'activités liées aux travaux d'analyse ou d'expérimentation réalisés dans le cadre d'un programme de recherche ou d'un projet spécifique, subventionné ou non, dans l'Établissement ou mettant à contribution ses ressources ou services dans le but d'acquérir des connaissances nouvelles ou d'améliorer des connaissances existantes. Comprend aussi les travaux de recherche d'étudiants réalisés en lien avec l'Établissement dans le cadre d'un programme de formation universitaire.
- 1.14. Stage : période de temps déterminée pendant laquelle un étudiant est accueilli au sein de l'Établissement, dans le cadre de sa formation.
- 1.15. Usager: personne présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement, inscrite à un ou plusieurs services offerts par l'Établissement.
- 1.16. Chercheur ou chercheur autonome: personne qui détient un doctorat et qui prend activement part à la direction intellectuelle d'une recherche, qui participe de façon significative au déroulement de la recherche

Des clauses générales :

- 1.17. Les présentes constituent un contrat d'affiliation au sens de l'article 110 de la Loi, entre l'Université et l'Établissement. Il régit les activités d'enseignement et de recherche menées conjointement par l'Université et l'Établissement, dans le domaine de

l'intervention auprès des personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement, et de leurs proches. ;

- 1.18. Aucune clause du contrat ne peut être interprétée comme pouvant porter atteinte à l'autonomie administrative de chacune des parties ou pouvant limiter leurs droits, obligations et privilèges dans la poursuite de la mission qui leur est propre;
- 1.19. Les dispositions de la Loi ont préséance sur toute disposition du présent contrat qui y serait contraire;
- 1.20. L'orientation générale de la mission de recherche de l'Établissement est définie à l'Annexe 1 « Énoncé de la mission et description des programmes et des services du Pavillon du Parc ». La position de l'Établissement eu égard aux activités d'enseignement et de recherche s'inscrit dans le cadre de sa politique sur les activités de recherche (Annexe 2) et de sa politique sur l'enseignement pratique et les stages en milieu de travail (Annexe 3). Ces annexes déterminent la nature et les buts de la recherche et de la formation effectués au sein de l'Établissement.
- 1.21. Les capacités d'accueil d'étudiants au sein de l'Établissement selon les différents programmes, sont convenues entre les parties sur une base annuelle pour la période couverte par le présent contrat.

2. Des obligations conjointes :

L'Université et l'Établissement s'engagent conjointement à :

- 2.1. Respecter l'*Énoncé de mission* tel que défini à l'Annexe 1 du contrat;
- 2.2. Créer un comité conjoint, relevant de l'Établissement et de l'Université :
 - 2.2.1. composé également de deux personnes désignées par l'Établissement et deux personnes désignées par l'Université
 - 2.2.2. dont la présidence est assurée en alternance annuellement par chacune des parties (présidence qui assure les convocations et suivis des rencontres)
 - 2.2.3. dont la durée du mandat est celle de la présente entente;
 - 2.2.4. qui se réunit au moins deux fois par année;
 - 2.2.5. et dont le mandat est de :
 - clarifier et définir les responsabilités respectives des parties, leur soumet toute recommandation à cet égard et voit à l'application des moyens requis approuvée par chaque partie;
 - déterminer :
 - .1. les programmes et les activités communes;
 - .2. les responsabilités spécifiques à chaque partie dans la réalisation de ces programmes et activités;
 - discuter les préoccupations propres de chacune des parties en regard des objets du contrat;
 - examiner et chercher à résoudre toutes les questions litigieuses apportées par chacune des parties en regard de l'interprétation ou de l'exécution de toute clause du contrat;

- étudier et préciser les modifications pouvant être apportées au contrat et faire les recommandations nécessaires aux parties;
- 2.3. Planifier conjointement, en tenant compte des orientations dégagées par le Comité conjoint, la formation et la recherche, de même que les conditions et modalités de réalisation de ces activités. Cette planification porte notamment sur l'organisation de la formation, la disponibilité et les qualifications des ressources professionnelles, les services de l'Établissement accessibles aux stagiaires, les services connexes ainsi que sur l'évaluation des stages. La planification des activités de formation et de recherche est effectuée conjointement et annuellement.
 - 2.4. Les parties conviennent qu'à compter de l'entrée en vigueur du contrat, les règlements de l'Université et ceux de l'Établissement s'appliquent aux étudiants, aux professionnels et aux professeurs et chercheurs oeuvrant dans l'Établissement. En cas de conflit entre les dispositions des règlements de l'Université et ceux de l'Établissement, ces derniers prévalent. Dans un tel cas, les parties conviennent de travailler à l'harmonisation de ces règlements.
 - 2.5. Prendre les mesures appropriées à l'égard de tout étudiant dont la conduite devient préjudiciable aux usagers. En cas d'urgence, l'Établissement peut intervenir seul. Dans ce cas, il doit avertir l'Université dans les meilleurs délais;
 - 2.6. S'assurer que la gestion de la propriété intellectuelle des travaux et des résultats de recherche découlant des objets de la présente entente respecte les valeurs, les principes et les responsabilités des partenaires énoncés dans le *Plan d'action gouvernemental en matière de gestion de la propriété intellectuelle dans les universités et les établissements du réseau de la santé et des services sociaux où se déroulent des activités de recherche* ainsi que les règles régissant la politique sur la propriété intellectuelle de l'Université. Toute intention ou projet, de l'une ou l'autre des parties aux présentes, de commercialiser ou de publier du matériel produit conjointement doit promptement être communiqué par écrit à l'autre partie qui ne pourra s'y opposer sans motif valable. Les parties s'engagent à convenir dans une entente écrite des modalités de commercialisation de matériel. Le présent article ne s'applique pas aux mémoires et aux thèses des étudiants.
 - 2.7. Redistribuer au prorata du nombre de chercheurs impliqués dans un projet, entre l'Université et l'Établissement, les sommes relatives aux frais indirects de toute recherche conjointe, subventionnée ou commanditée.
 - 2.8. S'informer mutuellement de tout événement, renseignement ou projet susceptible d'affecter les conditions de la formation ou de la recherche dans les domaines de la déficience intellectuelle et des troubles envahissants du développement;
 - 2.9. S'informer mutuellement de tout projet d'entente relatif à la formation ou à la recherche dans le domaine des services de santé et services sociaux avec tout autre établissement, organisme, université ou autre maison d'enseignement.
 - 2.10. Participer à la mise sur pied du Comité de recherche, tel que défini aux présentes et de procéder aux nominations prévues. La composition, les fonctions et les diverses modalités relatives au Comité sont décrites à l'Annexe 4 « *Comité de recherche* »;

3. Des obligations spécifiques de l'Établissement :

L'Établissement s'engage à :

- 3.1. Accueillir des étudiants selon ses disponibilités et la planification établie et assurer à ces derniers la possibilité de collaborer dans la dispensation des services aux usagers et à poser les actes professionnels requis, sous réserve des lois et règlements régissant l'exercice des professions et, s'il y a lieu, des règles émises par un ordre professionnel;
- 3.2. Assurer la responsabilité de la mise en œuvre et de la bonne marche des activités de formation, convenues entre les parties conformément à la planification établie, et fournir à cette fin les services nécessaires de professionnels, eu égard aux critères de l'Université;
- 3.3. Faciliter la réalisation d'activités de recherche de concert avec les chercheurs universitaires, dans le cadre de la mission et des politiques de l'Établissement;
- 3.4. S'assurer que tout projet de recherche se déroulant au sein de l'Établissement a été soumis à un comité d'éthique de la recherche qui répond aux exigences du MSSS et de l'Université;
- 3.5. Assumer les coûts indirects et afférents à la formation : les coûts indirects correspondent aux activités reliées à l'accueil, l'encadrement ou le soutien, tels que l'administration, les services de fonctionnement et d'entretien des installations; les coûts afférents sont ceux qui peuvent provenir de l'utilisation des services de l'Établissement dans le contexte des activités de formation;
- 3.6. Favoriser l'intégration des étudiants et du personnel universitaire au fonctionnement régulier des services de l'Établissement et leur permettre l'accès:
 - aux dossiers des usagers, sous réserve des articles de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* (L.R.Q., c. S-4.2) relatifs aux dossiers des usagers et des dispositions de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (L.R.Q., c.A-2.1);
 - aux équipements et aux services disponibles, dont le centre de documentation, aux conditions que l'Établissement détermine;
- 3.7. Tenir des statistiques annuelles comprenant au moins, pour chaque programme, les informations suivantes : l'identification des stages, leur durée en jour, mois ou période, les noms et le nombre de participants et les sommes reçues par l'Établissement à des fins de formation et de recherche universitaires;
- 3.8. Transmettre à l'Université tout renseignement relatif aux mesures prises pour l'encadrement des étudiants et aux programmes d'activités de recherche qui pourraient être requis aux fins de la préparation par l'Université du rapport sur la performance que celle-ci transmet à chaque année au ministère de l'Éducation, en vertu des articles 4.1 et 4.6 de la *Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire* (L.R.Q., c. E-14.1);
- 3.9. Au besoin, faciliter aux étudiants et au personnel universitaire l'accès aux services des CRDI associés, dans le cadre d'activités de recherche couvertes par le présent contrat;

4. Des obligations spécifiques de l'Université :

L'Université s'engage à :

- 4.1. Assumer la responsabilité de ses programmes et de la recherche, dans le cadre desquels l'Établissement fournit des services;
- 4.2. Participer à la mise sur pied du Comité de recherche, tel que défini aux présentes et de procéder aux nominations prévues.
- 4.3. Favoriser aux professionnels de l'Établissement, l'accès aux différents services offerts par l'Université à l'égard des activités de formation et de recherche couvertes par le présent contrat. Il s'agit plus particulièrement des différents services de la bibliothèque, de l'informatique et des matériels multimédias. L'accès à ces équipements et services s'effectue aux conditions que l'Université détermine.
- 4.4. Assurer les coûts directs de la formation offerte aux étudiants inscrits dans un programme de premier, deuxième ou de troisième cycle universitaire, ces coûts incluant le salaire des professeurs, auxiliaires d'enseignement, chargés de cours, les frais de programme et les frais de gestion des dossiers étudiants.
- 4.5. Faciliter la réalisation d'activités conjointes de formation ou de recherche et ainsi contribuer activement au développement des secteurs d'enseignement clinique et de recherche qu'elle reconnaît pour l'établissement dans les limites de disponibilité des ressources humaines, matérielles et financières dont elle dispose

5. Des litiges, mécanismes de conciliation et de suivi du contrat :

- 5.1. Le contrat est conclu pour une période de cinq ans et sera par la suite renouvelé pour une année, sauf si les parties s'entendent pour modifier certaines clauses ou si l'une des parties le dénonce par écrit, au moins six mois avant la fin du premier terme;
- 5.2. En cas de révision ou de dénonciation, les parties conviennent de respecter les engagements en cours d'exécution pris envers les étudiants, les professionnels ou les usagers;
- 5.3. En cas de révision ou de dénonciation, l'Établissement en informe le Ministre de la Santé et des Services sociaux ainsi que l'Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux de l'Outaouais;
- 5.4. Toute modification n'entre en vigueur que lorsque l'Établissement a consulté l'Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux de l'Outaouais et obtenu l'accord du Ministre de la Santé et des Services Sociaux;
- 5.5. Si un différend survient dans le cadre ou lors de l'application du présent contrat d'affiliation et ne peut être réglé par négociation, les parties s'engagent à en référer à un comité de conciliation. Ce comité sera composé de trois membres, dont un désigné par chaque partie et un troisième choisi par les deux premiers, ce dernier agissant comme président;
- 5.6. Si le comité de conciliation ne peut trancher le différend et obtenir un accord des deux parties dans un délai de trente (30) jours à compter de sa formation, l'Université ou l'Établissement pourra alors dénoncer par écrit le présent contrat, lequel prendra fin le soixantième (60^e) jour suivant l'expédition de cet avis par courrier recommandé.
- 5.7. Les partenaires reconnaissent que les actions du personnel et des étudiants dans le cadre de cette entente s'inscrivent à l'intérieur des activités couvertes par les assurances du partenaire d'attache. La responsabilité de chaque partenaire est liée aux gestes professionnels de son personnel ou de ses étudiants. Le personnel et les

étudiants de chaque partenaire doivent respecter les règles et politiques des deux partenaires.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À : Gatineau ce 21 ième jour du mois d'août 2006.

POUR L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS

Original signé par

Jean Vaillancourt
Recteur

Original signé par

Denis Dubé
Vice-recteur à l'enseignement et
à la recherche

POUR LE PAVILLON DU PARC

Original signé par

Pierre Boucher
Président du Conseil d'administration

Original signé par

Thierry Boyer
Directeur général

- Annexe 1 Énoncé de la mission et description des programmes et des services du Pavillon du Parc.
- Annexe 2 Règlement sur le développement des activités de recherche au Pavillon du Parc.
- Annexe 3 Politique sur l'enseignement pratique et les stages en milieu de travail au Pavillon du Parc.
- Annexe 4 Composition et mandat du Comité de recherche du Pavillon du Parc

Loi sur les services de santé et services sociaux S-4.2

Article 110 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., c. S-4.2)

Un établissement peut, après avoir consulté l'agence et obtenu l'autorisation du ministre, conclure un contrat d'affiliation avec une université aux fins d'offrir des services d'enseignement ou de recherche, le modifier ou y mettre fin.

Entente ou contrat de services.

Un établissement peut également conclure une entente ou un contrat de services aux fins de participer à des programmes universitaires de formation ou de recherche. Un tel contrat ou une telle entente doit faire l'objet d'un dépôt auprès de l'agence et du ministre.

Contrat d'association.

Un établissement peut conclure un contrat d'association avec tout autre établissement d'enseignement reconnu par le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport aux fins de procurer aux étudiants du domaine de la santé et des services sociaux des lieux de stages et de formation pratique. Ce contrat doit être transmis à l'agence.

Conformité des règles.

Les termes et modalités des contrats et ententes visés au présent article doivent être conformes aux principes et règles générales établis par le ministre en collaboration avec le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

1991, c. 42, a. 110; 1992, c. 68, a. 157; 1993, c. 51, a. 55; 1994, c. 16, a. 50; 1998, c. 39, a. 40; 2005, c. 28, a. 195; 2005, c. 32, a. 58.

DOCUMENT 2



AGRÉMENT CANADA



Force motrice de la qualité des services de santé

Rapport d'agrément

Rédigé pour :
Pavillon du Parc

Gatineau, QC

Dates de la visite :
15 au 19 novembre 2009

4 décembre 2009



ACCREDITATION CANADA
AGRÉMENT CANADA

Agréé par ISQua

Sommaire de la visite d'agrément

Pavillon du Parc

Cette section du rapport offre un sommaire de la visite d'agrément et la décision relative au type d'agrément.

Dates de la visite 15 au 19 novembre 2009

Date d'émission du rapport : 4 décembre 2009

Type d'agrément	Agrément
-----------------	----------

Emplacements

Les emplacements suivants ont été évalués pendant la visite d'agrément :

- 1 Centre d'activité de jour Mtée Paiement
- 2 Services externes de Gatineau
- 3 Services externes de Gatineau (secteur Hull-Aylmer)
- 4 Services externes des Collines
- 5 Siège social

Secteurs de services

Les secteurs de services suivants ont été évalués pendant la visite d'agrément :

- 1 Déficits sur le plan du développement



Spécial Agrément L'Entre-Nous



Décembre 2009

AGRÉMENT CANADA A DÉCERNÉ UN AGRÉMENT INCONDITIONNEL AU PAVILLON DU PARC FÉLICITONS-NOUS !

D'autre part, une pratique exemplaire nous a été attribuée, celle relative à toutes les mesures de soutien et à l'instrumentation aux projets de vie.

Nous sommes en attente d'une décision complémentaire sur la seconde recommandée par les visiteurs, celle relative aux services intensifs à la petite enfance en déficience intellectuelle et en trouble envahissant du développement incluant la démarche de transition vers le préscolaire.

Cette décision d'agrément fait suite à la visite tenue du 15 au 19 novembre 2009. Plusieurs services et emplacements ont été visités dont certains n'étaient pas planifiés initialement.

L'équipe de visiteurs était composée de : M. Richard Morin, chef d'équipe et de Mme Danielle Corbeil, membre d'équipe.

Ceux-ci ont été impressionnés par l'engagement et le professionnalisme des personnes rencontrées.

Cet agrément est le résultat de l'implication de tous. Il reconnaît aussi les efforts réalisés afin d'assurer de meilleurs services. Nous tenons à remercier très sincèrement toutes les personnes impliquées quotidiennement dans cette réussite et souligner la contribution des personnes membres d'équipes d'agrément ainsi que celles qui ont chaleureusement accueillies les visiteurs avec conviction. Il faut à nouveau souligner le travail d'exception de Mme Anick Malette tout au long de cette démarche.

Agrément Canada évalue la qualité des services offerts à partir des dimensions suivantes : approche centrée sur la population, accessibilité, sécurité, milieu de travail, services centrés sur le client, continuité des services, efficacité et efficience.

Des critères à priorité élevée sont aussi définis par Agrément Canada : amélioration de la qualité, sécurité, risques et éthique.

Pour obtenir cet agrément, le Pavillon du Parc devait donc satisfaire aux conditions suivantes :

- o Par section de normes, 10% ou moins de critères auxquels une priorité élevée non respectée;
- o Conformité à toutes les pratiques organisationnelles requises (POR);
- o Conformité dans la collecte de toutes les mesures de rendement (sondages, indicateurs).

Si une ou plusieurs de ces conditions n'étaient pas respectées, seul un agrément conditionnel ou un refus d'agrément peuvent être attribués.

Les visiteurs ont évalué les processus prioritaires suivants : planification et conception des services, gestion intégrée de la qualité, prestation des services aux personnes, prise de décision fondée sur des principes éthiques, prestation sécuritaire des services et gestion des risques, prévention des infections, entretien des appareils médicaux (lève-personne, etc.) capital humain, gestion des ressources, installations, communication

Ils ont visité les services et lieux suivants :

- o Services spécialisés à l'enfance : 392, Montée-Paiement
- o Services spécialisés socio-professionnels : 392, Montée-Paiement et 594, boul. de l'hôpital
- o Résidence Broad : Aylmer
- o Résidence Washington : Aylmer
- o Services spécialisés résidentiels : 850, Montée de la Source, Cantley
- o Dépanneur Sylvestre (plateau de travail)
- o Services régionalisés et administratifs : siège social

Rappelons les principaux éléments de la synthèse donnée par les visiteurs le 19 novembre 2009. Celle-ci reflète bien l'essence du rapport d'Agrément Canada.

« POINTS CULMINANTS DEPUIS LA DERNIÈRE VISITE D'AGRÈMENT

Succès :

- o Mise en place de 7 équipes qualité selon les dimensions de la qualité d'Agrément Canada
- o Réponse à la totalité des recommandations de la visite de 2006
- o Déploiement d'une culture de gestion des risques et d'amélioration de la qualité
- o Qualité et pertinence du contenu de la planification stratégique et des documents généraux d'orientation
- o Offres de services redéfinis et spécialisés
- o Implication des membres du conseil aux diverses activités de l'établissement
- o Reconnaissance de l'expertise du Pavillon du Parc dans le réseau de services
- o Mise en place d'approches cliniques innovatrices et avant-gardistes pour l'amélioration de la qualité des services
- o Ouverture des dirigeants et des intervenants envers les partenaires de la communauté

Défis :

- o Poursuivre les démarches pour le recrutement des ressources humaines dans les secteurs en pénurie (ergothérapie, orthophonie, psychologie, etc.)
- o Mettre en place des processus pour que l'ensemble des employés puissent transmettre leurs préoccupations à l'équipe de direction
- o Augmenter les activités pour améliorer la qualité de vie au travail
- o Composantes en développement des ressources humaines bien que présentes doivent être intégrées dans un programme général

- o Poursuivre la consolidation des offres de services de deuxième ligne

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

Points forts :

- o Énergies déployées à se conformer aux normes d'agrément Canada
- o Expertise professionnelle des intervenants
- o Travail en interdisciplinarité et incluant des partenaires externes
- o Efforts déployés pour contribuer à l'inclusion du client dans la communauté
- o Sentiment d'appartenance des employés à l'établissement
- o Implication des familles et personnes significatives dans les plans d'interventions des clients
- o Préoccupation des membres du conseil d'administration et de l'équipe de direction en regard des besoins de la clientèle
- o Notions reliées à la sécurité des clients présents dans tous les paliers de l'organisation
- o Qualité et la quantité des documents concernant les services à la clientèle
- o Nombreuses activités de formation pour les employés, les clients, les familles et les partenaires
- o Efforts des différentes équipes pour permettre l'accès rapide à l'offre de services

Défis :

- o Soutien aux nouveaux employés et personnel de d'agence
- o Améliorer les processus pour assurer la stabilité du personnel
- o Poursuivre la sensibilisation pour augmenter les activités d'appréciation de la qualité (évaluation des programmes dans chacun des secteurs) et se doter d'indicateurs
- o Augmenter la fréquence des sondages de satisfaction auprès des employés sur la qualité de vie au travail

Compte tenu que notre Agrément est le fruit du travail et de l'implication de tous, nous profiterons, au mois de mai, des activités à l'intention du personnel pour célébrer cette réussite !

M.Thierry Boyer
Directeur général

APERÇU SELON LES DIMENSIONS DE LA QUALITÉ

Dimension de la qualité	Conformité	Non-conformité	S. O.	Total
Accent sur la population (travailler avec les collectivités pour prévoir les besoins et y répondre)	34	0	0	34
Accessibilité (offrir des services équitables, en temps opportun)	14	0	8	22
Sécurité (assurer la sécurité des gens)	67	0	86	153
Milieu de travail (favoriser le bien-être en milieu de travail)	37	1	6	44
Services centrés sur le client (penser d'abord aux clients et aux familles)	23	0	7	30
Continuité des services (offrir des services coordonnés et non interrompus)	9	0	0	9
Efficacité (faire ce qu'il faut pour atteindre les meilleurs résultats possibles)	148	0	63	211
Efficience (utiliser les ressources le plus adéquatement possible)	21	0	2	23
Total	353	1	172	526

APERÇU PAR SECTION DE NORMES

Dimension de la qualité	Conformité	Non-conformité	S. O.	Total
Gouvernance durable	90	0	1	91
Efficacité organisationnelle	103	1	0	104
Prévention des infections	66	0	36	102
Normes de gestion des médicaments	0	0	135	135
Prestation de services aux personnes présentant des déficits sur le plan du développement	94	0	0	94
Total	353	1	172	526

APERÇU SELON LES PRIORITÉS D'AGRÈMENT CANADA

Sécurité des usagers

Points forts :

- o Existence d'un plan des mesures d'urgence
- o Mise en place d'exercices d'évacuation en cas de sinistre
- o Processus rigoureux permettant de bien identifier les clients
- o Amélioration des locaux et achats d'équipements dans les résidences d'hébergement pour assurer la sécurité de la clientèle
- o Formation aux employés en regard des techniques assurant la sécurité des clients (PDSB, Omega, RCR, etc.)
- o Présence d'un programme de prévention des chutes
- o Programme de diminution des contentions et de prévention des lésions de pression en place
- o Continuité dans la transmission de l'information interne et externe
- o Introduction des notions de sécurité des clients dans les profils de postes employés
- o Notions d'hygiène intégrées par les clients (lavage des mains)
- o Notions d'hygiène grandement respectées par les intervenants en résidences.

Défis :

- o Mettre en place une équipe de réflexion pour évaluer le nombre d'accidents et incidents relié aux médicaments et apporter des mesures correctives
- o Intégrer au tableau de bord les taux d'infections
- o Élaborer une procédure de vaccination en situation d'urgence
- o Appropriation par le personnel clé du système GMAO pour la gestion des équipements.

Nombre de pratiques organisationnelles requises non respectées : aucune

Éthique

Points forts :

- o Cadre conceptuel concernant l'éthique adopté au conseil d'administration
- o Disponibilité d'un code d'éthique pour les clients et intervenants
- o Code d'éthique et de déontologie des administrateurs et comité du conseil
- o Code d'éthique conjoint en regard de la recherche clinique avec personnes-ressources spécialisées

- o Comité d'éthique à l'intervention présent pour supporter les intervenants des différents programmes
- o Ouverture de l'établissement pour réaliser des projets de recherche clinique en collaboration avec des organismes extérieurs
- o Possibilité pour les intervenants d'avoir accès à des données probantes

Défis :

- o Augmenter la diffusion et l'information concernant le mandat et le rôle du comité d'éthique à l'intervention auprès de tous les intervenants

Gestion des risques

Points forts :

- o Poste de responsable de la gestion des risques a été créé depuis la dernière visite
- o Programme de la gestion des risques complet et intégré
- o Tableau de bord transmis aux membres du conseil d'administration
- o Comité de la gestion des risques en place et très dynamique
- o Notion de gestion des risques est incluse dans l'ensemble des documents clinico-administratifs de l'établissement
- o Sécurité des clients est une valeur véhiculée par l'ensemble des questionnaires et des intervenants incluant les membres du conseil

Défis :

- o Maintenir les acquis

Amélioration de la qualité

Points forts :

- o Présence d'un programme-cadre en évaluation de la qualité
- o Questionnaires de la satisfaction de la clientèle
- o Excellence des programmes de formation des employés
- o Accueil des stagiaires et participation à des activités de recherche
- o Disponibilité des meilleures pratiques et données probantes
- o Évaluation des employés sur une base annuelle
- o Programme de relève des cadres
- o Proactivité de la commissaire aux plaintes et à la qualité des services
- o Comité des usagers actif et dédié au bien-être de la clientèle et au respect de leurs droits
- o Évaluation de la pratique professionnelle par les pairs (comité multidisciplinaire)

Défis :

- o Augmenter les activités d'appréciation de la qualité dans les différents programmes
- o Mettre en place un comité de réflexion sur la pertinence d'intégrer une équipe de bénévoles pour améliorer la qualité de vie des clients

Merci !

À tous les membres du personnel de leur accueil chaleureux et leur disponibilité... des gens de cœur pour des êtres de courage ! »

Cet agrément inconditionnel, suite à la visite, est devenu rare suite à l'implantation du nouveau programme Qmentum, et ce particulièrement au Québec. Il nous confirme dans l'implantation des démarches d'amélioration continue de la qualité mises en place au Pavillon du Parc.

Même si aucune recommandation formelle n'est émise, les nombreux défis identifiés nous donnent plusieurs pistes pour poursuivre nos efforts. Ils seront certainement intégrés lors de la révision de la planification stratégique.

En effet, les critères d'excellence ne doivent pas être considérés comme des objectifs, mais comme l'atteinte d'une marche pour aller plus loin. Nous sommes convaincus de notre capacité à les mettre en place dans cette perspective.

« L'excellence vient lorsqu'on se soucie davantage des autres que la sagesse ne le dicte; qu'on risque plus que les autres ne le jugent pratique; et qu'on attend plus que les autres pensent qu'il n'est possible. » Marion Balla, Alverian Counselling and Consulting group, Ottawa.

DOCUMENT 3



**PROGRAMMATION DE RECHERCHE
AU PAVILLON DU PARC**

**CONTRIBUER À CONSTRUIRE
DES COMMUNAUTÉS INCLUSIVES**

**Adopté par le conseil d'administration
Le 2 septembre 2008**



TABLE DES MATIÈRES

1	CONTEXTE DE LA PROPOSITION DE LA PROGRAMMATION DE RECHERCHE	1
2	THÉMATIQUE TRANSVERSALE DE RECHERCHE : CONTRIBUER À CONSTRUIRE DES COMMUNAUTÉS INCLUSIVES	4
	Une redéfinition de la notion de handicap	4
	Un mouvement vers des communautés inclusives	5
3	AXES DE RECHERCHE	7
	Axe 1 : La littératie ancrée dans les communautés inclusives.....	7
	La littératie dans la population en général.....	7
	La littératie pour les personnes vivant une situation de handicap	8
	Activités en lien avec cet axe de recherche	11
	Recherches :	11
	Équipes de recherche :	12
	Axe 2 : Les transitions appuyées par des milieux inclusifs	13
	Le concept de transition	13
	Les transitions pour les personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement et leurs familles.....	14
	Activités en lien avec cet axe de recherche	15
	Recherches :	15
	Axe 3 : Des communautés apprenantes qui adoptent des pratiques inclusives	16
	Vers des communautés apprenantes.....	16
	Les enjeux autour des communautés apprenantes	17
	Activités en lien avec cet axe de recherche	18
	Recherches :	19
	Équipe de recherche :	19
4.	LES TYPES DE RECHERCHE	20
5.	RÉFÉRENCES	22
	ANNEXE 1	27
	Tableau 1 : Activités en lien avec les axes de recherche	28

1. CONTEXTE DE LA PROPOSITION DE LA PROGRAMMATION DE RECHERCHE

La planification stratégique 2002-2005 du Pavillon du Parc avait identifié comme un des axes majeurs le développement et le maintien d'une démarche d'amélioration de la qualité dont un des objectifs se définissait ainsi : implanter un cadre simple visant à favoriser le soutien à des activités de recherche et de développement de l'expertise dans tous les secteurs de l'organisation.

Pour atteindre cet objectif, le conseil d'administration a adopté une politique de promotion et de développement de la recherche dont les principales stratégies d'accroissement de la recherche étaient définies ainsi :

Le développement des activités de la recherche et la recherche au Pavillon du Parc s'articulent principalement autour des trois stratégies suivantes :

- Un soutien à l'émergence d'initiatives à l'intérieur des activités de l'établissement afin de susciter l'apprentissage et le soutien aux initiatives de recherche pour leur permettre de se développer.
- Un axe formel de collaboration et d'entente avec l'Université du Québec en Outaouais (UQO) afin de développer un partenariat privilégié (mais non exclusif pour certaines disciplines) visant à réaliser et à soutenir des activités conjointes de recherche.
- Une adhésion au Consortium national de recherche sur l'intégration sociale, composé majoritairement des CRDI, pour favoriser la mise en réseau et le partage de ressources ainsi que la collaboration dans des projets multicentriques.

Ces stratégies ont permis :

- D'adopter les règlements du conseil d'administration suivants : *Développement des activités de recherche* (R-X3-0100-01), *L'intégrité en recherche et le traitement des cas de manquement à l'éthique et d'inconduite scientifique* (R-X3-0100-02), le *Cadre réglementaire du Comité d'éthique de la recherche conjoint* (R-X3-0100-03), et les *Règles de fonctionnement du Comité d'éthique de la recherche conjoint destinées aux Centres de réadaptation en déficience intellectuelle ou en trouble envahissant du développement (CÉRC/CRDI-TED)* (P-X3-0100-01).
- De favoriser ou de s'impliquer dans la réalisation d'activités multicentriques.
- De s'associer avec des partenaires pour la soumission de projets de recherche à des organismes subventionnaires.
- De favoriser l'implication de cliniciens dans des activités de recherche.
- De faciliter la tenue de travaux de recherche d'étudiants universitaires.
- D'intégrer les résultats de la recherche dans la révision des offres de services spécialisés.
- De signer un contrat d'affiliation avec l'Université du Québec en Outaouais.

- D'adhérer et d'être impliqué au CNRIS.
- D'être un des trois établissements gestionnaires du Comité d'éthique à la recherche désigné en déficience intellectuelle et en trouble envahissant du développement.
- De soutenir la formation universitaire de premier et de deuxième cycle pour des éducateurs (12) dont les postes ont été transformés en postes de psycho éducateur (32).
- D'encourager la participation des intervenants du Pavillon du Parc aux microprogrammes de formation universitaire-DI de l'Université du Québec à Trois-Rivières, en partenariat avec la Fédération Québécoise des centres de réadaptation en déficience intellectuelle et en trouble envahissement du développement.
- De créer une direction du développement, de la qualité et de la recherche.

Le Pavillon du Parc pose des gestes concrets qui appuient le développement de la formation et de la recherche. Notamment, dans sa planification 2006-2010, le Pavillon du Parc a identifié douze enjeux dont l'un d'eux cible le ***Dialogue avec nos partenaires de l'enseignement pour consolider la formation et la recherche***, car nous devons soutenir, intégrer les résultats de la recherche et être un acteur actif du développement de la main-d'œuvre. Afin de réaliser et de renforcer les actions liées à la planification stratégique au regard de la recherche, il devenait incontournable de développer et de consolider la promotion et le soutien de la recherche en établissement. Pour ce faire, une demande a été formulée au CNRIS au printemps 2007 par son *Programme de soutien au démarrage de la recherche en établissement*, demande qui fut accueillie favorablement. Ainsi, un poste spécifique a été désigné à la réalisation de ce mandat, poste qui est effectif depuis septembre 2007. Il est sous la Direction du développement, de la qualité et de la recherche du Pavillon du Parc. Le sommaire des activités de la personne détentrice de ce poste est le suivant :

« Sous la supervision du directeur général ou du directeur du développement, de la qualité et de la recherche, la personne exerce des activités d'étude, d'analyse et de contrôle des projets et des travaux de recherche auxquels participe le personnel du Pavillon du Parc. Elle voit à la coordination et au bon fonctionnement du comité de recherche et du comité d'éthique. Elle assure l'encadrement pédagogique du personnel et des stagiaires assignés aux projets de recherche.

Elle assiste les gestionnaires et les professionnels dans le développement d'une expertise de pointe, dans la recherche de solutions et dans l'amélioration continue des processus administratifs et cliniques. Elle contribue au développement de programmes de recherche et de diffusion de travaux de recherche qui promeuvent les approches, les pratiques cliniques et /ou de gestion préconisées par le Pavillon du Parc.

Elle apporte recherche, soutien et formation auprès des employés et des partenaires dans l'application des programmes.

Elle contribue, par les activités de diffusion de la recherche, à l'amélioration continue de la qualité des programmes et/ou services. »

Le Pavillon du Parc, par l'octroi du *Programme de soutien au démarrage de la recherche en établissement*, a amorcé une réflexion par l'entremise notamment de son comité de recherche afin d'élaborer sa programmation de recherche. De premières thématiques de recherche ont

déjà été identifiées dans le cadre des travaux conjoints avec l'Université du Québec en Outaouais et repris lors de la demande de soutien au démarrage d'une équipe de recherche au CNRIS. Ces thématiques s'inscrivent dans le cadre général des orientations stratégiques 2006-2010 qui nomment notre défi : « l'inclusion authentique des personnes présentant une déficience intellectuelle et/ou un trouble envahissant du développement, afin que la région de l'Outaouais soit inclusive, c'est-à-dire une région où tout le monde ait sa place et où chacun puisse contribuer ou s'impliquer » et notre contribution : « la valorisation d'une société inclusive et l'engagement au dialogue ».

De ce fait, « Alors que la planification 2002-2005 se devait, et a permis, de repositionner la mission de services spécialisés, de consolider la structure et le fonctionnement de l'établissement, celle 2006-2010 doit permettre la consolidation de la mise en réseau de l'établissement et de partenaires ciblés pour accroître significativement la participation et l'exercice de la citoyenneté des personnes et la contribution à l'élaboration d'une société et communautés plus inclusives ».

Ainsi, les axes de recherches conjoints Université du Québec en Outaouais - Pavillon du Parc, adoptés par le conseil d'administration le 13 avril 2005, ont été définis dans le cadre de l'évolution de ces orientations. L'axe principal sur lequel s'est construite la collaboration avec l'UQO inclut des recherches visant de nouvelles connaissances, de programmes, ou de processus cliniques dans un contexte d'inclusion qui permettent :

- Une nouvelle compréhension et une meilleure intervention clinique et organisationnelle pour une inclusion de qualité ;
- Et qui abordent aussi de manière intégrée le soutien :
 - o aux personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement ;
 - o aux familles et proches ;
 - o aux intervenants ;
 - o aux partenaires.

L'axe complémentaire et conséquent propose des recherches qui permettent de mieux comprendre les adaptations à différentes situations que peuvent vivre les personnes, les familles et les proches et ainsi leurs impacts sur l'intervention.

La programmation de recherche du Pavillon du Parc s'inspire des démarches et des choix réalisés à ce jour et elle s'élabore sur ces bases déjà établies. Le démarrage de la recherche en établissement exige une prudence dans les attentes de résultats, étant donné la modestie des moyens disponibles. Toutefois, l'identification du thème central de la programmation de la recherche et des axes qui y sont associés se veut une étape mobilisatrice, un tremplin vers la réalisation de recherches significatives.

2. THÉMATIQUE TRANSVERSALE DE RECHERCHE : CONTRIBUER À CONSTRUIRE DES COMMUNAUTÉS INCLUSIVES

La thématique transversale de recherche découle de la planification stratégique de l'établissement ainsi que de l'axe principal de l'affiliation avec l'UQO : *Contribuer à construire des communautés inclusives*. Bien que le Pavillon du Parc ne porte pas seul cette responsabilité, il est un acteur bien positionné afin de susciter des recherches qui pourront favoriser l'acquisition et le transfert de connaissances pour construire, pas à pas, une société qui soit inclusive afin que les diverses communautés qui accueillent et œuvrent auprès des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement soient plus inclusives. Les communautés qui forment une société se veulent multiples. Elles représentent tous les milieux qui sont en position d'accueillir les personnes ayant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement : une ville, une école, un quartier, une coopérative d'habitation, un milieu de travail ou de loisir, un service public ou privé. Une communauté signifie davantage qu'un seul regroupement de personnes. Cette notion intègre implicitement des attitudes et des valeurs communautaires.

Ce choix de thématique transversale s'appuie sur plusieurs attendus. On assiste à une croissance du nombre de personnes considérées ayant un handicap. Selon les enquêtes et les questions posées, le taux québécois de personnes vivant avec un handicap varie de 8 % (EPLA) (Berthelot, Camirand et Tremblay, 2006) à 21,4 % (IALS, 1994; cité dans Rioux, Zubrow, Miller et Bunch, 2003). L'OPHQ (2007) retient le chiffre de 700 000 personnes handicapées vivant au Québec, soit près de 10% de la population québécoise. Avec la population vieillissante, ce chiffre tend à augmenter. Vivre une situation de handicap n'est donc plus une exception. La fréquence du phénomène et les mouvements en faveur de l'amélioration des conditions de vie des personnes handicapées ont amené une redéfinition du handicap et par le fait même, une modification des études dans le champ du handicap (Boucher, 2003).

Une redéfinition de la notion de handicap

La conception du handicap évolue. Elle n'est plus réduite à la perspective biomédicale qui présente le handicap au regard de l'anormalité qui doit être traitée chez un individu. Cette conception dominante mais restrictive a fait place au cours des dernières décennies à une définition qui incorpore les aspects fonctionnels, sociaux et environnementaux. Une personne handicapée est : « *toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes* » (OPHQ, 2007, p.9). Le *Processus de Production du Handicap (PPH)*, modèle explicatif du développement du handicap, élaboré par le Comité québécois sur la classification internationale des déficiences, incapacités et handicaps (Fougeyrollas, Bergeron, Cloutier, Côté et St-Michel, 1998) présente avec clarté ce changement de paradigme dans la façon de concevoir le handicap¹. Ce modèle reconnu et repris par l'Office des Personnes Handicapées du Québec (OPHQ), constitue le modèle conceptuel sur lequel s'appuie la *Proposition de politique pour accroître la participation sociale des personnes handicapées* (OPHQ, 2007). D'un modèle linéaire de cause à effet où le handicap est la conséquence directe de la déficience ou de l'incapacité, le PPH présente le handicap sous un modèle interactif entre les facteurs de risque, les facteurs personnels et les facteurs environnementaux qui favorisent et facilitent une

¹ Des travaux sont en cours (Maurice, Boisvert, Fougeyrollas et autres) afin d'adapter le modèle conceptuel du PPH à la déficience intellectuelle.

participation sociale des personnes, ou au contraire contribuent à la réduction de leurs habitudes de vie et les confine à vivre une situation de handicap. La *Convention relative aux droits des personnes handicapées* (Haut-commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, 2006) reconnaît dans son préambule que « *la notion de handicap évolue et que le handicap résulte de l'interaction entre des personnes présentant des incapacités et les barrières comportementales et environnementales qui font obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres* ».

L'évolution conceptuelle inclut aussi la perspective du handicap dans le contexte des droits humains (Rioux et Carbet, 2003). Elle y est intrinsèquement associée. À titre d'exemple, les fondements juridiques de la *Proposition de politique pour accroître la participation sociale des personnes handicapées* s'inscrivent dans la foulée de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées* (1978), loi modifiée en 2004 qui se lit maintenant *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* (Éditeur officiel du Québec, 2008). De même, l'analyse des politiques de pays qui ont des contextes de vie s'apparentant au Québec démontre que ces pays prennent des mesures législatives pour soutenir la participation des personnes handicapées, tout en réduisant les obstacles qu'elles pourraient rencontrer (OPHQ, 2007).

Ce virage dans la façon de concevoir le handicap signifie que la personne n'est plus vue comme un problème à régler, mais comme détentrice de droits. Elle n'est plus objet de droit, mais sujet de droit. Cette perspective est en harmonie avec celle élaborée par le PPH : « *Le cadre conceptuel du processus de production du handicap se veut cohérent et ses définitions correspondent à la perspective contemporaine d'exercice des droits de la personne, d'universalisme et d'égalisation des chances* » (Fougeyrollas, 2002 ; dans Paré, Rémillard, Parent, Piché, 2004, p. 160).

Sous cet angle, toute personne, indépendamment de ses conditions particulières, doit voir ses droits respectés. Ce changement force un questionnement sur la façon dont la société considère ses citoyens, sans égard à leurs conditions. Le débat s'élargit sur la place laissée à la différence (Quinn et Degener, 2002). Ce questionnement invite à la clarification du concept d'inclusion, de société inclusive.

Un mouvement vers des communautés inclusives

L'OPHQ (2007) constate l'évolution de la situation des personnes handicapées au Québec au cours des dernières décennies. Il observe aussi que le Québec est loin d'être une société inclusive. À cet égard, la *Proposition de politique pour accroître la participation sociale des personnes handicapées* souligne qu'il est impératif d'assurer un virage fondamental et de relever le défi de « *rendre la société québécoise inclusive* » (OPHQ, 2007, p.1), en travaillant tous à l'élimination des obstacles pour la plus grande participation de tous. « *Ces changements seront bénéfiques pour l'ensemble de la société québécoise, tous les citoyens pouvant tirer partie d'une société plus inclusive* » (OPHQ, 2007, p. 1). Réussir à devenir une société plus inclusive repose notamment sur des conditions sociales et environnementales qui favorisent une place pour tous, incluant les personnes vivant avec des incapacités (Rioux et Carbet, 2003).

Les transformations souhaitées s'accompagnent d'une terminologie en évolution. Le concept d'inclusion vient graduellement se substituer au concept d'intégration. Le terme inclusion est un construit dynamique qui se transforme avec le temps, selon l'évolution sociale et les tendances sociétales (Winter, 2007). Il est conceptualisé et construit en portant l'accent sur des aspects

variés (Culham et Nind, 2003). Selon les différents auteurs, il signifie une augmentation de l'accès et de la participation (Mittler, 2000), une diminution de l'exclusion des milieux habituellement fréquentés dans la communauté (Booth et Ainscow, 1998), le respect, l'égalité et le sentiment d'appartenance (Thomas et Loxley, 2001), ou encore une réponse positive à la diversité (Barton, 1997). Le concept de l'inclusion, tel que présenté, élimine les frontières entre les marginalisés que ce soit relativement à la race, le genre, l'âge, la condition socio-économique ou le handicap. À ce titre, les personnes ayant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement viennent rejoindre ce groupe de personnes en quête d'un espace public. L'emphasis n'est pas mise sur les conditions particulières de chacune de ces personnes, mais porte sur les actions et les responsabilités de tous pour que survienne l'inclusion. Alors que dans un modèle centré sur le déficit, la responsabilité incombe souvent à l'individu qui doit s'adapter à son milieu, l'inclusion invite à un ajustement de la collectivité. Un mouvement vers une société inclusive permet à une communauté d'accueillir toutes les personnes de son milieu, indépendamment de leurs particularités, avec leurs différences. L'inclusion ne vise pas à annuler les différences, mais de bâtir et de construire des contextes de vie et des milieux qui reconnaissent ces différences (Culham et Nind, 2003).

Cela sous-tend une philosophie, des politiques et des pratiques qui soutiennent l'émergence d'une diversité de communautés inclusives qui composent cette société inclusive en développement. De telles communautés, respectent le droit de chacun de ses membres d'y avoir droit de cité. Cela s'inscrit dans une perspective universelle, vers l'accessibilité universelle (OPHQ, 2007)

En respect avec la mission du Pavillon du Parc, la programmation de recherche s'inscrit dans une approche de partenariat et de collaboration avec les personnes, leurs familles et les proches ainsi qu'avec tous les milieux dans lesquels les personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement évoluent ou aspirent à le faire. Les recherches visées dans le cadre de la programmation ont toutes comme thème transversal la contribution à la construction de communautés inclusives afin de permettre un éclairage sur les dispositifs et les modalités auxquels différentes communautés ou services peuvent souscrire pour favoriser la participation et l'exercice de la citoyenneté des personnes. Toutefois, les angles pour approfondir ce thème central de recherche sont multiples.

Quelques facteurs orientent le choix des axes de recherche de la présente programmation. Les axes sont notamment choisis en fonction :

- de la responsabilité partagée entre plusieurs établissements et organismes d'offrir des services qui répondent aux besoins variés des personnes et de leur famille;
- de la responsabilité et de l'imputabilité des CRDI de développer et de consolider la spécialisation des services qui sont identifiés notamment dans les offres de services spécialisés et les standards de pratique en élaboration;
- de l'impact de la communication des personnes qui se traduit par un concept plus général de littératie;
- des offres de services spécialisés du Pavillon du Parc qui insistent sur l'importance des transitions;
- de l'évolution du concept du handicap soutenue par un mouvement social et juridique qui invite les services et les communautés à devenir plus inclusifs;

- des intérêts de recherche des chercheurs de l'Université du Québec en Outaouais affiliés au Pavillon du Parc.

Les axes de recherche privilégiés par le Pavillon du Parc, dans le cadre de sa programmation de recherche sont les suivants :

- La littératie ancrée dans les communautés inclusives.
- Les transitions appuyées par des milieux inclusifs.
- Des communautés apprenantes qui adoptent des pratiques inclusives.

Les axes de recherche ciblent trois créneaux spécifiques de recherche, non hermétiques, et sans ordre d'importance. Dans le contexte de la programmation de recherche du Pavillon du Parc, ils représentent trois leviers sur lesquels s'appuient le développement et le partage des connaissances en vue de contribuer à la construction de communautés inclusives et ce faisant, collaborer au développement d'une société inclusive. Les sections suivantes présentent ces trois axes de recherche.

3. AXES DE RECHERCHE

Axe 1 : La littératie ancrée dans les communautés inclusives

La littératie est un concept utilisé depuis quelques années pour désigner les «*compétences permettant d'utiliser les documents imprimés qu'on trouve fréquemment au travail, à la maison et dans la collectivité, par exemple la lecture, l'écriture, la numératie, la résolution de problèmes ainsi que les connaissances et les compétences en informatique. Le niveau de littératie désigne le degré d'expertise d'une personne, d'un groupe ou d'un pays sur le plan de ces compétences*» (Statistique Canada, 2007). C'est donc la capacité d'utiliser et de comprendre de l'information qui demeure fondamentale pour la vie à l'école, au travail, à la maison, dans les loisirs et dans la collectivité, au quotidien. Le taux de littératie varie de concert avec la répartition des performances sociales, économiques, sanitaires et éducatives d'un pays.

La littératie dans la population en général

L'enquête internationale portant sur la littératie et les compétences des adultes (ELCA)² (Statistique Canada et OCDE, 2005) rapporte un taux inquiétant (20%) de personnes ayant des compétences réduites en littératie, ce qui risque de diminuer leur niveau de fonctionnalité dans la vie de tous les jours, autant sur le plan professionnel, de la santé, que sur le plan social. Le taux de personnes de 16-65 ans du Québec qui atteint un niveau souhaité³ de compétences pour faire face aux demandes grandissantes d'une économie axée sur le savoir et l'information tourne autour de cinquante pourcent (Bernèche, 2006). Le taux de littératie de la population générale du Québec se situe en bas de la moyenne canadienne (Brinck, 2005).

² L'Institut de la statistique du Québec (Bernèche et Perron, 2006) a publié un rapport issu de cette enquête identifiée sous le nom de L'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EIACA, 2003).

³ Les différents volets de la littératie qui furent évalués sont identifiées en 5 niveaux de compétence, le troisième étant considéré comme le niveau souhaité et le niveau un étant le niveau de faibles compétences en littératie.

Des habiletés réduites en littératie entraînent chez cette population une réduction de leur qualité de vie, moins d'opportunités d'emplois et moins d'activités de loisirs (NALS, 2002, dans Fish, Rabidoux, Ober et Graff, 2006). Il peut s'ensuivre un sentiment d'exclusion. Les compétences techniques et informatiques s'ajoutent maintenant aux compétences en lecture, écriture et calcul de base pour fonctionner dans notre monde moderne. Nous n'avons qu'à penser à l'utilisation simple d'un appareil électrique, électronique, de loisir (télé, dvd) ou de service (téléphonie, services financiers) pour se rendre à l'évidence que le développement des technologies d'information et de télécommunication ainsi que l'automatisation des services requiert des compétences de plus en plus variées chez les personnes utilisatrices de ces appareils ou services. Elles vont au-delà de la lecture et de l'écriture conventionnelles. L'utilisation accrue des ressources électroniques sonne un retour indéniable vers l'utilisation de l'écrit et l'importance d'en maîtriser son usage (Werkin, 2006).

Le niveau de scolarité ne donne qu'une approximation du niveau de littératie. À cet égard, le niveau de littératie aurait des effets plus grands sur l'employabilité que le nombre d'années d'études (Finnie et Meng, 2007). Ceci appelle à un nouveau regard sur les compétences fonctionnelles en littératie qui permettent aux personnes d'améliorer leurs opportunités sur le marché du travail et d'améliorer ainsi leur condition économique. Il en est de même pour la santé physique des individus et le niveau de littératie, l'avantage étant vers les personnes ayant plus de compétences. Plus les résultats en littératie sont faibles, plus ces personnes indiquent avoir une santé physique médiocre. Au contraire, les résultats en littératie augmentent à mesure que l'état de santé déclaré s'améliore (Bernèche, 2007). Aussi, l'enquête portant sur les compétences en littératie permet de souligner que les personnes qui ont un emploi ont obtenu un score moyen plus élevé que les personnes sans emploi, peu importe le domaine visé par l'évaluation (Brinck, 2005).

La littératie pour les personnes vivant une situation de handicap

La littératie pour les personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement devient un enjeu en soi. Pour ces populations spécifiques, le développement de compétences en littératie pose un défi de taille. Les difficultés de communication et de compréhension des personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement sont des obstacles majeurs à la réciprocité des échanges, à leur participation sociale et à leur inclusion. Comment utiliser des services publics dont les consignes requièrent un niveau de littératie fonctionnelle? Comment être informé de ce qui se déroule dans sa communauté lorsque les différentes informations sont données sous forme écrite et pas toujours dans un langage accessible? Comment avoir accès ou recevoir des services de santé et de services sociaux de façon équitable lorsque les modalités d'accès et d'intervention ne tiennent pas compte du niveau de littératie des personnes? Comment ces personnes peuvent-elles consentir librement à participer à des traitements ou à des services si elles peuvent difficilement comprendre ce qui leur est offert? Plusieurs enjeux et préoccupations reliés à cet axe de recherche permettent de saisir son importance en lien avec le thème central de la recherche : *Contribuer à construire des communautés inclusives*.

La littératie définie par Moreau et ses collègues (2007) élargit la façon dont la littératie doit être comprise, façon qui rejoint davantage la réalité des personnes qui reçoivent des services du Pavillon du Parc. Elle intègre notamment la capacité d'utiliser les images ainsi que l'aspect dynamique et interactif de la littératie pour la personne et les communautés. Elle vient justifier la pertinence de tenir compte de la littératie pour construire des communautés inclusives. Selon ces auteurs et chercheurs, la littératie se définit ainsi :

«La capacité d'utiliser le langage et les images, de formes riches et variées, pour lire, écrire, écouter, parler, voir, représenter et penser de façon critique. Elle permet d'échanger des renseignements, d'interagir avec les autres et de produire du sens. C'est un processus complexe qui consiste à s'appuyer sur ses connaissances antérieures, sa culture et son vécu pour acquérir de nouvelles connaissances et mieux comprendre ce qui nous entoure. La littératie rassemble et transforme les communautés, et s'avère un outil essentiel à l'épanouissement personnel» (Moreau, Hébert, Lafontaine, Leclerc et Pharand, 2007, p. 1).

Les personnes ayant une déficience intellectuelle finissent souvent leur expérience scolaire sans avoir acquis les compétences fonctionnelles en littératie. Il semble que les efforts non concluants de l'enseignement de compétences en littératie auraient orienté les programmes scolaires vers des apprentissages des habiletés de la vie quotidienne sans insister sur les composantes de compétences en littératie (Young, Moni, Jobling, et van Kraayenoord, 2004). Or, un minimum de compétences est nécessaire pour trouver un emploi ou encore pour avoir accès et s'intégrer aux différentes ressources et services de leur communauté. On sait qu'après l'arrêt de la fréquentation scolaire, les occasions de poursuivre de telles acquisitions, notamment chez les personnes adultes présentant une déficience intellectuelle, sont faibles. De plus, on sait peu de choses sur la façon dont les personnes ayant une déficience intellectuelle maintiennent ou développent leurs compétences en littératie au-delà de l'école (Fish, Rabidoux, Ober et Graff, 2006). Quelques expériences ont permis d'observer qu'il leur était possible d'acquérir des compétences en lecture ou littératie lorsque des situations le permettaient, incluant des stratégies appropriées, dont la contextualisation de l'apprentissage (Pershey et Gilbert, 2002; Browder et Minarovic, 2000, dans Young et al, 2004).

L'acquisition de compétences en littératie est intimement liée au fait social. D'une part, dès l'enfance, l'émergence des compétences en littératie se réalise par des interactions auprès des personnes qui sont dans leur environnement, ancrées dans une culture qui est le véhicule de produits tant oral qu'écrit tels que les livres, les revues, les signes, la télévision, les films, les programmes d'ordinateur. D'autre part, l'aspect social prend une place importante puisque les expériences sociales variées offrent autant d'opportunités d'acquisition d'habiletés en littératie en plus de réduire l'isolement, d'améliorer la qualité de vie des personnes et d'augmenter leur sentiment de compétence personnelle. Le sentiment d'exclusion et de solitude peut être freiné comme le suggèrent des recherches portant sur des projets de groupes de lecture réunissant des adultes avec et sans déficience intellectuelle (Fish *et al.*, 2006).

Les personnes ayant une déficience intellectuelle ne forment pas un groupe homogène. Leurs compétences en littératie varient d'une personne à l'autre. Les stratégies d'apprentissage à utiliser pour augmenter les compétences en littératie devraient tenir compte des compétences des personnes, de leurs intérêts, des contextes sociaux dans lesquels ils évoluent, de même que de leurs besoins. L'état des recherches à cet égard en est encore à ses débuts, sans oublier tout le domaine des modes de communication alternatifs, dont la communication non orale, ou les systèmes de communication de type PECS (Picture Exchange Communication System) si importants à explorer auprès des personnes présentant une déficience intellectuelle et un trouble envahissant du développement.

L'acquisition de compétences en littératie pour les personnes ayant un trouble envahissant du développement varie notamment selon les habiletés communicationnelles des personnes. Les caractéristiques associées aux personnes présentant un trouble envahissant du développement augmentent les risques de déficits dans le développement de leurs compétences en littératie. Trop souvent, devant leurs difficultés de communiquer, des compétences autres que celles en littératie sont priorisées et développées. De même, l'utilisation d'approches alternatives de

communication semble être associée à un arrêt de l'enseignement de la lecture, croyant que la difficulté d'exprimer les mots signifie l'incapacité de les lire, ce qui n'est pas nécessairement le cas (Mirenda, 2003). Des approches spécifiques pour soutenir le développement des habiletés en littératie chez les personnes présentant un trouble envahissant du développement ont été répertoriées (Akin et MacKinney, 2004). Pour soutenir le développement des compétences en littératie, quelques recherches suggèrent de modifier les modalités d'acquisition de ces compétences, de poursuivre les périodes actives d'apprentissage au-delà du système scolaire et d'augmenter les recherches afin d'en connaître davantage sur ce sujet, spécialement pour les personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement.

Sans réduire la portée des recherches et des actions auprès des personnes elles-mêmes, le thème central de la recherche *Contribuer à construire des communautés inclusives* ouvre une autre perspective au regard de la littératie. En effet, les compétences réduites en littératie sont partagées par un groupe important de personnes du Québec et du Canada, soit près de 20 % de la population ne possède pas les compétences fonctionnelles minimales pour réaliser ou accomplir les diverses tâches et rôles comme membre actif d'une communauté. Bien que l'augmentation des compétences individuelles puisse être une avenue à explorer, il n'en demeure pas moins qu'une personne sur cinq risque de ne pas participer pleinement à la collectivité dans laquelle elle vit, dont les personnes vivant avec une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement.

Rioux et ses collègues (2003) ont développé un *Atlas of literacy and disability* dont l'originalité consiste à préciser notamment les taux et la géographie des incapacités, de la littératie fonctionnelle et critique, ainsi qu'un indice des barrières et des accommodements (*Barriers and Accommodations Index*). La littératie critique réfère à la façon dont les groupes marginalisés peuvent exprimer leurs intérêts et leurs expériences dans l'espace public. Pour ce faire, la littératie critique questionne la capacité des communautés à reconnaître les différentes façons dont ses membres communiquent ainsi que la capacité du milieu à mettre en place des mesures permettant aux personnes de composer avec les environnements dans lesquels ils évoluent, sur le plan de la communication et de la littératie. Ce faisant, la littératie critique suggère une façon différente de penser qui permet de mettre au jour les inégalités sociales et les injustices, de les questionner et de devenir des agents de changement social (Department of Education, 2007).

Par la notion de la littératie critique, la responsabilité sociale envers la littératie et la communication est portée par les communautés les incitant à soutenir le développement des compétences en littératie de tous ses citoyens et de s'assurer que ses services soient accessibles à tous, en s'attardant notamment aux services de santé et de justice. Une communauté qui se veut inclusive cherche des façons de permettre à tous ses membres de pouvoir communiquer et d'avoir accès à ses services en réduisant les barrières auxquelles sont confrontées les personnes ayant des compétences réduites en littératie et sur le plan de la communication. La mise en place de soutiens ou d'accommodements vient ainsi réduire les barrières possibles à la participation sociale. C'est ainsi que le *Barriers and Accommodations Index* est un outil dont les résultats permettent d'illustrer comment les contextes et les systèmes dans lesquels évolue la personne lui permettent de participer ou non dans ses divers milieux de vie tels que la maison, le travail ou la communauté.

Le Pavillon du Parc, en priorisant l'axe de recherche *La littératie ancrée dans les communautés inclusives* reconnaît l'importance d'augmenter les recherches dans le domaine de la littératie afin que les connaissances qui en seront issues permettent aux milieux qui accueillent les

personnes présentant une déficience intellectuelle et un trouble envahissant du développement de mieux répondre à leurs besoins, de favoriser leur participation sociale et ce faisant, de contribuer à rendre leur milieu inclusif. Le Pavillon du Parc s'inscrit ainsi dans la perspective de recherche sur la littératie critique, particulièrement dans une perspective de réduction des obstacles à la participation sociale dans les situations où les compétences en littératie sont réduites.

Activités en lien avec cet axe de recherche⁴

Le Pavillon du Parc collabore à certaines recherches⁵ et développe des rapports avec des groupes dont les activités de recherche sont en lien avec l'axe *La littératie ancrée dans les communautés inclusives*. Les voici présentées succinctement :

Recherches

- *L'accès au dépistage du cancer du sein pour les femmes ayant des besoins particuliers* (Mercier, Proulx, Major et Jutras, IRSC, 2006-2009).

Le Pavillon du Parc participe à titre de collaborateur à cette recherche : «Ce projet a pour but de contribuer au développement de stratégies adaptées à des groupes de femmes dont les besoins particuliers risquent d'entraver l'accès aux services et mesures proposées dans le cadre d'un programme organisé du cancer du sein et de réduire ainsi leur chance de bénéficier d'une éventuelle détection précoce de la maladie» (Extrait du protocole abrégé du projet de recherche, p. 2).

Les chercheuses identifient la problématique du taux moins élevé de participation au programme chez les femmes présentant des incapacités, à moins qu'elles ne bénéficient de mesures de soutien, cette donnée étant particulièrement concluante chez les femmes présentant une déficience intellectuelle. Le premier objectif de recherche est d'identifier les obstacles à l'accès équitable au programme de dépistage du cancer du sein. Il sera intéressant d'en connaître davantage sur la place qu'occupe le niveau de littératie dans la problématique identifiée sachant que toutes les femmes du Québec, en âge de participer au programme, sont informées par lettre de l'existence de ce programme. Les consignes à suivre pour en bénéficier sont ensuite énumérées dans cette lettre, la responsabilité du suivi incombant à la femme. Connaissant les enjeux liés au niveau de littératie des personnes présentant une déficience intellectuelle, il y a lieu d'approfondir cet aspect, tant sur les obstacles répertoriés que sur les stratégies facilitantes à développer, à hiérarchiser et à évaluer en terme de faisabilité.

- *Validation et évaluation de la valeur d'usage d'un instrument de dépistage de la déficience intellectuelle dans les systèmes de santé et de services sociaux et de justice (Hayes Ability Screening Index-HASI)* (Crocker, Mercier, Côté, Morin et Proulx).

⁴ Un tableau regroupant les recherches et les groupes de recherche sous les différents axes de la présente programmation se retrouve à l'annexe 1.

⁵ Des recherches actuellement en cours peuvent être reconnues sous l'un ou l'autre des axes de recherche et parfois à plus d'un axe. Si tel est le cas, pour des fins de simplification, ces recherches ne sont identifiées qu'à un axe de recherche, celui qui représente l'axe majeur de la recherche. Il en est de même pour l'identification des équipes de recherche auprès de qui des liens de collaboration sont développés ou en voie de se développer. Les équipes sont alors situées sous l'axe de recherche qui semble prédominant au regard des types de recherches déployées par ces équipes.

Le Pavillon du Parc a appuyé la mise en œuvre de ce projet et y collabore par une participation à son comité aviseur. Ce projet, encore au stade de quête de financement, vise à valider un outil (HASI) dans sa traduction française, qui permettrait de mieux dépister dans le système judiciaire les personnes présentant une déficience intellectuelle et de les départager entre autres des personnes présentant des troubles mentaux ou d'abus de substance. Cet outil utilise notamment les compétences en littératie et en numératie pour ce faire. Il pourrait soutenir les milieux de santé et de justice à adapter leurs actions et interventions aux personnes qui ont un profil de déficience intellectuelle.

Équipes de recherche

- Équipes de recherche en Littératie et Inclusion – ÉRLI (Moreau, Hébert, Lafontaine, Leclerc et Pharand, Équipe en émergence FQRSC, 2007-2009) :

Le Pavillon du Parc a réalisé des démarches auprès de l'ÉRLI afin d'explorer des voies de collaboration à l'élaboration de projets conjoints. La programmation du Groupe ÉRLI «*s'intéresse au développement des compétences en littératie en contexte d'inclusion et de transition*» (Moreau *et al.*, 2007 p.1). Cette orientation identifiée dans la programmation de recherche du groupe ÉRLI invite à une nécessaire collaboration avec eux. Des précisions quant aux types et contenus de recherche se développeront suite à des échanges avec les membres de cette équipe. Au cours de l'année 2009, des demandes de projet de recherche auxquelles le Pavillon du Parc sera associé pourront être formulées.

- Équipe en partenariat-Déficience intellectuelle, troubles envahissants du développement et intersectorialité (équipe FQRSC) (Mercier, Moxness, Côté, Crocker, Morin, *et al.*) :

Le Pavillon du Parc est membre partenaire de cette équipe. Celle-ci est inscrite sous cet axe de recherche (en majeure) car trois de ses axes de recherche questionnent la capacité des milieux de la justice, de la santé et de services sociaux et les technologies de pouvoir s'adresser aux personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement et de les rejoindre. La notion de littératie est alors directement impliquée.

- Le groupe de recherche Disability Rights Promotion International - Canada (DRPI) (équipe subventionnée par le CRSH, localisée à l'Université York) (Rioux *et al.*) :

Ce groupe oriente ses recherches sur les façons de réduire l'exclusion. Le Pavillon du Parc et les principaux chercheurs de l'UQO qui y sont affiliés vont rencontrer les chercheurs de cette équipe dans les prochains mois. Le *Barriers and Accommodations Index* sera l'instrument à partir duquel les échanges se feront avec cette équipe afin d'explorer la possibilité d'appliquer ou d'ajuster cet index à un projet de recherche local.

L'axe de recherche *La littératie ancrée dans les communautés inclusives* invite spécialement les intervenants œuvrant au Pavillon du Parc à développer des expertises qui leur permettront de favoriser une communication réciproque avec les personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement, leur permettant ainsi de participer activement à la planification, à la réalisation et à l'évaluation de leurs services. D'autre part, ces expertises pourront être mises à contribution auprès des partenaires, des collaborateurs et des milieux qui accueillent ces personnes afin que la littératie devienne une préoccupation de tous les jours dans leurs transactions et services qui s'adressent à elles.

Axe 2 : Les transitions appuyées par des milieux inclusifs

Le deuxième axe de recherche, *Les transitions appuyées par des milieux inclusifs*, identifie des périodes de vie qui peuvent être des moments charnières pour le développement des personnes ainsi que sur leur inclusion dans de nouveaux environnements ou dans de nouvelles situations de vie. Il y a lieu d'approfondir les diverses stratégies pouvant soutenir une traversée harmonieuse des différentes transitions de vie.

Le concept de transition

Bien que le terme transition puisse être associé à plusieurs phénomènes tant sociologiques, politiques, économiques que sur le plan du développement humain, la programmation de recherche veut s'attarder aux transitions de vie des personnes. Sur le plan étymologique, le mot transition signifie passage. Il désigne un stade intermédiaire, un passage d'un état à un autre (Bridges, 1991). On l'associe souvent au mot changement et parfois sans les distinguer. Toutefois, bien qu'une transition ne puisse survenir sans changement, tout changement n'amène pas nécessairement une période de transition. Alors qu'un événement amenant un changement survient à un temps donné et peut être observé ou objectivé, la transition réfère davantage au processus subjectif de la personne face à ce changement (Bridges, 2006), qui se déroule sur une période de temps, entre deux états, le deuxième étant différent du premier (Dupuy, 1998 ; Ruel, 2008).

Pour être qualifiée de période de transition, des changements importants doivent se manifester sur le plan qualitatif, c'est-à-dire sur l'image de soi, l'exercice de ses rôles, sa relation aux autres, les représentations des autres individus à l'égard de la personne. On parle de transformations, mais il peut s'agir aussi de ruptures (Baubion-Broye et Hajjar, 1998), dont un changement de statut (Elder, 1994). C'est ainsi qu'une période de transition réfère à une étape de vie à laquelle les personnes peuvent identifier un avant et un après cette période. Même lorsque le changement est voulu par la personne, la période de transition s'accompagne d'une période d'incertitude et de déstabilisation (Bridges, 2006).

Le parcours de vie des personnes est parsemé de périodes de transition prévisibles ou non. Ainsi, les différentes étapes développementales ou les principaux cycles de vie de tout être humain s'accompagnent souvent de périodes de transition (Elder, 1994). À titre d'exemples, les périodes suivantes peuvent amener des transitions chez les personnes qui les vivent : la naissance, l'entrée en service de garde et à l'école, l'entrée sur le marché du travail, la vie de couple, un déménagement, la naissance d'un enfant, la retraite, la mort. À ces périodes s'ajoutent tous les événements non prévus qui peuvent survenir tels que la maladie, la mort prématurée d'un proche, la naissance d'un enfant ayant des besoins particuliers, la perte d'un emploi, un divorce, une guerre, un événement traumatique, etc. Une transition peut survenir aussi lors d'un événement qui ne se manifeste pas, tels que la relation amoureuse qui n'arrive pas, la conception d'un enfant qui ne survient pas, l'emploi recherché qui ne surgit pas (Goodman, Schloosberg et Anderson, 2006).

Pourquoi est-il important de s'attarder aux périodes de transition ? Ne font-elles pas partie de la mosaïque sur laquelle tout humain construit sa vie ? Les périodes de transition sont des étapes à court terme qui s'inscrivent dans des trajectoires à long terme (Elder, 1994). Ainsi, la façon dont est vécue et traversée une période de transition a un impact sur les transitions futures. En effet, les transformations ou ruptures liées aux transitions créent à la fois des opportunités de développement, mais suscitent aussi des périodes de vulnérabilité et même de crise face aux changements qualitatifs qui y sont associées (Cowan, Cowan, Ablow, Johnson et Measelle,

2005). Elles sont donc des périodes sensibles au développement psychologique des personnes (Moss et Schaeffer, 1986). Les ressources déployées pour traverser ces périodes deviennent des ressources disponibles pour affronter d'autres périodes intenses de la vie. Elles soutiennent la résilience de la personne. Au contraire, une difficulté dans cette traversée peut avoir des répercussions à long terme, par l'impact que cette difficulté peut avoir sur la trajectoire de la personne à l'issue de cette transition (Cowan et al., 2005).

Les transitions pour les personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement et leurs familles

Les transitions vécues par les personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement mettent à risque la poursuite de leur développement. Leurs difficultés à transférer ou à généraliser leurs acquis d'une situation à l'autre, ou leurs capacités d'adaptation réduites augmentent la vulnérabilité de ces personnes durant ces périodes.

À titre d'exemples, la transition vers le préscolaire d'un enfant présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement qui s'avère difficile pour l'enfant, sa famille et le milieu qui l'accueille présage d'autres transitions scolaires qui pourront être source de stress et d'inquiétudes. L'enfant qui ne s'adapte pas dans son nouveau milieu, suite notamment à un manque de préparation et de planification, peut voir son développement régresser et même voir sa trajectoire scolaire se modifier. Il risque parfois le rejet social, l'exclusion ou un transfert dans une classe spéciale. Il en est de même pour un adolescent ou un jeune adulte pour qui la transition vers la vie adulte n'a pas été planifiée. Comment va se vivre cette étape ? Qu'en sera-t-il de son intégration dans le monde du travail ou sur le plan social ? Les retombées de cette transition débordent de l'année suivant l'arrêt de sa fréquentation scolaire. Elles teintent déjà sa participation sociale et sa vie adulte. De même la personne vieillissante peut voir se modifier son environnement physique, social, familial ou d'hébergement, en plus de vivre certaines limitations auxquelles elle doit s'ajuster.

L'axe de recherche, *Les transitions appuyées par des milieux inclusifs*, souligne que le passage réussi d'une transition ne repose pas uniquement sur les capacités de la personne qui traverse cette transition. En effet, alors qu'on croyait que les capacités adaptatives et cognitives d'une personne constituaient les facteurs importants sinon uniques pour soutenir son adaptation au travers ses étapes de vie, il est devenu incontournable de regarder les contextes dans lesquels se vivent ces transitions et les situations de vie (Sansone et Berg, 1993). Les capacités et habiletés à faire face au stress, aux changements et aux transitions font partie d'un phénomène complexe qui s'inscrit à l'intérieur de processus qui impliquent la personne, l'environnement et les interactions personne-environnement (Folkman et Moskowitz, 2004). Elles dépassent ainsi les caractéristiques de la personne.

Pour les personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement, la transition en contextes inclusifs signifie d'approfondir les conditions qui permettent aux différents contextes et milieux de soutenir la transition des personnes afin que cette transition soit développementale, c'est-à-dire qu'elle permette la continuité du développement de la personne, le transfert des acquis, et de révéler de nouvelles compétences qui pourront être utilisées et contribuer à orienter positivement la trajectoire de vie des personnes.

Quelques questions suggèrent des pistes de recherches à élaborer. Comment soutenir les milieux afin d'augmenter leurs capacités d'accueil et d'appui des personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement durant ces périodes de

transition ? Quel est le rôle des familles durant ces étapes ? Comment profiter de ces étapes de vie pour en connaître davantage sur les façons efficaces de soutenir le développement des personnes, en collaboration avec les différents partenaires ?

Activités en lien avec cet axe de recherche

Le Pavillon du Parc collabore à certains projets de recherche en lien avec l'axe de recherche *Les transitions appuyées par des milieux inclusifs*. Les voici présentés succinctement :

Recherches

- *Carte routière pour soutenir une transition de qualité des enfants EHDA vers le préscolaire*. (Bourdeau, Ruel et Moreau, 2006-2008) ; projet de recherche-action en cours.

Ce projet de recherche-action intersectoriel se déroule en deux phases concourantes :

(1) Par une démarche de recherche-action, un groupe d'intervenants des milieux scolaires, de la santé et des services sociaux, des services de garde et les parents élaborent une «Carte routière» qui répertorie les meilleures pratiques tant procédurales que relationnelles, soit les diverses démarches, stratégies, actions et activités pouvant conduire à une transition vers le préscolaire qui soit de qualité pour les enfants ayant des besoins particuliers. (2) Une démarche de planification de la transition pour trois enfants ayant des besoins particuliers regroupe les intervenants qui oeuvrent auprès de l'enfant. Cette recherche-action vise notamment à identifier ce qui favorise la continuité entre les milieux de vie de l'enfant et facilite une adaptation mutuelle entre l'enfant, sa famille et son nouveau milieu de vie. Cette phase permet d'expérimenter des stratégies identifiées dans le répertoire «Carte routière».

- *Les savoirs en partage entre les acteurs en réseau qui entourent des enfants ayant des besoins particuliers en contexte de transition planifiée vers le préscolaire*. (Ruel ; recherche doctorale en cours)

Cette recherche profite du contexte offert par la recherche-action précédente pour examiner comment se partagent les savoirs entre les différents acteurs qui gravitent autour de l'enfant en contexte d'une transition planifiée vers le préscolaire. Un regard particulier est porté sur la dynamique relationnelle entre les acteurs réunis en réseau tout au long de la démarche de planification de la transition. Cette recherche permet d'approfondir les différents savoirs mis ou non à contribution et les modalités de partage pour soutenir une transition de qualité autant pour l'enfant et ses parents, que pour le milieu qui accueille l'enfant.

- *Des services en réponse aux besoins des personnes âgées présentant une déficience intellectuelle : le point de vue des intervenants en Outaouais* (Leclair-Arvisais, 2008 ; projet de mémoire de maîtrise en service social).

Cette recherche a permis de comprendre les perceptions des intervenants quant aux services qui seraient utiles pour les personnes vieillissantes. L'analyse des résultats permet d'avancer que des services inclusifs font partie des avenues à explorer pendant cette période de transition. Les données recueillies ont aussi permis de répertorier les conditions facilitantes pour l'inclusion et les éléments essentiels à la mise en appui de ces services. Cette recherche peut donc servir de pierre d'assise pour élaborer de nouveaux projets d'avancement des

connaissances, notamment la transition pour les personnes âgées ayant un trouble envahissant du développement.

L'axe de recherche *Les transitions appuyées par des milieux inclusifs* incite les divers acteurs du Pavillon du Parc à préciser, à implanter, à partager et à diffuser les pratiques spécialisées qui permettront aux personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement de vivre des transitions harmonieuses lors des différentes étapes et transformations importantes auxquelles elles ont à faire face, tout au long de leur trajectoire de vie.

Axe 3 : Des communautés apprenantes qui adoptent des pratiques inclusives

«Beaucoup d'handicapés peuvent vivre dans la même rue que les résidents ordinaires pendant des années sans jamais rencontrer leurs voisins, sans se servir des transports publics ou des lieux de récréation. Il n'existe aucun échange entre eux et leur communauté» (Etmanski, 1998).

Cette phrase illustre l'écart entre la vision proposée des communautés inclusives et la réalité qui est toute autre. L'axe transversal de recherche, *Contribuer à construire des communautés inclusives*, ne peut survenir sans des changements importants à l'intérieur de ces communautés, et sans une mise à contribution active de leur part à cette construction.

Vers des communautés apprenantes

Pour passer d'une communauté à une communauté apprenante qui adopte des pratiques inclusives, les transformations de structures ne sont pas suffisantes. Toute transformation ne peut se réaliser sans des changements de culture (Eaker, 2004). Les divers membres des différentes communautés sont invités à modifier leurs façons de faire et de penser pour que surviennent les communautés inclusives.

Comment favoriser ces changements ? Comment une communauté peut-elle développer, s'approprier et mettre en place des pratiques pour devenir une communauté inclusive ? Le sens du changement se construit individuellement, mais aussi collectivement et de façon interactive (Gather Thurler, 2000). Dans le contexte de la programmation de recherche, il est intéressant de s'inspirer des travaux portant sur les communautés d'apprentissage pour préciser ce que signifie le troisième axe de recherche, *Des communautés apprenantes qui adoptent des pratiques inclusives*.

L'expression « communautés apprenantes » est composée de deux mots. D'abord, la définition retenue pour le mot « communauté » : c'est un groupe de personnes liées par des intérêts communs (Dufour, 2004). Cette définition englobe plusieurs types de regroupements susceptibles de devenir des communautés apprenantes. La définition se veut suffisamment large pour inclure à la fois des communautés socioprofessionnelles, culturelles, municipales, scolaires et des communautés de parents, d'usagers, de professionnels, etc. Ensuite, le mot « apprenantes » : un apprenant est une personne engagée dans un processus d'apprentissage, pour *«l'acquisition de nouvelles attitudes, connaissances, habiletés»* (Legendre, 1993, p. 66). L'apprentissage est donc, dans cette définition, un processus individuel. L'expression communauté apprenante vient ajouter une dimension à l'apprentissage : la perspective communautaire. Elle postule que les apprentissages vont au-delà des apprentissages individuels pour reconnaître les apprentissages collectifs, multiples et variés au sein des communautés. Par la dynamique des collectifs apprenants sont reconnues les compétences

individuelles qui sont mises à contribution dans cet univers collectif, rendant possible la création de compétences collectives qui sont associées dans un langage courant à l'intelligence collective (Mallet, 2007).

Quelques composantes permettent de désigner une communauté apprenante. On y retrouve :

- Un regroupement d'individus...
- Engagés dans une démarche, un processus animé...
- Sur une période de temps...
- Partageant une vision et une volonté communes...
- Ayant un désir de développer, partager, maîtriser des connaissances, des habiletés ou des attitudes (Grégoire, 1998).

Les personnes qui composent une communauté d'apprentissage ont des attitudes d'attention les unes pour les autres, une disposition au dialogue et une attitude d'entraide (Grégoire, 1998). Elles adoptent une approche active, participative et visent des apprentissages en vue de soutenir la croissance et le développement des individus (Mitchell et Sackney, 2001). La communauté apprenante est constituée d'individus qui forment un groupe, qui apprennent ensemble en structurant leurs apprentissages autour de l'action, de la réflexion et de la collaboration (Unwamariya et Mukamurera, 2005). Les buts poursuivis sont liés à la croissance et au développement des personnes. Une communauté apprenante peut même être village, ville ou région apprenante lorsqu'elle mobilise les ressources de tous les secteurs d'activité en vue de développer le capital humain des membres de sa communauté, en vue de favoriser le développement personnel, soutenir la cohésion sociale et stimuler la création de richesse (Longworth, 2006).

Les enjeux autour des communautés apprenantes

Le contexte actuel des services offerts aux personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement situe des enjeux qui marquent les recherches pouvant se dérouler en respect avec l'axe *Des communautés apprenantes qui adoptent des pratiques inclusives*.

Il y a d'abord l'enjeu de la transformation du réseau de la santé et des services sociaux. Historiquement, les CRDI avaient une culture de prise en charge des personnes présentant une déficience intellectuelle pour une grande période de leur vie. Les orientations ministérielles confirment qu'un CRDI est un acteur parmi d'autres dans la gamme des services à offrir (Ministère de la Santé et des Services sociaux, 2001). La responsabilité est partagée entre plusieurs établissements et organismes par une hiérarchisation des services. Celle-ci se concrétise par l'élaboration des projets cliniques (Ministère de la Santé et des Services sociaux, 2004). Un cadre de référence entre les centres de santé et des services sociaux (CSSS) et les CRDI vient préciser les responsabilités des différents acteurs, les CRDI demeurant imputables des services spécialisés (Ministère de la Santé et des Services sociaux, 2005). Le créneau des services à déployer par les CRDI se rétrécit et exige une spécialisation des interventions. Tout ce mouvement modifie les rôles et les fonctions traditionnelles des CRDI et de leurs intervenants de même que ceux de leurs partenaires et collaborateurs. Cette mouvance crée de la déstabilisation sur le plan de l'identité professionnelle (Ruel, Larouche et Martel, 2007). Pour

répondre aux exigences de la spécialisation des interventions, le Pavillon du Parc s'est engagé, entre autres, dans la professionnalisation de plusieurs postes, ce qui force aussi un repositionnement de ce groupe d'intervenants, notamment sur le plan identitaire. L'enjeu de la transformation du réseau ouvre la porte à plusieurs recherches auprès des différentes «communautés apprenantes» potentielles. Ces communautés sont formées des différents groupes d'acteurs du réseau en vue de l'apprentissage de leurs nouveaux rôles, à l'occasion de la répartition de ce nouvel espace professionnel à partager.

Un deuxième enjeu est celui de l'inclusion authentique des personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement en accroissant leur participation sociale et l'exercice de leur citoyenneté, défi énoncé dans les orientations stratégiques du Pavillon du Parc. Cet enjeu appelle les milieux et les services qui accueillent les personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement à développer des pratiques inclusives. Pour ce faire, l'axe de recherche, *Des communautés apprenantes qui adoptent des pratiques inclusives*, porte un regard sur ces communautés et il approfondit comment un groupe peut ou non déployer des pratiques inclusives qui soutiennent la participation des personnes. Voici une énumération non exhaustive de contextes variés dans lesquels des communautés apprenantes potentielles pourraient se développer et au sein desquelles une démarche de recherche pourrait s'intégrer :

- un groupe de parents des personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement qui se questionnent sur des gestes et attitudes qui peuvent favoriser la participation et l'exercice de la citoyenneté de leur enfant;
- une municipalité qui se positionne en faveur du principe de l'accessibilité universelle et qui veut cheminer sur la façon de s'y prendre;
- des employeurs qui sont sollicités pour inclure des personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement dans leur entreprise et organisation;
- des intervenants du Pavillon du Parc qui, d'une approche centrée sur la personne et la famille, doivent composer avec une perspective inclusive, ce qui modifie les cibles d'intervention et les partenaires avec qui transiger;
- les intervenants du CSSS qui, pour certains, connaissent peu les personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement et qui doivent maintenant leur offrir des services;
- un groupe de médecins qui reçoivent les personnes avec lesquelles ils doivent développer des compétences spécifiques, dont la première est d'apprendre à mieux communiquer avec elles.

Ces deux enjeux et l'énumération de divers contextes dans lesquels des communautés sont appelées à devenir des communautés apprenantes pour adopter des pratiques inclusives illustrent la pertinence de cet axe de recherche.

Activités en lien avec cet axe de recherche

Le Pavillon du Parc collabore à certaines recherches en lien avec l'axe *Des communautés apprenantes qui adoptent des pratiques inclusives*. De même, il contribue activement au

développement d'une équipe de recherche dont l'intérêt commun des membres rejoint l'axe actuel de recherche. Les voici présentés succinctement :

Recherches

- *Portrait de la participation sociale d'enfants 0-5 ans ayant une DI ou un TED* (Moreau et Normand 2006-2008)

Cette recherche réalisée auprès de la population 0-5 ans desservie par le Pavillon du Parc et réalisée conjointement avec des chercheurs de l'Université du Québec en Outaouais examine les résultats des enfants ayant un trouble envahissant du développement à la suite de leur participation au programme d'Intervention Comportementale Intensive (ICI), dispensé en services de garde, en contexte inclusif. Depuis janvier 2008, le projet intègre la même démarche pour les enfants présentant une déficience intellectuelle avec l'implantation du programme d'Intervention Précoce Intensive (IPI) en contexte inclusif, en services de garde. Cette recherche soutient les communautés apprenantes que sont les milieux de garde, les éducatrices et les accompagnatrices dans l'accueil de ces enfants et pour maximiser leur plein développement. De plus, ce projet inclut une mesure de participation des familles et des enfants aux activités de leur communauté, sur le plan social, familial et professionnel.

- *Développement d'une vision éco-inclusive en milieu scolaire par une recherche-action intersectorielle (soumis)* (Bourdeau, Moreau et Ruel)

Le projet s'inspire du réseau des Écoles vertes Brundtland et des niveaux de reconnaissance et de certification ISO. Il veut soutenir un mouvement d'écoles éco-inclusives par le déploiement de pratiques écologiques sur le plan du développement de la personne et inclusives par la reconnaissance, l'acceptation et la valorisation de tout membre de la communauté scolaire peu importe ses caractéristiques ou l'organisation scolaire dans laquelle il se situe. Elle cible les communautés éducatives de l'Outaouais.

Équipe de recherche

- Équipe de recherche dont les thèmes sont la spécialisation et l'identité professionnelle (ÉSIP)

Le Pavillon du Parc participe activement à la mise sur pied et aux travaux de l'équipe de recherche dont les thèmes sont la spécialisation et l'identité professionnelle : ÉSIP. Cette équipe comprend des chercheurs qui ont développé des expertises ou des intérêts en lien avec la spécialisation et l'identité professionnelle, et de façon plus spécifique sur l'histoire des professions (Prud'homme), les impacts systémiques sur les identités professionnelles (Freeman), l'éthique professionnelle (Legault), les pratiques professionnelles (Moreau), les relations entre les intervenants et les familles (Béguet), le développement professionnel et la professionnalisation en contexte de réforme (Mukamurera). Le groupe a adopté une démarche visant à consolider l'équipe de recherche autour de l'élaboration d'un projet de recherche commun. L'élaboration de projets de recherche est donc à prévoir dans un avenir rapproché. Il veut notamment appréhender les enjeux identitaires chez les praticiens œuvrant auprès d'une clientèle présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement dans la mouvance de la transformation du réseau de la santé et des services sociaux et de la spécialisation des interventions chez les intervenants des CRDI.

L'axe de recherche *Des communautés apprenantes qui adoptent des pratiques inclusives* est au cœur de la transformation actuelle du réseau de la santé et des services sociaux qui engage les différents établissements et organismes œuvrant auprès des personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement et leurs familles. Au-delà des pratiques spécifiques à convenir et à soutenir en vue de favoriser l'inclusion des personnes, cet axe de recherche insiste sur la façon dont les diverses communautés vont développer et s'approprier ces diverses pratiques. Ces démarches apporteront des changements dans la définition des rôles, des responsabilités et des pratiques, ce qui occasionnera éventuellement des changements dans la culture organisationnelle, modifications qui auront des incidences sur l'identité professionnelle des intervenants (Sainsaulieu, 1987).

4. LES TYPES DE RECHERCHE

Les types de recherche font référence autant aux méthodologies de recherche qu'aux formes possibles de recherche. Les recherches exploratoires et descriptives sont souvent les premières recherches réalisées pour mieux saisir une réalité et la documenter afin de procéder par la suite à une recherche plus approfondie, à la lumière de ces premières données. Ces recherches sont souvent les seules possibles et réalistes lorsque le nombre de participants à la recherche est réduit. Cependant ces recherches sont riches de la description des contextes dans lesquels se situe l'étude. Les dimensions culturelles et sociales sont ainsi prises en compte. Des études longitudinales sont une autre forme de recherche qui renseigne en accumulant les données dans le temps, auprès de mêmes participants ou auprès de cohortes différentes, ce qui offre une alternative au nombre réduit de participants d'une même cohorte.

Considérant la réalité du Pavillon du Parc, de ses moyens et de sa programmation de recherche, quelques méthodologies de recherche risquent d'être davantage utilisées.

La contribution à la construction de communautés inclusives présuppose un intérêt envers la transformation des milieux, ce qui appelle à des recherches réalisées avec ces communautés comme le sont les recherches participatives. Elles se font avec, pour et par les personnes et les communautés concernées (Reason, 2002). Les recherches-action et les recherches collaboratives font partie des recherches participatives. Ces dernières mettent à contribution les milieux, de l'identification de la problématique à la quête et à la mise en œuvre des solutions (Dolbec, 2003). Ce type de recherche permet notamment une réflexion et un questionnement des pratiques par les participants, ce qui est une amorce aux changements (Savoie-Zajc, 2001). La recherche-action amène le chercheur à délaisser sa position d'expert qui a des réponses pour aller vers celle de facilitateur qui accompagne un groupe à trouver ses solutions, donc à élaborer avec les participants, des réponses à un problème vécu sur lequel ils veulent trouver une solution. Le chercheur apporte ses connaissances sur les processus impliqués dans la recherche-action et sur les processus impliqués dans les dynamiques de changement. Il accompagne les participants dans un processus rigoureux, documenté et analysé afin d'en tirer des savoirs qui peuvent être transférés et réinvestis dans les milieux. Ce faisant, les participants et les milieux s'approprient davantage les recherches alors que les changements qui en découlent sont mieux ancrés dans leur réalité. Les savoirs issus de ces recherches sont souvent pratiques en plus de l'acquisition de savoirs d'expérience issus de l'approche réflexive et du cheminement réalisé durant tout le processus de recherche. Ces savoirs peuvent être transférables à un autre groupe qui veut connaître comment les autres s'y sont pris pour arriver à ces changements.

De même, les recherches dont la méthodologie est l'étude de cas répondent bien à la disponibilité des ressources humaines et financières d'un centre comme le Pavillon du

Parc. Les moyens disponibles rendent peu réaliste le déploiement d'études populationnelles. Cependant, l'étude de cas, à portée plus accessible, est une méthodologie riche par son approche sensible au fait humain et à sa complexité (Merriam, 1988). L'étude de cas est pertinente dans le contexte actuel par l'étude particulière de situations, que ce soit une personne, un groupe, un projet ou un phénomène précis. L'étude de cas permet une description riche et détaillée de la situation étudiée en plus d'en favoriser une compréhension approfondie. Dans le paradigme interprétatif, le chercheur est intéressé par le processus plutôt que le résultat : comment les choses surviennent, comment se passent-elles avec le passage du temps, comment les personnes donnent-elles un sens à ce qu'elles vivent, comment l'interprètent-elles ? Le chercheur est le médium par lequel passe la collecte de données et l'analyse. L'étude de cas permet de voir le phénomène étudié sous un éclairage nouveau. Les connaissances issues de ce type de recherche sont davantage reliées à une population de référence, déterminée par le cas choisi. Elles font facilement écho aux personnes qui œuvrent dans des situations similaires ou auprès de populations semblables à celles étudiées. De même, les connaissances sont enracinées dans le contexte du cas étudié.

Bien que ces deux méthodologies de recherche aient été présentées, elles n'en excluent pas les autres. Le Pavillon du Parc ne souscrit pas à une méthodologie unique de recherche. Les méthodologies peuvent se situer tant dans le paradigme qualitatif que quantitatif de recherche et même s'inscrire dans le paradigme pragmatique en ayant recours à des méthodologies mixtes. La méthode qui répondra le mieux au problème de recherche et qui permettra d'en donner un éclairage nouveau sera choisie (Reichardt et Rallis, 1994). Elle sera aussi sélectionnée en fonction de la pertinence de ses modes de collecte de données, dans la situation choisie.

La programmation de recherche du Pavillon du Parc est en continuité avec tous les travaux réalisés par cette organisation au cours des dernières années. La programmation de recherche passe notamment par une appropriation et une intégration des enjeux soulevés par les axes de recherche lors de l'implantation des offres de services spécialisés auprès des personnes et de leurs proches ainsi que dans les services de soutien spécialisés aux partenaires. Ce faisant elle contribuera à l'amélioration des standards de pratique.

Le Pavillon du Parc se veut un catalyseur de son milieu en vue de contribuer au développement de communautés qui soient de plus en plus inclusives. Elle ne peut le faire qu'avec les personnes, leurs familles, ses employés, les partenaires, les chercheurs du milieu universitaire, et les divers regroupements de sa communauté. Des recherches ciblées autour des trois axes de recherche viendront alimenter le champ de connaissances sur les dispositifs et les pratiques à déployer pour soutenir l'atteinte de cet objectif.

5. RÉFÉRENCES

- Akin, L. et MacKinney, D. (2004). Autism, Children and Libraries : The 3 R's : Repetition, Routine, and Redundancy. *Children and Libraries*, 1(2), 57-63.
- Barton, L. (1997). Inclusive education : romantic, subversive or realistic? *International Journal of Inclusive Education*, 1, 231-242.
- Baubion-Broye, A. et Hajjar, V. (1998). Transitions psychosociales et activités de personnalisation. Dans A. Baubion-Broye (Éd.), *Évènements de vie, transitions et construction de la personne* (p. 17-43). Toulouse: Érès.
- Bernèche, F. (2006). Portrait global des compétences en littératie. Dans F. Bernèche et B. Perron (Éds.), *Développer nos compétences en littératie : un défi porteur d'avenir. Rapport québécois de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EIACA, 2003)* (p. 49-76). Montréal: Institut de la statistique du Québec.
- Bernèche, F. et Perron, B. (Éds.). (2006). *Développer nos compétences en littératie : un défi porteur d'avenir. Rapport québécois de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EIACA, 2003)*. Montréal: Institut de la statistique du Québec.
- Bernèche, F. et Traoré, I. (2007). Y a-t-il des liens entre la littératie et la santé? Ce que montrent les résultats québécois de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes, 2003. *Zoom Santé* (Novembre 2007). Consulté le 16 janvier 2008 de http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/sante/pdf2007/zoom_sante_litteratie_nov07.pdf
- Berthelot, M., Camirand, J., Tremblay, R. et Cardin, J.-F. (Éds.). (2006). *L'incapacité et les limitations d'activités au Québec : un portrait statistique à partir des données de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités 2001 (EPLA)*. Québec: Institut de la statistique du Québec.
- Booth, T. et Ainscow, M. (1998). *From them to us : An international study of inclusion in education*. London: Routledge.
- Boucher, N. (2003). Handicap, recherche et changement social. L'émergence du paradigme émancipatoire dans l'étude de l'exclusion sociale des personnes handicapées. *Lien social et Politiques-RIAC. Société des savoirs, gouvernance et démocratie*, 50(Automne), 147-164.
- Bridges, W. (1991). *Managing transitions : Making the most of the change*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Bridges, W. (2006). *Transitions de vie : Comment s'adapter aux tournants de notre existence* (M. Shalak, Trad.). Paris: InterEditions.
- Brinck, S. (2005a). EIACA de 2003 : Littératie et main-d'œuvre et répercussions pour RHDCC des conclusions (Partie II). Consulté le 12 février 2008 de <http://www.bdaa.ca/biblio/recherche/eiaca03-2/cover.htm>
- Brinck, S. (2005b). EIACA de 2003 : Principales données de recherche (1ière partie). Consulté le 12 février 2008 de <http://www.bdaa.ca/biblio/recherche/eiaca2003/eiaca.ppt#287.1>
- Browder, D. M. et Minarovic, T. J. (2000). Utilizing sight words in self-instruction training for employees with moderate mental retardation in competitive jobs. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*, 35, 78-89.

- Cowan, P. A., Cowan, C. P., Ablow, J. C., Johnson, V. K. et Measelle, J. R. (2005). Family factors in children's adaptation to elementary school : Introducing a five-domain contextual model. Dans P. A. Cowan, C. P. Cowan, J. C. Ablow, V. K. Johnson et J. R. Measelle (Éds.), *The family context of parenting in children's adaptation to elementary school*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Culham, A. et Nind, M. (2003). Deconstructing normalisation : clearing the way for inclusion. *Journal of intellectual & developmental disability*, 28(1), 65-78.
- Department of Education - Tasmania - School Education Division. (2007). Critical Literacy. Consulté le 14 février 2008 de <http://wwwfp.education.tas.gov.au/english/critlit.htm>
- Dolbec, A. (2003). La recherche-action. Dans B. Gauthier (Éd.), *Recherche sociale : De la problématique à la cueillette de données* (4e éd., p. 505-540). Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.
- DuFour, R. et Eaker, R. (2004). *Communautés d'apprentissage professionnelles : Méthodes d'amélioration du rendement scolaire* (M. Lauzon, Trad.). Bloomington, Indiana: National Educational Service.
- Dupuy, R. (1998). Transitions et transformation des identités professionnelles : Le cas des adultes en situation de formation continue. Dans A. Beaubion-Broye (Éd.), *Évènements de vie, transitions et construction de la personne* (p. 45-71). Toulouse: Érès.
- Eaker, R. (2004). Changements culturels : transformer nos écoles en communautés d'apprentissage professionnelles. Dans R. Eaker, R. DuFour et R. DuFour (Éds.), *Premier pas : Transformation culturelle de l'école en communauté d'apprentissage professionnelle* (p. 11-35). Bloomington, Indiana: National Educational Service.
- Éditeur officiel du Québec. (2008). Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale. *L.R.Q., chapitre E-20.1*. Consulté le 23 juin 2008 de http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/E_20_1/E20_1.html
- Elder, G. H. J. (1994). Time, human agency and social change : Perspective on the life course. *Social Psychology Quarterly*, 57(1), 4-15.
- Etmanski, A. (1998, Décembre). «*Revitaliser nos communautés*». Communication présentée au Séminaire sur les Aspects éthiques des inforoutes : L'Odyssée des handicapés, Magog, Québec.
- Finnie, R. et Meng, R. (2007). Littératie et employabilité. *L'emploi et le revenu en perspective*, 8(3). Consulté le 16 janvier 2008 de www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/comm/bis-ndp_a_f.html
- Fish, T. R., Rabidoux, P., Ober, J. et Graff, V. L. W. (2006). Community Literacy and Friendship Model for People With Intellectual Disabilities. *Mental Retardation*, 44(6), 443-446.
- Folkman, S. et Moskowitz, J. T. (2004). Coping : Pitfalls and Promise. *Annual Review of Psychology*, 55, 745-774.
- Fougeyrollas, P., Bergeron, J., Cloutier, R., Côté, J. et St-Michel, G. (1998). *Classification québécoise : Processus de production du handicap*. Québec: Réseau international sur le processus de production du handicap (RIPPH).
- Gather Thurler, M. (2000). *Innover au coeur de l'établissement scolaire*. Issy-les-Moulineaux: ESF éditeur.

- Goodman, J., Schlossberg, N. et Anderson, M. L. (2006). *Counseling Adults in Transition : Linking Practice with Theory* (3e éd.). New York: Springer Publishing Company.
- Grégoire, R. (1998). Communauté d'apprentissage. Consulté le 12 février 2008 de <http://www.tact.fse.ulaval.ca/fr/html/prj-7.1/commune2.html>
- Haut-commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. (2006). Convention relative aux droits des personnes handicapées. Consulté le 15 janvier 2008 de <http://www2.ohchr.org/french/law/disabilities-convention.htm>
- Legendre, R. (1993). *Dictionnaire actuel de l'éducation*. Montréal: Guérin, Éditeur Itée.
- Longworth, N. (2006). *Learning Cities, Learning Regions, Learning Communities : Lifelong Learning and Local Government*. New York: Routledge.
- Mallet, J. (2007, Mai-Juin). *Intelligence collective, équipe apprenante et TICE : Les problèmes culturels sous-jacents*. Communication présentée au TICE Méditerranée : L'humain dans la formation à distance... la problématique du changement, Marseille.
- Merriam, S. B. (1988). *Case study research in education : A qualitative approach*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Ministère de la Santé et des Services sociaux. (2001). *La Politique de soutien aux personnes présentant une déficience intellectuelle, à leurs familles et aux autres proches : De l'intégration sociale à la participation sociale*. Québec: Gouvernement du Québec.
- Ministère de la Santé et des Services sociaux. (2004). *Projet clinique. Cadre de référence pour les réseaux locaux de santé et de services sociaux. Document principal*. Québec: La Direction des communications du ministère de la Santé et des Services sociaux, Gouvernement du Québec.
- Ministère de la Santé et des Services sociaux. (2005). *Cadre de référence national pour la conclusion d'ententes de services entre les centres de santé et de services sociaux et les centres de réadaptation en déficience intellectuelle*. Québec: La Direction des communications du ministère de la Santé et des Services sociaux, Gouvernement du Québec.
- Mirenda, P. (2003). "He's not really a reader ...": Perspectives on supporting literacy development in children with autism. *Topics in Language Disorders*, 23(4), 271-282.
- Mitchell, C. et Sackney, L. (2001). Building Capacity for a Learning Community. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*. Consulté le 19 février 2008 de <https://www.umanitoba.ca/publications/cjeap/articles/mitchellandsackney.html>
- Mittler, P. (2000). *Working Towards Inclusive Education : Social Contexts*. London: David Fulton Publishers.
- Moreau, A. C., Hébert, M., Lafontaine, L., Leclerc, M. et Pharand, J. (2007). ÉRLI en bref. Équipe de Recherche en Littératie et Inclusion - ÉRLI. Université du Québec en Outaouais.
- Moss, R. H. et Schaeffer, J. A. (Éds.). (1986). *Life Transitions and Crises : A Conceptual Overview*. New York: Plenum Press.
- NALS. (2002). National Adult literacy survey. Consulté le 22 juin 2008 de <http://nifl.gov/>
- Office des personnes handicapées du Québec. (2007). *À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité. Proposition de politique pour accroître la participation sociale des personnes handicapées*. Consulté le 14 février 2008 de

<http://www.ophq.gouv.qc.ca/documents/A%20part%20entiere%20version%20finale%2018%20decembre.pdf>

- Paré, C., Parent, G., Rémillard, M.-B. et Piché, J.-P. (2004). Le modèle du processus de production du handicap de Fougeyrollas. Dans N. Rousseau et S. Bélanger (Éds.), *La pédagogie de l'inclusion scolaire* (p. 153-172). Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.
- Pershey, M. G. et Gilbert, T. W. (2002). Christine : A case study of literacy acquisition by an adult with developmental disabilities. *Mental Retardation*, 40, 219-234.
- Quinn, G. et Degener, T. (2002). Droits de l'homme et invalidité : L'utilisation actuelle et l'usage potentiel des instruments des Nations Unies relatif aux droits de l'homme dans la perspective de l'invalidité. Organisation des Nations Unies, Genève. Consulté le 15 janvier 2008 de <http://www.icrpd.net/ratification/documents/fr/Extras/Quinn%20Degener%20study%20for%20OHCHR.pdf>
- Reason, P. et Bradbury, H. (2002). Introduction : Inquiry and participation in search of a world worthy of human aspiration. Dans P. Reason et H. Bradbury (Éds.), *Handbook of Action Research : Participative Inquiry and Practice* (2e éd.). London: Sage Publications.
- Reichardt, C. S. et Rallis, S. F. (1994). Qualitative and quantitative inquiries are not incompatible : A call for a new partnership. Dans C. S. Reichardt et R. S. F. (Éds.), *The Qualitative-quantitative debate: New perspectives* (p. 85-91). San Francisco: Jossey-Bass.
- Rioux, M. et Carbert, A. (2003). Human rights and disability : The international context. *Journal on developmental disabilities*, 10(2), 1-13.
- Rioux, M., Zubrow, E. B. W., Miller, W. et Bunch, M. (2003). *Atlas of Literacy and Disability*. Toronto: Canadian Abilities Foundation.
- Ruel, J. (2008, 9 mai). *Les transitions de vie : un concept à définir*. Communication présentée au Colloque scientifique Transitions en contexte éducatif inclusif : Où en sommes-nous? dans le cadre du 76e congrès de l'Acfas, Québec.
- Ruel, J., Larouche, R. et Martel, G. (2007). Développement professionnel, identité et recherche-action. *Revue francophone de la déficience intellectuelle*, 18(2007), 44-51. Consulté le 5 janvier 2008 de http://www.rfdi.org/files/RUEL_V18.pdf
- Sainsaulieu, R. (1987). *Sociologie de l'organisation et de l'entreprise*. Paris: Presses FNSP.
- Sansone, C. et Berg, C. A. (1993). Adapting to the environment across the life span : Different process or different inputs ? *International Journal of Behavioral Development*, 16(2), 215-241.
- Savoie-Zajc, L. (2001). La recherche-action en éducation: ses cadres épistémologiques, sa pertinence, ses limites. Dans M. Anadon (Éd.), *Nouvelles dynamiques de recherche en éducation* (p. 15-49). Saint-Nicolas, Québec: Presses de l'Université Laval.
- Statistique Canada. (2007). Éducation, formation et apprentissage - Littératie. Consulté le 12 janvier 2008 de http://cansim2.statcan.ca/cgi-win/cnsmcqi.pgm?Lang=F&SP_Action=Sub&SP_ID=2549
- Statistique Canada et Organisation de coopération et de développement économiques. (2005). *Apprentissage et réussite : Premiers résultats de l'enquête sur la littératie et les*

compétences des adultes. Consulté le 15 janvier 2008 de <http://dsp-psd.tpsgc.gc.ca/Collection/Statcan/89-603-X/89-603-XIF.html>

Thomas, G. et Loxley, A. (2001). *Deconstructing special education and constructing inclusion*. Buckingham: Open University.

Uwamariya, A. et Mukamurera, J. (2005). Le concept de «développement professionnel» en enseignement : approches théoriques. *Revue des sciences de l'éducation* 31(1), 133-155.

Werkin, P. (2006). Littératie : bien plus que des paroles. *L'observateur de l'OCDE*. Consulté le 15 mars de http://www.observeurocde.org/news/fullstory.php/aid/1424/Litt%E9ratie:_bien_plus_q ue_des_paroles.html

Winter, S. M. (2007). *Inclusive Early Childhood Education : A Collaborative Approach*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

Young, L., Moni, K. B., Jobling, A. et van Kraayenoord, C. E. (2004). Literacy Skills of Adults with Intellectual Disabilities in Two Community-Based Day Programs. *International Journal of Disability, Development and Education*, 51(1), 83-97.

ANNEXE 1

Le tableau 1 résume et regroupe les différentes recherches auxquelles le Pavillon du Parc est activement impliqué à titre de partenaire ou parce qu'un (e) de ses employés (es) agit à titre de chercheur(e) ou cochercheur(e). De même, les différents groupes de recherche avec lesquels le Pavillon du Parc est en interaction sont identifiés.

Les axes de recherches sous lesquels ils se regroupent sont identifiés : l'axe majeur correspond à l'axe identifié préalablement dans le texte et il est marqué du signe suivant : **X**, alors que les autres axes (en mineur) touchés par ces projets ou groupes de recherche sont identifiés du signe x.

Tableau 1 : Activités en lien avec les axes de recherche

Thématique et axes de recherche	Thématique transversale Contribuer à construire des communautés inclusives	Axe de recherche La littératie ancrée dans les communautés inclusives	Axe de recherche Les transitions appuyées par des milieux inclusifs	Axe de recherche Des communautés apprenantes qui adoptent des pratiques inclusives
Projets en cours (ou en quête de financement)				
L'accès au dépistage du cancer du sein pour les femmes ayant des besoins particuliers	X	X		x
Validation et évaluation de la valeur d'usage d'un instrument de dépistage de la déficience intellectuelle dans les systèmes de santé et de services sociaux et de justice (HASI) (demande de financement)	X	X		x
Carte routière pour soutenir une transition de qualité des enfants EHDA vers le préscolaire	X		X	x
Les savoirs en partage entre les acteurs en réseau qui entourent des enfants ayant des besoins particuliers en contexte de transition planifiée vers le préscolaire	X		X	x
Des services en réponse aux besoins des personnes âgées présentant une déficience intellectuelle : le point de vue des intervenants en Outaouais	X		X	x
Portrait de la participation sociale d'enfants 0-5 ans ayant une DI ou un TED	X		x	X
Développement d'une vision éco-inclusive en milieu scolaire par une recherche-action intersectorielle- soumis	X	x	x	X
Équipes de recherche				
Groupe ÉRLI : Équipes de Recherche en Littératie et Inclusion (équipe en émergence FQRSC)	X	X	x	x
Équipe de recherche en partenariat « Déficience intellectuelle, troubles envahissants du développement et intersectorialité » (Équipe FQRSC)	X	X		x
Équipe Disability Rights Promotion International Canada DRPI) (CRSH)	X	X		x
ÉSIP : Équipe sur la spécialisation et l'identité professionnelle	X			X

DOCUMENT 4

Registre des activités liées au développement, qualité, évaluation et recherche au Pavillon du Parc au 25 janvier 2011

1. Projets de recherche actifs

Numéro interne	Titre du projet	Date d'inscription au registre	Chercheur principal	Co-chercheur	Niveau d'implication	Répondant dans l'établissement	# Cert. Éth. (provenant du CÉRC-CRDITED)	État d'avancement
2006-04	Portrait de la participation sociale d'enfants 0-5 ans ayant une DI ou un TED	2006-06-12	Moreau, André; UQO Normand, Claude; UQO	Ruel, Julie; PavParc	Collaborateur et promoteur	Ruel, Julie	CÉRC-034	En continu.
2006-05	Carte routière pour soutenir une transition de qualité des enfants EHDA vers le préscolaire	2006-04-01	Moreau, André C.; UQO	Ruel, Julie; PavParc Bourdeau, Lise, CSCV, coordonnatrice	Collaborateur avec chercheur interne	Ruel, Julie	CÉRC-0001	Diffusion
2006-10	Les savoirs en partage entre les acteurs en réseau en contexte de transition planifiée vers le préscolaire des enfants ayant des besoins particuliers	2006-09-10	Ruel, Julie; UQO; PavParc (doctorat)	Équipe de direction doctorale : Moreau, André C. UQO April, Johanne, UQO	Collaborateur avec chercheur interne	Ruel, Julie	CÉRC-0001	Soutenance le 28 janvier 2011
2007-05	L'expérimentation d'une échelle de dépistage des troubles de la personnalité chez les personnes présentant une déficience intellectuelle	2007-01-01	Noël, Diane; Hop. Rivières des Prairies, CU affilié à l'U. de M.	Kéroack, J. Hopital Rivière des Prairies Soucy, L. CRDITED Gabrielle Major Tremblay, G.; CRDITED La Myriade	Collaborateur	Hughes Ouellette, N. Dansereau, Jean PavParc	CÉRC-011	En cours
2007-08	État de santé des personnes présentant une DI au Québec	2007-11-05	Morin, Diane; UQÀM	Tassé, Marc J. University of South Florida Ouellette-Kuntz, H. Queen's University Kerr, Michel Patrick Cardiff University	Collaborateur	Ruel, Julie	CÉRC-037	Fin de la recherche – Lettre CÉRC-janvier 2011
2008-05	Traduction, adaptation culturelle et validation du Phenotypic Checklist to Screen for Fragile X Syndrome in People with Mental Retardation et Étude sur le phénotype des comportements inadaptés des hommes présentant le syndrome du X Fragile.	2008-05-07	Bellavance, Jacques (doctorat); UQÀM	Morin, Diane; UQÀM	Collaborateur	Ruel, Julie	CÉRC-0036	En cours – intervenants du PParc complètent les questionnaires.

Numéro interne	Titre du projet	Date d'inscription au registre	Chercheur principal	Co-chercheur	Niveau d'implication	Répondant dans l'établissement	# Cert. Éth. (provenant du CÉRC-CRDITED)	État d'avancement
2008-18	Le bien-être et la santé des familles d'enfants ayant un trouble envahissant du développement en contexte d'intervention comportementale intensive	2008-09-29	DesRivières-Pigeon, Catherine (UQÀM)	Forget, Jacques, UQÀM Giroux, Normand; UQÀM Courcy, Isabelle (Doctorat-UQÀM) Granger, Stéphanie (doctorat-UQÀM) Sabourin, Gabrielle (Doctorat-UQÀM)	Relais	Ruel, Julie	CÉRC-0053	
2008-21	Analyse des pratiques de partenariat et de médiation intersectorielle entourant les services aux jeunes présentant des problématiques multiples : le cas des équipes d'intervention jeunesse (ÉIJ) au Québec	2008-12-02	Lemay, Louise; U. de Sherbrooke	Couturier, Yves (US) Bilodeau, Angèle (UdeM)	Sujet (participant)		MP-CSSS-ESTRIE-08-009 (mécanisme multicentrique)	
2008-22	Recherche-action en vue de soutenir des transitions de qualité vers le secondaire et vers la vie adulte	2008-11-20	Moreau, André C.; UQO	Ruel, Julie, PavParc.; UQO Julien-Gauthier, F. CRDITED-MCQ; inst. Universitaire; UQTR Sabourin, Lynne (coord), CSD	Co-responsable	Ruel, Julie	MP-CRDITED-PP-09-002	Construction des Cartes routières
2009-04	Vid-Abilité : Développer des habiletés à travers la vidéo. Vid-Ability - Gaining Abilities From Videos	2009-04-17	Davidson, Ann-Louise; Dépt Éducation, Université Concordia		Collaborateur-partenaire	Isabelle Daigneault	CÉRC-0064	Fin du projet – avis CÉRC-CRDITED janvier 2011 Présentation 25 mars au PParc
2009-05	Développement d'un Index des barrières et des accommodements dans les activités des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement et de leurs parents, dont le premier volet sera destiné aux enfants 0-14 ans, expérimenté en Outaouais	2009-05-18	Normand, Claude; module de psychoéducation, UQO	Ruel, Julie, Pav.Parc Moreau, André (Dépt Sc. De l'Éducation; UQO) Boyer, Thierry PavParc	Responsable; Promoteur	Boyer, Thierry; Ruel, Julie	CÉRC-0063	Collecte des données
2009-07	Analyse historique des identités professionnelles en DI-TED	2009-06-30	Prud'homme, Julien, UQÀM		Collaborateur et promoteur	Ruel, Julie	CÉRC-0069	Présentation PParc le 23 février.

Numéro interne	Titre du projet	Date d'inscription au registre	Chercheur principal	Co-chercheur	Niveau d'implication	Répondant dans l'établissement	# Cert. Éth. (provenant du CÉRC-CRITED)	État d'avancement
2009-08	Évaluation qualitative du contexte qui module l'expérience vécue au contact des services offerts au Pavillon du Parc	2009-08-11	LeBlanc, Line , UQO	Robert, Marie, UQO	Collaborateur Promoteur	Boyer, Thierry	CERC-0073	Premières analyses des entretiens (0-15 ans DI)
2010-06	Enfants, adolescents et jeunes adultes ayant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement : étude de leurs caractéristiques, de celles de leur famille et utilisation de services	2010-09-07	Gascon, Hubert - UQÀR	Anderson, Donna - Santé Canada. Boisjoly, Johanne; UQAR. Jourdan-Ionescu, Colette; UQTR. Tétreault, Sylvie; U. Laval	Relais	Ruel, Julie	CÉRC-0076	Lettres de recrutement et de rappel envoyées en décembre
2010-10	Les pratiques de transition lors de la rentrée des enfants au préscolaire. État de situation, évaluation du <i>Guide pour soutenir une première transition scolaire de qualité</i> , appréciation de son implantation et de ses retombées	2010-12-16	Ruel, Julie ; Pavillon du Parc et UQO	Professeurs de l'UQO Moreau, A.C. Bérubé, Annie April, Johanne	Responsables avec l'UQO	Julie Ruel		Demandes éthiques

2. Les banques de recherche

Numéro interne	Catégorie	Titre du projet	Date d'inscription au registre	Responsable dans l'établissement	Niveau d'implication	État d'avancement
2007-14	Banque de recherche	Banque de recherche Programmes 0-5 ans-Pavillon du Parc	2007-12-10	Ruel, Julie	Responsable	En continu
2008-13	Banque de recherche	Banque-Démarche de vigilance et d'assurance de la qualité	2008-07-18	Ruel, Julie	Responsable	En continu

3. Les projets de recherche en attente de certificat éthique, en développement ou en attente de financement

Numéro interne	Titre du projet	Date d'inscription au registre	Chercheur principal	Co-chercheur	État d'avancement	Répondant dans l'établissement
2009-03	Expérimentation de critères pour rendre accessible, lisible et intelligible l'information destinée aux personnes vivant une situation de handicap et vulnérables au regard de la littératie	2009-03-09	Kassi, Bernadette; directrice module des Lettres, dépt Études Langagières UQO	Moreau, André C, dépt éducation UQO Ruel, Julie , Pav.Parc. Hamilton, Katie, Ville Gatineau	Promoteur Financement 5000,\$ Ville Gatineau. Cert. éthique UQO Écriture du guide. Formations et suivi à planifier	Ruel, Julie

4. Les projets d'évaluation

Numéro interne	Titre du projet	Date d'inscription au registre	Chercheur principal	Co-chercheur	Niveau d'implication	Répondant dans l'établissement	État d'avancement
2008-01	Évaluation du mode de fonctionnement du CA	2008-01-15	Boyer, Thierry; PavParc		Responsable	Boyer, Thierry	Continu- annuellement
2008-10	Évaluation de l'implantation des services spécialisés DI-TED enfance-adolescence dispensés en groupe	2008-07-11	Ruel, Julie; DDQR; PavParc	Audet, Nicole Bélisle, Rachel Leclair-A. Lucie Szabo-Proulx, M	Responsable	Ruel, Julie	Soutien à la démarche d'élaboration du processus clinique et des outils utilisés
2008-14	Démarche d'expérimentation du Système de mesure de l'autonomie fonctionnelle-dimension sociale (SMAF-social)	2008-08-20	Ruel, Julie; PavParc	Vachon, Guylaine; PavParc	Responsable	Ruel, Julie	À évaluer pour la suite
2008-16	Démarche de vigilance et d'assurance de la qualité	2008-07-18	Ruel, Julie; PavParc		Responsables	Ruel, Julie	Évaluation du processus avec les cadres cliniques
2008-19	Évaluation du projet ÉCHO	2008-11-17	Bouchard, Carl UQO		Collaborateur avec les autres établissements qui se sont engagés dans le projet ÉCHO	Ruel, Julie	Autorisation à analyser les dossiers des participants et à rencontrer les professionnels. Pas de suivi depuis l'été 2010.

5. Chaire et équipes de recherche

Numéro interne	Titre de l'équipe ou de la Chaire	Date d'inscription au registre	Direction scientifique	Co-chercheur	Niveau d'implication	Répondant dans l'établissement	État d'avancement
2006-02	Équipe de recherche sur la spécialisation et l'identité professionnelle	2006-06-19	CRDITEDMCQ/Institut universitaire Pavillon du Parc CRDI Normand Laramée, CRDI Gabriel Major et partenaires universitaires (U.Laval; U de Sherbrooke; UQÀM; UQTR)	Boucher-L., N. Hétu, Daniel Julien-Gauthier, F. Kalubi, J. C. Moreau, Jocelyne Levert, Danielle Paquin, C. Pariseault, G. Prud'homme, J. Ruel, Julie	Collaborateur avec chercheur interne	Ruel, Julie	Groupe d'intérêt, non encore reconnu par organisme subventionnaire. Rencontres régulières et projets de recherche en cours et en développement.

Numéro interne	Titre de l'équipe ou de la Chaire	Date d'inscription au registre	Direction scientifique	Co-chercheur	Niveau d'implication	Répondant dans l'établissement	État d'avancement
2007-11	Équipes de recherche en littératie et inclusion – ÉRLI	2007-11-30	Moreau, André C. directeur scientifique, UQO	Hébert, M. U deM Lafontaine, L.; Leclerc, M.; Pharand, J. UQO; et Ruel, J. Pavillon du Parc	Collaborateur	Ruel, Julie	Collaborations variées avec ce groupe de recherche
2007-12	Équipe Disability Rights Promotion International - Canada (DRPI) (équipe subventionnée par le CRSH, localisée à l'Université York)	2007-11-30	Rioux, Marcia Co-directrice de DRPI, U. York		À définir	À définir	Développement
2009-09	Chaire de recherche sur les identités professionnelles et les innovations professionnelles en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement	2009-12-21	Kalubi, Jean-Claude; Université de Sherbrooke	En lien avec l'équipe ÉSIP	Contribution financière et professionnelle	Ruel, Julie	
2010-04	Chaire de recherche en développement - Chaire interdisciplinaire de recherche « Littératie et Inclusion »	2010-05-25	Pavillon du Parc, UQO et ÉRLI		Co-responsable	Ruel, Julie	Financement accordé par le CNRS -5000,\$ Texte remis pour présenter la Chaire et solliciter les partenaires

6. Les projets de développement

Numéro interne	Titre du projet	Date d'inscription au registre	Chercheur principal	Co-chercheur	Niveau d'implication	Répondant dans l'établissement	État d'avancement
2008-09	Groupe RUV- SMAT (Santé mentale au travail)	2008-04-01	Ruel, Julie Vachon, G.		Responsable	Ruel, Julie Vachon, Guylaine	DDQR en soutien au besoin
2008-17	The Planner Guide : traduction et validation de la version française	2008-09-03	Burke, Jane Steinkamp, Bob Charron, Chantal	Ruel, Julie L.-Arvisais, L. UQO	Responsables	Ruel, Julie	Contrat UQO et stagiaire. Stage terminé. Politique d'utilisation adoptée. Disponible pour utilisation et validation. Démarche pour édition en cours.
2008-20	Approche réflexive dans l'appréciation et l'amélioration de l'acte professionnel par les groupes de pairs	2008-11-20	Conseil multidisciplinaire Ruel, Julie PavParc	Animateurs des démarches de groupes de pairs	Responsables	Conseil multidisciplinaire	Rencontre de suivi à la formation a eu lieu le 16 novembre.
2010-07	Traduction et adaptation des Ressources - VRRI.	2010-09-08	Vocational and Rehabilitation Research Institute		Responsables	Ruel, Julie	(Cours en S/O et partenariat avec UQO)Contrat signé avec les auteurs et autorisation de traduire leur matériel

Numéro interne	Titre du projet	Date d'inscription au registre	Chercheur principal	Co-chercheur	Niveau d'implication	Répondant dans l'établissement	État d'avancement
2010-08	Traduction et adaptation du Transition Pathway.	2010-09-10	Scholl, Chris Dancyger, Fran Transition Pathway Partnership; United Kingdom		Responsables	Ruel, Julie	(Entente partenariat avec UQO) Contrat signé avec les auteurs et autorisation de traduire leur matériel

7. Contrat – entente

Numéro interne	Titre du contrat – de l'entente	Date d'inscription au registre	Personne/groupe	Statut actuel
2009-10	Contrat d'affiliation entre l'Université du Québec et le Pavillon du Parc	2010-06-15	Membres du comité de suivi : Boyer, Thierry; Ruel, Julie; Pav. Parc Normand, Claude Charbonneau, Alain UQO	Travaux du comité de suivi au Contrat d'affiliation. Préparation de la demande de renouvellement à planifier.
2010-09	Contrat Département des études langagières – UQO et Pavillon du Parc	2010-09-10	UQO - Bernadette Kassi, directrice du Module des Lettres et Pavillon du Parc	Avons 2 stagiaires en traduction à la session Hi-2011.

DOCUMENT 5

SECTION I : INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR LE PROJET DE RECHERCHE¹

Titre du projet : _____

Numéro de dossier du Pavillon du Parc : _____

Numéro de certificat éthique CÉRC/CRDITED : _____

IDENTIFICATION ET COORDONNÉES DU CHERCHEUR PRINCIPAL

Prénom et nom : _____

Adresse de correspondance : _____

Téléphone : _____

Courriel : _____

STATUT DU CHERCHEUR PRINCIPAL

Chercheur universitaire : ☐

Étudiant – stage recherche : ☐

Chercheur milieu : ☐

Étudiant – mémoire : ☐

Autre : ☐

Étudiant – thèse : ☐

CO-CERCHEURS, COLLABORATEURS OU DIRECTEUR DE MÉMOIRE/THÈSE

BRÈVE DESCRIPTION DU PROJET

RÉSUMÉ DU PROJET DE RECHERCHE

PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE

¹ La majorité des questions reprennent textuellement les questions du formulaire du CÉRC-CRDITED

QUESTION(S) OU HYPOTHÈSE(S) DE RECHERCHE**Type de projet (cochez la ou les case(s) correspondante(s))**

- | | | | |
|-----------------------|--------------------------|---|--------------------------|
| Multicentrique | ☐ | Recherche qui crée ou utilise une banque de recherche | ☐ |
| Recherche sur dossier | ☐ | Recherche en sciences humaines et sociales | ☐ |
| Autre | ☐ | _____ | |

ÉTABLISSEMENTS CONCERNÉS (précisez tous les établissements impliqués dans le projet)**ÉCHÉANCIER PRÉVU**

Date à laquelle le projet débutera : _____

Date à laquelle le projet prendra fin : _____

Date prévue des activités au Pavillon du Parc : _____

SECTION II : SOURCE DE FINANCEMENT

☐ Projet subventionné (précisez le ou les organisme(s)) : _____

Montant total de la subvention : _____

☐ Projet non subventionné

☐ Demande de subvention en cours

Organisme(s) visé(s) : _____

SECTION III – IDENTIFICATION DES PARTICIPANTS

Identifiez les participants impliqués dans le projet de recherche soumis

- | | | | |
|---|--------------------------|------------------------------|--------------------------|
| Usagers (clientèle établissement) | ☐ | Proches | ☐ |
| Contractuels (ex. : responsable RTF/RI) | ☐ | Personnel de l'établissement | ☐ |
| Partenaires | ☐ | Aucun | ☐ |
| <u>Langue des participants :</u> | | | |
| Français | ☐ | Anglais | ☐ |

CARACTÉRISTIQUES DE LA CLIENTÈLE OU DU PROGRAMME CIBLÉS**NOMBRE DE PARTICIPANTS**

Nombre de participants requis (total) _____

Nombre estimé de participants au Pavillon du Parc _____

CRITÈRES D'INCLUSION ET D'EXCLUSION

Est-ce que des personnes mineures ou inaptes seront sollicitées directement ou indirectement² pour prendre part au projet de recherche ?

Non ☐ Oui ☐ Si oui, précisez le nombre : _____

BRÈVE DESCRIPTION DES MODALITÉS DE RECRUTEMENT PRÉVUES AU PAVILLON DU PARC**IMPLICATION REQUISE DE CHACUN DES GROUPES DE PARTICIPANTS (durée, fréquence, etc.)****SECTION IV : CONTRIBUTION DEMANDÉE À L'ÉTABLISSEMENT**

Est-ce que le personnel des CRDI est sollicité pour prendre part au projet de recherche ?

Non ☐ Oui ☐ Si oui, spécifiez l'implication requise (description, durée, fréquence, etc.)

² La sollicitation indirecte peut notamment prendre la forme d'une collecte d'information au sujet d'une personne par le biais d'un tiers

SECTION V : ÉVALUATION ÉTHIQUE ET/OU SCIENTIFIQUE DU PROJET DE RECHERCHE

Est-ce que le projet qui fait l'objet de la présente demande est présentement évalué ou a déjà été évalué par un comité d'éthique de la recherche et/ou par un comité d'évaluation scientifique (universitaire ou autre) ?

Non ☐ Oui ☐ Si oui, spécifiez de quel(s) comité(s) il s'agit et quelles recommandations et/ou modifications ont été émises ou demandées et, le cas échéant, quelle décision a été rendue (**envoyer une copie du certificat émis**)

SECTION VI : ENGAGEMENT DU CHERCHEUR ENVERS LE COMITÉ DE RECHERCHE DU PAVILLON DU PARC

Je m'engage à conserver la liste à jour des participants de recherche qui prendront part à ce projet³, et ce, pour une durée maximale d'un an suivant la fin de l'activité de recherche, à moins d'être tenu, par les autorités ayant compétence sur mon projet (ex. : organismes subventionnaires ou gouvernementaux), de conserver ces renseignements pour une période plus longue (cf. *Plan d'action ministériel en éthique de la recherche et en intégrité scientifique*, mesure 9 et note de clarification qui en découle).

Je m'engage à signaler au Comité de recherche du Pavillon du Parc toute modification, autre qu'un changement de forme ou la correction d'une erreur logistique ou administrative, au projet qui fait l'objet de la présente demande.

Je m'engage à transmettre ou présenter les résultats de ma recherche aux établissements impliqués dans ledit projet. Pour ce faire, je communiquerai avec la personne désignée responsable de la recherche au Pavillon du Parc, dès la réception de l'autorisation de réaliser le projet de recherche afin de projeter, dès le début de la recherche, les modalités possibles de diffusion et de partage des savoirs issus de cette recherche.

Je déclare qu'à ma connaissance, les renseignements fournis à l'appui de cette demande d'évaluation sont exacts et complets.

Nom du chercheur en lettres moulées : _____

Signature : _____ Date : _____

La signature électronique est acceptée. Si non, faire parvenir cette page signée par télécopie au 819 770-1023, à l'attention de Mme Julie Ruel ou par la poste à l'adresse suivante :

Madame Julie Ruel
124, rue Lois
Gatineau (Québec) J8Y 3R7

³ Les renseignements suivants doivent être colligés dans la liste des participants tenue par le chercheur : le nom du participant ou le système de codification en tenant lieu, les coordonnées permettant de retracer la personne, le numéro du projet ainsi que la date de début et de fin de participation au projet.

SECTION VII: TRANSMISSION DE LA DEMANDE

Faire parvenir la demande par voie électronique à l'adresse suivante : Julie_ruel@ssss.gouv.qc.ca

Vous pouvez y adjoindre toute documentation ou information que vous jugez pertinente à l'analyse de votre demande.

Si un certificat éthique a été émis, en joindre une copie.

N'hésitez pas à communiquer avec Mme Julie Ruel, agente de planification de la programmation et recherche, à la Direction du développement, de la qualité et de la recherche, pour toute question ou commentaire au 819 770-1022, poste 248.

INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR LE PROJET DE RECHERCHE

Titre du projet :

Nom et prénom du chercheur principal :

ÉCHÉANCIER PRÉVU AU PAVILLON DU PARC

Date à laquelle les activités débuteront au Pavillon du Parc :

Date à laquelle les activités prendront fin au Pavillon du Parc :

IDENTIFICATION DES PARTICIPANTS À SOLICITER ET DU NOMBRE PRÉVU

CATÉGORIE DES PARTICIPANTS	Cocher si participation prévue	Indiquer le nombre désiré
Usagers (clientèle établissement)	☐	
Familles et proches	☐	
Personnel de l'établissement	☐	
Contractuels (ex. : responsable RTF/RI)	☐	
Partenaires	☐	
Aucun	☐	

LANGUE DES PARTICIPANTS

Français ☐

Anglais ☐

¹La demande d'évaluation de la Convenance Institutionnelle du Pavillon du Parc (version courte) doit être accompagnée du Formulaire de demande d'évaluation d'un nouveau projet de recherche du CÉRC-CRDITD (<http://www.cerc-crdited.ca/fr/docs/formulairedemandeinitiale2008cerc08.doc>)

ENGAGEMENT DU CHERCHEUR ENVERS LE COMITÉ DE RECHERCHE DU PAVILLON DU PARC

Je m'engage à conserver la liste à jour des participants de recherche qui prendront part à ce projet², et ce, pour une durée maximale d'un an suivant la fin de l'activité de recherche, à moins d'être tenu, par les autorités ayant compétence sur mon projet (ex. : organismes subventionnaires ou gouvernementaux), de conserver ces renseignements pour une période plus longue (cf. *Plan d'action ministériel en éthique de la recherche et en intégrité scientifique*, mesure 9 et note de clarification qui en découle).

Je m'engage à signaler au Comité de recherche du Pavillon du Parc toute modification, autre qu'un changement de forme ou la correction d'une erreur logistique ou administrative, au projet qui fait l'objet de la présente demande.

Je m'engage à transmettre ou présenter les résultats de ma recherche au Pavillon du Parc. Pour ce faire, je communiquerai avec la personne désignée responsable de la recherche au Pavillon du Parc, dès la réception de l'autorisation de réaliser le projet de recherche afin de projeter, dès le début de la recherche, les modalités possibles de diffusion et de partage des savoirs issus de cette recherche.

Je déclare qu'à ma connaissance, les renseignements fournis à l'appui de cette demande d'évaluation sont exacts et complets.

Nom du chercheur en lettres moulées :

Signature :

Date :

La signature électronique est acceptée. Retourner le document complété et signé au recherche@pavillonduparc.qc.ca. Sinon, faire parvenir cette page signée par télécopie au 819 770-1023, à l'attention de Mme Julie Ruel ou par la poste à l'adresse suivante :

Madame Julie Ruel
124, rue Lois
Gatineau (Québec) J8Y 3R7

Pour toute information communiquer avec :

Julie Ruel
Agente de planification, de programmation et de recherche
Direction du développement, de la qualité et de la recherche
Pavillon du Parc
124 rue Lois
Gatineau (Québec)
J8Y 3R7
Téléphone: 819-770-1022, poste 248
Télécopieur: 819-770-1023
Site WEB: <http://www.pavillonduparc.qc.ca/>
Courriel : Julie_ruel@ssss.gouv.qc.ca

²Les renseignements suivants doivent être colligés dans la liste des participants tenue par le chercheur : le nom du participant ou le système de codification en tenant lieu, les coordonnées permettant de retracer la personne, le numéro du projet ainsi que la date de début et de fin de participation au projet.

DOCUMENT 6

DÉMARCHE DE RECONNAISSANCE DU STATUT DE CHERCHEUR AFFILIÉ AU PAVILLON DU PARC

1. CONTEXTE

Le Pavillon du Parc est un centre de réadaptation qui offre des services spécialisés d'adaptation, de réadaptation, d'intégration sociale et de soutien aux personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement et à leurs proches, dans un esprit de continuité, de diversité et de souplesse. Au cours des dernières années, le Pavillon du Parc a favorisé le soutien à des activités de recherche et de développement de l'expertise dans tous les secteurs de l'organisation. Dans sa planification stratégique 2006-2010, le Pavillon du Parc a identifié douze enjeux dont l'un d'eux cible le dialogue avec ses partenaires de l'enseignement pour consolider la formation et la recherche. Un contrat d'affiliation a été signé entre l'Université du Québec en Outaouais et le Pavillon du Parc. De plus une demande a été soumise et acceptée au printemps 2007 par le CNRIS - *Programme de soutien au démarrage de la recherche en établissement*. Enfin, le conseil d'administration du Pavillon du Parc a adopté la programmation de recherche le 2 septembre 2008.

Le Pavillon du Parc reconnaît l'apport distinctif et complémentaire des chercheurs à ses activités de formation et de recherche. Le Pavillon du Parc, dans sa mission de développer des services de pointe, veut solliciter des chercheurs pour qu'ils contribuent à la spécialisation des services, à l'innovation et au rayonnement du Pavillon du Parc.

La démarche d'affiliation vise à expliciter le processus de reconnaissance d'un chercheur à titre de chercheur affilié au Pavillon du Parc. Cette reconnaissance permet d'établir d'une part la conformité entre le profil du chercheur, ses compétences reconnues et la programmation de recherche du Pavillon du Parc. D'autre part, elle identifie les engagements et les responsabilités réciproques qui sont attachés à cette reconnaissance d'affiliation.

2. CRITÈRES D'AFFILIATION

Le respect des critères suivants permet au chercheur requérant d'obtenir un statut de chercheur affilié au Pavillon du Parc :

- a) Être détenteur d'un diplôme de 3^{ième} cycle (Ph.D.).
- b) Exercer sa profession en milieu universitaire (université ou institutions affiliées) ou dans un milieu de pratique en recherche. Un chercheur à la retraite peut demander ou poursuivre son affiliation au Pavillon du Parc s'il respecte les autres critères d'accréditation.
- c) Réaliser des recherches ou être intéressé à développer des projets de recherche selon la thématique transversale et les axes de recherche tels que définis dans la programmation de recherche du Pavillon du Parc.

- d) Être intéressé par l'amélioration des conditions de vie des personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement, et de leurs familles.
- e) Adhérer au code d'éthique du Pavillon du Parc.
- f) Respecter le CADRE RÉGLEMENTAIRE rédigé selon les normes établies par le ministère de la Santé et des Services Sociaux dans son Plan d'action ministériel en éthique de la recherche et en intégrité scientifique.

3. DÉMARCHE POUR OBTENIR UN STATUT DE CHERCHEUR AFFILIÉ AU PAVILLON DU PARC

Le chercheur intéressé complète la fiche *Demande de statut de chercheur affilié* et la remet à la Direction du développement, de la qualité et de la recherche. Il y joint une copie à jour de son curriculum vitae commun canadien (<http://www.commoncv.net/>), ou en son absence, d'un curriculum vitae à jour.

La demande est soumise au comité de recherche du Pavillon du Parc. Ce comité évalue la demande et recommande s'il y a lieu, au conseil d'administration, la reconnaissance d'un statut de chercheur affilié pour ce chercheur. Le conseil d'administration est l'instance qui décrète d'accorder ou non le statut de chercheur affilié.

Le directeur général informe le chercheur requérant de la décision. Une signature du document *Contrat de reconnaissance du statut de chercheur affilié* engage les deux parties.

Cependant, tout chercheur qui réalise des recherches au Pavillon du Parc, en collaboration étroite avec des chercheurs ou collaborateurs internes, est reconnu *de facto* chercheur affilié au Pavillon du Parc. Il doit alors faire parvenir son CV commun canadien ou un curriculum vitae à jour. Le *Contrat de reconnaissance du statut de chercheur affilié* est signé entre les deux parties.

4. ENGAGEMENT

Engagement du chercheur

Le chercheur s'engage à respecter l'ensemble des politiques, procédures et règlements en vigueur au Pavillon du Parc, à l'université ou à son organisation d'attache, notamment ceux relatifs à la propriété intellectuelle, à l'éthique de la recherche impliquant des êtres humains, et à l'intégrité en recherche. Le statut de chercheur affilié n'entraîne pas de lien d'emploi avec le Pavillon du Parc. En cas de manquements ou de faute grave, la responsabilité professionnelle demeure sous la responsabilité du chercheur et n'est aucunement sous la responsabilité du Pavillon du Parc.

Dans le cadre de ce contrat, le chercheur s'engage à réaliser au Pavillon du Parc ou à tout autre endroit convenu avec la Direction du développement, de la qualité et de la recherche, une activité dans le cadre des services à la collectivité.

Engagement du Pavillon du Parc

Le Pavillon du Parc s'engage à favoriser et à soutenir l'élaboration, la demande et le déroulement des activités de recherche et de formation du chercheur affilié au Pavillon du Parc en facilitant l'accès à un milieu de pratique et à des groupes variés pouvant être sollicités dans la réalisation de projets de recherche, en respect avec les règles éthiques en vigueur.

5. DURÉE DE L’AFFILIATION

Le statut de chercheur affilié au Pavillon du Parc est d'une durée de trois ans. Six mois avant la fin du *Contrat de reconnaissance du statut de chercheur affilié*, le chercheur est avisé de la nécessité de procéder à une demande de renouvellement de son statut de chercheur. La fiche *Demande de renouvellement du statut de chercheur affilié* est complétée et la procédure décrite au point 3 est respectée.

En tout temps, un manquement au code d'éthique du Pavillon du Parc, aux règles du Comité d'éthique à la recherche conjoint des centres de réadaptation en déficience intellectuelle et en trouble envahissant du développement (CÉRC-CRDITED), aux règles des trois conseils, une perte de reconnaissance à titre de chercheur de l'Université à laquelle il est attaché ou du milieu de pratique auquel il est attaché forcera une réévaluation immédiate de la reconnaissance du statut de chercheur affilié au Pavillon du Parc.

6. AVANTAGES DE LA RECONNAISSANCE DU STATUT DE CHERCHEUR AFFILIÉ

La reconnaissance du statut de chercheur affilié présente les avantages suivants :

- a) Faire partie d'une communauté de chercheurs ayant un même intérêt de recherche.
- b) Faciliter l'accès à un milieu de pratique et favoriser l'élaboration et la réalisation de projets conjoints de recherche, d'évaluation ou de développement.
- c) Avoir le soutien de la Direction du Développement de la Qualité et de la Recherche pour le déploiement de projets qui se dérouleront en tout ou en partie auprès des usagers, des travailleurs, des familles et des collaborateurs recrutés par le Pavillon du Parc.
- d) Être éligible pour représenter les chercheurs au comité de recherche du Pavillon du Parc (2 chercheurs affiliés siègent sur ce comité de recherche).
- e) Être consulté sur les documents et protocoles liés à la recherche au Pavillon du Parc, à titre d'exemple : programmation de recherche, contrat d'affiliation avec l'UQO, liens formels avec une équipe de recherche reconnue.
- f) Faciliter l'intégration des étudiants sous sa responsabilité à des projets internes et à des stages lorsque leur profil et leurs intérêts correspondent aux besoins du Pavillon du Parc.

- g) Être invité aux formations offertes aux employés du Pavillon du Parc, aux journées thématiques et au colloque du personnel.
- h) Recevoir une copie des documents d'information destinés aux partenaires.

DOCUMENT 7

**Chercheurs ayant réalisé des recherches au Pavillon du Parc
et leurs collaborateurs**

Bellavance, Jacques	Doctorat – UQÀM Sous la direction de Diane Morin, UQÀM
Davidson, Ann-Louise	Université Concordia
Deslauriers, Jean-Pierre	UQO Collaborateur : Rodier, Stéphane; Pavillon du Parc
DesRivières-Pigeon, Catherine	UQÀM Collaborateurs : Forget, Jacques, UQÀM Giroux, Normand; UQÀM Courcy, Isabelle (Doctorat-UQÀM) Granger, Stéphanie (doctorat-UQÀM) Sabourin, Gabrielle (Doctorat-UQÀM)
Dumais, Lucie	Équipe de recherche LAREPPS; UQÀM Collaborateurs : Vaillancourt, Y. UQÀM Haelewick, M. C. U. de Mons-Hainault, Belgique
Gascon, Hubert	UQAR Anderson, Donna; Santé Canada. Boisjoly, Johanne; UQAR. Jourdan-Ionescu, Colette; UQTR. Tétreault, Sylvie; Université de Laval
Giard, Marie-France	Doctorat, UQÀM Sous la direction de Diane Morin, UQÀM,
Julien Gauthier, F	Doctorat UQTR Sous la direction de Carmen Dionne, UQTR; Jane K. Squires, University of Oregon
Kassi, Bernadette	UQO Collaborateurs : Ruel, Julie, Pavillon du Parc Moreau, André C, UQO Hamilton, Katie, Ville Gatineau
LeBlanc, Line	UQO Robert, Marie , UQO
Leclair Arvisais, Lucie	Maîtrise - UQO Sous la direction de Lucie Fréchette, UQO
Lemay, Louise	Université de Sherbrooke Collaborateurs : Couturier, Yves (US) Bilodeau, Angèle (UdeM)
Mercier, Céline	Directrice de la recherche et de l'enseignement CRDITED Gabrielle-Major, Lisette-Dupras et de l'Ouest de Montréal; prof. Université de Montréal Proulx, Renée; CRDITED Gabrielle-Major, Professeure associée UQÀM Major, Diane, CHUQ Jutras, Sylvie, UQÀM

Moreau, André C.	UQO Collaboratrices : Ruel, Julie, Pavillon du Parc Bourdeau, Lise, CSCV
	Collaboratrices Ruel, Julie, Pavillon du Parc Julien-Gauthier, Francine, Université de Laval Sabourin, Lynne, CS Draveurs
Morin, Diane	UQÀM Collaborateurs: Tassé, Marc J., University of South Florida Ouellette-Kuntz, H., Queen's University Kerr, Michel Patrick Cardiff University
Noël, Diane	Hop. Rivières des Prairies, CU affilié à l'U. de M. Collaborateurs : Kéroack, J. Hopital Rivière des Prairies Soucy, L. CRDITED Gabrielle Major Tremblay, G.; CRDITED La Myriade
Normand, Claude	UQO Ruel, Julie, Pavillon du Parc Moreau, André C., UQO Boyer, Thierry, Pavillon du Parc
Picard, Isabelle	Doctorat; UQÀM Sous la direction de Diane Morin, UQÀM
Poirier, Annie,	(doctorat), UQÀM Sous la direction de Georgette Goupil, UQÀM
Proulx, Renée	CRDITED Gabrielle-Major, au Centre de réadaptation Lisette-Dupras et au Centre de réadaptation de l'Ouest de Montréal; Professeure associée UQÀM
Prud'homme, Julien	Centre interuniversitaire de recherche sur la science et la technologie (CIRST), UQÀM
Ruel, Julie	Doctorat UQO Sous la direction d' André C. Moreau et de Johanne April, UQO
	Pavillon du Parc – UQO Collaborateurs : Moreau, André C., UQO Bérubé, Annie, UQO April, Johanne, UQO

DOCUMENT 8

Activités conjointes UQO-Pavillon du Parc liées au développement, qualité, évaluation et recherche au Pavillon du Parc
2006-2011

1. Projets de recherche en collaboration

Numéro interne	Titre du projet	Date d'inscription au registre	Chercheur principal	Co-chercheur	Répondant dans l'établissement	# Cert. Éth. (provenant du CÉRC-CRDITED)	État d'avancement
2003-01	Des services en réponse aux besoins des personnes âgées présentant une déficience intellectuelle : le point de vue des intervenants en Outaouais	2003-09-01	Lucie Leclair-Arvisais, Pav. Parc Mémoire de maîtrise en travail social, UQO	Dir : Lucie Fréchette	Leclair-Arvisais Lucie	Certificat éthique de l'UQO : 378	Terminée fin janvier 2008
2006-04	Portrait de la participation sociale d'enfants 0-5 ans ayant une DI ou un TED	2006-06-12	Moreau, André; UQO Normand, Claude; UQO		Ruel, Julie	CÉRC-034	En continu
2006-05	Carte routière pour soutenir une transition de qualité des enfants EHDA vers le préscolaire	2006-04-01	Moreau, André C.; UQO	Ruel, Julie; Pav. Parc Bourdeau, Lise, CSCV, coordonnatrice	Ruel, Julie	CÉRC-0001	Diffusion
2006-10	Travail en réseau, savoirs en partage et processus en jeu en contexte d'innovation : une transition planifiée vers le préscolaire d'enfants ayant des besoins particuliers	2006-09-10	Ruel, Julie; UQO; Pav. Parc (doctorat)	Équipe de direction doctorale : Moreau, André C. UQO April, Johanne, UQO	Ruel, Julie	CÉRC-0001	Thèse à soutenir le 28 janvier 2011
2008-22	Recherche-action en vue de soutenir des transitions de qualité vers le secondaire et vers la vie adulte	2008-11-20	Moreau, André C.; UQO	Ruel, Julie, Pav. Parc; UQO Julien-Gauthier, F. U. LAVAL Sabourin, Lynne (coord), CSD	Ruel, Julie	MP-CRDITED-PP-09-002	Recherche à mi-parcours.

Numéro interne	Titre du projet	Date d'inscription au registre	Chercheur principal	Co-chercheur	Répondant dans l'établissement	# Cert. Éth. (provenant du CÉRC-CRDITED)	État d'avancement
2009-05	Développement d'un Index des barrières et des accommodements dans les activités des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement et de leurs parents, dont le premier volet sera destiné aux enfants 0-14 ans, expérimenté en Outaouais	2009-05-18	Normand, Claude; module de psychoéducation, UQO	Ruel, Julie, Pav. Parc Moreau, André (Dépt Sc. de l'Éducation; UQO) Boyer, Thierry PavParc	Boyer, Thierry; Ruel, Julie	CÉRC-0063	Collecte des données
2009-08	Évaluation qualitative du contexte qui module l'expérience vécue au contact des services offerts au Pavillon du Parc	2009-08-11	LeBlanc, Line , UQO	Robert, Marie, UQO	Boyer, Thierry	CERC-0073	Entretiens et analyse (0-15 ans DI)
2010-09	Les pratiques transitionnelles lors de la rentrée au préscolaire des enfants de milieux défavorisés ou en difficulté	2010-12-16	Ruel, Julie; Pav. Parc et professeure associée UQO	Moreau, André Bérubé, Annie April, Johanne UQO	Responsable avec UQO	Ruel, Julie	Proposition de projet de recherche soumise au MELS en décembre 2010. Attente de réponse

2. Les projets d'évaluation et de développement

Numéro interne	Titre du projet	Date d'inscription au registre	Chercheur principal	Co-chercheur	Niveau d'implication Pavillon du Parc	Répondant dans l'établissement	État d'avancement
2006-08	Traduction et évaluation de l'outil 4 (les émotions) de la sexotrousse	2006-11-27	Lair, Marie-Ève (étudiante)	Dubeau, Diane Cyr, Caroline	Collaboration	Cyr, Caroline	Textes traduits ont été remis. Projet semi-actif depuis juillet 2009
2007-04	Formation au guide de réflexion sur la prise de décision et la mise en place de cercles de réflexion	2007-03-05	Normand, Claude		collaborateur avec chercheur interne	Martin, Jaël	Dossier semi-actif depuis octobre 2009
2007-06	L'inclusion des personnes adultes ayant une déficience intellectuelle : Le cas du Centre Artisanal pour la Déficience intellectuelle de l'Outaouais (CADO)	2007-10-30	Deslauriers, Jean-Pierre		Collaborateur	Rodier, Stéphane	Dossier semi-actif depuis décembre 2010
2008-17	The Planner Guide : traduction et validation de la version française	2008-09-03	Burke, Jane Steinkamp, Bob Charron, Chantal	Ruel, Julie L.-Arvisais, L. UQO	Responsable Contrat auteurs du Planner Guide avec Pav. Parc puis avec l'UQO pour la traduction	Ruel, Julie	Contrat UQO et stagiaire. Stage terminé. Édition en cours.
2008-19	Évaluation du projet ÉCHO	2008-11-17	Bouchard, Carl UQO		Collaborateur avec les autres établissements qui se sont engagés dans le projet ÉCHO	Ruel, Julie	Autorisation à analyser les dossiers des participants et à rencontrer les professionnels – été 2010 – attente pour être considéré projet de recherche

Numéro interne	Titre du projet	Date d'inscription au registre	Chercheur principal	Co-chercheur	Niveau d'implication Pavillon du Parc	Répondant dans l'établissement	État d'avancement
2009-03	Expérimentation de critères pour rendre accessible, lisible et intelligible l'information destinée aux personnes vivant une situation de handicap et vulnérables au regard de la littératie	2009-03-09	Kassi, Bernadette; directrice module des Lettres, dépt Études Langagières UQO	Moreau, André C, dépt éducation UQO Ruel, Julie , Pav. Parc. Hamilton, Katie, Ville Gatineau	Co-responsable Financement 5000,\$ Ville de Gatineau.	Ruel, Julie	Écriture d'un guide en cours.
2010-07	Traduction et adaptation des Ressources - VRRI. (Cours en S/O et partenariat avec UQO)	2010-09-08	Vocational and Rehabilitation Research Institute		Responsables Contrat Pav. Parc avec VRRI et avec l'UQO pour la traduction.	Ruel, Julie	Étudiants du département des Études langagières : Au 2010 : cours en S/O Hi 2011 : 2 étudiants cours <i>TRA1303 – Projets langagiers en partenariat avec le milieu professionnel</i>
2010-08	Traduction et adaptation du Transition Pathway	2010-09-10	Scholl, Chris Dancyger, Fran Transition Pathway Partnership (TPP); United Kingdom		Contrat entre Pav. Parc et TPP (autorisation de traduire) et UQO pour la traduction	Ruel, Julie	Étudiants du département des Études langagières : Hi 2011 : 2 étudiants cours <i>TRA1303 – Projets langagiers en partenariat avec le milieu professionnel</i>
2010-09	Les pratiques transitionnelles lors de la rentrée au préscolaire des enfants de milieux défavorisés ou en difficulté	2010-12-16	Ruel, Julie; Pav. Parc et professeure associée UQO	Moreau, André Bérubé, Annie April, Johanne UQO	Responsable avec UQO	Ruel, Julie	Proposition de projet de recherche soumise au MELS en décembre 2010. Attente de réponse

3. Chaire et équipe de recherche

Numéro interne	Titre de l'équipe ou de la Chaire	Date d'inscription au registre	Direction scientifique	Co-chercheur	Niveau d'implication	Répondant dans l'établissement	État d'avancement
2007-11	Équipes de recherche en littérature et inclusion – ÉRLI	2007-11-30	Moreau, André C. directeur scientifique, UQO	Hébert, M. U deM Lafontaine, L. ; Leclerc, M. et Pharand, J. UQO	Collaborateur	Ruel, Julie	Collaborations variées avec ce groupe de recherche
2010-04	Chaire de recherche en développement - Chaire interdisciplinaire de recherche sur la littérature : développement des compétences et accessibilité universelle.	2010-05-25	UQO et Pavillon du Parc		Co-responsable		Financement accordé par le CNRIS –5000,\$ Proposition en cours d'écriture

4. Stage de recherche – Bourses de recherche

Numéro interne	Titre du stage	Date d'inscription au registre	Personne/groupe	Responsable dans l'établissement	Collaboration	Durée/montant	Statut actuel
2009-06	Bourse de stage de recherche - CNRIS	2009-05-01	Sallafranque St-Louis, François	Ruel, Julie	Encadrement – recherche : Claude L. Normand UQO	5000,\$ été 2009	Fin du stage en août 2009
2010-01	Bourse de recherche 1 ^{er} cycle – CNRIS	2010-03-05	Dumouchel, Catherine; étudiante psychologie, UQO	Ruel, Julie	Encadrement – recherche : André C. Moreau, UQO	5000,\$ été 2010	Fin du stage en août 2010.

5. Bourse particulière de la Fondation de l'UQO : Bourse d'excellence Fondation Pavillon du Parc et Pavillon du Parc

Titre de la bourse	Année d'attribution	Personne/groupe	Département	Montant
Bourse de 1 ^{er} cycle	Automne 2008	Isabelle Rodrigue	Psychoéducation	1000,\$
Bourse de 2 ^{ème} cycle	2010-03-05	Roxanne Bigras, psychoéducation	Psychoéducation	2000,\$

DOCUMENT 9

Titre du projet :	
Chercheur principal :	
Nom de l'évaluateur :	
Évaluation effectuée le :	

Éléments évalués	Cotation	A ²	AC	NA	N/A
1. Le titre représente bien la recherche					
2. Le lien entre la problématique de recherche et les écrits scientifiques consultés est démontré					
3. Les objectifs sont clairement identifiés					
4. L'hypothèse / la question de recherche est clairement posée					
5. Les participants sont clairement identifiés					
6. La pertinence et l'importance de l'étude sont clairement établies					
7. Le devis de recherche est approprié à la méthode proposée					
8. La procédure est adéquatement décrite					
9. Les instruments de mesure sont bien décrits					
10. La qualité psychométrique des instruments est discutée					
11. L'analyse des données est bien spécifiée et appropriée					
12. Les résultats anticipés répondent à la question posée					
13. Les modes de diffusion des résultats sont énoncés clairement et sont appropriés					
14. Le budget et le financement sont adéquats					
15. L'échéancier déposé est réaliste					
16. Le ou les chercheurs possèdent l'expertise pour mener à bien cette recherche					

Commentaires³ :

¹ Cette grille est reprise et adaptée de la Grille d'évaluation scientifique du projet de recherche utilisée par le CERC/CRDITED au <http://www.cerc-crdited.ca/fr/docs/grilleevaluationscientifique2008cerc.pdf>

² Légende : A : Acceptable AC : Acceptable sous condition (inscrire des commentaires) NA : Non acceptable N/A : Non applicable

³ Inscrire les commentaires permettant au chercheur principal de modifier le projet afin de répondre aux critères de scientificité.

DOCUMENT 10

Vision pour le développement de la Chaire interdisciplinaire de recherche « Littératie et Inclusion »

1. Quels sont les buts de cette proposition ?

Le document *Vision pour le développement de la Chaire interdisciplinaire de recherche « Littératie et Inclusion »* - CIRLI a pour but d'informer les différents chercheurs ainsi que les collaborateurs actuels et potentiels sur la réalisation de cette chaire. Il sert aussi à préciser les aspects suivants : le contexte dans lequel cette Chaire se développe, les origines et les raisons qui appuient l'implantation de cette Chaire, les objectifs, les axes et les thèmes de la programmation de recherche, les titulaires de la chaire et les équipes associées, son caractère novateur ainsi que le cadre opérationnel de sa mise en œuvre. Ces informations permettront aux chercheurs et collaborateurs de choisir de s'engager à soutenir la réalisation, le déploiement de la programmation et le rayonnement de ce projet. Cette Chaire s'inscrit dans la voie d'un financement privé; l'avenue d'un financement public pourra être explorée dans un deuxième temps.

Cette chaire de recherche est dite interdisciplinaire puisqu'elle vise le regroupement de chercheurs, d'étudiants universitaires et des personnes d'horizons et de compétences variées tous intéressés à la thématique « Littératie et inclusion » pour une plus grande accessibilité universelle. Ces personnes proviennent à la fois des milieux de la recherche universitaire ou institutionnelle, des milieux de pratique, communautaires ou d'autres organisations et services qui desservent des populations vulnérables sur le plan de leurs compétences en littératie. Le présent projet aspire à favoriser une mise en réseau interdisciplinaire afin de créer une synergie entre la recherche et la pratique.

2. Dans quel contexte se situe le développement de la Chaire?

La proposition d'une Chaire interdisciplinaire est issue d'une démarche conjointe entre le **Pavillon du Parc**, centre de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement de l'Outaouais, l'**Université du Québec en Outaouais** et les chercheurs des **Équipes de recherche en littératie et inclusion (ÉRLI)**, sous la coordination scientifique d'André C. Moreau. Ils en sont donc les promoteurs.

En 2006, quelques professeurs chercheurs de l'Université du Québec en Outaouais et de l'Université de Montréal se regroupaient pour dialoguer et pour établir les bases d'une collaboration sur les recherches ayant des retombées sur la réussite et l'inclusion des élèves présentant, au cours de leur formation, des difficultés d'apprentissage et d'adaptation. Rapidement, un consensus s'est établi pour actualiser une structure de recherche regroupant des équipes de chercheurs intéressés à l'étude des compétences en littératie : développement des compétences à l'oral, en lecture, en l'écriture et à l'usage des TIC, mais aussi sur le développement de compétences sociales et émotionnelles. C'est dans ce contexte qu'a été mis sur pied ÉRLI. Cette infrastructure de recherche a été financée en 2007 par le Fonds de recherche sur la société et la culture (FQRSC) puis, par l'Université du Québec en Outaouais

(UQO). Soulignons que l'UQO, dans sa *Planification stratégique UQO 2009-2014* (UQO, 2009¹) vise à « accentuer l'engagement social de la communauté universitaire en accroissant de 15 % le nombre de projets de recherche et de services dans les champs d'expertise de l'UQO en partenariat avec le milieu régional. » ÉRLI a rapidement créé des liens de partenariat avec les milieux ; CIRLI est le fruit de ce partenariat.

Mentionnons également qu'en 2008 le Pavillon du Parc a indiqué dans sa programmation de recherche qu'il veut « Contribuer à construire des communautés inclusives » (Pavillon du Parc, 2008). Un axe de cette programmation s'intitule « La littératie ancrée dans les communautés inclusives ». Cet axe reconnaît l'importance d'augmenter les recherches dans le domaine de la littératie. D'ailleurs, plusieurs démarches en lien avec cet axe se sont déroulées au cours des dernières années. De plus, la thématique de la Chaire est en cohésion avec le contrat d'affiliation UQO-Pavillon du Parc dont l'objectif est d'« Améliorer et consolider l'expertise spécialisée d'adaptation et de réadaptation, d'enseignement et de la recherche dans le domaine de la déficience intellectuelle et des troubles envahissant du développement afin de favoriser une meilleure inclusion des personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement » (p. 1). Enfin, la planification stratégique 2011-2015 nomme le soutien du Pavillon du Parc au développement d'une chaire de recherche sur la littératie, afin d'accroître l'accessibilité dans une perspective de valorisation d'une société inclusive.

La proposition de la Chaire devient ainsi un aboutissement logique à des années de travaux et de collaborations recherche/pratique sur un intérêt commun : la littératie et l'inclusion des populations vulnérables.

3. Pourquoi une chaire « Littératie et Inclusion »?

Au cours des dernières années, la littératie est devenue un sujet grandissant d'intérêt entre autres pour le milieu de la recherche. Par littératie, on entend « la capacité d'utiliser le langage et les images, de formes riches et variées, pour lire, écrire, écouter, parler, voir, représenter et penser de façon critique » (Moreau et al., 2007 : p. 1; MEO, 2003). La littératie se situe à l'interface entre la langue orale et écrite et la culture (Moreau et Leclerc, 2010).

Considérant que l'ensemble des activités humaines impliquent l'usage de l'oral et de l'écrit (la réception et la production) (Barré-De Miniac, Brissaud et Rispail, 2004), la littératie permet d'échanger des renseignements, d'interagir avec les autres et de produire du sens (Moreau et Leclerc, 2010). Au-delà de la compétence à lire et à écrire, le concept de littératie renvoie à toutes les formes de présentation de matériel informationnel (écrit, entendu, schématisé, illustré) et surtout à la façon dont les personnes traitent les informations qui leur sont destinées. La littératie se situe donc au cœur du développement des personnes et des communautés.

Bien que le taux de scolarisation ait augmenté, les compétences en littératie de la population québécoise et canadienne demeurent à des taux inquiétants. D'une part, les faibles compétences en littératie sont perceptibles dès le début de la scolarisation et ils se confirment à l'adolescence. Bien que des progrès aient été réalisés au cours des dernières années au regard du taux de diplomation chez les élèves de moins de 20 ans, le Québec accuse encore des taux de 30 % de décrochage chez les garçons et de 20 % chez les filles qui quittent l'école prématurément. Cette situation est plus inquiétante en milieu défavorisé (Kanouté, 2003) où le taux de jeunes quittant l'école avant d'obtenir un diplôme ou une qualification atteint 35 % (MELS, 2009). Un adolescent canadien sur trois a un niveau bas ou très bas de littératie (Willms, 2004a). Entre 20 % et 40 % des élèves canadiens n'ont pas les compétences

¹ Université du Québec en Outaouais (2009). *Planification stratégique UQO/2009-2014*. Gatineau : Université du Québec en Outaouais. En ligne : http://www4.uqo.ca/direction-services/rectorat/planificationstrategique/documents/Planstrategique_versionfinaleapprouveele15-06-09.pdf

nécessaires en littératie pour être compétitifs dans une économie mondiale (McCracken et Murray, 2009). Certains groupes d'élèves sont plus vulnérables notamment les enfants provenant de milieux défavorisés (Maxwell et Teplova, 2008), les enfants scolarisés en anglais ou français langue seconde (Geva, Gottardo, Farnia et Byrd Clark, 2009) et les enfants ayant des besoins particuliers (Lavin, 2009). Ces groupes vivent trop souvent une cascade de disparités.

D'autre part, les résultats à l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EIAA-2003) (Statistique Canada et OCDE, 2005) confirment que près de la moitié de la population québécoise adulte de 16 à 65 ans (48 %) n'a pas les compétences souhaitées pour comprendre et pour utiliser des informations imprimées dans la vie quotidienne, à la maison, au travail ou dans la communauté (Brinck, 2005). Ce taux atteint 60 % chez les personnes ayant des incapacités. Ces personnes peuvent difficilement participer activement à notre monde du savoir (Statistique Canada et OCDE, 2005). La situation québécoise se situe en deçà de la moyenne canadienne. Les niveaux atteints sont aussi liés à la scolarisation et à l'âge, à l'avantage des groupes plus scolarisés et plus jeunes. Pour les personnes en situation de handicap, les résultats de l'EPLA (2001) nous informent que 44 % des personnes en âge de travailler et qui ont des incapacités n'ont pas de diplôme d'études secondaires alors que ce taux est de 25 % pour les personnes sans incapacité. Elles sont trois fois plus en nombre à recevoir des revenus provenant de transferts gouvernementaux (33,9 % contre 11,7 %) et le taux d'emploi de ces personnes est la moitié du taux d'emploi de la population sans incapacité (35 % contre 70 %) (OPHQ, 2007). Il semble donc que les personnes ayant des incapacités sont à risque de non-participation et de marginalisation, notamment par leurs faibles compétences en littératie.

Les conséquences de tous ces résultats sont importantes. Les compétences réduites en littératie sont souvent conjuguées avec incapacités, taux réduit de scolarisation, moins d'emploi et absence d'emploi plus longtemps, santé déficiente et recours plus fréquent aux mesures gouvernementales de soutien au revenu. Le statut socioéconomique et la littératie vont main dans la main, d'un bout à l'autre du cycle de vie (Roberts, 2009). À titre d'exemple, une seule personne bénéficiaire de l'aide sociale sur cinq (20 %) a le niveau de compétence de littératie requis pour fonctionner aisément dans la société du savoir alors que ce taux est d'environ 50 % pour la population québécoise en général (Desrosiers et Traoré, 2006).

Les compétences réduites en littératie ont donc un impact sur le plan national au regard de la compétitivité dans un marché économique qui est dorénavant mondial (Réseau canadien de recherche sur le langage et l'alphabétisation, 2009). Enfin, les compétences réduites en littératie amènent une diminution du processus démocratique puisque les personnes ayant de faibles compétences participent moins aux activités communautaires, font moins de bénévolat et sont moins susceptibles de voter (Statistique Canada et OCDE, 2005).

Ainsi, les personnes ayant des compétences réduites en littératie se retrouvent souvent parmi les groupes marginalisés, exclus ou à risque d'exclusion. La thématique de la chaire de recherche « Littératie et Inclusion » est donc ancrée dans des préoccupations réelles. Dans ce contexte, le pairage « Littératie et inclusion » prend tout son sens.

Un mouvement vers une société inclusive permet à une communauté d'accueillir toutes les personnes de son milieu, indépendamment de leurs particularités, avec leurs différences. L'inclusion ne vise pas à annuler les différences, mais de bâtir et de construire des contextes de vie et des milieux qui reconnaissent ces différences (Culham et Nind, 2003) (dans Pavillon du Parc, 2008, p.6).

La notion d'accessibilité universelle s'inscrit naturellement dans ce virage vers l'inclusion, dans une perspective d'équité, de justice sociale et de promotion des droits humains. Concevoir des

espaces, des documents d'information ou des approches pédagogiques dans une conception universelle exige de leurs créateurs une façon différente de faire afin de rejoindre la plus grande part de la population. Ainsi, l'accessibilité universelle invite les communautés et les milieux à examiner les façons dont les populations vulnérables ou marginalisées peuvent participer et s'engager socialement (Zubrow, Rioux, Dinca-Panaitescu, Spielman et Kunkel, 2009). Sur le plan de la littératie, ce concept les interpelle et les questionne sur les façons dont elles favorisent le développement, la prise de parole et la participation citoyenne des clientèles vulnérables ou marginalisées. C'est une approche fondée sur le respect des droits.

Telle que présentée, la problématique liée à la thématique « Littératie et Inclusion » entraîne la formulation de deux questions :

- 1) Comment favoriser le développement des compétences en littératie des personnes afin de réduire leur risque d'exclusion, notamment sur les plans éducatif, social, économique et sur le plan de leur santé?
- 2) Comment les milieux peuvent-ils accroître significativement la prise de parole, la participation citoyenne et la contribution des personnes vulnérables sur le plan de la littératie, et favoriser ainsi l'inclusion des personnes par l'accessibilité universelle?

Ces questions permettent de préciser les objectifs de la Chaire ainsi que les axes et les thèmes de la programmation de recherche qui vont orienter les travaux recherche/pratique de la Chaire interdisciplinaire de recherche « Littératie et Inclusion ».

3. Quels sont les objectifs de la Chaire?

Les activités de la Chaire interdisciplinaire de recherche « Littératie et Inclusion » s'articulent autour de quatre objectifs principaux relevant de la création d'un réseau de la recherche, de la formation et de la diffusion des connaissances.

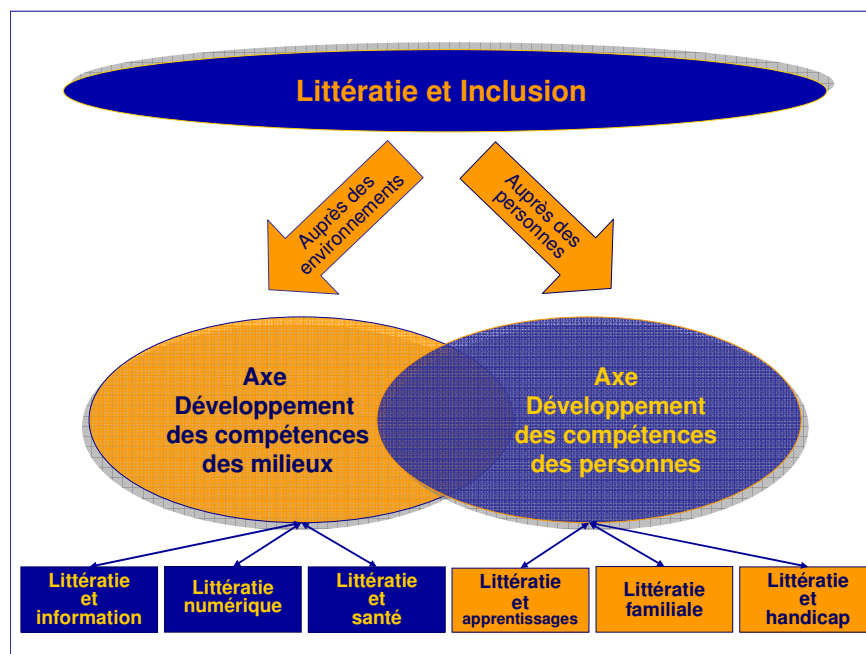
- Le premier objectif vise à créer un réseau interdisciplinaire de personnes, d'organismes et de services variés unis autour d'une même thématique « Littératie et Inclusion ». Ce réseau est conçu comme un lieu de recherche, d'échange et de réflexion recherche/pratique pour un regroupement d'étudiants et de chercheurs universitaires, de services publics ou privés ainsi que d'organismes diversifiés. Tous reconnaissent la place de la littératie comme moteur du développement humain et des communautés. Leur regroupement en réseau interdisciplinaire permet le partage des savoirs et des expertises variées scientifiques et pratiques. Cela crée une dynamique et une synergie recherche/pratique pour réaliser l'atteinte des autres objectifs.
- Le deuxième objectif concerne les activités de recherche. Il cible l'évolution des connaissances sur les façons de favoriser chez les individus le développement de compétences multiples en littératie. Il cible aussi l'évolution des connaissances sur les façons dont les services ou les organisations peuvent mieux rejoindre les populations ayant des compétences réduites en littératie afin de favoriser une communication réciproque, de mieux répondre à leurs besoins, de favoriser leur participation citoyenne et sociale et ce faisant, de contribuer à rendre leur milieu inclusif. Ultimement, ces recherches fourniront des connaissances pour favoriser l'inclusion éducative, sociale, économique et en santé des groupes à risque d'exclusion et de contribuer ainsi à l'augmentation du processus démocratique et de l'engagement social.
- Le troisième objectif relève de la formation et de l'enseignement. Il vise à stimuler l'intérêt des étudiants, du milieu universitaire, des services et des milieux de pratiques aux questions de la littératie et de ses retombées sur l'inclusion des groupes vulnérables. La formation et

l'enseignement ciblent donc plusieurs acteurs dont la relève, mais aussi tous les regroupements et les services qui ont à cœur la participation citoyenne des groupes avec lesquels ils transigent. Sur ce plan, la Chaire offre un encadrement aux activités de formation et de sensibilisation à tous ces acteurs intéressés. Cet objectif se traduit aussi dans la participation des étudiants aux recherches et aux communications qui en découlent. La combinaison recherche/pratique permet ce lien avec la formation et l'enseignement.

- Le quatrième objectif de la Chaire consiste à diffuser les connaissances et l'information portant sur la littératie et l'inclusion dont les résultats des recherches et des travaux conjoints portant sur les différents axes et thèmes spécifiques de la Chaire. La diffusion et l'information se réalisent autant au sein de la communauté scientifique et universitaire, mais aussi auprès de tous ceux qui ont un intérêt pour ces questions dans les milieux de pratique. À cet égard, la Chaire organisera ou s'associera à des activités telles que la tenue de conférences, colloques scientifiques, symposiums, conférences-midi et des publications tant scientifiques que professionnelles.

4. Quels sont les axes et les thèmes de la programmation de recherche?

La problématique liée aux compétences réduites en littératie et à ses impacts sur le développement des personnes et des communautés dicte le déploiement de deux axes de recherche sous la thématique transversale « Littératie et Inclusion » : il y a d'abord l'axe « **Développement des compétences des personnes** » dont les recherches se centrent davantage sur les personnes afin de soutenir le développement de leurs compétences en littératie. Il y a ensuite l'axe « **Développement des compétences des milieux** » dont les recherches se centrent sur les environnements qui accueillent les personnes qui ont des compétences réduites en littératie. La figure ci-dessous illustre cette programmation de recherche.



L'axe « Développement des compétences des personnes » vise à approfondir les facteurs qui entrent en jeu dans l'acquisition des compétences en littératie chez les individus et les façons dont ces compétences se développent et évoluent chez les personnes. Les thèmes spécifiques

associés à cet axe de recherche sont « Littératie et apprentissages », « Littératie familiale » et « Littératie et handicap ».

Le thème « **Littératie et apprentissages** » peut regrouper plusieurs aspects. D'abord la façon dont le développement des compétences en littératie contribue à la réussite scolaire. L'apprentissage de la littératie financière peut aussi être un angle spécifique traité sous ce thème. Également, l'apprentissage des compétences en littératie numérique est déterminant pour être inclus dans notre monde moderne. Le thème « Littératie et apprentissages » prend appui sur le développement des compétences dès le jeune âge, mais il peut s'étendre aux apprentissages tout au long de la vie, selon la nature des recherches proposées.

Pour sa part, le thème « **Littératie familiale** » rend compte des travaux actuels qui confirment l'importance de la famille dans le développement de l'intérêt des enfants et de leur disposition au regard de la littératie. Les compétences émergentes en littératie, au préscolaire, sont souvent associées à l'accès aux livres et aux activités de lecture familiale.

Enfin le thème « **Littératie et handicap** » fait suite aux résultats de recherche qui font état du faible niveau de compétences en littératie pour les personnes qui vivent une situation de handicap, dont les personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement (Ruel, Moreau, Leclair-Arvisais, 2010). On connaît peu les stratégies efficaces d'apprentissage pour les élèves ayant des incapacités sévères. De même, Browder et ses collègues (2006) se questionnent sur le fait que l'apprentissage de la lecture fonctionnelle semble se substituer rapidement à l'apprentissage de la lecture et de l'écriture pour ces personnes vulnérables. De même, on note que les enfants en situation de handicap sont moins exposés à des situations riches et complexes d'apprentissage comparativement aux enfants ayant un développement typique (Mickael et Trezek, 2006). Cette situation est encore plus marquée lorsque les enfants fréquentent une classe spéciale (Wehmeyer, 2006). Des recherches portant sur ces clientèles de tout âge et leurs façons de développer, d'utiliser et de maintenir leurs compétences en littératie sont donc pertinentes en respect avec l'axe « Développement des compétences des personnes ».

Le deuxième axe intitulé « Développement des compétences des milieux » cible les environnements dans lesquels évoluent les personnes ayant des compétences réduites en littératie. La littératie se conjugue selon les contextes variés dans lesquels les personnes évoluent. L'expression littératies multiples réfèrent à ces contextes diversifiés. Une communauté inclusive prend en compte les besoins diversifiés de toute sa population afin de réduire les barrières et les obstacles à sa participation. « *Prendre le virage inclusif, c'est donc faire en sorte que tous les citoyens participent à la société québécoise, s'y reconnaissent et y contribuent, et que tous puissent bénéficier des changements* » (OPHQ, 2007; p. 21). L'axe « Développement des compétences des milieux » vise à augmenter les recherches permettant de mieux connaître les conditions que les milieux et les environnements peuvent développer pour rendre accessibles leurs services et l'information aux personnes ayant des compétences réduites en littératie et permettre ainsi leur participation. Les thèmes de cet axe sont « Littératie et information », « Littératie numérique » et « Littératie en santé ».

Pour le thème « **Littératie et Information** », le souci d'inclusion et d'accessibilité universelle implique de tenir compte des niveaux hétérogènes de compétences en littératie dans une même population. Pour agir directement sur sa vie, il faut acquérir les connaissances nécessaires à cet exercice. Seuls des citoyens informés peuvent influencer les décisions qui les touchent (Freyhoff, Hess, Kerr, Menzell, Tronbacke et Van der Veken, 1998). Sans accès à l'information, le pouvoir des individus est limité (Soucy, 2006) et l'égalité des chances est compromise (Châtel, 2003). Il faut accorder à tous le droit à l'information, que ce soit sur l'actualité, la consommation, l'accès aux services et aux subventions (Statistiques Canada et OCDE, 2005). L'accès à l'information s'intègre dans une préoccupation internationale. Les alinéas suivants

illustrent cette préoccupation croissante, particulièrement pour les personnes vivant une situation de handicap :

- Rendre les médias et leurs services plus accessibles (Règles pour l'égalisation des chances des handicapés, ONU, 1993);
- Accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées (MSSS, 2007);
- Prioriser l'accessibilité des sites Internet et des documents électroniques produits par les ministères et les organismes publics, privés et communautaires (OPHQ, 2009);
- « Afin de permettre aux personnes handicapées de vivre de façon indépendante et de participer pleinement à tous les aspects de la vie, les États Parties prennent des mesures appropriées pour leur assurer, sur la base de l'égalité avec les autres, l'accès à l'environnement physique, aux transports, à l'information et à la communication, y compris aux systèmes et technologies de l'information et de la communication, et aux autres équipements et services ouverts ou fournis au public, tant dans les zones urbaines que rurales » (ONU, 2008 : 9).

Le thème « Littératie et Information » veut promouvoir des recherches qui vont outiller les milieux et les services à augmenter l'accessibilité à l'information destinée aux personnes ayant des compétences réduites en littératie. Notamment, les recherches sur la lisibilité, l'intelligibilité et la rédaction de documents en langage simplifié font partie de ce thème. L'accessibilité à l'information touche plusieurs aspects de la vie quotidienne. Ce peut être une ville qui veut mieux informer ses citoyens ou une institution financière qui s'adresse aux personnes qui ont une littératie financière réduite, la littératie financière étant de « disposer des connaissances, des compétences et de la confiance en soi nécessaires pour prendre des décisions financières responsables » (Groupe de travail sur la littératie financière, 2010, p. 2). L'accessibilité à l'information en santé étant centrale au bien-être de la population, un volet spécifique y est consacré.

Le thème « **Littératie et santé** » évoque une réalité qui est très inquiétante. La littératie en santé désigne « la capacité d'une personne à accéder à des renseignements sur la santé et à les utiliser pour prendre les décisions appropriées et se maintenir en santé » (Conseil Canadien sur l'apprentissage – CCA, 2007, p. 3). Selon le CCA, 60 % de la population canadienne de 16 ans et plus n'a pas les compétences suffisantes en littératie de la santé pour être en mesure « d'obtenir des renseignements et des services de santé, de les comprendre et d'agir en conséquence, et de prendre eux-mêmes les décisions appropriées relatives à leur santé » (CCA, 2007, p. 6), la situation se détériorant avec l'âge. La littératie est dorénavant considérée comme un déterminant de la santé, comparable au tabagisme, à l'alimentation et au statut socioéconomique (Agence de la santé publique du Canada, 2009). Les problèmes de santé diminuent en parallèle avec l'augmentation des niveaux de littératie (Roberts, 2009). Comment assurer l'accès à l'information en santé pour les personnes ayant des compétences réduites en littératie? Voilà l'angle privilégié du thème de recherche « Littératie en santé ».

Enfin, l'intégration du thème « **Littératie numérique** » s'impose dans le contexte de notre monde actuel. Les connaissances et les compétences en informatique font dorénavant partie intégrante des différentes compétences identifiées en littératie (Statistique Canada, 2007). Des liens existent entre l'utilisation régulière d'un ordinateur et d'Internet et les compétences en littératie (Lacroix 2006). Seulement 20 % du groupe de personnes considérées faibles utilisatrices de l'ordinateur (Internet, courriels, traitement de texte) ont un niveau de compétence satisfaisant en littératie alors que ce taux est de 71 % chez les grands utilisateurs d'ordinateur (Lacroix, 2006). Le score moyen des Québécois est inférieur à la moyenne canadienne pour l'utilisation effective des technologies de l'information et de communication (TIC) (Brinck, 2005a). Les TIC ne viennent pas réduire le besoin de maîtriser des compétences en littératie,

mais bien les augmenter. Un écart semble se creuser face aux TIC qui sont parfois difficiles à utiliser et peuvent même être considérées comme une source d'exclusion sociale (Organisation Mondiale de la Santé, 2007). Les personnes ayant des incapacités et les personnes âgées sont à risque élevé de faire partie du groupe de personnes « illettrées » face aux TIC (Leclair Arvisais et Ruel, 2009). Lors des consultations en vue de la production du *Guide mondial des villes-amies des aînés*, « la crainte de passer à côté de l'information et d'être marginalisé est évoquée presque partout » (OMS, 2007, p. 60). Le passage du mode papier au monde numérique est en cours. Les personnes ayant des compétences réduites en littératie et sur le plan de la littératie numérique sont doublement désavantagées. Le thème « Littératie numérique » invite les chercheurs à développer des connaissances sur ce nouveau phénomène afin d'outiller les milieux pour mieux rejoindre et informer leur population.

La pertinence sociale et scientifique de cette Chaire est indéniable. D'une part, le phénomène de littératie réduite de segments importants de la population demeure préoccupant. Dans le contexte du mouvement actuel qui vise à soutenir un Québec comme société inclusive, le volet du développement des compétences multiples en littératie est de toute première importance. D'autre part, les diverses organisations et les services publics doivent rendre accessible l'information destinée à leurs populations cibles. Cette Chaire permettra donc une plus grande sensibilisation des différents partenaires et des collaborateurs à la réalité des populations vulnérables au regard de la littératie.

5. Qui sont les titulaires de la Chaire?

L'identification des titulaires de la Chaire respecte la logique recherche/pratique de cette chaire interdisciplinaire ainsi que les intérêts des promoteurs. Les travaux de la Chaire seront sous la responsabilité conjointe de André C. Moreau, professeur chercheur de l'UQO, directeur scientifique d'ÉRLI et de Julie Ruel, agente de planification, de programmation et de recherche, responsable de la recherche au Pavillon du Parc, professeure associée à l'UQO. Ils ont mené des projets, organisé et animé des activités scientifiques et publié sur la thématique de la littératie et de l'inclusion.

La Chaire s'associe à ÉRLI et aux chercheurs qui y sont rattachés et profite cette infrastructure pour appuyer des chercheurs qui voudront s'engager dans la programmation de recherche de la Chaire, par exemple madame Bernadette Kassi, directrice du module des lettres au Département d'études langagières de l'UQO ou de madame Ann-Louise Davidson de l'Université Concordia (Educational Technology). D'autres chercheurs seront sollicités au regard de leur collaboration à cette chaire.

6. Quel est le caractère novateur de la Chaire?

Le caractère novateur de la Chaire s'appuie sur quelques éléments. D'abord, le mariage recherche/pratique tant dans la promotion de la Chaire que dans le partage de la responsabilité de sa mise en œuvre souligne une volonté d'associer recherche et pratique. Ensuite, cette Chaire formalise un réseau d'acteurs intersectoriels autour d'un objet commun d'intérêt et de recherche pour l'amélioration de la qualité de vie des personnes vulnérables sur le plan de la littératie et celles vivant une situation de handicap. Cette Chaire et les savoirs qui en seront issus sont un tremplin à d'autres collaborations en vue d'approfondir la thématique « Littératie et Inclusion ». Le financement de cette chaire confirmera l'ancrage de ce partenariat milieu de pratique, université, organismes et services. En somme, la Chaire améliorera la capacité des chercheurs à établir des liens avec les responsables des organismes ciblés au regard du développement de compétences en littératie, de l'implantation de politiques en matière d'inclusion et en matière d'accessibilité universelle.

7. Quelles sont les ressources requises à la mise en œuvre de la chaire?

La mise en œuvre de la Chaire requiert un engagement des promoteurs et de leurs partenaires pour assurer des ressources matérielles et financières minimales qui permettent un fonctionnement de cette Chaire.

Ressources matérielles		
Local avec poste téléphonique et poste informatique	Fourni par l'UQO	
Frais de déplacement pour les activités de la Chaire	Pour les titulaires de la Chaire et les étudiants	4 000,\$
Frais encourus pour fonctionnement : papier, photocopies, publications...		6 000,\$
Ressources humaines		
Dégagement pour coordonner la chaire, soutenir ses travaux (recruter, planifier, publier) et encadrer les étudiants	4 équivalents de dégagement (10 000,\$ x4)	40 000,\$
Assistanat de recherche	Étudiants de baccalauréat, de maîtrise et de doctorat	20 000,\$
Budget minimal requis annuellement		70 000,\$

8. Quel est le suivi prévu auprès des partenaires de la chaire ?

La mise en place d'un comité consultatif permet aux promoteurs, aux partenaires et aux contributeurs de la Chaire d'être informés de son implantation, des ses travaux et d'échanger sur ses orientations. Le comité consultatif conseille les titulaires sur l'évolution de la chaire.

Le comité consultatif est formé des titulaires de la Chaire, d'un chercheur membre de la Chaire, d'un représentant nommé par le vice-recteur à la recherche de l'UQO, d'un représentant du Pavillon du Parc nommé par le conseil d'administration et de deux représentants parmi les contributeurs financiers de la Chaire. Au cours de la première année, le comité va se réunir une première fois dans les 3 mois à la suite du lancement de la Chaire, puis 6 mois plus tard afin de recevoir le rapport d'avancement du déploiement de la Chaire. Par la suite, le comité se réunira annuellement pour recevoir notamment le bilan financier et le rapport d'activités. Les règles du comité consultatif et son mode de fonctionnement seront précisés au cours de sa première année de fonctionnement.

DOCUMENT 11

Université du Québec en Outaouais

PLAN STRATÉGIQUE DE LA RECHERCHE ET DE LA CRÉATION

Vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche
2009-11-10

Adopté par le Conseil d'administration du 22 mai 2001 (Résolution 240-CA-3425).
Mis à jour par le Conseil d'administration du 18 mars 2003 (Résolution 261-CA-3777)
Mis à jour par le Conseil d'administration du 16 juin 2008 (Résolution 324-CA-4880)
Mis à jour par le Conseil d'administration du 9 novembre 2009 (Résolution 338-CA-5077)

1. Processus institutionnel d'élaboration du Plan stratégique

Le Plan stratégique de la recherche et de la création que présente l'Université du Québec en Outaouais (UQO), s'inscrit dans la continuité de son premier plan adopté par son Conseil d'administration en mai 2001, puis révisé en 2003, 2008 et 2009. À cette époque, le Plan initial a été soumis au comité de la recherche et aux directeurs de département après avoir fait l'objet d'une consultation générale auprès de la communauté universitaire. Il a finalement été approuvé par le Conseil d'administration sur recommandation de la Commission des études. La présente révision du Plan fait suite à la planification du développement académique de l'UQO, menée dans le cadre de la planification stratégique institutionnelle et complétée en mai 2009 par la rédaction d'*Horizon 2014*. Ce dernier document a fait l'objet d'une vaste consultation auprès des départements et de tous les professeurs.

2. Environnement institutionnel de la recherche et de la création

Le patrimoine académique et la formation à la recherche

Créée en 1981, l'UQO fait face à la concurrence des universités déjà bien établies, particulièrement des universités de la région d'Ottawa. Avec quelques 180 professeurs, elle est fréquentée par environ 5 500 étudiants. Université à vocation générale, elle compte aujourd'hui plus d'une centaine d'options d'études, dont 37 programmes de deuxième cycle et cinq programmes de doctorat. Ces programmes se regroupent dans les secteurs suivants : sciences de la gestion, sciences de l'éducation, sciences humaines et sociales, arts, lettres, santé, sciences naturelles et appliquées.

Les cinq programmes de doctorat sont offerts dans les secteurs de l'éducation, de la psychologie (doctorat clinique), des relations industrielles, des sciences et technologies de l'information et des sciences sociales appliquées.

L'UQO est une université où les programmes d'études supérieures sont en développement rapide : environ 21% des étudiants sont inscrits à un programme d'études supérieures et plusieurs nouveaux programmes sont prévus au plan de développement académique – Horizon 2014. On anticipe par exemple l'offre d'une maîtrise en gestion durable des écosystèmes forestiers, d'un doctorat en psychologie (volet recherche), d'un doctorat en évaluation de programmes d'intervention psychosociale, d'un doctorat interdisciplinaire en santé familiale, d'une maîtrise en sciences sociales du développement, d'une maîtrise en études langagières et technologies, d'une maîtrise interdisciplinaire en arts, d'une maîtrise en science de la gestion et d'un doctorat en gestion de projet.

La recherche et la création

La recherche et la création prennent une place de plus en plus importante à l'UQO. En effet, après avoir mis l'accent sur l'implantation de programmes d'études, l'Université s'est inscrite au cours de la dernière décennie dans un développement accéléré de la recherche en allouant des crédits de démarrage de la recherche pour appuyer ses efforts et en se dotant d'une politique d'embauche de professeurs laissant une place importante à la recherche et à la création. Ainsi, au chapitre du soutien institutionnel, l'UQO met à la disposition des professeurs un fonds institutionnel de développement de la recherche et de la création qui priorise le soutien aux nouveaux chercheurs et le développement d'équipes de recherche. Les professeurs disposent aussi d'un programme de dégagement d'enseignement pour fins de recherche et de création.

Les efforts en vue de développer cette présence désirée en recherche portent fruit : le niveau de financement en recherche a quintuplé en dix ans pour atteindre en 2007-2008 un total d'environ sept millions de dollars, incluant le financement d'infrastructure et le remboursement des frais indirects de recherche. Le taux de succès aux organismes subventionnaires fédéraux et provinciaux se compare à celui des autres universités, si tant est que la portion du financement en provenance de ce type de source de financement représente près de 90% du financement total généré par les professeurs. Les chercheurs de l'UQO sont de plus en plus à la tête d'équipes interinstitutionnelles. Ce sont là des signes d'une reconnaissance croissante par leurs pairs.

L'Université dessert maintenant deux régions, l'Outaouais et, depuis peu, les Laurentides, à fort niveau de scolarité, en pleine croissance démographique et socio-économique.

La situation de l'UQO dans la région de la capitale canadienne est porteuse d'un potentiel énorme pour le développement de la recherche en sciences sociales, en sciences de la santé, en arts, dans le domaine des technologies d'information, en sciences de la gestion et autres, étant donné la présence marquée d'un secteur technologique fort développé et celle des laboratoires fédéraux. L'Université voit donc avec optimisme son avenir en recherche et création et elle est heureuse de participer de façon de plus en plus significative à l'effort de recherche du Québec.

3. Principaux objectifs du Plan

Avec une société en pleine mutation, la présence de l'UQO dans des secteurs porteurs devient un avantage que l'Université désire valoriser. L'UQO a pour objectif de s'intégrer activement dans la recherche de solutions aux nouveaux problèmes sociaux et de santé générés par une mutation sociétale qui s'actualise sous diverses formes, telles que la transformation du rôle des communautés, la restructuration du monde du travail, les mouvements démographiques et les transformations de la cellule familiale; et ainsi devenir un acteur important dans la création de capital social. L'Université veut ainsi participer activement et soutenir les initiatives d'innovations sociales.

Dans le secteur des sciences naturelles et de génie, l'Université veut aussi devenir un important joueur dans le domaine des technologies de l'information et des communications ainsi qu'en recherche sur la forêt feuillue.

Le plan vise la mobilisation des ressources institutionnelles en vue de faciliter le développement de potentiels régionaux d'expertise en recherche et innovation. Dans sa quête d'excellence, l'Université cherche à associer une préoccupation régionale aux domaines de recherche qu'elle souhaite privilégier et ce, afin d'assumer son rôle au niveau du bien-être des régions qu'elle dessert.

4. Les domaines en consolidation et en émergence

L'UQO a su développer, au fil des années, un patrimoine scientifique dans certains domaines. Ces domaines ont atteint des stades de développement différents :

Domaines en consolidation :

- L'économie sociale, les collectivités locales et les communautés
- La santé psychosociale : famille, enfance et jeunesse
- La photonique
- Les sciences et technologies de l'information
- La cyberpsychologie

De plus, l'UQO encourage les domaines en émergence suivants :

- La réussite scolaire
- La gouvernance et la transformation du travail et des organisations
- La gestion des territoires et de la forêt

Présentement, quatre des domaines en consolidation sont dotés de six chaires : trois chaires de recherche du Canada (organisation communautaire, photonique et cyberpsychologie), auxquelles s'ajoutent la Chaire de recherche en calcul distribué, la Chaire de recherche en développement des collectivités ainsi que la Chaire Senghor de la francophonie.

On comprendra qu'en dehors des domaines identifiés dans le Plan stratégique comme étant en consolidation ou en émergence, il existe d'autres domaines de recherche ou de création qui sont dynamiques, mais qui n'ont cependant pas encore atteint la masse critique conséquente. Ces domaines sont en devenir et incluent notamment les suivants qui font l'objet de développements rapides actuellement à l'Université, en collaboration avec des partenaires régionaux :

- La traduction et les technologies langagières
- Les sciences de la forêt feuillue
- La gestion des services de santé
- La santé mentale.

L'identification de domaines privilégiés dans le Plan stratégique ne constitue pas un déni de l'existence d'autres domaines d'expertise: l'UQO continue de reconnaître un droit de cité aux diverses activités intellectuelles de recherche qu'elle supporte.

4.1 Les domaines en consolidation

L'économie sociale, les collectivités locales et les communautés

Le développement de l'économie sociale, les collectivités locales et les communautés est un objet d'études et de recherches de plusieurs professeurs à l'UQO. Cet axe s'inscrit d'ailleurs dans le vaste domaine de l'innovation sociale.

L'expertise de ces chercheurs dans l'étude des collectivités locales et de l'économie sociale est reconnue depuis un certain temps déjà. En effet, ces chercheurs sont financés par les principaux organismes subventionnaires (le FQRSC et le CRSH) et plusieurs sont membres de l'Alliance de recherche universités-communautés (ARUC) en économie sociale et du Réseau québécois de recherche partenariale en économie sociale (RQRP-ÉS).

Les chercheurs sont également des partenaires de premier ordre du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES), un regroupement interuniversitaire financé par le FQRSC et animé conjointement par l'UQAM avec l'UQO, l'Université Laval, l'Université Concordia, HEC Montréal, l'UQAR, l'Université de Sherbrooke et l'Université de Montréal. Ils sont également étroitement impliqués dans le Centre de recherche sur le développement territorial (CRDT), un regroupement stratégique reconnu par le FQRSC depuis 2003, dirigé par l'UQAR et rassemblant l'UQAC, l'UQAT et l'UQO. L'attribution d'une Chaire de recherche du Canada en 2002, la première à l'UQO, l'obtention en 2006 d'une Alliance de recherche université-communauté en innovation sociale et développement des communautés (ARUC-ISDC) et finalement l'octroi, en 2008, d'une Chaire de recherche du Canada en organisation communautaire confirment l'excellence de la recherche qui s'y fait. Le dynamisme de la recherche dans ce domaine se manifeste aussi sous d'autres formes. Par exemple, la direction de la revue Économie et solidarités est assurée par des chercheurs de l'UQO.

Nous pouvons aussi souligner l'attribution d'une chaire Senghor de la francophonie à l'UQO en 2009 qui s'appuie notamment sur les travaux de recherche de l'ARUC-ISDC.

La santé psychosociale: famille, enfance et jeunesse

Le thème de la santé psychosociale, incluant le développement de stratégies de prévention et d'intervention, les soins et services de santé auprès des familles ainsi que le milieu de vie de l'enfant et de l'adolescent, regroupe les préoccupations de recherche de plusieurs professeurs. L'UQO soutient le démarrage de quatre équipes dans le domaine des milieux de vie de l'enfant, de la santé mentale, des trajectoires de vie et des soins et services de santé auprès des personnes et leur famille.

Les chercheurs impliqués dans ce domaine sont reconnus par leurs pairs et entretiennent des collaborations à l'externe avec des professeurs des constituantes du réseau de l'Université du Québec, de l'Université Laval et de l'Université d'Ottawa. Certains sont associés au GRAVE (Groupe de recherche et d'action sur la victimisation des enfants), au GRIN (Groupe de recherche et d'intervention en négligence), au CEIDEF (Centre d'études interdisciplinaires en développement de l'enfant et sa famille) et à l'IRDS (l'Institut de recherche sur le développement social des jeunes enfants). La Fondation de l'UQO soutient la création d'une chaire de recherche sur la santé des familles.

Les chercheurs ont tissé des liens de collaboration et des partenariats avec plusieurs milieux éducatifs et communautaires de l'Outaouais et des Laurentides : les Centres de santé et de services sociaux (centres hospitaliers et CLSC), le milieu scolaire, les centres de la petite enfance, les Maisons de la Famille, les Centres Jeunesse, etc. Plusieurs sont membres de comités de soutien à la santé psychosociale des familles, tels que le comité de promotion de l'engagement paternel et le regroupement de valorisation de la paternité.

La photonique

La photonique est reconnue comme l'une des technologies critiques pour assurer la compétitivité internationale du Canada. Les communications optiques continuent de connaître une croissance importante grâce aux nombreux services large bande nécessitant une grande capacité et sécurité de transfert de l'information. Plusieurs autres domaines d'application émergent rapidement, tels le contrôle de procédés et de processus industriels, l'imagerie et la détection.

À l'UQO, le pôle de la photonique est déjà bien implanté. Plusieurs professeurs sont actifs dans le domaine de la conception et du développement des dispositifs et des systèmes photoniques. La participation au programme des Réseaux de centres d'excellence, l'attribution de plusieurs subventions d'infrastructure majeures de la FCI en 2001, 2002, 2003, 2005 et 2009, d'une subvention stratégique du CRSNG et l'obtention d'une Chaire de recherche du Canada de niveau 1 en 2003, renouvelée pour 2010, ont permis d'intensifier ces développements et d'accroître le bassin de spécialistes hautement qualifiés.

Les sciences et technologies de l'information

Le besoin en main-d'œuvre hautement qualifiée dans la région outaouaise est une criante actualité, en particulier dans le secteur des technologies de l'information. L'émergence de l'industrie des technologies de l'information en Outaouais a été encouragée par une série de politiques et de mécanismes de soutien à l'industrie élaborées par divers acteurs socio-économiques.

Dans cette joute, l'UQO entend bien tirer profit de l'immense potentiel qu'offre la région Gatineau-Ottawa. En effet, l'UQO répond bien à cette opportunité en encourageant la création de laboratoires regroupant des chercheurs de haut calibre dans le domaine des technologies de l'information. Parmi ces laboratoires, nous pouvons citer le laboratoire des systèmes spatiaux intelligents (LSSI), le laboratoire de recherche en sécurité informatique (LRSI), le laboratoire de recherche sur l'information multimédia (LARIM), le laboratoire de recherche en communication sans fil large bande (LRCL) et le laboratoire d'ingénierie des microsystèmes avancés (LIMA). Trois de ces laboratoires (LSSI, LRSI, LARIM) se sont vus octroyés des subventions d'infrastructure de la FCI.

La Fondation de l'Université, grâce à la collaboration de ses partenaires régionaux, a constitué un fonds de dotation pour la création d'une chaire dans un domaine prioritaire pour la région. Cette chaire en calcul distribué est reliée au domaine des sciences et technologies de l'information.

La cyberpsychologie

La cyberpsychologie est un domaine de recherche solidement implanté à l'UQO et qui constitue une application novatrice des technologies de l'information et des communications en psychologie, incluant la réalité virtuelle.

À l'échelle internationale, une part importante des développements dans ce domaine gravite autour du développement technologique. La recherche conduite à l'UQO s'intéresse aux facteurs humains sous-jacents à cette technologie. L'UQO innove donc dans la mesure où elle étudie le phénomène de la cyberpsychologie sous trois angles: fondamental (étude des processus psychologiques sous-jacents), clinique (évaluation de l'efficacité thérapeutique ou préventive) et utilitaire (le développement d'applications pratiques en psychologie).

Le domaine est hautement porteur, présentant un fort potentiel de recherche au niveau clinique et au niveau de la conception et l'utilisation d'environnements informatisés. Le domaine est aussi transdisciplinaire dans la mesure où il nécessite la participation des ressources en provenance d'autres domaines (technologies de l'information, arts graphiques, sciences de la santé et sciences de l'éducation). Il donne aussi l'opportunité de consolider des partenariats déjà en place avec des institutions de santé et d'en envisager de nouveaux.

L'implantation graduelle à partir de 2003 d'un doctorat en psychologie à l'UQO, l'embauche de nouveaux professeurs et l'obtention récente de subventions de fonctionnement et d'infrastructure majeures en provenance de la FCI, du Gouvernement du Québec, des IRSC, du CRSH, du CRSNG et de partenaires externes assurent à l'UQO un rayonnement national et international dans ce domaine. L'obtention d'une chaire de recherche du Canada en cyberpsychologie clinique en 2003, renouvelée en 2008 et son passage à une chaire de niveau 1 en mai 2009 confirme l'excellence de la recherche qui se fait dans ce domaine à l'UQO.

4.2 Les domaines en émergence

La réussite scolaire

La réussite scolaire est l'objet des préoccupations de tous les ministères de la famille, de l'enfance, de la santé et de l'éducation au Canada. Au Québec, et plus particulièrement en Outaouais, la problématique de la réussite scolaire se situe au premier plan des enjeux sociaux reliés à l'enfance. En effet, des statistiques alarmantes témoignent de l'importance du phénomène. Malgré le haut niveau de scolarisation de la population, la région se trouve paradoxalement au quinzième rang, sur les dix-sept régions administratives du Québec, pour son taux total de diplômation.

À l'UQO, plusieurs chercheurs s'intéressent à cette thématique en l'abordant selon des angles propres à leurs expertises (ex. évaluation, prévention, intervention, psychopédagogie, minorités ethniques, soutien aux enseignants, partenariat avec la famille). Ces chercheurs obtiennent désormais la reconnaissance de leurs pairs, comme en témoignent les octrois de subventions significatives du CRSH et du FQRSC, et des intervenants des milieux concernés avec qui ils entretiennent des collaborations étroites. Les particularités de l'Outaouais leur offrent une occasion unique d'alimenter les recherches scientifiques sur la question de la réussite scolaire et d'appuyer les différents travaux menés dans le cadre du plan d'action régional contre l'abandon scolaire.

Ces particularités, combinées aux collaborations étroites, ont d'ailleurs rendu possible la création en 2008 du Consortium Outaouais pour la réussite et la persévérance scolaire (COREPER). Le COREPER a comme mission de soutenir la persévérance et la réussite scolaires par le biais de la recherche et l'intervention dans les milieux scolaires de l'Outaouais. Le Consortium regroupe plusieurs partenaires et organismes de la région qui se mobilisent pour l'amélioration de la réussite scolaire.

Des facteurs importants de réussite scolaire sont particulièrement étudiés par les chercheurs de l'UQO tels la littératie, la motivation, l'intégration des technologies de l'information et de la communication et la formation des enseignants.

La gouvernance et la transformation du travail et des organisations

Les organisations se transforment et des nouvelles formes de gouvernance, de relations de travail et de contrôle se mettent en place. La thématique des transformations du travail s'insère dans un contexte régional particulièrement intéressant, marqué par la forte prédominance de la fonction publique.

Bénéficiant de financements du CRSH, du FQRSC et des IRSC, en plus d'appuis financiers de différents partenaires de milieux de pratique, les activités de recherche s'intéressent à des problématiques telles les nouvelles formes d'organisation du travail et le développement des formes atypiques d'emploi, les stratégies de mobilisation et de développement des ressources humaines, les nouvelles pratiques de négociation collective, les défis de la santé au travail de même que la redéfinition des frontières des relations industrielles. De nombreux projets interuniversitaires démontrent le dynamisme de la recherche dans ce domaine.

L'Université reconnaît l'importance des travaux des chercheurs oeuvrant au sein du centre d'étude et de recherche sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (CEREST) en accordant une subvention d'infrastructure. Dans cette foulée, plusieurs chercheurs participent au CRISES et au CRDT de même qu'au Groupe de recherche en économie sociale de l'Outaouais (GRAPESO) dans le cadre du Réseau québécois de la recherche partenariale en économie sociale.

La gestion des territoires et de la forêt

Une des priorités de la région de l'Outaouais est le développement des secteurs utilisant les ressources de la forêt feuillue. La crise du secteur forestier a fait ressortir le besoin criant d'innover dans ce secteur et plus largement dans la gestion des ressources naturelles et des territoires. L'UQO soutient notamment une nouvelle équipe en démarrage dans le domaine de la gouvernance des ressources naturelles.

L'UQO a une entente de partenariat depuis 10 ans avec l'Institut québécois de l'aménagement de la forêt feuillue (IQAFF). Le Gouvernement du Québec a annoncé en juin 2009 la création de l'Institut des sciences de la forêt feuillue tempérée (ISFORT) qui regroupera les forces de l'UQO et

de l'IQAFF, accompagnée d'un financement important du Programme d'infrastructure du savoir. L'UQO s'est aussi vu octroyer en avril 2009 une subvention majeure du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec pour la création d'un laboratoire en modélisation territoriale, en collaboration avec le Cegep de l'Outaouais.

Plusieurs professeurs de l'UQO sont actifs en gestion des territoires et de la forêt, notamment au sein du CRDT.

5. Mesures institutionnelles d'appui à la recherche et à la création

L'UQO dispose de deux pièces maîtresses pour soutenir le développement de la recherche et de la création : le Fonds institutionnel de développement de la recherche et de la création (FIRC) et la politique de dégagement de charges d'enseignement pour fins de recherche. L'Université a aussi établi un élément de reconnaissance de la recherche reconnue par les pairs dans la formule de répartition des postes de professeurs entre les départements. Cette mesure constitue un élément incitatif pour le développement de la recherche.

L'Université alloue un budget annuel de plus de 300 000 \$ pour le soutien direct à la recherche et à la création. L'aide se concrétise par des fonds de démarrage pour les nouveaux chercheurs; l'aide à la diffusion dans des revues savantes et à la présentation de communications; le soutien à des équipes de recherche, qui compte pour environ la moitié du budget; et les contributions institutionnelles dans des réseaux et regroupements nationaux et internationaux auxquels participent les professeurs de l'UQO. L'Université accorde aussi un soutien aux étudiants en vue de les inciter à présenter leurs résultats de recherche dans des congrès. Il faut aussi compter sur les fonds de recherche et les programmes de bourses aux étudiants de la Fondation de l'UQO.

Au chapitre de la charge de travail, la politique institutionnelle permet actuellement d'octroyer 27 dégagements d'enseignement pour fins de recherche par année. L'attribution de ces dégagements est faite par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche suite à un concours et aux recommandations du comité de la recherche et de la création. À ceux-ci, s'ajoutent les dégagements octroyés à tous les titulaires de chaires, les dégagements cofinancés par des sources externes et les dégagements pour fins d'intégration des nouveaux professeurs.

6. Programmes majeurs de soutien stratégique

Comme elle l'a fait depuis plusieurs années, l'UQO compte utiliser le potentiel qu'offrent les programmes majeurs de soutien stratégique, tels que le Programme des chaires de recherche du Canada et la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI), en vue de développer les secteurs faisant partie de son patrimoine. Conséquemment, les demandes de subvention présentées à ces programmes devront correspondre aux domaines ciblés par le présent plan stratégique. Elle reconnaît aussi que son plan stratégique de la recherche se doit d'être dynamique et évolutif pour ainsi répondre pleinement au besoin de percevoir rapidement les occasions de faire preuve d'innovation, et répondre aux contingences afférentes aux mécanismes d'attribution des programmes majeurs de soutien stratégique.

Le Programme des chaires de recherche du Canada implique certains paramètres qu'il est nécessaire de considérer étant donné leur singularité.

6.1 Répartition des chaires

L'Université du Québec en Outaouais compte à ce jour un total de six chaires de recherche, comblées de manière à assurer la réalisation de sa planification stratégique. Elles se présentent en deux blocs : un contingent de trois Chaires de recherche du Canada (CRC) (deux de niveau 1 et une de niveau 2); et trois autres chaires.

Les chaires sont réparties ainsi :

Titulaire	Domaine	Nom de la chaire	Niveau	Affiliation
Wojtek J. Bock	Photonique	Chaire de recherche du Canada en photonique	1	CRC
Stéphane Bouchard	Cyberpsychologie	Chaire de recherche du Canada en cyberpsychologie clinique	1	CRC
Denis Bourque	Économie sociale, collectivités locales et communautés	Chaire de recherche du Canada en organisation communautaire (CRCOC)	2	CRC
Andrzej Pelc	Sciences et technologies de l'information	Chaire de recherche en calcul distribué (CALDI)	s/o	UQO
Louis Favreau	Économie sociale, collectivités locales et communautés	Chaire de recherche en développement des collectivités (CRDC)	s/o	UQO
Jean-François Simard	Économie sociale, collectivités locales et communautés	Chaire Senghor de la francophonie	s/o	UQO

L'Université a présentement l'équivalent de trois chaires de recherche du Canada de niveau 2 à attribuer.

6.2 Processus d'attribution des chaires

L'attribution des chaires tient compte des considérations suivantes :

- le lien du dossier avec les domaines en consolidation ou en émergence;
- la qualité de la candidature et de son programme de recherche conséquents à la nature très compétitive du Programme qui prévoit que l'excellence en recherche revêt une importance primordiale dans le choix des titulaires des chaires;
- la rétention et le recrutement des meilleurs chercheurs dans les domaines;
- la disponibilité des candidatures;
- la contribution à la formation;
- le potentiel de transfert de connaissances et la rétroaction à la collectivité outaouaise.

Il est de l'intention de l'Université de renforcer les thématiques de recherche identifiées dans le Plan en utilisant son contingent des chaires de recherche. La priorité de l'Université ira aux domaines de recherche objets de préoccupations de regroupements de chercheurs ayant déjà reçu un financement d'infrastructure du FIRC. En effet, l'Université investit depuis plusieurs années dans ces groupes dynamiques et novateurs.

L'Université est fidèle à l'esprit du programme des chaires et ce faisant, elle accorde une attention particulière à la représentation des sexes dans l'attribution des chaires. Ainsi, afin de viser un équilibre, l'UQO privilégiera, à compétences égales, les candidatures féminines pour les prochains dossiers qui seront présentés au programme des CRC.

Dans un contexte où le recrutement des ressources professorales est difficile, l'Université a assigné à des candidats à l'interne trois des quatre chaires de recherche du Canada disponibles. Nous ne prévoyons pas de changement de ce contexte et donc de la proportion des candidats internes et externes qui seront présentés à court terme.

7. Mise en œuvre et évaluation du Plan

Les modalités de gestion des ressources financières mises à la disposition des chaires sont arrêtées à la pièce, en collaboration avec le titulaire de la chaire, le département concerné et l'administration universitaire, dans un esprit de bonification de la capacité portante des domaines privilégiés dans le Plan stratégique et la nécessaire protection du potentiel de formation du département concerné. L'Université s'assure que le recrutement des professeurs sur des postes libérés grâce au programme des chaires est orienté vers les mêmes domaines de recherche afin de maintenir le savoir-faire de l'établissement dans ces secteurs.

L'UQO, comme toutes les universités, doit assurer le renouvellement de son corps professoral. Elle est donc en intense compétition avec les autres institutions. Par conséquent, il faut être réaliste et comprendre que l'attribution des chaires se fait en tenant compte de la disponibilité des candidatures.

L'Université conçoit l'actuel Plan stratégique de la recherche comme un document vivant et dynamique qui aura à composer avec la réalité. L'Université soumet donc au Secrétariat du Programme des chaires de recherche un rapport annuel qui présente les progrès réalisés en vue de l'atteinte des objectifs énoncés dans le Plan. Cette tâche est impartie au doyen de la recherche. L'exercice sert aussi à l'Université dans la révision de l'assignation des chaires aux domaines identifiés et ce, pour tenir compte du fait que les établissements disposent d'un maximum de deux ans pour combler une chaire qui leur est affectée. Il sert aussi comme moyen de vérification des progrès accomplis au niveau de la représentation des sexes.

Ce rapport tient compte de certains indicateurs en tenant compte du canevas requis par le Programme des chaires de recherche du Canada tels que:

- recrutement et rétention de chercheurs exceptionnels;
- développement ou consolidation de la recherche dans des secteurs dont la percée aurait été difficile sans le Programme des chaires;
- initiatives de recherche interdisciplinaire;
- alliances stratégiques de partenariat dans les domaines identifiés;
- collaborations scientifiques intra et interuniversitaires;
- contribution à la formation de chercheurs (étudiants gradués et stagiaires postdoctoraux);
- financement des activités de recherche;
- activités de transfert de connaissance;
- rétroaction à la collectivité outaouaise;
- préférence affichée pour les candidates à compétence égale dans le processus de sélection des titulaires de chaire.

Quelque soit la conjoncture entourant l'attribution des chaires et les détails de la mise en application des indicateurs, l'Université tient à valoriser un modèle promouvant l'établissement et le soutien d'aires stratégiques de recherche construites à partir de compétences existantes, et ayant des retombées académiques et communautaires notables. Elle cherche aussi à s'assurer que ces aires soient le lieu de collaborations interdisciplinaires, en son sein et avec d'autres institutions, présentant un fort potentiel de croissance en termes de ressources et de compétences.

8. Mise à jour du Plan stratégique et responsabilités

Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche est responsable du Plan stratégique de la recherche et de la création. Avec la collaboration du doyen de la recherche, il lui revient de colliger l'information, de procéder aux analyses et aux consultations nécessaires pour préparer le Plan et procéder à toute modification à venir.

Le Plan stratégique, et toute modification afférente, doit être approuvé par le Conseil d'administration de l'UQO, sur recommandation de la Commission des études.

DOCUMENT 12

Programmes offerts à l'UQO en lien avec la mission du Pavillon du Parc

Domaine d'études : Psychoéducation et de psychologie

Baccalauréat en psychologie
Doctorat en psychologie (cheminement professionnel)

Baccalauréat en psychoéducation
Maîtrise en psychoéducation (avec mémoire et stage)
Maîtrise en psychoéducation (avec mémoire)
Maîtrise en psychoéducation (avec stage)

Domaine d'études : Travail social

Baccalauréat en travail social
Maîtrise en travail social (avec mémoire)
Maîtrise en travail social (avec stage)
Programme court de deuxième cycle en gestion et développement communautaires

Domaine d'études : Sciences sociales

Doctorat en sciences sociales appliquées

Domaine d'études : Sciences de la santé

Baccalauréat en sciences infirmières
Baccalauréat en sciences infirmières (formation initiale)
Baccalauréat en sciences infirmières (formation initiale-cheminement DEC-BAC)
Certificat en soins infirmiers
Maîtrise en sciences infirmières
Maîtrise en sciences infirmières (avec mémoire)
Maîtrise en sciences infirmières (soins de première ligne)
Diplôme d'études supérieures spécialisées en sciences infirmières
Diplôme d'études supérieures spécialisées en sciences infirmières (soins de première ligne)

Domaines d'études avec lesquels il y a eu des collaborations avec le Pavillon du Parc :

Domaine d'études : Traduction, rédaction et langue seconde

Baccalauréat en traduction et en rédaction

Domaine d'études : Relations industrielles

Baccalauréat en relations industrielles et en ressources humaines
Baccalauréat en relations industrielles et en ressources humaines (cheminement coopératif)

Domaine d'études : Éducation

Doctorat en éducation

École multidisciplinaire de l'image

DOCUMENT 13



Enseignement pratique et stages en milieu de travail

Responsable de l'application : Direction générale
À l'usage de : Personnel de l'établissement

1 CONTEXTE

En tant qu'expert régional de services de réadaptation, d'adaptation et d'intégration en déficience intellectuelle et trouble envahissant de développement, le Pavillon du Parc entend favoriser, dans le cadre de ses ressources, le développement de la pratique en partenariat avec le milieu de l'enseignement et offrir des stages, des possibilités de projets d'intervention, de recherche ou de mémoire qui sont en lien avec ses activités et sa mission.

2 CLIENTÈLE VISÉE

La présente politique s'applique à tout le personnel du Pavillon du Parc et aux stagiaires.

3 VALEURS ORGANISATIONNELLES SOUS-JACENTES

L'inclusion authentique des personnes présentant une déficience intellectuelle et / ou trouble envahissant du développement, qu'est notre défi, ne peut se faire sans l'apport de toutes les composantes de la société et nécessite le partage des connaissances.

Les stages sont une opportunité pour les futurs professionnels dans divers domaines d'études de côtoyer la clientèle, d'améliorer leur connaissance de la clientèle et de comprendre que ces personnes exceptionnelles ont leur place comme tout autre personne de la société. Les valeurs, qui sous-tendent la conduite dans l'application de la présente politique et ses procédures, sont les suivantes.

Respect: C'est manifester *de la considération* à l'égard de toute personne avec laquelle nous sommes en interaction. Le respect exige une attitude de courtoisie, d'écoute et *d'ouverture* face aux autres.

Confiance: Rapport de réciprocité, *d'ouverture* et de transparence entre les personnes.

Perfectionnement: Désigne les *activités d'apprentissage* qui misent sur le développement des compétences du capital humain.

4 PROCÉDURES

La présente politique encadre les procédures suivantes :

- La procédure pour les stages avec les établissements de formation professionnelle, les collèges et les universités.
- La procédure pour les projets d'intervention, de recherche ou de mémoire avec les universités.

- La procédure de reconnaissance des accompagnateurs.

5 DÉFINITIONS

5.1 Enseignement pratique

Activité d'enseignement assurée par le personnel de l'établissement dans le cadre des activités de la maison d'enseignement.

5.2 Stagiaire

Toute personne inscrite dans un programme d'études officiellement reconnu par le ministère de l'Éducation et qui poursuit un stage faisant partie de son programme scolaire.

5.3 Stage en milieu de travail

« Période de formation pratique qui s'insère dans le cours d'un programme d'études et qui s'effectue dans un milieu de travail préalablement choisi. C'est une expérience d'apprentissage supervisé visant l'acquisition des connaissances, habiletés et attitudes nécessaires à l'exercice d'une profession »¹. Les stages en milieu de travail incluent les projets d'intervention, de recherche ou de mémoire.

5.4 Accompagnateur

Un employé du Pavillon du Parc désigné par son cadre hiérarchique pour participer activement, et selon les ententes prises avec l'établissement d'enseignement, à l'organisation et à la supervision d'un stage en milieu de travail.

Un employé du Pavillon du Parc désigné par son cadre hiérarchique pour agir activement comme personne-ressource auprès d'un stagiaire lors d'un projet d'intervention, de recherche ou de mémoire au sein de l'établissement.

5.5 Établissement d'enseignement

Un établissement ou un organisme d'enseignement offrant un programme de formation terminal dans un domaine pertinent pour œuvrer auprès des personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement ou pour œuvrer à l'organisation des services tant sur le plan administratif, financier, informationnel, clérical ou au plan des ressources humaines.

Un collège d'enseignement général et professionnel reconnu par le ministère de l'Éducation du Québec ou un collège équivalent dans les autres provinces canadiennes reconnues par l'instance qui en est responsable.

Une université reconnue par la province ou le pays dans lequel elle est située.

5.6 Supervision et évaluation d'un stage

La supervision et l'évaluation du stagiaire relèvent du superviseur du stage ou du coordonnateur de stage qui provient du programme d'enseignement de l'établissement. Autres appellations pour superviseur de stage : professeur, moniteur, agent de stage. Un professeur expert assure l'encadrement scientifique dans le cadre de stages avec projets d'intervention, de recherche ou de mémoire.

¹ Villeneuve (1994, p.19)

6 OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- 6.1** Favoriser l'avancement de la pratique avec les milieux d'enseignement qui offrent des programmes pertinents et spécifiques à la clientèle et aux titres d'emploi du Pavillon du Parc.
- 6.2** Identifier les programmes d'enseignement des établissements d'enseignement dont les demandes de stages, de projets d'intervention, de recherche ou de mémoire pourront être retenues en fonction de la mission du Pavillon du Parc, du continuum de services, de la programmation de recherche, des titres d'emploi du Pavillon du Parc, des objectifs du stage, de l'encadrement et des impacts pour le milieu d'accueil.

7 PRINCIPES

- 7.1** L'évolution de l'offre de service aux personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement, des besoins des usagers, des professions et des compétences qui y sont associées exigent le développement et le maintien des liens avec les établissements d'enseignement et le recours à des stratégies d'attraction pour attirer les nouveaux professionnels. Les stages, les projets d'intervention, de recherche et de mémoire des établissements d'enseignement en milieu de travail, non seulement permettent aux stagiaires de vérifier sur le terrain les notions théoriques, mais représentent une opportunité pour le Pavillon du Parc de travailler conjointement avec les établissements d'enseignement au développement d'une expertise reconnue dans les divers milieux. En tant qu'expert régional, le Pavillon du Parc reconnaît qu'il a une responsabilité dans le champ de la formation pratique et professionnelle et veut y jouer un rôle actif.
- 7.2** Le Pavillon du Parc croit que les stagiaires contribuent à apporter de nouvelles idées, à créer de nouvelles activités pour répondre aux besoins des usagers et de l'organisation et à stimuler la réflexion sur les pratiques actuelles.
- 7.3** Le Pavillon du Parc reconnaît que les stagiaires peuvent constituer une partie de la main-d'œuvre future ou de futurs partenaires dans la communauté. Les stages représentent une opportunité pour le Pavillon du Parc de faire connaître ses services et les besoins des personnes qu'il dessert auprès de ses futurs collaborateurs.
- 7.4** Les stagiaires au Pavillon du Parc ne sont pas rémunérés, sauf dans le cadre d'un programme coopératif et selon une entente particulière.

8 RESPONSABILITÉS

8.1 Du stagiaire

- 8.1.1 Être le premier responsable de son intégration et de ses apprentissages.
- 8.1.2 Accomplir ses responsabilités selon la procédure établie et les ententes prises avec son superviseur du programme d'enseignement.

8.2 De l'accompagnateur

- 8.2.1 Assurer le déroulement du stage en collaboration avec le stagiaire et le superviseur de stage de l'établissement d'enseignement.

8.3 Du cadre responsable de l'unité administrative ou du milieu de travail qui accueille le stagiaire

- 8.3.1 Accepter ou refuser les demandes de stages présentées par l'agent de la gestion du personnel – secteur développement organisationnel.
- 8.3.2 Désigner l'accompagnateur.
- 8.3.3 Informer l'équipe du nom du stagiaire, de la durée du stage, de l'horaire et du nom de l'accompagnateur.
- 8.3.4 Identifier au besoin des personnes disponibles à offrir certaines formations ou orientations lors des premiers jours de stage.

- 8.3.5 S'assurer de la collaboration de l'équipe.
- 8.3.6 Identifier une personne-ressource advenant l'absence de l'accompagnateur.
- 8.3.7 Dans une situation de co-accompagnement, clarifier le calendrier ou la répartition des tâches et les modalités de fonctionnement.
- 8.3.8 Planifier les aspects techniques du stage : le lieu de stage, le temps alloué à la supervision, les moyens mis à la disposition de l'accompagnateur, la documentation pertinente et le support clérical.
- 8.3.9 S'assurer, au besoin, que le stagiaire a un espace de travail.
- 8.3.10 S'assurer du bon déroulement du stage.
- 8.3.11 Mettre fin à un stage, sur recommandation de l'accompagnateur.

8.4 De l'agent de la gestion du personnel – secteur développement organisationnel

- 8.4.1 Représenter le Pavillon du Parc auprès des établissements d'enseignement pour les stages en milieu de travail.
- 8.4.2 Identifier les programmes de stage pertinents.
- 8.4.3 Recevoir les demandes de stages selon la procédure établie, les présenter et y répondre.
- 8.4.5 Assurer la coordination, la planification et la répartition équitable des stages entre les directions et les territoires.
- 8.4.6 Compiler les informations sur les stages.
- 8.4.7 Effectuer la promotion des stages en milieu de travail.
- 8.4.8 Assurer le suivi des appréciations des activités de supervision de stages.
- 8.4.9 Proposer des activités de formation pour les accompagnateurs et l'approbation par le comité consultatif au directeur général, les inclure au plan triennal de formation.
- 8.4.10 Voir à la mise à jour de la présente politique et des procédures.

8.5 Du directeur en association avec le coordonnateur du territoire

- 8.5.1 Informer des places de stages disponibles dans son territoire ou service.

8.6 De l'agent de la gestion du personnel – secteur dotation

- 8.6.1 S'assurer des vérifications du pluriel sur les stagiaires avant le début du stage.
- 8.6.2 Procéder à l'ouverture d'un dossier pour chaque stagiaire.
- 8.6.3 Recevoir, s'il y a lieu, les recommandations des accompagnateurs sur l'embauche des stagiaires.
- 8.6.4 Faire connaître aux stagiaires les possibilités d'emploi au Pavillon du Parc et voir leur intérêt.

8.7 De la Direction des services administratifs (DSA)

- 8.7.1 Recevoir les fonds versés par les établissements d'enseignement et les affecter au budget prédéterminé par la direction de l'établissement.
- 8.7.2 S'assurer qu'une couverture d'assurances en matière civile et professionnelle s'applique pour les stages.
- 8.7.3 Remettre à la direction ou au territoire concerné, les montants alloués pour soutenir les mesures de soutien à la supervision de stage.

8.8 De la Direction générale

- 8.8.1 Allouer les ressources nécessaires pour soutenir les stages en milieu de travail et les projets d'intervention, de recherche ou de mémoire.
- 8.8.2 Allouer les ressources nécessaires pour assurer le développement et la mise à jour des connaissances des accompagnateurs.
- 8.8.3 Voir à la création, au renouvellement et à la signature des contrats, des projets d'intervention, de recherche ou de mémoire.
- 8.8.4 Définir et faire connaître les règles pour l'affectation des sommes reçues des établissements d'enseignement.

9. ANALYSE DU RISQUE

Face au problème de la pénurie de main d'œuvre spécialisée et tenant compte de l'expertise de plus en plus grande pour répondre aux besoins de la clientèle, le Pavillon du Parc se doit de contribuer activement au développement de la pratique professionnelle en partenariat avec les établissements d'enseignement. Les stages et les projets de d'intervention, de recherche et de mémoire constituent un moyen pratique et efficace pour le Pavillon du Parc de créer des liens avec les futurs diplômés et d'améliorer ses chances d'attraction.

Également, les stagiaires qui seraient embauchés dans des services de santé de première ligne ou dans divers organismes communautaires pourraient devenir de futurs partenaires dans la réponse aux besoins des usagers. Par cette approche, nous favorisons le développement d'une société plus inclusive où l'utilisateur peut recevoir des services répondant à ses besoins.

D'un autre côté, tenant compte de la fragilité et de la vulnérabilité de la clientèle, le Pavillon du Parc par l'entremise de ses employés dont les responsabilités sont décrites dans la présente politique et ses procédures, doivent s'assurer de l'encadrement des stagiaires, de la vérification des plumitifs ou des antécédents judiciaires, du consentement de l'utilisateur ou d'une autorité compétente à l'égard des interventions, du respect de la confidentialité, du code d'éthique, des politiques et des règlements du Pavillon du Parc et du bon déroulement du stage. Les règles énonçant les responsabilités des stagiaires qui dispensent des services aux usagers, se retrouvent au point 8.7 de la politique sur la gestion des risques et de la qualité. Une copie de cette politique doit être remise par l'accompagnateur au stagiaire au début du stage.

Thierry Boyer, directeur général
Responsable de l'application

Thierry Boyer, directeur général
Approbation

Date d'adoption : 2003-06-01 par le comité consultatif au directeur général
(instance)

Dates de révision : 2010-06-15 _____

DOCUMENT 14

PROCÉDURE

PR-G4-0500-02

Projet d'intervention, de recherche ou de mémoire

Responsable de l'application : Direction du développement de la qualité et de la recherche

À l'usage de : Personnel de l'établissement

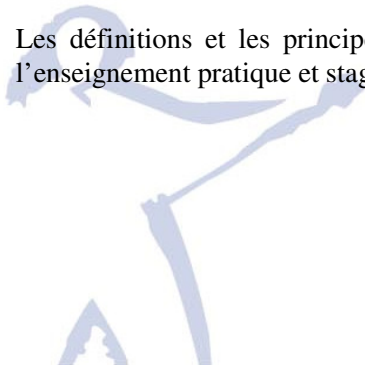
Document de référence : Politique enseignement pratique et stages en milieu de travail

Formulaire de demande de stage
Formulaire de renseignements généraux pour les stagiaires
Formulaire d'autorisation d'accueillir un stagiaire
Formulaire d'engagement à la confidentialité pour les stagiaires
Formulaire de documents d'information à l'attention des stagiaires des stagiaires des projets d'intervention, de recherche ou de mémoire
Formulaire de planification de l'accueil d'un stagiaire – organisation technique
Formulaire d'appréciation du stagiaire et recommandations

1 CONTEXTE

La présente procédure découle de la politique sur l'enseignement pratique et les stages en milieu de travail et définit les responsabilités et la séquence des activités à réaliser par les personnes impliquées dans l'organisation et dans la réalisation d'un projet d'intervention, de recherche ou de mémoire.

Les définitions et les principes qui guident la présente procédure se retrouvent dans la politique sur l'enseignement pratique et stages en milieu de travail.



2 CLIENTÈLE VISÉE

La présente procédure s'applique à tout le personnel du Pavillon du Parc concerné par les stages et aux étudiants intéressés à réaliser un projet d'intervention, de recherche ou de mémoire au Pavillon du Parc identifiés ci-après comme stagiaires¹.

3 RESPONSABILITÉS

Les responsabilités du cadre responsable du milieu de travail qui accueille le stagiaire, de l'agent de la gestion du personnel – secteur développement organisationnel, de l'agent de planification, du directeur du service en association avec le coordonnateur du territoire, de la Direction des services administratifs et de la Direction générale sont définies dans la politique cadre sur l'enseignement pratique et stages en milieu de travail et s'applique à l'ensemble des procédures découlant de cette politique.

3.1 Du stagiaire

- Être le premier responsable de son intégration, de son projet et de ses apprentissages avec des attentes plus élevées au niveau de ses interventions sur le plan de l'autonomie et de la rigueur professionnelle
- Se préparer de manière professionnelle à la rencontre avec l'accompagnateur et s'il y a lieu avec son superviseur² du projet afin de définir les modalités dudit projet.
- Analyser les besoins du milieu pré-identifié dans lequel se déroulera son projet dans le but de présenter un plan préliminaire du projet.
- Rédiger et faire adopter le plan du projet en se basant sur une recension des écrits scientifiques.
- Faire part de ses motivations et du type d'encadrement recherché.
- Prendre connaissance du code d'éthique, des règlements, politiques et des pratiques du Pavillon du Parc et les respecter.
- S'engager par écrit à respecter les règlements et la confidentialité.
- Mettre en application le code de déontologie et les normes d'exercice de sa profession s'il y a lieu.
- Selon la nature du projet proposé, se présenter à l'utilisateur; agir de manière professionnelle et respecter en tout temps le droit de l'utilisateur à la confidentialité.
- Élaborer ou adapter, avec une rigueur scientifique, une programmation, un outil ou autre projet pour résoudre un problème ou répondre à un besoin identifié conjointement avec le milieu de pratique.
- Participer activement aux activités qui ont été définies entre le superviseur du projet et lui, et ce, en accord avec les objectifs du projet initialement approuvé par la direction de l'établissement.
- Au besoin, demander de l'assistance ou se référer à son superviseur du projet ou au professeur expert désigné.
- Se préparer et participer activement aux séances de supervision.

¹ Le mot stage a cependant été substitué par le mot projet.

² Selon la nature du projet, il peut s'agir d'un directeur de thèse ou de mémoire, ou encore du professeur attiré à l'encadrement de l'étudiant. Il se peut que les responsabilités définies en 3.3, 3.4 et 3.5 soient assumées dans certains cas par une même personne, alors que dans d'autres situations, elles soient assumées par des personnes différentes. Pour chacun des projets d'intervention, de recherche ou de mémoire, les rôles devront être attribués aux personnes à qui elles s'adresseront avant le début du projet.

- Cesser toutes les actions cliniques ou administratives faites au nom du Pavillon du Parc à la fin du projet.

3.2 De l'accompagnateur dans le milieu professionnel

- Agir comme personne ressource auprès du stagiaire.
- Assurer l'organisation du projet en collaboration avec le superviseur du projet de l'établissement d'enseignement.
- S'assurer de l'accueil, de l'orientation et de l'intégration du stagiaire dans le milieu professionnel. .
- S'assurer de la compréhension et du respect des règles de l'établissement par le stagiaire.
- Choisir au besoin les usagers auprès desquels se réalisera le projet et valider avec le cadre hiérarchique responsable du programme ou des services dispensés par le stagiaire.
- S'assurer du consentement par écrit des usagers à recevoir les services du stagiaire.
- Établir l'horaire des activités des premières journées en y prévoyant, par exemple, lecture des documents et dossiers, temps d'observation d'intervention, rencontre des usagers, etc.
- Assurer un suivi auprès du stagiaire, selon l'entente prise avec le superviseur du projet de l'établissement d'enseignement.
- Maintenir une communication avec le superviseur du projet de l'établissement d'enseignement.
- Collaborer aux évaluations du stagiaire.
- Rapporter à son supérieur immédiat toute dérogation d'un stagiaire pouvant constituer une raison valable de mettre fin au projet.
- Compléter les rapports requis par l'établissement d'enseignement.
- Participer à l'évaluation des impacts du projet dans le milieu professionnel et sur la pratique professionnelle.
- Effectuer les recommandations appropriées sur les capacités du stagiaire à occuper un emploi au Pavillon du Parc.

3.3 Du coordonnateur de projet du programme de l'établissement d'enseignement

- Identifier le superviseur du projet d'intervention, de recherche ou de mémoire de l'établissement d'enseignement.
- Effectuer les demandes de projets d'intervention, de recherche ou de mémoire auprès de l'agent de planification, de programmation et de recherche à la DDQR.
- Assurer le lien entre le stagiaire et les représentants du Pavillon du Parc.
- Assurer, de concert avec la Direction générale de l'établissement, la création, le renouvellement et la signature des contrats des projets d'intervention, de recherche ou de mémoire.
- Transmettre les coordonnées de l'agent de planification, de programmation et de recherche à la DDQR au stagiaire afin que ce dernier puisse prendre rendez-vous et assurer la communication requise.

3.4 Du superviseur du projet du programme de l'établissement d'enseignement

- Maintenir une communication avec le milieu de stage.
- Rencontrer l'accompagnateur ou communiquer avec lui, le cas échéant, pour valider les objectifs du projet, le fonctionnement et l'évaluation du stagiaire.
- Planifier et effectuer des rencontres de suivi avec les stagiaires qui lui sont assignés.
- Assurer l'enseignement pratique, si requis.
- Assurer le soutien nécessaire au stagiaire pour la réalisation des objectifs du projet.
- Assumer la responsabilité des évaluations.

3.5 Du professeur expert

- Assurer le soutien et l'encadrement scientifique nécessaires au stagiaire pour la réalisation du projet d'intervention, de recherche ou de mémoire et la rédaction du rapport.

3.6 De l'agent de planification, de programmation et de recherche à la Direction du développement, de la qualité et de la recherche

- Représenter le Pavillon du Parc auprès des établissements d'enseignement pour les projets d'intervention, de recherche ou de mémoire.
- Sensibiliser les directions et les coordinations de territoire à l'importance et aux avantages des projets d'intervention, de recherche ou de mémoire.
- Recevoir des directions et des coordinations de territoire les demandes de projets d'intervention, de recherche ou de mémoire et les présenter à la Direction du développement, de la qualité et de la recherche (DDQR) pour fins d'approbation et de priorisation auprès du comité consultatif au directeur général (CCDG).
- Faire connaître aux établissements d'enseignement, les orientations de recherche et les possibilités de projets d'intervention, de recherche ou de mémoire pour l'avancement de la pratique dans un domaine d'expertise.
- Assurer la coordination, la planification et la répartition équitable des projets d'intervention, de recherche entre les directions et les territoires.
- Assurer le suivi du déroulement des projets d'intervention, de recherche ou de mémoire.
- Compiler les informations sur les projets d'intervention, de recherche ou de mémoire.
- Participer à l'évaluation des impacts des projets d'intervention, de recherche ou de mémoire.
- Faire suivre au CCDG et aux personnes identifiées par la DDQR, l'information sur les projets d'intervention, de recherche ou de mémoire et leurs impacts.
- Assurer des activités de valorisation et de transfert des connaissances au Pavillon du Parc.

3.7 De la Direction du développement, de la qualité et de la recherche (DDQR)

- Voir auprès de la Direction générale à l'allocation des ressources pour le développement de projets d'intervention, de recherche ou de mémoire de qualité en fonction des orientations de l'établissement.

4 PROCÉDURES

Communication constante

- La Direction du développement, de la qualité et de la recherche consulte régulièrement les directions et les territoires et tient à jour une liste de suggestions de projets d'intervention, de recherche ou de mémoire. Ces projets peuvent par exemple porter sur :
 - Une analyse des besoins d'un milieu ou d'une clientèle spécifique.
 - Le développement et l'implantation d'une programmation et d'outils d'intervention.
 - Le développement de programmes de sensibilisation ou de formation.
 - Le développement d'activités générales ou spécifiques à un milieu ou à une clientèle.
 - Tout autre projet visant l'avancement de la pratique professionnelle.
- La Direction du développement, de la qualité et de la recherche informe le comité consultatif au directeur général des possibilités de projets d'intervention, de recherche ou de mémoire afin d'établir un ordre de priorité.
- L'agent de planification, de programmation et de recherche de la DDQR informe les coordonnateurs des stages des programmes d'enseignement des possibilités de projets d'intervention, de recherche ou de mémoire que le Pavillon du Parc a identifiés.

Six mois avant le début du projet d'intervention, de recherche ou de mémoire

- Le coordonnateur du projet du programme d'enseignement communique avec l'agent de planification, de programmation et de recherche de la DDQR pour s'enquérir des possibilités de projets d'intervention, de recherche ou de mémoire au Pavillon du Parc.
- Le coordonnateur du projet du programme d'enseignement précise les besoins du stagiaire.
- Au besoin, le stagiaire rencontre l'agent de planification, de programmation et de recherche de la DDQR pour explorer les besoins de l'organisation au regard de ses intérêts d'intervention, de recherche ou de mémoire. Si le projet en est un de recherche, les procédures et règles qui régissent la tenue d'un projet de recherche au Pavillon du Parc s'appliquent : demande d'évaluation de la convenance institutionnelle, demande de certificat éthique à l'Université du Québec en Outaouais (UQO) et au Comité d'éthique à la recherche conjoint des centres de réadaptation en déficience intellectuelle et en trouble envahissant du développement (CÉRC-CRDITD). L'agent de planification, de programmation et de recherche de la DDQR informe et soutient l'étudiant pour les procédures à suivre.
- L'agent de planification, de programmation et de recherche de la DDQR consulte le CCDG et confirme au coordonnateur du projet du programme d'enseignement le milieu pouvant convenir pour le projet de stage de recherche.
- Le cadre hiérarchique consulte au besoin les employés pouvant contribuer à l'accompagnement et au soutien du stagiaire lors du projet d'intervention, de recherche ou de mémoire.
- Dans la situation d'un projet d'intervention ou de mémoire requérant un accompagnateur, le cadre hiérarchique identifie l'accompagnateur après consultation auprès de son équipe et de l'agent de planification, de programmation et de recherche de la DDQR.
- Dans le cas où un accompagnateur est identifié, les responsabilités identifiées en 3.2, s'appliquent.
- L'agent de planification, de programmation et de recherche de la DDQR confirme l'acceptation et le milieu professionnel pour le projet d'intervention, de recherche ou de mémoire.

Avant le projet d'intervention, de recherche ou de mémoire

- La préparation du projet a lieu durant la session d'études ou d'été précédant le début du projet d'intervention, de recherche ou de mémoire et s'effectue en milieu d'enseignement.
- Le stagiaire remplit le formulaire de renseignements généraux, le signe et l'achemine à l'agent de la gestion du personnel - secteur développement organisationnel.
- Le coordonnateur du projet du programme d'enseignement transmet à l'étudiant les coordonnées de l'agent de planification de programmation et de recherche de la DDQR, afin de permettre au stagiaire de communiquer avec lui et de prévoir une rencontre.
- Le coordonnateur du projet du programme d'enseignement précise les besoins du stagiaire à l'agent de planification, programmation et recherche.
- Une rencontre est demandée par le stagiaire avec l'agent de planification de programmation et de recherche de la DDQR, le cadre hiérarchique du milieu de travail et l'accompagnateur afin de déterminer les modalités de fonctionnement du stage.

Deux semaines avant le début du projet d'intervention, de recherche ou de mémoire

- L'accompagnateur s'assure d'obtenir les documents (Annexe E) à remettre au stagiaire auprès du technicien en administration à la Direction du développement, de la qualité et de la recherche.
- L'accompagnateur s'assure d'obtenir auprès des responsables concernés les fournitures et équipements requis en complétant le formulaire à l'annexe F et en assure le suivi.
- L'accompagnateur achemine une lettre de bienvenue au stagiaire avec les détails sur le lieu de rencontre et la logistique.

Au début du projet d'intervention, de recherche ou de mémoire³

- L'accompagnateur accueille le stagiaire.
- L'accompagnateur présente au stagiaire les documents à l'intention des stagiaires et pertinents au projet.
- L'accompagnateur explique au stagiaire l'importance de la confidentialité, de ses obligations et fait signer le formulaire d'engagement à la confidentialité prévu à l'annexe D.
- L'accompagnateur explique la mission de l'établissement, les politiques et les procédures pertinentes au milieu de travail et la politique des frais de déplacement.
- L'accompagnateur s'assure que le stagiaire, qui doit utiliser sa voiture dans le cadre de son projet, possède une assurance auto-affaires auprès de son assureur pour la période de son stage.
- L'accompagnateur fait signer le formulaire (annexe E) où le stagiaire reconnaît avoir reçu les documents, s'engage à prendre connaissance de ces documents au cours des prochains jours et à consulter l'accompagnateur ou autre personne désignée pour toutes questions sur la compréhension des règles.
- L'accompagnateur achemine les formulaires avec signature du stagiaire à l'agent de la gestion du personnel - secteur développement organisationnel.

³ Cependant, les particularités associées au projet exigent que les procédures soient ajustées selon la nature du projet.

- L'accompagnateur effectue avec le stagiaire une visite du milieu du projet et présente le stagiaire aux collègues de travail et aux usagers.
- L'accompagnateur explique au stagiaire les rôles et les responsabilités de chacun.
- L'accompagnateur revoit avec le stagiaire les objectifs du projet, le calendrier des activités, explique l'organisation du travail au quotidien et les modalités d'accompagnement.
- L'accompagnateur décrit les mesures de sécurité générales et celles qui s'appliquent aux usagers.
- Le superviseur du projet planifie des rencontres de suivi avec le stagiaire et en informe l'accompagnateur.

En cours du projet d'intervention, de recherche ou de mémoire

- La réalisation du projet d'intervention, de recherche ou de mémoire en milieu de travail a lieu généralement sur deux sessions qui s'échelonnent de septembre à juin.
- L'accompagnateur prête assistance au besoin pour l'intégration du stagiaire dans le milieu professionnel et le guide dans le choix et l'application des interventions.

Fin du projet d'intervention, de recherche ou de mémoire

- La rédaction du rapport de projet a lieu à la session suivant la fin du stage et elle s'effectue en milieu d'enseignement.
- Une copie du rapport est remise et présentée à la DDQR et à la Direction générale du Pavillon du Parc.

Thierry Boyer, directeur général
Responsable de l'application

Thierry Boyer, directeur général
Approbation

Date d'adoption : 2010-06-15 par le comité consultatif au directeur général
(instance)

Dates de révision : _____

TB/DSP/nk

**DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT,
DE LA QUALITÉ ET DE LA RECHERCHE**

Formulaire renseignements généraux

Période prévue du projet : Du : _____	Au : _____
Nom et prénom : _____	
Nom à la naissance (si différent du nom ci-dessous) _____	
Adresse : _____ _____	
Téléphone : 1. _____	2. _____
Date de naissance : _____	
Personne à contacter en cas d'urgence : _____	
Téléphone : 1. _____	2. _____
*Information nécessaire aux fins de vérification des plunitifs ou des antécédents judiciaires	

Autorisation pour vérification

J'autorise le Pavillon du Parc à faire des démarches de vérification des plunitifs ou des antécédents judiciaires me concernant.

Signature : _____ Date : _____

Veillez acheminer ce formulaire dûment signé à l'attention de M. Denis St-Pierre par courrier électronique (avec signature) à denis_st-pierre@ssss.gouv.qc.ca, par télécopieur au 819 770-1023 ou à l'adresse suivante : Pavillon du Parc, 124, rue Lois, Gatineau (Québec) J8Y 3R7.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec M. Denis St-Pierre au numéro suivant : 819 770-1022, poste 211.

Réservé au Service des ressources humaines

Antécédents vérifiés par : _____ Date : _____

Commentaires : _____

Signature : _____

Révision : _____

**DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT,
DE LA QUALITÉ ET DE LA RECHERCHE**

Formulaire autorisation d'accueillir un stagiaire

USAGER

Nom à la naissance : _____

Prénom : _____ N° de dossier : _____

MILIEU DE VIE☐ Résidence ☐ Centre d'activité de jour ☐ Autre Précisez : _____**AUTORISATION**La présente est pour autoriser le stagiaire _____ à participer aux interventions
auprès de l'utilisateur identifié ci-haut pour la période du _____ Au _____☐ Signataire ☐ Usager ☐ Autorité parentale ☐ Curateur

Prénom et nom : _____

Signature du responsable : _____ Date : _____

RÉPONDANT DU PAVILLON DU PARC

Nom et prénom _____

Fonction : _____

Signature : _____ Date : _____

On doit s'assurer que les stagiaires de ce formulaire sont autorisés à le faire, conformément aux textes législatifs en vigueur.

Veuillez acheminer le présent document à l'attention de M. Denis St-Pierre au Pavillon du Parc, 124, rue Lois, Gatineau (Québec) J8Y 3R7 ou par télécopieur au 819 770-1023.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec M. Denis St-Pierre au numéro suivant : 819 770-1022, poste 211.

Révision : _____

**DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT,
DE LA QUALITÉ ET DE LA RECHERCHE**Formulaire d'engagement à la confidentialité pour les stagiaires

Prière de remplir ce formulaire en caractère d'imprimerie

Le respect de la confidentialité est une valeur importante pour le Pavillon du Parc. Tout stagiaire doit s'engager à respecter la confidentialité et l'obligation de ne pas révéler, l'ensemble des faits et des informations recueillies lors de son stage. Cette obligation demeure en vigueur en tout temps, durant et après la fin du stage.

Je soussigné: _____ reconnaît :

Que toutes les informations cliniques ou personnelles obtenues dans le cadre du promet auprès des usagers du Pavillon du Parc, quelles qu'elles soient, constituent des actifs confidentiels;

Que la divulgation de quelque façon que ce soit et à qui que ce soit, serait hautement préjudiciable pour l'utilisateur;

Que les usagers du Pavillon du Parc ont droit à la protection et au respect de la confidentialité des renseignements qui les concernent tel que le prévoit la loi.

Je m'engage à respecter la confidentialité des actifs informationnels dans le cadre de mon stage au Pavillon du Parc et en dehors des heures de stages. Je comprends que cette obligation demeurera effective après la fin du stage.

Signature: _____ Date : _____

Veuillez acheminer ce formulaire dûment signé à l'attention de M. Denis St-Pierre par courrier électronique (avec signature) à denis_st-pierre@ssss.gouv.qc.ca, par télécopieur au 819 770-1023 ou à l'adresse suivante : Pavillon du Parc, 124, rue Lois, Gatineau (Québec) J8Y 3R7.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec M. Denis St-Pierre au numéro suivant : 819 770-1022, poste 211.

**DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT,
DE LA QUALITÉ ET DE LA RECHERCHE**


Formulaire de documents d'information à l'attention
des stagiaires des projets d'intervention, de recherche ou de mémoire

Identification du projet : _____	Lieu du projet : _____
Nom et prénom du stagiaire : _____	
Nom et prénom de l'accompagnateur : _____	

Titre du document	Remettre	Remis par (initiales)	Remis le
1. Bienvenue au Pavillon du Parc	☐		
2. Code d'éthique	☐		
3. Règlement – Situations d'abus concernant les usagers recevant des services au Pavillon du Parc	☐		
4. Règlement – Utilisation exceptionnelle des mesures de contention, d'isolement et de substances chimiques	☐		
5. Plan d'urgence	☐		
6. La procédure d'examen des plaintes	☐		
7. Politique – Utilisation des réseaux électroniques	☐		
8. Le répertoire téléphonique	☐		
9. Planification stratégique	☐		
10. Structure des services	☐		
11. Liste des sigles et abréviations	☐		
12. Politique sur la tenue vestimentaire	☐		
13. Politique sur la gestion des risques et de la qualité	☐		
14. Les offres de service, préciser : _____			

Je confirme que les documents cochés et identifiés ci-haut m'ont été remis aux dates mentionnées. Aussi, je m'engage à prendre connaissance de ces documents au cours des prochains jours et à consulter, s'il y a lieu, l'accompagnateur de stage ou autre personne désignée par le Pavillon du Parc, pour toutes questions sur la compréhension des règles et leur application dans le cadre de mon projet.

Signature du stagiaire: _____ Date : _____

Signature de l'accompagnateur : _____ Date : _____

Veuillez acheminer ce formulaire dûment signé à l'attention de M. Denis St-Pierre par courrier électronique (avec signature) à denis_st-pierre@ssss.gouv.qc.ca, par télécopieur au 819 770-1023 ou à l'adresse suivante : Pavillon du Parc, 124, rue Lois, Gatineau (Québec) J8Y 3R7.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec M. Denis St-Pierre au numéro suivant : 819 770-1022, poste 211.

Révision :

**DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT,
DE LA QUALITÉ ET DE LA RECHERCHE**


Formulaire de planification de l'accueil d'un stagiaire -
Organisation technique

Nom du stagiaire : _____
Lieu du projet : _____
Date de début : _____ Date de fin : _____
Nom de l'accompagnateur : _____
Processus : L'accompagnateur doit les besoins en équipement à acquérir et informer les personnes concernées.

Responsabilités du support informatique			
☐	Carte d'identification si pas étudiant	☐	Ordinateur
☐	Jeton * d'accès (selon le lieu du stage)	☐	Logiciel Boardmaker
☐	Téléphone (au siège social)	☐	Adresse Lotus Notes

Responsabilités du technicien en administration – ressources humaines	
☐	Numéro de matricule si besoin d'un jeton d'accès ou doit utiliser Logibec
Préciser les modules de Logibec :	

Responsabilités du spécialiste en procédés administratifs – ressources informationnelles			
☐	Sipad	☐	Formation Sipad

Responsabilités de l'agent administratif – ressources matérielles			
☐	Bureau	☐	Chaise

Responsabilités de l'agent administratif de la direction ou du territoire concerné			
☐	Bottin téléphonique externe	☐	Bottin téléphonique interne
☐	Fourniture de bureau (stylo, papier, etc.)	☐	Horaire du service
☐	Calculatrice	☐	Liste et titre d'emploi de ses collègues
☐	Clés des portes d'accès	☐	Permis de stationnement
☐	Clés du bureau et des classeurs	☐	

Autres besoin, exemple : documentation, équipement, accès ou autres	
À :	-

Préparé par : _____	Date : _____
---------------------	--------------

Acheminer par courriel ou par courrier interne aux personnes concernées			
☐	Support informatique	☐	Agent administratif – ressources matérielles
☐	Technicien en administration – ressources humaines	☐	Agent administratif de la direction
☐	Spécialiste en procédés administratifs – ressources informationnelles	☐	Agent administratif du territoire
Autres destinataires – préciser :			
☐		☐	

Révision :

**DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT,
DE LA QUALITÉ ET DE LA RECHERCHE**


Formulaire d'appréciation du stagiaire

Nom du stagiaire :				
Lien du projet :				
Établissement d'enseignement :				
Date de début :		Date de fin :		

Critères	Évaluation				
	Excellent	Très bien	Bon	Passable	Médiocre
Connaissances	☐	☐	☐	☐	☐
Fiabilité	☐	☐	☐	☐	☐
Facilité d'intégration à un groupe de travail / esprit d'équipe	☐	☐	☐	☐	☐
Habiletés de communication	☐	☐	☐	☐	☐
Sens de l'organisation	☐	☐	☐	☐	☐
Degré d'autonomie au travail	☐	☐	☐	☐	☐
Jugement	☐	☐	☐	☐	☐
Sens des responsabilités	☐	☐	☐	☐	☐
Discrétion, respect et confidentialité	☐	☐	☐	☐	☐
Professionnalisme	☐	☐	☐	☐	☐
Ponctualité	☐	☐	☐	☐	☐
Présence au stage	☐	☐	☐	☐	☐

Recommanderiez-vous cette personne pour une éventuelle embauche au Pavillon du Parc?	☐ Oui	☐ Non
Commentaires : 		
Y a-t-il d'autres informations pertinentes dont nous devrions tenir compte lors du processus de sélection ? 		

Signature :		
Fonction :		Date :
Veuillez acheminer ce formulaire dûment signé à l'attention de M. Denis St-Pierre par courrier électronique (avec signature) à denis_st-pierre@ssss.gouv.qc.ca, par télécopieur au 819 770-1023 ou à l'adresse suivante : Pavillon du Parc, 124, rue Lois, Gatineau (Québec) J8Y 3R7.		
Révision :		

*En contexte de projet d'intervention, de recherche ou de mémoire, les critères d'appréciation pourront être modifiés pour tenir compte des particularités et de la nature du projet.

DOCUMENT 15

PROCÉDURE

PR-G4-0500-01

**Stages avec les établissements de formation
professionnelle, les collèges et les universités**

Responsable de l'application :	Direction générale
À l'usage de :	Personnel de l'établissement
Document de référence :	Politique enseignement pratique et stages en milieu de travail
Annexes :	Formulaire de demande de stage Formulaire de renseignements généraux pour les stagiaires Formulaire d'autorisation d'accueillir un stagiaire Formulaire d'engagement à la confidentialité pour les stagiaires Formulaire de documents d'information à l'attention des stagiaires des stagiaires des projets d'intervention, de recherche ou de mémoire Formulaire de planification de l'accueil d'un stagiaire – organisation technique Formulaire d'appréciation du stagiaire et recommandations

1 CONTEXTE

La présente procédure découle de la politique sur l'enseignement pratique et les stages en milieu de travail et définit les responsabilités et la séquence des activités à réaliser par les personnes impliquées dans l'organisation et la réalisation des stages en milieu de travail.

Les définitions et les principes qui guident la présente procédure se retrouvent dans la politique sur l'enseignement pratique et stages en milieu de travail

2 CLIENTÈLE VISÉE

La présente procédure s'applique à tout le personnel du Pavillon du Parc concerné par les stages et aux stagiaires.

3 RESPONSABILITÉS

Les responsabilités du cadre responsable du milieu de travail qui accueille le stagiaire, de l'agent de la gestion du personnel – secteur développement organisationnel, de l'agent de planification, de la Direction du développement, de la qualité et de la recherche, du directeur du service en association avec le coordonnateur du territoire, de la Direction des services administratifs et de la Direction générale sont définis dans la Politique-cadre sur l'enseignement pratique et stages en milieu de travail et s'applique à l'ensemble des procédures découlant de cette politique.

3.1 Du stagiaire

- Être le premier responsable de son intégration, de son stage et de ses apprentissages.
- Se préparer de manière professionnelle à la rencontre avec l'accompagnateur et s'il y a lieu avec son supérieur de stage afin de définir les modalités de stage.
- Faire part de ses motivations et du type d'encadrement recherché.
- Prendre connaissance du code d'éthique des règlements, des politiques et des pratiques du Pavillon du Parc et les respecter.
- S'engager par écrit à respecter les règlements et la confidentialité.
- Mettre en application le code de déontologie et les normes d'exercice de sa profession s'il y a lieu.
- Se présenter à l'utilisateur s'il y a lieu; agir de manière professionnelle et respecter en tout temps le droit de l'utilisateur à la confidentialité.
- Participer activement aux activités qui ont été définies entre le superviseur de stage et lui, et ce, en accord avec les objectifs du stage.
- Au besoin, demander de l'aide.
- Se préparer et participer activement aux séances de supervision.
- Cesser toutes les actions cliniques ou administratives faites au nom du Pavillon du Parc à la fin du stage.

3.2 De l'accompagnateur

- Assurer l'organisation du stage en collaboration avec le superviseur de stage de l'établissement d'enseignement.
- S'assurer de l'accueil, de l'orientation et de l'intégration du stagiaire dans le milieu de stage.
- S'assurer de la compréhension et du respect des règles de l'établissement par le stagiaire.
- Choisir au besoin les utilisateurs auprès desquels se réalisera le stage et valider avec le cadre hiérarchique responsable du programme ou des services dispensés par le stagiaire.
- Si requis, s'assurer du consentement par écrit des utilisateurs à recevoir les services du stagiaire.
- Si requis, établir l'horaire des activités des premières journées en y prévoyant, par exemple, lecture des documents et dossiers, temps d'observation, temps d'intervention, rencontre des utilisateurs, etc.
- Assurer un suivi auprès du stagiaire en collaboration avec le superviseur de stage de l'établissement d'enseignement et selon l'entente prise au début du stage.
- Maintenir une communication avec le superviseur du stage de l'établissement d'enseignement.

- Collaborer aux évaluations du stagiaire.
- Rapporter à son supérieur immédiat toute dérogation d'un stagiaire pouvant constituer une raison valable de mettre fin à un stage.
- Compléter les rapports requis par l'établissement d'enseignement.
- Prêter assistance, au besoin, dans l'ajustement d'un projet/stage.
- Effectuer les recommandations appropriées sur les capacités du stagiaire à occuper un emploi au Pavillon du Parc.

3.3 Du coordonnateur de stage du programme de l'établissement d'enseignement

- Identifier le superviseur de stage de l'établissement d'enseignement.
- Effectuer les demandes de stages auprès de l'agent de la gestion du personnel – secteur développement organisationnel.
- Assurer le lien entre le stagiaire et les représentants du Pavillon du Parc.
- Assurer en collaboration avec la direction de l'établissement, la création, le renouvellement et la signature des contrats de stage.

Spécifique pour les stages des collèges et des universités :

- Transmettre au stagiaire les coordonnées de l'accompagnateur désigné par le Pavillon du Parc afin que ce dernier puisse prendre rendez-vous et assurer la communication requise.

3.4 Du superviseur de stage du programme de l'établissement d'enseignement

- Maintenir une communication avec le milieu de stage.
- Rencontrer l'accompagnateur ou communiquer avec lui, le cas échéant, pour valider les objectifs du stage, le fonctionnement et l'évaluation du stagiaire.
- Planifier et effectuer des rencontres de suivi avec les stagiaires qui lui sont assignés.
- Assurer l'enseignement pratique, si requis.
- Assurer le soutien nécessaire au stagiaire pour la réalisation des objectifs de stage.
- Assumer la responsabilité des évaluations.

4 PROCÉDURES

Deux à trois mois avant le début du stage

- Le coordonnateur du stage du programme d'enseignement communique avec l'agent de la gestion du personnel - secteur développement organisationnel pour s'enquérir des possibilités de stages au Pavillon du Parc.
- L'agent de la gestion du personnel – secteur développement organisationnel consulte les cadres hiérarchiques pouvant accueillir des stagiaires pour valider les places de stages disponibles.
- Le cadre hiérarchique consulte au besoin les accompagnateurs pouvant participer à la supervision des stagiaires dans leur milieu de travail.

- L'agent de la gestion du personnel - secteur développement organisationnel, informe le coordonnateur du stage du programme de l'établissement d'enseignement du nombre de places, des lieux de travail, des caractéristiques et des besoins de la clientèle, des attentes, des exigences particulières et autres commentaires. Il lui transmet, s'il y a lieu, le formulaire de demande de stage (annexe A) et le formulaire de renseignements généraux sur le stagiaire (annexe B).

Deux mois avant le début du stage

- Le coordonnateur du programme de l'établissement d'enseignement remplit le formulaire de demande de stage et l'achemine à l'agent de la gestion du personnel - secteur développement organisationnel.
- Le stagiaire remplit le formulaire de renseignements généraux, le signe et l'achemine à l'agent de la gestion du personnel - secteur développement organisationnel.
- L'agent de la gestion du personnel - secteur développement organisationnel transmet à l'agent en ressources humaines - secteur dotation le formulaire de renseignements généraux pour vérification des pluriels ou des antécédents judiciaires.
- L'agent de la gestion du personnel - secteur dotation transmet les résultats de sa recherche à l'agent de la gestion du personnel - secteur développement organisationnel.
- Le technicien en avantages sociaux procède à l'évaluation du dossier.
- L'agent de la gestion du personnel - secteur développement organisationnel transmet le formulaire de demande de stage et les informations sur le stagiaire au cadre.
- L'agent de la gestion du personnel - secteur développement organisationnel transmet la décision finale au coordonnateur du stage du programme de l'établissement d'enseignement.

Spécifique pour les stages des collèges et des universités :

- Le cadre hiérarchique ou l'accompagnateur peut demander une rencontre avec le stagiaire avant qu'une décision soit prise par le cadre hiérarchique.
- L'agent de la gestion du personnel - secteur développement organisationnel transmet au coordonnateur de stage du programme les coordonnées de l'accompagnateur afin de permettre au stagiaire de communiquer avec ce dernier pour prendre rendez-vous.

Un mois avant le début du stage

- Lorsque requis, l'accompagnateur s'assure que l'utilisateur ou la personne autorisée signe le formulaire d'autorisation d'accueillir un stagiaire (annexe C) et l'achemine à l'agent de la gestion du personnel – secteur développement organisationnel.
- Le cadre hiérarchique ou s'il y a lieu, le responsable d'unité de vie prend connaissance des objectifs du stage, du formulaire d'évaluation et, s'il y a lieu, des documents du programme de l'établissement d'enseignement.
- Le superviseur de stage du programme de l'établissement d'enseignement rencontre au besoin le cadre ou s'il y a lieu le responsable d'unité de vie pour discuter des objectifs visés par la compétence à atteindre, de la fréquence des suivis dans le milieu de stage, des évaluations du mode de fonctionnement du milieu de stage, ses particularités, les activités, l'horaire de travail et autres informations pertinentes.
- Le superviseur de stage confirme à l'agent de la gestion du personnel – secteur développement organisationnel le nom du stagiaire, les dates officielles de début et fin du stage et les heures de stage.

- L'agent de la gestion du personnel – secteur développement organisationnel enregistre et transmet l'information au cadre et à l'accompagnateur.

Deux semaines avant le début du stage

- L'accompagnateur s'assure d'obtenir les documents (Annexe E) à remettre au stagiaire auprès du technicien en administration à la Direction du développement, de la qualité et de la recherche.
- L'accompagnateur s'assure d'obtenir auprès des responsables concernés les équipements et fournitures requis en complétant le formulaire à l'annexe F et en assure le suivi.
- L'accompagnateur achemine une lettre de bienvenue au stagiaire avec les détails sur le lieu de rencontre et la logistique.

Au début du stage

- L'accompagnateur accueille le stagiaire.
- L'accompagnateur présente au stagiaire les documents à l'intention des stagiaires.
- L'accompagnateur explique au stagiaire l'importance de la confidentialité, de ses obligations et fait signer le formulaire d'engagement à la confidentialité prévu à l'annexe D.
- L'accompagnateur explique la mission de l'établissement, les politiques et les procédures pertinentes au milieu de travail et la politique des frais de déplacement.
- L'accompagnateur s'assure que le stagiaire, qui doit utiliser sa voiture dans le cadre de son stage, possède une assurance auto-affaires auprès de son assureur pour la période de son stage.
- L'accompagnateur fait signer le formulaire (annexe E) où le stagiaire reconnaît avoir reçu les documents, s'engage à prendre connaissance de ces documents au cours des prochains jours et à consulter l'accompagnateur ou autre personne désignée pour toutes questions sur la compréhension des règles.
- L'accompagnateur achemine les formulaires avec signature du stagiaire à l'agent de la gestion du personnel - secteur développement organisationnel.
- L'accompagnateur effectue avec le stagiaire une visite du milieu de stage et présente le stagiaire aux collègues de travail et aux usagers.
- L'accompagnateur explique au stagiaire les rôles et les responsabilités de chacun.
- L'accompagnateur revoit avec le stagiaire les objectifs de stage, le calendrier des activités, explique l'organisation du travail au quotidien et les modalités d'accompagnement.
- L'accompagnateur décrit les mesures de sécurité générales et celles qui s'appliquent aux usagers.
- Le superviseur de stage planifie des rencontres de suivi avec le stagiaire et en informe l'accompagnateur.

En cours de stage

- L'accompagnateur échange avec le stagiaire sur les observations et les interventions à réaliser auprès de la clientèle.
- L'accompagnateur permet au stagiaire d'exécuter les tâches pour rencontrer les objectifs du stage entendus avec le superviseur de stage.
- L'accompagnateur garde un suivi constant du déroulement du stage et participe, lorsque requis, avec le superviseur aux évaluations de suivi du stagiaire.

- L'accompagnateur confie des responsabilités au stagiaire en fonction de l'évolution de ses apprentissages et des objectifs du stage.
- L'accompagnateur fait part au superviseur de stage des aspects significatifs observés tout au long du stage et toute situation particulière liée à l'atteinte des objectifs.
- Le superviseur de stage effectue les rencontres de suivi auprès du stagiaire.
- Le superviseur de stage assure le soutien approprié au stagiaire aux prises avec des difficultés d'apprentissage.
- Le superviseur de stage discute avec l'accompagnateur de ses observations ou de problèmes pouvant survenir en cours de stage.

À la fin du stage

- L'accompagnateur participe, à la demande du superviseur du programme, à l'évaluation finale des apprentissages.
- L'accompagnateur recommande, s'il y a lieu, le stagiaire au secteur dotation de la Direction des services administratifs en complétant le formulaire d'appréciation et de recommandations à l'annexe G qu'il achemine par la suite à l'agent de la gestion du personnel – secteur développement organisationnel.
- L'accompagnateur transmet une lettre de remerciements à la fin du stage au stagiaire et invite le stagiaire à transmettre sa candidature au secteur dotation de la Direction des services administratifs.

Thierry Boyer, directeur général
Responsable de l'application

Thierry Boyer, directeur général
Approbation

Date d'adoption : 2003-06-01 par le comité consultatif au directeur général
(instance)

Dates de révision : 2004-06-01 2010-06-15 _____

TB/DSP/nk

**DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT,
DE LA QUALITÉ ET DE LA RECHERCHE**


Formulaire de demande de stage

À remplir par le responsable des stages du programme d'études

Nom de l'établissement d'enseignement : _____

Adresse : _____

Nom du responsable des stages : _____ Téléphone : _____

Programme d'études : _____

Nom et prénom du stagiaire : _____

Stage demandé :

- Numéro de stage : _____

- Clientèle ou milieu de stage demandé : _____

- Lieu de stage : _____

Durée du stage		Nombre par semaine		Jours de la semaine
Début	Fin	Jours	Heures	

Commentaires additionnels : _____

Montant alloué par l'établissement d'enseignement par stagiaire, s'il y a lieu : _____ \$

Signature du responsable : _____ Date : _____

Décision du Pavillon du Parc
Stage accepté : ☐ Stage refusé : ☐

Nom de l'accompagnateur désigné : _____

Commentaires additionnels : _____

Signature du cadre hiérarchique : _____ Fonction : _____

Nom en lettres moulées : _____ Date : _____

Veillez acheminer ce formulaire dûment signé à l'attention de M. Denis St-Pierre par courrier électronique (avec signature) à denis_st-pierre@ssss.gouv.qc.ca, par télécopieur au 819 770-1023 ou à l'adresse suivante : Pavillon du Parc, 124, rue Lois, Gatineau (Québec) J8Y 3R7.

S'il s'agit d'une première demande, veuillez joindre une copie des objectifs de stage. Un formulaire est requis pour chaque stagiaire. Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec M. Denis St-Pierre au numéro suivant : 819 770-1022, poste 211.

Révision : _____

**DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT,
DE LA QUALITÉ ET DE LA RECHERCHE**

Formulaire renseignements généraux

Période prévue du projet : Du : _____	Au : _____
Nom et prénom : _____	
Nom à la naissance (si différent du nom ci-dessous) _____	
Adresse : _____ _____	
Téléphone : 1. _____	2. _____
Date de naissance : _____	
Personne à contacter en cas d'urgence : _____	
Téléphone : 1. _____	2. _____
*Information nécessaire aux fins de vérification des plunitifs ou des antécédents judiciaires	

Autorisation pour vérification

J'autorise le Pavillon du Parc à faire des démarches de vérification des plunitifs ou des antécédents judiciaires me concernant.

Signature : _____ Date : _____

Veillez acheminer ce formulaire dûment signé à l'attention de M. Denis St-Pierre par courrier électronique (avec signature) à denis_st-pierre@ssss.gouv.qc.ca, par télécopieur au 819 770-1023 ou à l'adresse suivante : Pavillon du Parc, 124, rue Lois, Gatineau (Québec) J8Y 3R7.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec M. Denis St-Pierre au numéro suivant : 819 770-1022, poste 211.

Réservé au Service des ressources humaines

Antécédents vérifiés par : _____ Date : _____

Commentaires : _____

Signature : _____

Révision : _____

**DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT,
DE LA QUALITÉ ET DE LA RECHERCHE**


Formulaire autorisation d'accueillir un stagiaire

USAGER

Nom à la naissance : _____

Prénom : _____ N° de dossier : _____

MILIEU DE VIE
☐ Résidence ☐ Centre d'activité de jour ☐ Autre Précisez : _____

AUTORISATION

 La présente est pour autoriser le stagiaire _____ à participer aux interventions
auprès de l'utilisateur identifié ci-haut pour la période du _____ Au _____

☐ Signataire ☐ Usager ☐ Autorité parentale ☐ Curateur

Prénom et nom : _____

Signature du responsable : _____ Date : _____

RÉPONDANT DU PAVILLON DU PARC

Nom et prénom _____

Fonction : _____

Signature : _____ Date : _____

On doit s'assurer que les stagiaires de ce formulaire sont autorisés à le faire, conformément aux textes législatifs en vigueur.

Veuillez acheminer le présent document à l'attention de M. Denis St-Pierre au Pavillon du Parc, 124, rue Lois, Gatineau (Québec) J8Y 3R7 ou par télécopieur au 819 770-1023.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec M. Denis St-Pierre au numéro suivant : 819 770-1022, poste 211.

Révision : _____

**DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT,
DE LA QUALITÉ ET DE LA RECHERCHE**Formulaire d'engagement à la confidentialité pour les stagiaires

Prière de remplir ce formulaire en caractère d'imprimerie

Le respect de la confidentialité est une valeur importante pour le Pavillon du Parc. Tout stagiaire doit s'engager à respecter la confidentialité et l'obligation de ne pas révéler, l'ensemble des faits et des informations recueillies lors de son stage. Cette obligation demeure en vigueur en tout temps, durant et après la fin du stage.

Je soussigné: _____ reconnaît :

Que toutes les informations cliniques ou personnelles obtenues dans le cadre d'un stage auprès des usagers du Pavillon du Parc, quelles qu'elles soient, constituent des actifs confidentiels;

Que la divulgation de quelque façon que ce soit et à qui que ce soit, serait hautement préjudiciable pour l'utilisateur;

Que les usagers du Pavillon du Parc ont droit à la protection et au respect de la confidentialité des renseignements qui les concernent tel que le prévoit la loi.

Je m'engage à respecter la confidentialité des actifs informationnels dans le cadre de mon stage au Pavillon du Parc et en dehors des heures de stages. Je comprends que cette obligation demeurera effective après la fin du stage.

Signature: _____ Date : _____

Veillez acheminer ce formulaire dûment signé à l'attention de M. Denis St-Pierre par courrier électronique (avec signature) à denis_st-pierre@ssss.gouv.qc.ca, par télécopieur au 819 770-1023 ou à l'adresse suivante : Pavillon du Parc, 124, rue Lois, Gatineau (Québec) J8Y 3R7.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec M. Denis St-Pierre au numéro suivant : 819 770-1022, poste 211.

**DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT,
DE LA QUALITÉ ET DE LA RECHERCHE**


Formulaire de documents d'information à l'attention
des stagiaires

Identification du stage: _____	Lieu du stage : _____
Nom et prénom du stagiaire : _____	
Nom et prénom de l'accompagnateur : _____	

Titre du document	Remettre	Remis par (initiales)	Remis le
1. Bienvenue au Pavillon du Parc	☐		
2. Code d'éthique	☐		
3. Règlement – Situations d'abus concernant les usagers recevant des services au Pavillon du Parc	☐		
4. Règlement – Utilisation exceptionnelle des mesures de contention, d'isolement et de substances chimiques	☐		
5. Plan d'urgence	☐		
6. La procédure d'examen des plaintes	☐		
7. Politique – Utilisation des réseaux électroniques	☐		
8. Le répertoire téléphonique	☐		
9. Planification stratégique	☐		
10. Structure des services	☐		
11. Liste des sigles et abréviations	☐		
12. Politique sur la tenue vestimentaire	☐		
13. Politique sur la gestion des risques et de la qualité	☐		
14 Les offres de service, préciser : _____			

Je confirme que les documents cochés et identifiés ci-haut m'ont été remis aux dates mentionnées. Aussi, je m'engage à prendre connaissance de ces documents au cours des prochains jours et à consulter, s'il y a lieu, l'accompagnateur de stage ou autre personne désignée par le Pavillon du Parc, pour toutes questions sur la compréhension des règles et leur application dans le cadre de mon projet.

Signature du stagiaire: _____ Date : _____

Signature de l'accompagnateur : _____ Date : _____

Veillez acheminer ce formulaire dûment signé à l'attention de M. Denis St-Pierre par courrier électronique (avec signature) à denis_st-pierre@ssss.gouv.qc.ca, par télécopieur au 819 770-1023 ou à l'adresse suivante : Pavillon du Parc, 124, rue Lois, Gatineau (Québec) J8Y 3R7.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec M. Denis St-Pierre au numéro suivant : 819 770-1022, poste 211.

Révision :

**DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT,
DE LA QUALITÉ ET DE LA RECHERCHE**


Formulaire de planification de l'accueil d'un stagiaire -
Organisation technique

Nom du stagiaire :	_____
Lieu du stage :	_____
Date de début :	_____ Date de fin : _____
Nom de l'accompagnateur :	_____
Processus : L'accompagnateur doit les besoins en équipement à acquérir et informer les personnes concernées.	

Responsabilités du support informatique			
☐	Carte d'identification si pas étudiant	☐	Ordinateur
☐	Jeton * d'accès (selon le lieu du stage)	☐	Logiciel Boardmaker
☐	Téléphone (au siège social)	☐	Adresse Lotus Notes

Responsabilités du technicien en administration – ressources humaines	
☐	Numéro de matricule si besoin d'un jeton d'accès ou doit utiliser Logibec
Préciser les modules de Logibec : _____	

Responsabilités du spécialiste en procédés administratifs – ressources informationnelles	
☐	Sipad
☐	Formation Sipad

Responsabilités de l'agent administratif – ressources matérielles	
☐	Bureau
☐	Chaise

Responsabilités de l'agent administratif de la direction ou du territoire concerné			
☐	Bottin téléphonique externe	☐	Bottin téléphonique interne
☐	Fourniture de bureau (stylo, papier, etc.)	☐	Horaire du service
☐	Calculatrice	☐	Liste et titre d'emploi de ses collègues
☐	Clés des portes d'accès	☐	Permis de stationnement
☐	Clés du bureau et des classeurs	☐	

Autres besoin, exemple : documentation, équipement, accès ou autres	
À :	-

Préparé par : _____	Date : _____
---------------------	--------------

Acheminer par courriel ou par courrier interne aux personnes concernées			
☐	Support informatique	☐	Agent administratif – ressources matérielles
☐	Technicien en administration – ressources humaines	☐	Agent administratif de la direction
☐	Spécialiste en procédés administratifs – ressources informationnelles	☐	Agent administratif du territoire
Autres destinataires – préciser :			
☐		☐	

Révision :

**DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT,
DE LA QUALITÉ ET DE LA RECHERCHE**

Formulaire d'appropriation du stagiaire

Nom du stagiaire :		
Lieu de stage :		
Établissement d'enseignement :		
Date de début :		Date de fin :

Critères	Évaluation				
	Excellent	Très bien	Bon	Passable	Médiocre
Connaissances	☐	☐	☐	☐	☐
Fiabilité	☐	☐	☐	☐	☐
Facilité d'intégration à un groupe de travail / esprit d'équipe	☐	☐	☐	☐	☐
Habiletés de communication	☐	☐	☐	☐	☐
Sens de l'organisation	☐	☐	☐	☐	☐
Degré d'autonomie au travail	☐	☐	☐	☐	☐
Jugement	☐	☐	☐	☐	☐
Sens des responsabilités	☐	☐	☐	☐	☐
Discretion, respect et confidentialité	☐	☐	☐	☐	☐
Professionnalisme	☐	☐	☐	☐	☐
Ponctualité	☐	☐	☐	☐	☐
Présence au stage	☐	☐	☐	☐	☐

Recommanderiez-vous cette personne pour une éventuelle embauche au Pavillon du Parc? ☐ Oui ☐ Non

Commentaires :

Y a-t-il d'autres informations pertinentes dont nous devrions tenir compte lors du processus de sélection ?

Signature : _____

Fonction : _____ Date : _____

Veuillez acheminer ce formulaire dûment signé à l'attention de M. Denis St-Pierre par courrier électronique (avec signature) à denis_st-pierre@ssss.gouv.qc.ca, par télécopieur au 819 770-1023 ou à l'adresse suivante : Pavillon du Parc, 124, rue Lois, Gatineau (Québec) J8Y 3R7.

Révision :

*En contexte de projet d'intervention, de recherche ou de mémoire, les critères d'appréciation pourront être modifiés pour tenir compte des particularités et de la nature du projet.

DOCUMENT 16

Identification partielle des stages réalisés au Pavillon du Parc pour les étudiants provenant de l'Université du Québec en Outaouais¹

Année	Type de stage	Heures par stage	Département	Nombre stagiaires	Heures Total
Hi – 06	Stage I	196	Psychoéducation	1	196
Au – 2006	Stage I	196	Psychoéducation	1	196
Hi – 2007	Stage II	336	Psychoéducation	3	1008
Au – 2007	Stage I	196	Psychoéducation	1	196
Hi – 2008	Stage II	336	Psychoéducation	2	672
Hi – 2009	Stage II	336	Psychoéducation	1	336
Hi – 2009	Stage coop.	462	Rel. Industrielles	1	462
Au – 2009	Maîtrise	~ 572	Psychoéducation	1	572
Au – 2009	Stage 3 ^e année	91	Études langagières	1	91
Hi – 2010	Stage II	336	Psychoéducation	3	1008
Hi – 2010	Stage II	525	Travail social	1	525
Été – 2010	Stage coop.	308	Rel. industrielles	1	308
Au – 2010	Stage I	196	Psychoéducation	2	392
Au – 2010	Stage I	315	Travail social	1	315
Hi – 2011	Stage II	336	Psychoéducation	3	1008
Hi – 2011	Stage II	525	Travail social	5	2625
Hi – 2011	Stage 3 ^e année	91	Études langagières	2	182
TOTAL				30	10092

¹ Les chiffres sont complets depuis l'automne 2009, depuis que les stages relèvent de la Direction du développement de la qualité et de la recherche. Les chiffres depuis l'hiver 2006 ont été remis par le responsable des stages du département de psychoéducation. Ils ne comptabilisent donc pas les stages provenant des autres départements.

DOCUMENT 17



Fondation de l'Université
du Québec en Outaouais

PAVILLON
DU PARC



Fondation Pavillon du Parc



Entente entre

La Fondation Pavillon du Parc, le Pavillon du Parc,
et
la Fondation de l'Université du Québec en Outaouais

pour l'attribution des bourses

« Fondation Pavillon du Parc et Pavillon du Parc »

Juin 2010

Objet de l'entente

L'objet de la présente entente est de déterminer les modalités de paiement et d'octroi des bourses suite à la contribution que la Fondation Pavillon du Parc et le Pavillon du Parc désirent faire dans le cadre du programme de bourses de la Fondation de l'Université du Québec en Outaouais (UQO).

Modalités de paiement

La Fondation Pavillon du Parc et le Pavillon du Parc s'engagent à verser une contribution de 3 000 \$ dans le cadre du programme de bourses de la Fondation de l'UQO. Puisque la bourse de 1 000 \$ pour les étudiants au baccalauréat n'a pu être décernée l'an dernier, ce montant sera appliqué à la bourse 2010.

La Fondation Pavillon du Parc et le Pavillon du Parc verseront la contribution en un versement de 2 000 \$ le ou avant le 1^{er} août 2010.

Modalité d'octroi des bourses

1. Nom des bourses

Les bourses destinées aux étudiants inscrits à l'Université du Québec en Outaouais (UQO) porteront le nom de bourse « Fondation Pavillon du Parc et Pavillon du Parc ».

2. Objectifs du concours

Ce concours vise à soutenir financièrement les étudiantes et les étudiants de l'Université du Québec en Outaouais.

3. Valeur des bourses

Une bourse de 1 000 \$ pour les étudiants au baccalauréat.

Une bourse de 2 000 \$ pour les étudiants à la maîtrise.

Si une bourse ne pouvait être accordée faute de candidats satisfaisant à tous les critères, le montant pourrait être reporté ou capitalisé selon la volonté du donateur.

4. Critères d'admissibilité de l'étudiant ou de l'étudiante :

Une Bourse Fondation Pavillon du Parc et Pavillon du Parc en déficience intellectuelle ou troubles envahissants du développement.

1 bourse d'excellence 1 000 \$

Critères d'admissibilité et formalité

- Pour les étudiants qui en sont à leur dernière année du baccalauréat et qui s'engagent à réaliser leur stage dans le domaine de la déficience intellectuelle ou des troubles envahissants du développement dans la région 07 (Outaouais). Cette bourse est remise conditionnellement à l'appui du projet par le responsable de stage du programme.
- Avoir conservé une moyenne cumulative égale ou supérieure à 3,50;
- Avoir satisfait aux exigences de français dans son programme;
- Remplir le formulaire d'inscription des bourses d'excellence disponible sur le site internet : www.uqo.ca/fondation/bourses;
- Joindre un texte de présentation inédit de 300 mots justifiant la candidature;
- L'évaluation portera sur
 - L'aspect et la clarté du texte
 - La qualité du français
 - Les objectifs de formation du candidat
 - Ses efforts visant l'excellence
 - Son engagement dans le milieu
 - Ses mérites particuliers dans sa quête vers l'excellence

Bourse Fondation Pavillon du Parc et Pavillon du Parc en déficience intellectuelle ou troubles envahissants du développement (pour étudiants à temps complet ou temps partiel)

1 bourse d'excellence 2 000 \$

Critères d'admissibilité et formalités

- Pour les étudiants inscrits à l'un ou l'autre des programmes de maîtrise de l'Université du Québec en Outaouais qui proposent un projet d'intervention dans le cadre d'une maîtrise- profil avec stage. Le projet doit se réaliser dans le domaine de la déficience intellectuelle ou des troubles envahissants du développement et se dérouler dans la région 07 (Outaouais).
- Être inscrit à temps complet ou temps partiel dans un programme de maîtrise;
- Avoir réussi 12 crédits évalués à l'UQO;
- Avoir conservé une moyenne cumulative égale ou supérieure à 3,50;
- Remplir le formulaire d'inscription des bourses d'excellence disponible sur le site internet : www.uqo.ca/fondation/bourses;
- Joindre un texte de présentation inédit de 300 mots justifiant la candidature;

- Joindre le projet d'intervention en déficience intellectuelle et en trouble envahissant du développement auquel est jointe une lettre d'appui du professeur responsable du projet et une lettre du milieu qui recevra le candidat ou la candidate pour la réalisation de son projet;
- L'évaluation portera sur
 - L'aspect et la clarté du texte
 - La qualité du français
 - Les objectifs de formation du candidat
 - Ses efforts visant l'excellence
 - Son engagement dans le milieu
 - Ses mérites particuliers dans sa quête vers l'excellence.

5. Dossiers de candidature

Les dossiers de candidature devront parvenir au Bureau du registraire et des services aux étudiants selon le calendrier des bourses d'excellence de la Fondation de l'UQO.

Chaque candidat devra inclure dans son dossier :

- Le formulaire des bourses d'excellence dûment rempli;
- Un texte de présentation inédit;
- Un relevé de notes.

Les dossiers incomplets ne seront pas présentés au comité de sélection.

6. Comité de sélection

La Fondation Pavillon du Parc et le Pavillon du Parc seront invités à faire partie du comité de sélection pour l'octroi des bourses.

7. Diffusion du concours

La Fondation de l'UQO s'assurera que les étudiants sont informés de la tenue du concours. Elle diffusera l'information sur son site Internet et dans le dépliant du programme de bourses.

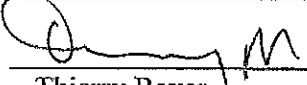
La remise publique de la bourse aura lieu à l'occasion de la soirée annuelle de remise des bourses d'excellence organisée par la Fondation de l'UQO, qui se déroule généralement à l'automne. Un représentant du Pavillon du Parc et de la Fondation du Pavillon du Parc seront invités à remettre les bourses.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente entente.

Pavillon du Parc

Date : 6 juillet 2010

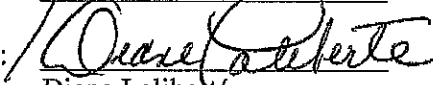
Lieu : Gatineau

Par : 
Thierry Boyer
Directeur général

Fondation Pavillon du Parc

Date : 24 août 2010

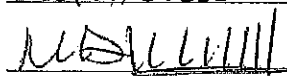
Lieu : Gatineau

Par : 
Diane Laliberté
Présidente

Fondation de l'Université du Québec en
Outaouais

Date : 20 octobre 2010

Lieu : Gatineau

Par : 
Martine Deschênes
Directrice générale

DOCUMENT 18

Cadre de référence des activités de formation et de développement professionnel au Pavillon du Parc

1. Contexte

Le Pavillon du Parc est un établissement du réseau de la santé et des services sociaux qui a pour mandat d'offrir des services spécialisés d'adaptation et de réadaptation aux personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement. Cette mission spécialisée oblige l'organisation à assurer la présence d'un personnel clinique compétent, avec un soutien tant clinique, administratif qu'organisationnel soutenu et de qualité. Cela se traduit dans plusieurs documents et orientations du Pavillon du Parc dont la Planification stratégique et la politique d'amélioration continue de la qualité.

Le Pavillon du Parc se veut donc une organisation apprenante, c'est-à-dire un lieu de travail qui adopte un modèle professionnel, lieu de construction des compétences¹. Ce faisant, il reconnaît le capital humain de son personnel et adhère au concept de **l'apprentissage tout au long de la vie**². Ce concept signifie :

...l'ensemble des processus d'apprentissage, formels ou autres, grâce auxquels les individus développent leurs aptitudes depuis leur enfance, enrichissent graduellement leurs connaissances, améliorent leurs qualifications techniques ou professionnelles ou les réorientent en fonction de leurs propres besoins et de ceux de la société³.

Des démarches variées sont en place visant à renforcer les compétences du personnel du Pavillon du Parc, à titre d'exemples, nommons la diversité et l'augmentation de l'offre des activités de formation, la démarche de gestion des ressources humaines axée sur les compétences, l'établissement des profils de compétences, les groupes d'appréciation et d'amélioration de la qualité de l'acte professionnel par les pairs. Ces démarches sont autant de stratégies déployées pour atteindre cet objectif.

Le *Cadre de référence des activités de formation et de développement au Pavillon du Parc* présente un cadre général ayant pour objectif de soutenir la planification, la réalisation, le suivi et l'amélioration des activités de formation et de développement au Pavillon du Parc. Ce cadre de référence offre un canevas à être validé et complété par les différents groupes interpellés par ce cadre. Il se veut évolutif et interactif afin que les activités de formation et de développement tiennent compte à la fois de l'évolution des compétences essentielles, des compétences actualisées du personnel et des connaissances sur les stratégies efficaces pour le développement et l'acquisition de nouvelles compétences chez les adultes.

¹ Gather Thurler, M. (2000). *Innover au cœur de l'établissement scolaire*. Issy-les-Moulineaux: ESF éditeur.

² OCDE, 2007 <http://www.oecd.org/dataoecd/55/18/39179144.pdf>

³ Mels, 2007, p. 5

2. L'état de situation au Pavillon du Parc

Chacune des organisations apprenantes a un vécu, une histoire et des valeurs qui teintent le contexte dans lequel se déploient ses choix et orientations. Pour sa part, le Pavillon du Parc a fait beaucoup d'efforts au cours des dernières années afin de reconnaître, de valoriser et d'enrichir le bassin des compétences de ses employés. Leurs savoirs et leurs compétences sont vus comme des actifs.

Plusieurs dispositifs sont actuellement déployés pour ce faire :

À l'interne :

- Le Programme de formation
- Les formations statutaires
- Les formations ciblées, répondant à une problématique ou un besoin identifié
- Les rencontres d'équipe
- L'évaluation annuelle
- Les groupes d'appréciation et d'amélioration de la qualité de l'acte professionnel par les pairs
- Les rencontres d'échanges cliniques
- Groupe dans l'Intranet (permettant le partage d'outils cliniques)
- Colloque du personnel
- Journée annuelle du CM
- L'encart clinique
- Identification d'un bassin de formateurs du Pavillon du Parc
- Dîners-conférence

À l'externe

- Formations externes dispensées par le personnel du Pavillon du Parc au personnel du Pavillon du Parc et à leurs partenaires
- Formations externes auxquelles participe le personnel du Pavillon du Parc
- Formations structurées par des institutions d'enseignement reconnues (ex. UQO, programme PUF-DI)
- Congrès, symposiums, colloques auxquels participe le personnel du Pavillon du Parc, soit à titre de participant ou à titre de présentateur
- Participation à des activités de recherche
- Productions variées tels qu'articles professionnels ou scientifiques, contribution à des collectifs
- Formations dispensées aux contractuels partenaires et collaborateurs

Démarches individuelles

- Démarches individuelles réalisées par le personnel du Pavillon du Parc pour enrichir leur répertoire de compétences :
 - Lectures ciblées
 - Recherches documentaires
 - Formations variées

Cette énumération de dispositifs de formation et de développement professionnel au Pavillon du Parc permet de constater la diversité et la richesse des activités déployées. Cependant, dans une perspective d'amélioration continue de la qualité, il y a lieu d'examiner la façon dont ces activités se déroulent afin d'améliorer et de maximiser leur impact sur le développement des compétences individuelles et collectives des employés-apprenants du Pavillon du Parc.

Il est important de rappeler que la formation et le développement professionnel ne se restreignent pas au seul modèle de la transmission des savoirs. Les différentes modalités de formation continue, sans lien avec les compétences actuelles individuelles et collectives n'ont pas toujours l'impact désiré. Il est difficile de trouver des réponses «prêtes-à-porter» pour des situations sur mesure. En ce sens, le concept de développement professionnel juxtaposé à la dimension de la formation vient appuyer l'élargissement de la conception de la formation continue⁴ et il vient ancrer le concept de formation tout au long de la vie notamment chez les apprenants adultes.

3. L'apprenant adulte

Pour potentialiser les activités de formation et de développement, il est important de prendre en compte les connaissances actuelles sur les caractéristiques de l'apprenant adulte. D'abord, l'apprenant adulte se distingue de l'élève d'âge scolaire. Il a des caractéristiques qui lui sont propres et qui appellent à un ajustement des activités de formation ou de développement professionnel qui lui est destinée. Voici quelques unes de ces caractéristiques :

Les adultes apprennent s'ils en ressentent le besoin.

Il faut donc leur faire ressentir ce besoin pour être capable de les rejoindre au cours d'une formation.

Les adultes font un lien entre ce qu'ils apprennent et leur expérience.

Ils deviennent critiques si ce qu'ils apprennent est en contradiction avec leur expérience.

Les adultes apprennent en mettant en pratique ce qui leur est enseigné.

Il faut leur donner les occasions de faire des mises en pratique le plus rapidement possible.

Les adultes détiennent beaucoup d'informations et d'habiletés.

Le formateur doit tenir compte de ces éléments et les utiliser pour soutenir l'estime de soi de l'apprenant.

Les adultes évaluent la formation en fonction de ce qu'elle leur rapporte.

Il est donc essentiel de faire ressortir les résultats attendus de la formation⁵.

⁴ Gather Thurler, M. (2004). Stratégies d'innovation et place des acteurs. Dans J.-P. Bronckart et M. Gather Thurler (Éds.), *Transformer l'école* (p. 99-125). Bruxelles: de boeck.

⁵ Repris de Roger Zaoré (2007). Ministère de la santé et des services sociaux- Université du Québec à Rimouski.

Le tableau suivant reprend des caractéristiques des apprenants adultes en y associant les implications pour la planification des activités d'apprentissage⁶ :

Caractéristiques des apprenants adultes	Implications pour l'offre de formation et pour le suivi par les gestionnaires
Perspective : axé sur la résolution de problèmes actuels La démarche de formation est un moyen pour résoudre des problèmes actuels	○ Offre centrée sur les besoins des apprenants ○ Méthodologie participative (jeux de rôle, étude de cas) ○ Occasions d'appliquer et de transférer rapidement les apprentissages
Concept de soi (auto-direction) Les adultes sont en mesure de faire les choix qu'ils croient pertinents et d'être en contrôle de leur cheminement	○ Climat de confiance et de respect en sollicitant les adultes sur l'identification de leurs besoins ○ Permettre aux adultes d'évaluer leur progression à partir des objectifs qu'ils ont choisis ○ Le gestionnaire est un guide plutôt qu'un dirigeant
Mobilisation à apprendre L'adulte est intéressé par ce qui lui permet de se développer socialement, personnellement ou professionnellement	○ Permettre à l'apprenant d'évaluer les écarts entre ses compétences et les compétences qu'il trouve requises pour répondre à ses rôles sociaux, personnels et professionnels ○ Offrir des occasions d'apprentissage pour combler ces écarts
Expérience de vie Les adultes apprennent en apportant leur expérience de vie aux situations d'apprentissage.	○ Utiliser et intégrer les expériences des apprenants lors des activités de formation ou d'apprentissage

Il est donc important de prendre en compte les facteurs motivationnels qui amènent l'adulte vers un processus d'apprentissage. Les éléments suivants sont considérés à titre de facteurs motivationnels : les attentes de l'organisation, l'avancement personnel et professionnel ainsi que l'intérêt cognitif, dont le goût d'apprendre. Cependant, en contrepartie, ces mêmes éléments peuvent s'avérer des obstacles lorsqu'ils sont deviennent ou sont perçus comme une obligation telles que : une obligation organisationnelle (suivre une formation obligatoire), l'obligation de développer de nouvelles compétences pour maintenir son emploi ou encore une obligation pour postuler sur un nouveau poste.

Afin d'optimiser les impacts positifs des activités de formation et de développement, la meilleure combinaison est de réduire les obstacles et d'augmenter les sources de motivation. Les adultes aiment apprendre et se développer si cela a un sens pour eux, s'ils peuvent utiliser les apprentissages dans leur quotidien pour mieux intervenir ou pour résoudre des difficultés auxquelles ils font face. Le Pavillon du Parc à titre

⁶ Inspiré de Knowles, dans Programme de Développement des Pratiques, Programme national de formation, module 503. Transfert d'apprentissage ; Rôle du gestionnaire dans le développement de la compétence du personnel. 2001

d'organisation apprenante, doit relever le défi d'assurer des activités de formation et de développement significatives pour son personnel, activités qui soutiennent l'actualisation de nouvelles compétences individuelles et collectives des employés-apprenants.

Les retombées positives des activités de formation et de développement d'une organisation apprenante deviennent alors une responsabilité collective soit celle de tous les acteurs impliqués dans ce processus : le service de formation, les formateurs ou accompagnateurs, le personnel d'encadrement, l'équipe de travail et l'apprenant. Tel le virage vers une gestion des ressources humaines axée sur les compétences, le *Cadre de référence des activités de formation et de développement professionnel au Pavillon du Parc* propose une démarche centrée sur l'apprenant. Cette orientation suggère de renforcer l'adaptation de l'apprentissage et du développement aux modes de participation des apprenants et une plus grande priorité accordée à l'ancrage dans les situations de la vie réelle, liées aux objectifs des apprenants⁷. Ainsi, une organisation apprenante inclut les différents acteurs dans une dynamique apprenante, afin qu'il y ait synergie à partir des compétences et des savoirs professionnels existants⁸ afin de se projeter vers des savoirs et de compétences professionnelles à développer.

4. Le processus d'apprentissage et de transfert

Une activité d'apprentissage peut se réaliser dans trois contextes distincts⁹ :

1. **Contexte d'apprentissage formel** : ces apprentissages se réalisent dans le cadre d'une formation formelle organisée par une institution d'enseignement. L'activité d'apprentissage est structurée avec des objectifs, une durée prévue et du soutien et elle conduit à une attestation formelle. Pour le participant, l'apprentissage est alors intentionnel.
2. **Contexte d'apprentissage non formel** : les activités qui entrent dans cette catégorie sont structurées et organisées comme dans la première catégorie. Cependant, elles ne relèvent pas d'une institution d'enseignement, ni ne mènent à une attestation formelle sur le plan académique. La majorité des activités de formation et de développement dispensées en milieu de travail répondent aux critères de l'apprentissage non formel. Il en est de même pour les activités de formation dispensées par des groupes communautaires ou les municipalités. Pour le participant, l'apprentissage est intentionnel.
3. **Contexte d'apprentissage informel** : le quotidien fourmille d'occasions diversifiées d'apprentissages que ce soit au travail ou dans les autres sphères de la vie personnelle. Les apprentissages ainsi réalisés ne sont pas formels et il n'y a pas de reconnaissance officielle de ces expériences et de ces apprentissages de vie. L'apprentissage issu de ces expériences mène à la fois à des apprentissages intentionnels mais ils peuvent être aussi non intentionnels.

⁷ L'enseignement, l'apprentissage et l'évaluation des adultes pour de meilleures compétences de base (2008), OCDE

⁸ Nonaka et Takeuchi, 1997.

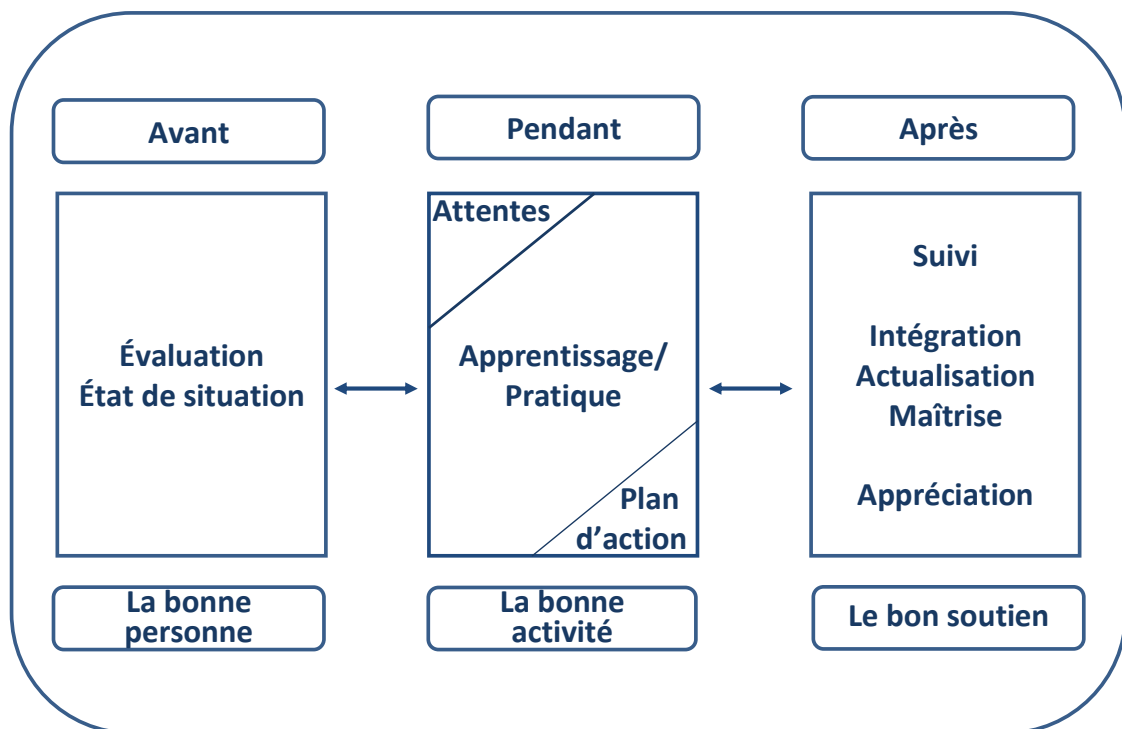
⁹ Définir ce qui constitue l'apprentissage des adultes, consulté de <http://www.statcan.gc.ca/pub/81-004-x/2008001/article/10560-fra.htm#b>

Au Pavillon du Parc, les employés apprenants peuvent réaliser des apprentissages dans ces trois contextes. Cependant, la majorité des activités de formation et de développement, documentées par l'organisation, se réalisent en contexte d'apprentissage non formel selon le modèle précédent.

Afin d'assurer une démarche centrée sur l'apprenant, un processus efficace de formation et de développement se réalise en trois étapes soit ce qui se déroule avant l'activité, pendant l'activité et après l'activité.

Ainsi, tel que le présente la figure 1, le processus d'apprentissage et de transfert ne se réduit pas à la période durant laquelle se déroule l'activité de formation ou de développement. En effet, l'intégration et l'appropriation de nouveaux apprentissages passe d'abord par un regard sur les écarts entre le désiré et la réalité. La première étape consiste donc à identifier les compétences actuelles (profil des compétences existantes) et de les examiner au regard des compétences essentielles identifiées pour bien répondre aux exigences professionnelles de l'emploi. Cette première étape agit sur la volonté d'apprendre par l'identification des écarts de compétence qui dégagent les besoins d'apprentissage.

Dans une seconde étape, la bonne activité de formation ou de développement est déployée. Ce faisant, les attentes d'apprentissage sont spécifiées, les modalités de formation ou de développement utilisent des stratégies pédagogiques efficaces et un plan d'action pour pratiquer ou pour transférer les nouveaux apprentissages est élaboré. Ce dernier sera actualisé à la troisième étape, soit lors du suivi. Cette étape prévoit l'opportunité d'intégrer et d'ancrer les nouveaux apprentissages dans l'emploi et du soutien pour ce faire.



Cette figure illustre que les activités de développement ou de formation ne peuvent s'improviser. Si on veut assurer l'efficacité de ces activités, des actions doivent être réalisées, autant avant, pendant qu'après ces activités par un partage des responsabilités entre le service de formation, le personnel d'encadrement, l'équipe de travail, l'employé ou le formateur.

5. Responsabilités pour soutenir l'efficacité des activités de formation-développement

Afin d'augmenter les retombées des activités de formation et de développement, plusieurs actions doivent être déployées. Le tableau (annexe) en identifie quelques unes selon les différents acteurs de la formation et du développement. Ce tableau est à être complété, validé et bonifié par les différents groupes ou services. De cet exercice découlera un plan d'action qui ralliera les différents acteurs. Cette démarche est sous la responsabilité de la Direction du développement, de la qualité et de la recherche.

Cependant, quelques actions seront réalisées avant la fin de cet exercice et de l'articulation du Plan d'action pour mettre en place :

- **Portfolio de développement** : chaque employé reçoit son portfolio de développement qu'il gardera à jour. Ce portfolio comprend :
 - Le **Profil des compétences : autoévaluation du niveau de maîtrise de la compétence**
 - Le plan de développement professionnel de l'employé
 - La liste des formations suivies (le profil de formation de l'employé)- à jour
 - Les fiches d'inscription aux différentes activités de formation ou de développement : FICHE ACTIVITÉ DE FORMATION
 - Les fiches du **Processus pour soutenir l'ancrage des apprentissages liés aux activités de formation ou de développement**.
 - Liste de toutes les démarches effectuées de développement professionnel.
- **Profil des compétences : niveau de maîtrise requis dans l'emploi**. Les équipes de travail complètent en équipe la fiche *Profil des compétences : niveau de maîtrise requis dans l'emploi* qui identifie une liste de compétences-clé que chacun des membres de l'équipe devrait maîtriser idéalement. Cette analyse en groupe permettra d'échanger à partir des expériences des différents membres de l'équipe. Il y a place à des modifications, des ajouts, des précisions ou au retrait de compétences.
- Profil des compétences de tous les employés : chaque employé complète la fiche **Profil des compétences : autoévaluation du niveau de maîtrise de la compétence** qui reprend la liste des compétences clés identifiées à son titre d'emploi. Sur la même fiche est jumelé le niveau de maîtrise requis de ces mêmes compétences dans l'emploi.
- Après avoir complété son profil de compétences, l'employé peut élaborer son plan de développement professionnel.

Toutes les actions nommées ci-haut sont discutées et présentées avec le supérieur immédiat qui soutient le plan d'action de l'employé.

Annexe : Responsabilités et activités pour soutenir l'efficienne des activités de formation-développement¹⁰

	Avant l'activité	Pendant l'activité	Après l'activité
Personnel d'encadrement	Prévoir annuellement la révision du <i>Profil des compétences : niveau de maîtrise requis dans l'emploi</i>. Discuter avec chacun des employés de son profil de compétences et de son plan d'action Fournir au service de formation les priorités d'équipe en termes de formation et de développement Stimuler les employés à tenir un aide-mémoire en cours de formation pour le partager avec l'équipe suite à la formation Échanger avec l'employé sur les attentes liées à l'activité à laquelle il va participer Prendre connaissance de la fiche complétée par l'employé (temps 1) et la valider	Prévoir un système pour «couvrir» les personnes en formation Assister à la formation si elle est destinée aux membres de l'équipe et qu'il s'agit de nouvelles compétences qu'il devra superviser ou encadrer	Fournir une occasion de pratiquer les nouvelles connaissances (48 heures) (jeux de rôles, mises en situation) Concevoir des activités pour appliquer dans des situations réelles Valider le plan d'action établi par l'employé en cours de formation (fiche temps 2) et offrir le soutien requis Réutiliser les profils de compétence (autoévaluation) et le portfolio de développement lors de la rencontre d'appréciation
Équipe	Compléter et discuter du <i>Profil des compétences : niveau de maîtrise requis dans l'emploi</i>. Identifier les priorités de développement de l'équipe Réévaluer annuellement ce profil	Accepter de couvrir les personnes en formation	Soutenir l'acquisition des nouvelles compétences de leurs collègues S'intéresser aux nouveaux apprentissages Coacher selon le plan d'action de la personne

¹⁰ Cette fiche est à être complétée et validée par les différents groupes du Pavillon du Parc. Par la suite un plan d'action sera élaboré.

Employé	Tenir à jour son portfolio de développement Compléter le profil de compétences Identifier les compétences à développer Élaborer son plan de développement Échanger avec son supérieur immédiat Avant d'aller à une formation : compléter la fiche d'autoévaluation du Processus d'ancrage (temps 1)	Utiliser une fiche aide-mémoire sur laquelle il écrit les bonnes idées qui émergent durant l'activité, à faire ou à appliquer dans les 48 heures, ou à échanger lors de la prochaine rencontre d'équipe Compléter les fiches du temps 2 du Processus d'ancrage (cibler les compétences sur lesquelles porteront le Plan d'action et élaboration du Plan d'action)	Mettre en pratique dans les 48 heures des nouvelles compétences Demander le soutien et l'encadrement pour ancrer les nouvelles compétences Partager aux collègues les nouveaux apprentissages en rencontre d'équipe
Service de formation	Recueillir les priorités de formation et de développement des équipes Dans le calendrier de formation, établir le lien avec ces priorités Informar le gestionnaire des formations à venir et des compétences ciblées Embaucher des formateurs qui vont bâtir leur formation en respectant les caractéristiques des adultes apprenants.	Fournir les fiches d'évaluation S'assurer que le matériel nécessaire à la formation et l'organisation soit en place (local, repas, système électronique requis)	Compiler les fiches et faire un suivi auprès des formateurs. Cibler quelques formations pour lesquelles une évaluation qualitative auprès de participants ciblés permettra d'approfondir la qualité de la formation offerte et du formateur.
Formateur	Identifier les compétences-clé de l'activité S'informer du profil des personnes qui vont assister à l'activité Adapter la formation au groupe de personnes qui vont y assister Bâtir une formation qui respecte les connaissances sur les apprenants adultes	Utiliser les situations d'expérience des participants pour donner sens aux activités d'apprentissage ; Utiliser des mises en situation, des jeux de rôle, des approches participatives	Ajuster leur formation selon les rétroactions reçues des participants

DOCUMENT 19

Activités de valorisation, de transfert et de partage des savoirs

Le comité de recherche du conseil d'administration du Pavillon du Parc a convenu, lors de sa rencontre du 10 juin 2009, de favoriser la planification d'activités de valorisation, de transfert et de partage des savoirs dans l'établissement. Ainsi, le Pavillon du Parc veut promouvoir la tenue d'activités qui mettent en valeur les connaissances et les résultats de recherche liés aux services destinés aux personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement, à leur famille ou au personnel œuvrant dans ce domaine. Ces activités permettront des échanges et des questionnements sur les pratiques actuelles et une recherche de solutions ou d'intégration d'approches innovantes émanant de la recherche afin d'amplifier et d'optimiser les résultats des activités de recherche.

Les activités de valorisation, de transfert et de partage des savoirs s'inscrivent notamment en continuité avec le Contrat d'affiliation entre l'Université du Québec en Outaouais et le Pavillon du Parc qui convient de faciliter la réalisation d'activités conjointes de formation ou de recherche.

Plusieurs activités viennent appuyer la valorisation, le transfert et le partage des savoirs, à titre d'exemples :

- Les publications scientifiques
- Les publications professionnelles
- Les conférences, congrès
- Journée thématique
- Les conférences-midi
- La production et la diffusion de matériel pratique
- Formations spécifiques

Modalités relatives aux conférences-midi

Dès l'automne 2009, le Pavillon du Parc planifiera la tenue de conférences-midi, organisées sous la responsabilité de la Direction du développement, de la qualité et de la recherche.

Ces conférences auront lieu généralement de 12 :00 à 13 heures et se dérouleront au siège social du Pavillon du Parc, 124 rue Lois, Gatineau. Les conférences seront diffusées par visioconférence dans les différents territoires du Pavillon du Parc afin d'en augmenter l'accessibilité pour tous les employés du Pavillon du Parc. Il se peut que des activités requièrent une organisation différente, selon les besoins identifiés. Cette activité est gratuite.

Selon les thèmes abordés, des collaborateurs et partenaires seront invités à se joindre aux employés du Pavillon du Parc.

Les conférenciers invités à présenter dans le cadre de ces conférences-midi sont :

- Du personnel du Pavillon du Parc ayant développé une expertise ou qui ont présenté des communications lors de colloques ou de congrès scientifiques;
- Des chercheurs de l'UQO pouvant contribuer au développement des connaissances sur les services destinés aux personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement, à leur famille ou au personnel œuvrant dans ce domaine;
- Des chercheurs d'autres universités ou autres milieux de recherche qui peuvent contribuer sur les mêmes sujets;
- Les chercheurs ayant eu le privilège de tenir un projet de recherche au Pavillon du Parc;
- Des intervenants ou des étudiants ayant développé des outils ou des approches innovantes, appuyés sur des données prometteuses ou probantes.

Les conférenciers participent gracieusement à ces conférences-midi, à moins d'entente préalable avec la Direction du développement, de la qualité et de la recherche, dans lesquels cas, les modalités sont précisées à la pièce.

Personne-contact

La personne qui coordonne les activités de valorisation, de transfert et de partage des savoirs au Pavillon du Parc est Julie Ruel, agente de planification, de programmation et de recherche. Elle peut être rejointe au 819-770-1022, poste 248 ou par courriel au julie_ruel@ssss.gouv.qc.ca

DOCUMENT 20

DIFFUSION DES ACTIVITÉS LIÉES À LA RECHERCHE

Livre électronique¹

Ruel, J., Moreau, A., Bourdeau, L. et Lehoux, N. (2008). *Carte routière vers le préscolaire. Guide pour soutenir une transition de qualité des enfants ayant des besoins particuliers*. Gatineau: Groupe de recherche en éducation des communautés inclusives au préscolaire.
<http://w3.uqo.ca/transition>

Articles avec comité de lecture

- Leclair Arvisais, L. (2007). Des services inclusifs pour les personnes âgées présentant une déficience intellectuelle (PADI). *Revue francophone de la déficience intellectuelle*. Actes du Colloque Recherche-Défi, Numéro spécial 2007, p. 24-28.
- Leclair Arvisais, L. et Ruel, J. (2009). Personnes vieillissantes, information et littératie. *Revue francophone de la déficience intellectuelle*, 20, 106-113.
http://www.rfdi.org/files/LECLAIR-ARVISAIS_v20.pdf
- Normand, C., Moreau, A. C., Ruel, J. et Bergeron, S. (2009). Impacts de l'intervention comportementale intensive en contexte d'inclusion. *Revue francophone de la déficience intellectuelle*, 20, 56-64. http://www.rfdi.org/files/NORMAND_v20_2.pdf
- Rodier, S. (2007) L'économie sociale et l'insertion des personnes ayant une déficience intellectuelle- Le cas des entreprises sociales du Centre Jean Bosco. *Revue francophone de la déficience intellectuelle*, 18 (2007), 44-51.
http://www.rfdi.org/files/RESUMES_v18sp.pdf
- Ruel, J., Kassi, B., Moreau, A. C. et Larissa Mbida, S. (2011 - soumis). Démarche pour soutenir l'accessibilité universelle à l'information. *Revue francophone de la déficience intellectuelle*.
- Ruel, J., Larouche, R. et Martel, G. (2007). Développement professionnel, identité et recherche-action. *Revue francophone de la déficience intellectuelle*, 18 (2007), 44-51.
http://www.rfdi.org/files/RUEL_V18.pdf
- Ruel, J., Moreau, A. C. et Bourdeau, L. (2007). Soutenir une transition de qualité vers le préscolaire : ce qu'en pense un groupe d'intervenants de l'Outaouais. *Revue francophone de la déficience intellectuelle*. Actes du Colloque Recherche Défi Institut québécois de la déficience intellectuelle, 18 (Numéro Spécial), p. 5-9.
http://www.rfdi.org/files/RUEL_v18sp.pdf
- Ruel, J., Moreau, A. C. et Bourdeau, L. (2008). Démarche de transition planifiée et continuité éducative. *Revue francophone de la déficience intellectuelle*, 19, 41-48.
http://www.rfdi.org/files/RUEL_v19.pdf
- Ruel, J., Moreau, A. C., Normand, C. et Leclair Arvisais, L. (2010). Intervention précoce intensive en contexte inclusif pour les enfants de 2 à 5 ans présentant une déficience intellectuelle. *Revue francophone de la déficience intellectuelle*, 21, 90-100.
http://www.rfdi.org/files/RUEL_v21.pdf

¹ Les activités sont classées par lettre alphabétique

Participation à un collectif et Actes de colloque

- Moreau, A. C., Boyer, T., Ruel, J., Leclair Arvisais, L., Normand, C. L. et Sallafranque St-Louis, F. (2011, soumis). Programme d'intervention précoce pour les enfants de 2-5 ans ayant une déficience intellectuelle en contexte d'inclusion : corollaires d'implantation. *Actes du XIe CONGRES DE L'AIRHM, Mons, du 7 au 9 avril 2010. Société(s) en développement durable : une logique inclusive pour les personnes en situation de handicap ?*
- Ruel, J. (2009). Situation de handicap et enjeux de la transition vers la maternelle. Dans V. Guerdan, G. Petitpierre, J.-P. Moulin et M.-C. Haelewyck (Dir.), *Participation et responsabilités sociales. Un nouveau paradigme pour l'inclusion des personnes avec une déficience intellectuelle* (p. 405-416, CD Rom). Berne: Peter Lang.
- Ruel, J. (2009). Soutenir le développement professionnel par une recherche-action. Dans V. Guerdan, G. Petitpierre, J.-P. Moulin et M.-C. Haelewyck (Dir.), *Participation et responsabilités sociales. Un nouveau paradigme pour l'inclusion des personnes avec une déficience intellectuelle* (p. 751-760, CD Rom). Berne: Peter Lang.
- Ruel, J., Leclair Arvisais, L. et Moreau, A. C. (2010). Littératie, handicap et accessibilité universelle pour l'apprentissage. Dans M. Hébert et L. Lafontaine (Dir.), *Pratiques et outils pédagogiques en littératie dans une perspective d'inclusion* (p. 13-36). Québec: Presses de l'Université du Québec.

Articles professionnels

- Moreau, A. C., Ruel, J. et April, J. (2009). Des moments importants : les transitions au préscolaire. *Revue Préscolaire*, 47 (2), 17-19.
- Ruel, J. (2009). Les transitions de vie : un regard sur la première transition scolaire. *Revue Préscolaire*, 47 (2), 20-27.
- Ruel, J., Leclair Arvisais, L., Moreau, A. C. et Normand, C. (2010). Le programme d'intervention précoce intensive (IPI) : l'évaluation au soutien de l'intervention. *Revue CNRIS. Magazine scientifique et professionnel*, 1 (2), 29.
- Ruel, J. et Moreau, A. C. (2010). Faciliter la première rentrée scolaire. Des outils pour tous. *L'Express. Fédération québécoise de l'autisme et des autres troubles envahissants du développement, Printemps* (3), 34-35.
- Ruel, J. et Moreau, A. C. (2010). Pour en connaître davantage sur la transition vers le préscolaire. Dans Institut québécois de la déficience intellectuelle (Dir.), *Actes du XXe Colloque thématique annuel « Une démarche à orchestrer pour des transitions harmonieuses »* (p. 95-103). Montréal: IQDI - Les Éditions de la collectivité.
- Ruel, J. et Moreau, A. C. (2011 - accepté). Repenser ses pratiques en matière de transition vers le préscolaire. *Vie pédagogique*.
- Ruel, J., Moreau, A. C., Bourdeau, L. et Lehoux, N. (2009). Un répertoire de stratégies pour soutenir la première transition scolaire. *Revue Préscolaire*, 47 (2), 36-42.

Rapport de recherche – thèse – mémoire

- Leclair Arvisais, L. (2008). *Des services en réponse aux besoins des personnes âgées présentant une déficience intellectuelle : le point de vue des intervenants en Outaouais*. Gatineau : Université du Québec en Outaouais. Mémoire de maîtrise non publié.
- Leclair Arvisais, L. (2009). Activités de jour pour les personnes âgées présentant une déficience intellectuelle (PADI): les défis du passage à l'action. *Cahiers du CÉRIS*. Série Recherche 46. Gatineau : Université du Québec en Outaouais.
- Normand, C. et Martin, J. (2009). Rapport d'évaluation de la formation « Prendre la décision de décider pour l'autre : Un pensez-y bien! », Gatineau, Québec.

- Pépin, G., Gascon, H., Beaupré, P., Tétreault, S., Dionne, C., Roy, S., Lapointe, C., Leroux, A. et Ruel, J. (2006). *Les effets des programmes d'intervention pour les enfants de la naissance à sept ans présentant un retard de développement et recevant des services d'un centre de réadaptation en déficience intellectuelle (CRDI)*.
- Rodier, S., Bourbeau, C. et Deslauriers, J.-P. (2010). Les parents, les responsables de ressources de type familial nous disent «*Nous avons besoin de souffler, s'il-vous-plaît!*». *Évaluation du soutien-répît fourni par le Centre artisanal pour la déficience intellectuelle de l'Outaouais (CADO)*. Rapport d'évaluation, Gatineau.
- Ruel, J. (2011). *Travail en réseau, savoirs en partage et processus en jeu en contexte d'innovation : Une transition planifiée vers le préscolaire d'enfants ayant des besoins particuliers*. Thèse de doctorat inédite, Université du Québec en Outaouais, Gatineau.
- Saulnier, G. (2010). *L'enfant singulier: Réflexion sur l'intervention interculturelle auprès des parents ayant un enfant présentant un trouble du développement*. Ottawa : Université d'Ottawa. Mémoire de maîtrise non publié.

Présentations scientifiques

- Beaupré, J. et Beauvais, A. (2007, 9 novembre). *Implantation d'un programme d'activités physiques dans un service d'activités valorisantes*. Communication présentée au XVIII^e Colloque thématique annuel de l'IQDI. Passeport Santé : prévention et bien-être, St-Georges de Beauce.
- Bourdeau, L., Ruel, J. et Moreau, A. C. (2008, 9 mai). *Démarche d'une transition planifiée : bilan d'une recherche-action intersectorielle*. Communication présentée au Colloque scientifique Transitions en contexte éducatif inclusif : Où en sommes-nous? dans le cadre du 76^e congrès de l'Acfas, Québec.
- Boyer, T. (2006, 5 mai). *Le développement d'une société inclusive : Contribution d'un Centre de Réadaptation en Déficience Intellectuelle (CRDI) le Pavillon du Parc*. Communication présentée au Symposium organisé par le Pavillon du Parc au Sommet 2006 sur l'inclusion sociale, American Association on Mental Retardation, Montréal.
- Deslauriers, J.-P., Rodier, S., et Bourdeau, C. (2010). *Les retombées d'un centre de jour pour personnes ayant une déficience intellectuelle : le répît offert aux familles et responsables de ressources de type familial*. Communication présentée dans le cadre du 78^{ième} Congrès de l'ACFAS du 10 au 14 mai 2010, Université de Montréal, Montréal.
- Dumont, J. et Hébert, M. (2010, 5 novembre). *Implantation du programme IPI : le défi des intervenants*. Communication présentée au Colloque thématique annuel de l'Institut québécois de la déficience intellectuelle « 20 ans plus tard : on va où avec l'intervention précoce?! » 5 et 6 novembre 2010, Orford, Québec.
- Julien-Gauthier, F., Moreau, A. C., Héroux, J. et Ruel, J. (2010, 28 mai). *Utilisation du « Groupe de discussion focalisée » en déficience intellectuelle*. Communication présentée au Colloque Recherche Défi de l'Institut Québécois de la Déficience Intellectuelle, Shawinigan, Québec.
- Kassi, B., Larissa Mbida, S., Moreau, A. C. et Ruel, J. (2010, 28 mai). *Critères pour une information accessible, lisible et intelligible*. Communication présentée au Colloque Recherche Défi de l'Institut Québécois de la Déficience Intellectuelle, Shawinigan, Québec.
- Kassi, B., Larissa Mbida, S., Ruel, J. et Moreau, A. C. (2010, 10 mai). *Critères pour une information accessible, lisible et intelligible*. Communication présentée au Colloque scientifique « Littératie et société inclusive : enjeux, recherches et intervention » dans le cadre du 78^{ième} Congrès de l'ACFAS du 10 au 14 mai 2010, Université de Montréal, Montréal.

- Leclair Arvisais, L. (2010, 5 novembre). *Pour mieux connaître le programme d'Intervention Précoce Intensive*. Communication présentée au Colloque thématique annuel de l'Institut québécois de la déficience intellectuelle « 20 ans plus tard : on va où avec l'intervention précoce?! » 5 et 6 novembre 2010, Orford, Québec.
- Leclair Arvisais, L. (2009). L'information pour les personnes âgées présentant une déficience intellectuelle : un enjeu fondamental. Colloque international « *L'âge et le pouvoir : vieillir et décider dans la cité* », table ronde 8 : La formation et l'éducation comme pré-requis au choix. Rouen, France : Réseau d'étude internationale sur l'âge, la citoyenneté et l'intégration –RÉIACTIS.
- Leclair Arvisais, L. (2007, 9 novembre). *Vieillir en santé. Quelques réflexions*. Communication présentée au XVIII^e Colloque thématique annuel de l'IQDI. Passeport Santé : prévention et bien-être, St-Georges de Beauce.
- Leclair Arvisais, L. et Ruel, J. (2009, 14 mai). *Programme d'intervention précoce intensive pour les 2-5 ans en CRDI : l'évaluation au soutien de l'intervention et de la recherche*. Communication présentée au Colloque «Les services spécialisés à l'enfance : logique de l'évaluation aux pratiques d'intervention» dans le cadre du 77^e Congrès annuel de l'Acfas, Université d'Ottawa.
- Leclair Arvisais, L. et Ruel, J. (2009, 22 mai). *Personnes vieillissantes, information et littératie*. Communication présentée au XXI^e Colloque Recherche Défi de l'Institut Québécois de la Déficience Intellectuelle, St-Georges, Québec.
- Lefebvre, D., Castonguay, A. et Ruel, J. (2006, 19 octobre). *Des services conjoints et partagés pour la jeunesse multiproblématique*. Communication présentée au 8th International Child and Youth Care Conference et le Congrès conjoint familles, enfance, jeunesse du Québec. Au-delà des frontières : Notre attachement aux enfants et aux familles, Montréal.
- Moreau, A. C., Julien-Gauthier, F., Ruel, J. et Sabourin, L. (2011 - accepté). *La transition vers le secondaire : que disent les élèves et leurs proches?* Communication présentée au Colloque Recherche Défi de l'Institut Québécois de la Déficience Intellectuelle, Rimouski, Québec.
- Moreau, A. C. et Normand, C. (2006, 5 mai). *Représentations du rôle des intervenants en services préscolaires inclusifs*. Communication présentée au Symposium « Le développement d'une société inclusive : Contribution d'un Centre de Réadaptation en Déficience Intellectuelle le Pavillon du Parc » au Sommet 2006 sur l'inclusion sociale, American Association on Mental Retardation, Montréal.
- Moreau, A. C. et Ruel, J. (2010, avril). *Littératie et société inclusive : enjeux et stratégies d'intervention*. Communication présentée au Symposium organisé dans le cadre du XI^e Congrès de l'Association Internationale de Recherche scientifique en faveur des personnes Handicapées Mentales, Mons, Belgique, 7 au 9 avril 2010, Mons, Belgique.
- Moreau, A. C., Ruel, J., Boyer, T. et Leclair Arvisais, L. (2010, avril). *Programme d'intervention précoce intensive pour les enfants de 2 à 5 ans en contexte inclusif*. Communication présentée au XI^e Congrès de l'Association Internationale de Recherche scientifique en faveur des personnes Handicapées Mentales, 7 au 9 avril 2010, Mons, Belgique.
- Moreau, A. C., Ruel, J., Dumont, J. et Hébert, M. (2010, 28 mai). *Intervention précoce intensive pour les enfants de 2 à 5 ans en contexte d'inclusion*. Communication présentée au Colloque Recherche Défi de l'Institut Québécois de la Déficience Intellectuelle, Shawinigan, Québec.
- Normand, C. (2009, 14 mai). *La mesure de la participation sociale des enfants handicapés doit-elle être réinventée?* Communication présentée au Colloque «Les services spécialisés à l'enfance : logique de l'évaluation aux pratiques d'intervention» dans le cadre du 77^e Congrès annuel de l'Acfas, Université d'Ottawa.

- Normand, C. L., Ruel, J. et Moreau, A. C. (2010, 5 novembre). *L'évaluation du programme IPI au service de l'intervention et de la recherche*. Communication présentée au Colloque thématique annuel de l'Institut québécois de la déficience intellectuelle « 20 ans plus tard: on va où avec l'intervention précoce?! » 5 et 6 novembre 2010, Orford, Québec.
- Normand, C., Ruel, J., Moreau, A. C. et Leclair Arvisais, L. (2010, Juin). *Inclusive and Intensive Early Intervention in Daycare Setting : Impacts on Children and Parents*. Communication présentée au 134e Congrès de l'American Association on Intellectual and Developmental Disabilities, Providence, Rhode Island.
- Normand, C. L., Moreau, A. C., Ruel, J. et Bergeron, S. (2008, 26 août). *Impacts de l'intervention comportementale intensive en contexte d'inclusion*. Communication présentée au 21e Congrès mondial Rehabilitation International «Droits et participation sociale des personnes ayant des incapacités : Assurer une société pour tous», Québec.
- Normand, C. L., Moreau, A. C., Ruel, J. et Bergeron, S. (2008, 30 mai). *Impacts de l'intervention comportementale intensive en contexte d'inclusion*. Communication présentée au XXe Colloque Recherche Défi : Institut Québécois de la Déficience Intellectuelle, Ville de Saguenay.
- Pavillon du Parc. (2006). *Le développement d'une société inclusive : Contribution d'un Centre de Réadaptation en Déficience Intellectuelle (CRDI) le Pavillon du Parc*. Communication présentée au Symposium présenté dans le cadre du Sommet 2006 Inclusion Sociale, AAMR, Montréal le 5 mai Montréal.
- Robert, J., Ruel, J. et Thibeault, A. (2007, 9 novembre). *Projet conjoint en vue de favoriser un poids-santé chez des personnes présentant une déficience intellectuelle*. Communication présentée au XVIIIe Colloque thématique annuel de l'IQDI. Passeport Santé : prévention et bien-être, St-Georges de Beauce.
- Rodier, S. (2007). *L'économie sociale et l'insertion des personnes ayant une déficience intellectuelle. Le cas des entreprises sociales du centre Jean-Bosco*. Communication présentée au XIXe Colloque Recherche Défi : Institut Québécois de la Déficience Intellectuelle, 8-9 juin 2007, Gatineau.
- Ruel, J. (2006, 5 mai). *Une recherche-action pour favoriser le développement professionnel des intervenants du CRDI Pavillon du Parc*. Communication présentée au Symposium «Le développement d'une société inclusive : Contribution d'un Centre de Réadaptation en Déficience Intellectuelle (CRDI) le Pavillon du Parc» au Sommet 2006 sur l'inclusion sociale, American Association on Mental Retardation, Montréal.
- Ruel, J. (2006, 16 mai). *La recherche-action : modalité qui favorise la formation continue et le développement professionnel des intervenants œuvrant au sein d'une organisation*. Communication présentée au 74e Congrès de l'ACFAS. Le savoir : Trame de la modernité, Montréal.
- Ruel, J. (2006, 18 octobre). *Le savoir des parents et des professionnels : opposé ou complémentaire*. Communication présentée à la 8th International Child and Youth Care Conference et le Congrès conjoint familles, enfance, jeunesse du Québec. Au-delà des frontières : Notre attachement aux enfants et aux familles, Montréal.
- Ruel, J. (2006, 23 août). *Situation de handicap et enjeux de la transition vers la maternelle*. Communication présentée au Xe Congrès international de l'AIRHM. Forum sur la participation pour une inclusion des personnes en situation de handicap : Questions d'aujourd'hui, réponses pour demain, Lausanne, Suisse.
- Ruel, J. (2006, 24 août). *Soutenir le développement professionnel par une recherche-action*. Communication présentée au Xe Congrès international de l'AIRHM. Forum sur la participation pour une inclusion des personnes en situation de handicap : Questions d'aujourd'hui, réponses pour demain, Lausanne, Suisse.

- Ruel, J. (2007, 4 septembre). *La première transition scolaire pour l'enfant ayant des besoins particuliers*. Communication présentée au Congrès suisse de pédagogie spécialisée 2007: Transitions Personnes – Systèmes - Politique, Unitobler, Berne.
- Ruel, J. (2008, 9 mai). *Les transitions de vie : un concept à définir*. Communication présentée au Colloque scientifique «Transitions en contexte éducatif inclusif : Où en sommes-nous?» dans le cadre du 76e congrès de l'Acfas, Québec.
- Ruel, J. (2010, 28 mai). *Le travail en réseau et les savoirs en partage en contexte d'innovation*. Communication présentée au Colloque Recherche Défi de l'Institut Québécois de la Déficience Intellectuelle, Shawinigan, Québec.
- Ruel, J. (2011 - 10 mai - acceptée). *L'organisation des services préscolaires au Québec lors de la rentrée des enfants au programme d'éducation préscolaire : enjeux et stratégies*. Communication présentée au Colloque scientifique « L'éducation préscolaire : un regard renouvelé sur le développement global et la préparation à l'école » dans le cadre du 79^{ième} Congrès de l'ACFAS, Université de Sherbrooke et Université Bishop's, 9 - 13 mai 2011.
- Ruel, J. (2011 - 12 mai - acceptée). *Démarche réflexive pour soutenir des intervenants en contexte de transformations organisationnelles*. Communication présentée au Colloque scientifique « L'approche collaborative pour une recherche responsable en éducation ; regards pluriels » dans le cadre du 79^{ième} Congrès de l'ACFAS, Université de Sherbrooke, 9 - 13 mai 2011.
- Ruel, J. et Bourdeau, L. (2008, 9 mai). *Carte routière vers le préscolaire : Guide pour soutenir une transition de qualité des enfants ayant des besoins particuliers*. Communication présentée au Colloque scientifique Transitions en contexte éducatif inclusif : Où en sommes-nous? dans le cadre du 76e congrès de l'Acfas, Québec.
- Ruel, J., Bourdeau, L. et Moreau, A. C. (2007, 8 juin). *Carte routière pour soutenir une transition de qualité vers le préscolaire*. Communication présentée au XIXe Colloque Recherche Défi : Institut Québécois de la Déficience Intellectuelle. 8 juin 2007, Gatineau.
- Ruel, J., Bourdeau, L. et Moreau, A. C. (2008, 30 mai). *Démarche de transition planifiée dans trois milieux-écoles : enjeux et résultats*. Communication présentée au XXe Colloque Recherche Défi : Institut Québécois de la Déficience Intellectuelle, Ville de Saguenay.
- Ruel, J., Larouche, R. et Martel, G. (2007, 8 juin). *Développement professionnel, identité et recherche-action*. Communication présentée au XIXe Colloque Recherche Défi : Institut Québécois de la Déficience Intellectuelle, Gatineau.
- Ruel, J. et Leclair Arvisais, L. (2009, 13 mai). *Littératie et handicap: vers un changement de perspective*. Communication présentée au Colloque « Pratiques et outils pédagogiques en littératie en contexte d'inclusion : vers la réussite pour tous » dans le cadre du 77e congrès annuel de l'Acfas, Université d'Ottawa.
- Ruel, J., Moreau, A. et Bourdeau, L. (2008, 25 août). *Pour une participation sociale des enfants handicapés dès l'entrée à l'école !* Communication présentée au 21e Congrès mondial Rehabilitation International «Droits et participation sociale des personnes ayant des incapacités : Assurer une société pour tous», Québec.
- Ruel, J. et Moreau, A. C. (2009, 6 novembre). *Pour en connaître davantage sur les transitions*. Communication présentée au Symposium organisé dans le cadre de la XXe édition du Colloque thématique annuel organisé par l'Institut québécois de la déficience intellectuelle : Une démarche à orchestrer pour des transitions harmonieuses! 6-7 novembre 2009, Québec.
- Ruel, J. et Moreau, A. C. (2009, 20 août). *La transition vers le préscolaire : une transition à planifier*. Communication présentée au Colloque du doctorat-réseau en éducation, « Les chemins de la diversité des recherches en éducation » 19-21 août 2009, UQAR-campus Lévis.

- Ruel, J. et Moreau, A. C. (2009, 20 juillet). *Littératie et handicap: vers un changement de perspective. Literacy and disability : towards a shift in perspective*. Communication présentée au Symposium « Pratiques et outils pédagogiques en littératie en contexte d'inclusion : vers la réussite pour tous » dans le cadre de la 16^{ème} Conférence européenne sur la lecture, Braga, Portugal.
- Ruel, J. et Moreau, A. C. (2010, 10 mai). *Compétences réduites en littératie et situation de handicap : où en sommes-nous?* Communication présentée au Colloque scientifique « Littératie et société inclusive : enjeux, recherches et intervention » dans le cadre du 78^{ème} Congrès de l'ACFAS du 10 au 14 mai 2010, Université de Montréal, Montréal.
- Ruel, J. et Moreau, A. C. (2010, avril). *Des stratégies pour soutenir la première transition scolaire*. Communication présentée au XI^e Congrès de l'Association Internationale de Recherche scientifique en faveur des personnes Handicapées Mentales, 7 au 9 avril 2010, Mons, Belgique.
- Ruel, J. et Moreau, A. C. (2010, avril). *État de situation et pistes d'action au regard de la littératie pour les personnes vivant une situation de handicap*. Communication présentée au XI^e Congrès de l'Association Internationale de Recherche scientifique en faveur des personnes Handicapées Mentales, 7 au 9 avril 2010, Mons, Belgique.
- Ruel, J., Moreau, A. C., Julien-Gauthier, F. et Sabourin, L. (2011 - accepté). *Les transitions scolaires : les défis de leur planification intersectorielle*. Communication présentée au Colloque « Participation à la vie éducative, apprentissages et transitions » du RIPPH, le 7 avril 2011, Montréal.
- Ruel, J. et Proulx, R. (2007, 9 novembre). *Nutrition et activité physique : un premier pas vers le mieux-être*. Communication présentée au XVIII^e Colloque thématique annuel de l'IQDI. Passeport Santé : prévention et bien-être, St-Georges de Beauce.
- Ruel, J. et Savoie-Zajc, L. (2007, 23 août). *L'engagement social du travailleur/ doctorant/ chercheur*. Communication présentée au Colloque bisannuel du Doctorat réseau en éducation. L'engagement social du chercheur, Chicoutimi, Québec.
- Sallafranque St-Louis, F., Normand, C., Ruel, J., Moreau, A. C. et Boyer, T. (2011 - accepté). *Inclusion et participation sociale des enfants avec une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement*. Communication présentée au Colloque Recherche Défi de l'Institut Québécois de la Déficience Intellectuelle, Rimouski, Québec.
- Saulnier, G. (2011 – juin - acceptée). *Soutenir le développement de compétences en intervention interculturelle dans les milieux de pratiques*. Communication présentée au 4^e Colloque des Programmes Locaux et Régionaux de Santé, Ottawa-Lac Leamy-Gatineau, 27 au 30 juin 2011.
- Saulnier, G. et Ruel, J. (2011 - 12 mai - acceptée). *Spécialisation, compétence interculturelle et positionnement identitaire : exemple d'un dispositif de soutien organisationnel*. Communication présentée au Colloque scientifique « Identité professionnelle et développement de la spécialisation : quelles pratiques et quels dispositifs de formation? » dans le cadre du 79^{ème} Congrès de l'ACFAS, Université de Sherbrooke et Université Bishop's, 9 - 13 mai 2011.

Présentations professionnelles

- Belisle, R. et Desforges, F. (2007, 8 juin). *Une maison de répit... Une maison de jeu*. Communication présentée au XXV^e Congrès de l'AQIS : À bas les masques... Accueillons les différences!, Gatineau.
- Larabie, I., Normand, C. et Ruel, J. (2010, mai). *Description des modalités et des résultats du programme d'intervention précoce intensive (IPI) du Pavillon du Parc*. Communication présentée au Development 2010, Ottawa, On.

- Lavigne, C. et Ruel, J. (2007, 18 mai). *Des services novateurs, conjoints et partagés... un bilan imprévisible !* Communication présentée aux 21èmes Journées bi-annuelles de santé mentale. La force des liens - S'outiller pour agir ensemble, Montréal.
- Leclair Arvisais, L. (2008, 13 novembre). *Le vieillissement des personnes présentant une déficience intellectuelle*. Communication présentée à la Table ronde des professionnels des CRDITED...Vers l'inclusion, Gatineau.
- Martin, J., Robert, J. et Rodrigue, B. (2007, 9 juin). *Des services spécifiques pour les familles et les proches*. Communication présentée au XXVe Congrès de l'AQIS : À bas les masques... Accueillons les différences!, Gatineau.
- Moreau, A. C., Ruel, J. et Bourdeau, L. (2008, 7 novembre). *Jeu et enjeux d'une transition de qualité vers le préscolaire fruit d'une recherche-action*. Communication présentée au 28e congrès annuel de l'Association d'éducation préscolaire du Québec, Gatineau.
- Moreau, A. C., Ruel, J. et Bourdeau, L. (2009, 27 août). *Enjeux et stratégies pour soutenir une transition de qualité vers le préscolaire*. Communication présentée au Colloque régional : Je prépare mon sac à dos « Ici-maintenant, pour demain », Université du Québec en Outaouais, Gatineau.
- Rodier, S., Chrétien, C. et Meilleur, L. (2007, 8 juin). La promotion de la sécurité et de la protection des personnes en Outaouais- Une démarche évolutive. Communication présentée au XXVe Congrès de l'AQIS : À bas les masques... Accueillons les différences!, Gatineau.
- Ruel, J. (2008, 13 novembre). *Faciliter la première rentrée scolaire : des outils pour tous!* Communication présentée à la Table ronde des professionnels des CRDITED...Vers l'inclusion, Gatineau.
- Ruel, J. (2008-5 mai, 9 mai). *Carte routière vers le préscolaire : Guide pour soutenir une transition de qualité des enfants ayant des besoins particuliers*. Communication présentée à la Rencontre régionale des ergothérapeutes de l'Outaouais, Gatineau.
- Ruel, J. (2008, 4 avril). *Du préscolaire à l'école : une transition à planifier!* Communication présentée au à la Journée régionale des TED en Outaouais, Gatineau.
- Ruel, J. (2010 - 19 mars). *La transition vers le préscolaire. Enjeux et Stratégies*. Communication présentée au à la Commission de l'éducation préscolaire et de l'enseignement primaire. Conseil supérieur de l'Éducation, Québec.
- Ruel, J. (2010, 5 février). *Vers le préscolaire*. Communication présentée au à la rencontre annuelle du programme PAÉLÉ, Gatineau.
- Ruel, J. (2010, 11 novembre). *En route vers le préscolaire!* Communication présentée au Comité d'éducation préscolaire, secteur anglophone, Montréal.
- Ruel, J. (2010, 19 mai). *La transition vers le préscolaire ... toute une expédition ! Une responsabilité à partager* Communication présentée au Comité intersectoriel pour l'implantation de la voie 4 de la Stratégie " *L'École j'y tiens!*", Montréal.
- Ruel, J. (2010, 25 mars).. *En route vers le préscolaire!* Communication présentée à la Rencontre nationale du Programme d'animation Passe-partout, Brossard.
- Ruel, J., Bourdeau, L., Moreau, A. C. et Lehoux, N. (2008, 30 mai). *Un répertoire de stratégies pour faciliter la transition vers le préscolaire*. Communication présentée au XXVIe Congrès de l'AQIS. Je veux... Je peux... Qu'on se le dise!, Ville de Saguenay.
- Ruel, J., Desbiens, Y. et Hogue, Y. (2007, 15 mars). *Services régionaux pour la jeunesse multiproblématique: deux régions... deux modèles*. Communication présentée à la rencontre annuelle des coordonnateurs des équipes d'intervention jeunesse du Québec, Laval.
- Ruel, J. et Leclair Arvisais, L. (2009, 23 mai). *Informé... tout simplement!* . Communication présentée au XXVIIe Congrès de l'AQIS : COMME TOUT LE MONDE!, St-Georges, Québec.

- Ruel, J., Lehoux, N., Moreau, A. C. et Bourdeau, L. (2008 - 29 octobre). *Faciliter la première rentrée scolaire : des outils pour tous!* Communication présentée à la Soirée thématique dans le cadre de l'assemblée annuelle d'information du Pavillon du Parc, Gatineau.
- Ruel, J. et Moreau, A. C. (2009, 11 décembre). *En route vers le préscolaire...* . Communication présentée à la rencontre du Comité national d'éducation préscolaire, Montréal.
- Ruel, J. et Moreau, A. C. (2010, 26 mars). *La première rentrée scolaire : une transition à planifier!* Communication présentée au 35e Congrès de l'AQETA. Ensemble, nous réussissons ! 24 au 26 mars 2010, Montréal.
- Ruel, J. et Villeneuve, A. (2007, 8 juin). *Un projet pour soutenir l'intégration en services de garde.* Communication présentée au XXVe Congrès de l'AQIS : À bas les masques... Accueillons les différences!, Gatineau.

Présentations par affiches

- Conseil multidisciplinaire Pavillon du Parc, Ruel, J. et Fabre, G. (2010, 7-8 octobre 2010). *Interventions spécialisées et complexité : Ce qu'en disent les intervenants lors de la journée annuelle du Conseil multidisciplinaire.* Présentation par affiche dans le cadre du Colloque 2010 de la FQCRDITED : Agir ensemble... Être autrement..., Montréal.
- Leclair Arvisais, L. (2008). *Des services en réponse aux besoins des personnes âgées présentant une déficience intellectuelle.* Affiche présentée à la 37^e rencontre annuelle de l'Association canadienne de gérontologie, du 23 au 26 octobre 2008 à London, Ont.
- Rodier, S. (2007, 8 juin). *Des entreprises sociales où évoluent des personnes ayant une déficience intellectuelle - étude de cas.* Présentation par affiche dans le cadre du XIXe Colloque Recherche Défi : Institut Québécois de la Déficience Intellectuelle, Gatineau.
- Ruel, J. (2008). *La transition vers le préscolaire ... toute une expédition!* Présentation par affiche dans le cadre de la Semaine de la recherche - Concours «Dévoile ta recherche», 28 janvier au 1er février 2008. - Mention d'excellence, Université du Québec en Outaouais, Gatineau.
- Ruel, J. (2006, mai). *Les pratiques transitionnelles au moment de l'entrée à la maternelle d'enfants présentant une déficience intellectuelle.* Présentation par affiche dans le cadre du Sommet 2006 sur l'Inclusion sociale, American Association on Mental Retardation. 3-5 mai 2006, Montréal.
- Ruel, J. (2009, 19 mars). *Les savoirs en partage en contexte de transition planifiée vers le préscolaire.* Présentation par affiche dans le cadre de la Semaine de la recherche; Concours «Dévoile ta recherche», 2ième édition, mars 2009. Gagnante catégorie doctorat, Université du Québec en Outaouais, Gatineau.
- Ruel, J. (2009, 20-21août). *Les savoirs en partage en contexte de transition planifiée vers le préscolaire.* Présentation par affiche dans le cadre du Colloque du Doctorat réseau en éducation des Universités du Québec. Prix de la meilleure affiche, UQAR, campus de Lévis.
- Ruel, J., Moreau, A. et Bourdeau, L. (2008, 3 novembre). *Une démarche concertée pour planifier une entrée scolaire de qualité!* Présentation par affiche dans le cadre du Forum International SAS² : Célébrer le dialogue, Université Carleton, Ottawa.

Présentations – conférencier invité

- Rodier, S, Coggins, P., Gagnon, S., Montreuil, L.J., St-Jacques, L. et Riopel, D. (2008, 14 mars) *Des représentants du Mouvement des Personnes d'Abord de Maniwaki «Qui parlent à la première personne»* Conférence d'ouverture Colloque de la Semaine québécoise de la déficience intellectuelle à l'Université du Québec en Outaouais.

- Rodier, S, Coggins, P., Fournier, S., Gagnon, S., Lafontaine, M., Montreuil, L, J., St-Jacques, L. et Riopel, D. (2009, 11 septembre). *J'ai le droit de dire : «Non»!* Conférence lors du colloque de la Fédération des Mouvements Personne D'Abord « Au delà des apparences, croyez en nos forces et nos compétences ».
- Ruel, J. (2008, 13 novembre). *Des services spécialisés et inclusifs : contradiction, utopie ou engagement?* Conférence d'ouverture à la Table ronde des professionnels des CRDITED...Vers l'inclusion, Gatineau.
- Ruel, J. (2008, 2 mai). *Pourquoi la collaboration et le partenariat?* Conférence sur invitation présentée au «Forum Bâtir des complicités : Partenariat et inclusion en milieu de garde de l'enfant vivant des situations de handicap», Organisme J'me fais une place en garderie, Université du Québec à Montréal.
- Ruel, J. (2010 - 30 avril). *La transition vers le préscolaire : une responsabilité à partager.* Conférencière invitée. Colloque régional sur l'importance de la mobilisation pour une entrée scolaire réussie, St-Georges.
- Ruel, J. et Moreau, A. C. (2009, 10 - 11 novembre). Chercheurs invités, conférenciers et personnes ressources à l'atelier « J'ai 4-5 ans et je me prépare pour ma première rentrée scolaire » dans le cadre de la Rencontre nationale des gestionnaires de l'éducation, Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec.

Organisation de colloques scientifiques

- Kalubi, J.-C. et Ruel, J. (2011 - 12 mai). *Identité professionnelle et développement de la spécialisation : quelles pratiques et quels dispositifs de formation?* Colloque scientifique organisé dans le cadre du 79^{ième} Congrès de l'ACFAS du 9 au 13 mai 2011, Université de Sherbrooke et Université Bishop's, Sherbrooke.
- Moreau, A. C. et Ruel, J. (2008, 9 mai). *Transitions en contexte éducatif inclusif : Où en sommes-nous?* Colloque scientifique organisé dans le cadre du 76e congrès de l'Acfas du 5 au 9 mai 2008, Québec.
- Moreau, A. C. et Ruel, J. (2010, 10 mai). *Littératie et société inclusive : enjeux, recherches et intervention.* Colloque scientifique organisé dans le cadre du 78^{ième} Congrès de l'ACFAS du 10 au 14 mai 2010, Université de Montréal, Montréal.
- Ruel, J. et Dionne, C. (2009, 14 mai). *Les services spécialisés à l'enfance : logique de l'évaluation aux pratiques d'intervention.* Colloque scientifique organisé dans le cadre du 77e Congrès annuel de l'Acfas du 11 au 15 mai 2009, Université d'Ottawa, Ottawa.

DOCUMENT 21



**CADRE DE RÉFÉRENCE
SUR L'ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE
AU PAVILLON DU PARC**

*Direction du développement,
de la qualité et de la recherche*

12 AVRIL 2010

Direction et coordination des travaux :

Mona Mercier, Directrice du développement, de la qualité et de la recherche, Pavillon du Parc

Rédaction :

Geneviève Saulnier, Agente de planification, de programmation et de recherche, Pavillon du Parc

Collaboration à la rédaction :

Anick Malette, Spécialiste en procédés administratifs, Pavillon du Parc

Lucie Leclair-Arvisais, Agente de planification, de programmation et de recherche, Pavillon du Parc

Mona Mercier, Directrice du développement, de la qualité et de la recherche, Pavillon du Parc

Mise en page :

Dominique Rouleau, Agente administrative, Pavillon du Parc

Infographie :

Mélanie Rousseau, Agente d'information, Pavillon du Parc

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2010
Bibliothèque et Archives Canada, 2010

ISBN 978-2-921839-20-4 (version pdf)

© Pavillon du Parc

Le présent cadre de référence consiste à soutenir l'exercice d'application de l'évaluation au Pavillon du Parc.

Dans un contexte d'amélioration continue de la qualité, la mise en place d'un tel cadre s'avère pertinent et nécessaire afin d'établir les objectifs, les paramètres et le processus qui encadrent la démarche et les pratiques d'évaluation entreprises par l'établissement.

TABLE DES MATIÈRES

1. CONTEXTE.....	3
2. L'ÉVALUATION GLOBALE ET INTÉGRÉE COMME CADRE DE RÉFÉRENCE À LA DÉMARCHE D'ÉVALUATION AU PAVILLON DU PARC	4
2.1 La définition de l'évaluation	4
2.2 Les préoccupations sous-jacentes à l'évaluation	4
2.3 Les finalités de l'évaluation	5
2.4 L'évaluation de « l'intervention » comme notion centrale	6
2.5 Les types d'intervention	6
2.6 La modélisation de l'intervention : un préalable essentiel	6
3. LE MODÈLE D'ÉVALUATION RETENU.....	9
3.1 Les types d'évaluation	11
3.1.1 L'évaluation normative	11
3.1.1.1 L'évaluation normative dans le cadre de l'agrément.....	11
3.1.2 La recherche évaluative.....	13
3.1.2.1 L'évaluation de l'implantation.....	13
3.1.2.2 L'évaluation stratégique	14
3.1.2.3 L'évaluation ou l'analyse logique	14
3.1.2.4 L'évaluation des effets.....	15
3.1.2.5 L'évaluation de l'efficacité	15
3.1.2.6 L'évaluation de la production	15
4. LES MISES EN GARDE : DANGERS POTENTIELS DE L'ÉVALUATION	16
5. LE PROCESSUS D'ÉVALUATION.....	18
5.1 La clarification et la formulation du mandat d'évaluation	18
5.1.1 Définir l'orientation de l'évaluation.....	18
5.2 La planification de l'évaluation	18
5.3 La réalisation de l'évaluation	18
5.4 L'utilisation des résultats	19
5.5 Le bilan de l'utilité de l'évaluation.....	19
6. LES CONDITIONS DE RÉUSSITE	20
7. CONCLUSION	21
8. BIBLIOGRAPHIE.....	22
ANNEXES	23
ANNEXE 1 : CADRE D'APPLICATION DU MODÈLE D'ÉVALUATION GLOBAL ET INTÉGRÉ.....	24
ANNEXE 2 : EXEMPLE D'APPLICATION DU MODÈLE D'ÉVALUATION GLOBAL ET INTÉGRÉ	25
ANNEXE 3 : LISTE DES FIGURES.....	30

1. CONTEXTE

L'évaluation des interventions est une pratique organisationnelle essentielle appelée à jouer un rôle stratégique au Pavillon du Parc.

Par l'utilisation d'une série d'outils et d'instruments, l'évaluation permet, de façon systématique et objective, de rendre compte de l'élaboration, de l'implantation, de la pertinence, du rendement et de l'impact et plus largement, de la performance des services, des interventions et des programmes d'une organisation.

Le présent cadre de référence a donc pour but de favoriser la compréhension des principes et des objectifs sur lesquels repose l'évaluation et tend également à faciliter l'intégration des processus d'évaluation dans les pratiques professionnelles et organisationnelles, en y précisant les modalités sous-jacentes à son application.

Plus spécifiquement, ce cadre de référence vise à :

- Proposer une démarche qui repose sur un modèle global et intégré de l'évaluation, tant pour l'évaluation de la planification stratégique que pour les autres services de l'établissement ;
- Présenter les différents principes et composantes sur lesquels repose l'évaluation au Pavillon du Parc ;
- Clarifier les différents types d'évaluation ;
- Identifier les principaux obstacles et écueils relatifs à la démarche évaluative ;
- Expliciter les différentes étapes du processus d'évaluation retenu.

2. L'ÉVALUATION GLOBALE ET INTÉGRÉE COMME CADRE DE RÉFÉRENCE À LA DÉMARCHE D'ÉVALUATION AU PAVILLON DU PARC

Inspiré du modèle développé par Brousselle, Champagne, Contandriopoulos et Harz. (2009)

2.1 La définition de l'évaluation

La notion « d'évaluation » revêt plusieurs sens selon les individus, les disciplines professionnelles et les écoles de pensée. Certains l'assimilent à la recherche, alors que d'autres la voient surtout comme un aspect de l'administration.

Les définitions de l'évaluation sont très nombreuses. La démarche évaluative préconisée par le Pavillon du Parc est largement inspirée des travaux de Contandriopoulos et coll. (2005) qui portent sur l'évaluation dans le domaine de la santé et des services sociaux. Selon l'auteur :

« Évaluer consiste fondamentalement à porter un jugement de valeur sur une intervention en mettant en œuvre un dispositif capable de fournir des informations scientifiquement valides et socialement légitimes sur cette intervention ou sur n'importe laquelle de ses composantes. L'objectif étant de faire en sorte que les différents acteurs concernés, dont les champs de jugement sont parfois différents, soient en mesure de prendre position sur l'intervention pour qu'ils puissent construire, individuellement ou collectivement, un jugement susceptible de se traduire en actions. » Contandriopoulos (2009).

Les informations produites par une évaluation peuvent résulter de la comparaison entre des observations et des normes, ce qui est entendu par **l'évaluation normative** ou s'élaborer à partir d'une démarche scientifique ou de causalité, entendue comme la **recherche évaluative**.

Plusieurs critères de jugement peuvent être utilisés par les différents acteurs concernés par la démarche évaluative, à savoir : la pertinence, le bien-fondé, la qualité, les modalités de production, les effets ou les coûts d'une intervention.

2.2 Les préoccupations sous-jacentes à l'évaluation

Les différents acteurs œuvrant au Pavillon du Parc utilisent fréquemment des méthodes et des procédures d'évaluation, notamment lorsqu'ils valident un diagnostic, lorsqu'ils répondent à des questions concernant les besoins des usagers, lorsqu'ils consultent les partenaires, lorsqu'ils analysent une demande budgétaire, lorsqu'ils embauchent du personnel. Ces processus d'évaluation, bien qu'informels, sont adéquats pour guider la prise de décision et évaluer les résultats dans un court laps de temps.

Toutefois, lorsque l'étendue des décisions et des objectifs à atteindre augmente, l'emploi de procédures d'évaluation formelles et rigoureuses est nécessaire. En effet, dans un contexte d'augmentation de la clientèle, de complexité des problématiques, d'apparition de nouvelles réalités sociodémographiques (vieillesse de la population, diversité culturelle), de variété, de hiérarchisation¹ des services et de limitation des ressources, une démarche évaluative rigoureuse, systématique et méthodique est

¹ La hiérarchisation des services vise à garantir une meilleure complémentarité des services et à faciliter le cheminement de l'utilisateur entre les services de première, de deuxième (services spécialisés) et de troisième ligne (services ultra spécialisés).

indispensable. Pour le Pavillon du Parc, l'évaluation doit alors être conçue comme un outil incontournable à la programmation de l'intervention elle-même, à sa mise en œuvre et à son amélioration continue.

Enfin, dans toutes les sphères d'activités de l'établissement, l'évaluation livre une information utile, crédible et objective dans le but d'apprécier, en cours d'exécution ou au terme d'une intervention, la pertinence, les effets et la rentabilité de celle-ci.

2.3 Les finalités de l'évaluation

Au Pavillon du Parc, l'évaluation vise plus spécifiquement plusieurs objectifs décrits ici en termes de finalités :

- Aider à la planification et à l'élaboration d'une intervention en démontrant sa pertinence (**Finalité stratégique**, OMS 1981). Par exemple, l'analyse de l'utilisation du 911, pour une clientèle présentant des troubles graves du comportement ;
- Fournir de l'information pour améliorer une intervention en cours de route (**Finalité formative**, Scriven 1967). Par exemple, l'analyse pertinente des chutes en matière de gestion des risques ;
- Déterminer les effets d'une intervention et décider s'il faut la maintenir, la transformer ou l'interrompre (**Finalité sommative**, Conseil scientifique de l'évaluation, 1996). Par exemple, l'évaluation de l'implantation de services spécialisés en déficience intellectuelle et trouble envahissant du développement offerts en groupe, l'évaluation de l'implantation de la planification stratégique ;
- Soutenir la consolidation et le développement des pratiques exemplaires et novatrices (**Finalité novatrice**, Saulnier & Mercier, 2009). Par exemple, apprécier les interventions comportementales intensives (ICI) et les interventions précoces intensives (IPI) ;
- Favoriser l'atteinte de normes d'excellence (**Finalité normative**, Centre canadien de leadership en évaluation, 2009). Par exemple, actualiser la démarche d'accréditation d'un établissement selon les normes fixées par Agrément Canada.
- Utiliser le processus d'évaluation comme un levier pour transformer une situation injuste ou problématique. L'évaluation vise alors l'amélioration du bien-être collectif (**Finalité transformatrice**, Contandriopoulos 2009). Par exemple, l'analyse d'une plainte par la commissaire aux plaintes et à la qualité ;
- Contribuer à l'avancement des connaissances empiriques sur l'intervention comme la construction et la validation des normes (**Finalité fondamentale**, Conseil scientifique d'évaluation 1996). Par exemple, l'évaluation des programmes d'intervention IPI-ICI chez les enfants présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement du groupe 0-5ans au Pavillon du Parc.

Ultimement et quelles que soient les questions auxquelles elle tente de répondre et les finalités qu'elle vise, l'évaluation au Pavillon du Parc doit : **Aider à la prise de décision et viser l'amélioration continue de la qualité.**

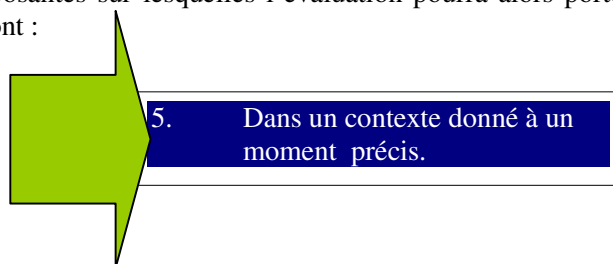
2.4 L'évaluation de « l'intervention » comme notion centrale

Afin qu'il puisse s'appliquer à pratiquement toutes les activités organisées et menées par le Pavillon du Parc, le terme « intervention » est délibérément pris au sens large.

« Une intervention peut se concevoir comme un système organisé d'actions visant, dans un contexte donné et une période de temps précise, à modifier le cours prévisible d'un phénomène pour corriger une situation problématique. » Contandriopoulos (2007).

Cette intervention est caractérisée par cinq composantes sur lesquelles l'évaluation pourra alors porter. Ces différentes composantes d'une intervention sont :

1. Les ressources ;
2. Les services, les biens ou les activités ;
3. Les objectifs ;
4. Les effets ;



2.5 Les types d'intervention

De plus, considérant que les interventions sont le produit d'interactions entre les différentes composantes et avec les éléments du contexte à un moment précis, le Pavillon du Parc a retenu de les classer selon différents types, à savoir :

- Des **politiques** (politique de soutien aux personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement) ;
- Des **organisations** (le Pavillon du Parc, l'une de ses directions ou de ses ressources ou encore, un organisme partenaire) ;
- Des **protocoles de soins de santé et de services sociaux** (une offre de service, un processus clinique, des standards de pratique) ;
- Des **activités cliniques** (services directs aux clients, évaluation des besoins, plans d'intervention) ;
- Des **programmes** (programme socioprofessionnel, programme d'hébergement) ;
- Des **techniques** (un logiciel de gestion d'informations clientèle comme le SIPAD, du matériel éducatif comme la Sexo-Trousse ou d'intervention comme la Carte routière) ;
- Un **dispositif d'évaluation** (protocole d'évaluation de la satisfaction de la clientèle).

2.6 La modélisation de l'intervention : un préalable essentiel

La modélisation de l'intervention doit précéder la démarche d'évaluation. En effet, pour évaluer une intervention, il importe de commencer par en établir le modèle logique. La construction d'un modèle logique explicite, dès la programmation des interventions, permet de poser les bonnes questions et d'identifier les résultats qui seront à évaluer. Ce modèle logique se prête bien également à l'évaluation de l'implantation puisqu'il permet d'apprécier l'écart entre l'intervention telle qu'elle avait été prévue et celle qui est effectivement implantée.

« Modéliser », c'est donc mettre au jour l'ensemble des hypothèses qui soutiennent les interventions en établissant les liens entre la structure, les ressources et les résultats attendus.

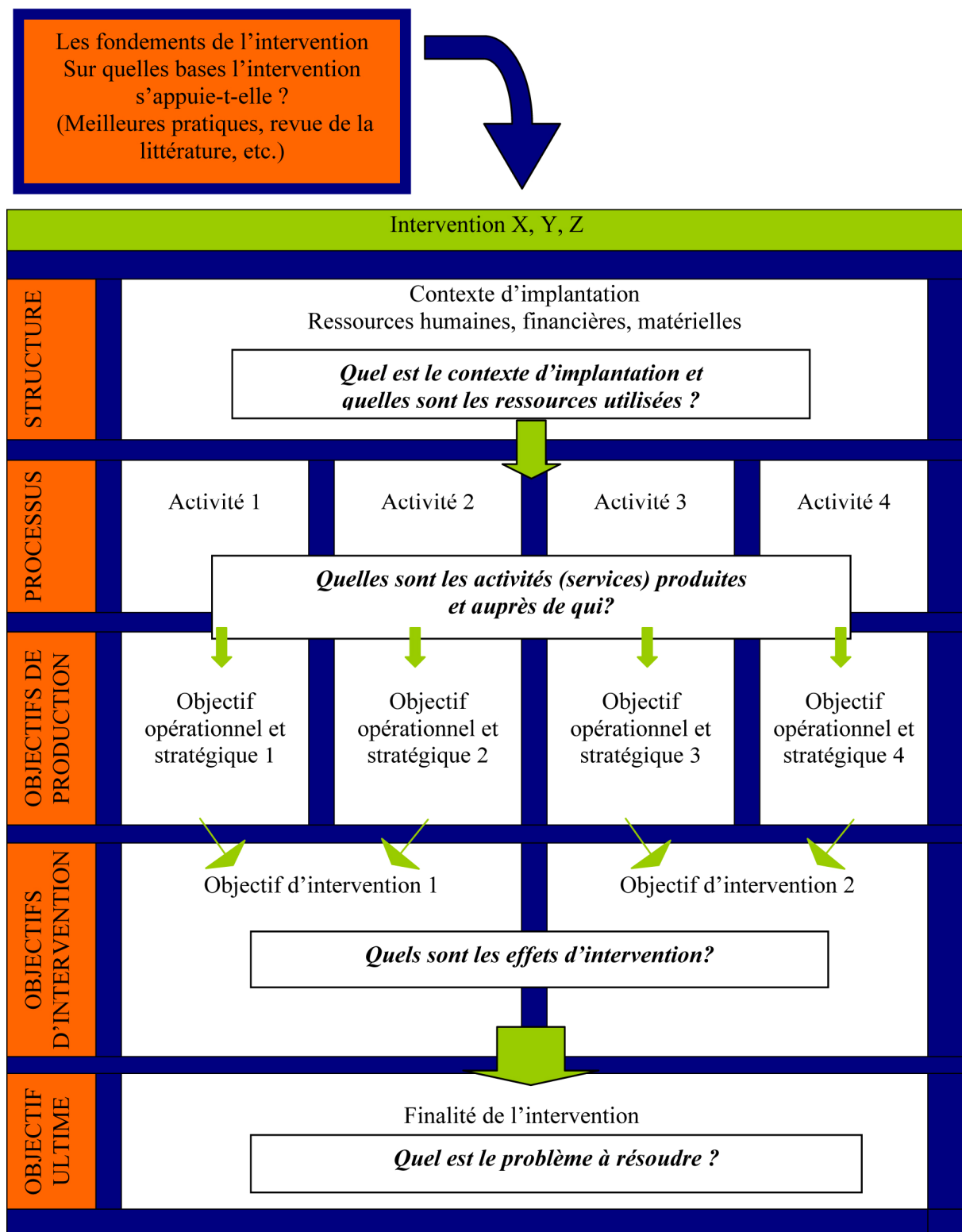
La modélisation permet, en outre, de répondre à certaines questions :

- Quels sont les fondements théoriques de l'intervention ?
 - o Est-elle justifiée par une recension des meilleures pratiques ; comment et sur quelles bases justifions-nous nos choix de mettre en place tel type d'intervention plutôt qu'un autre ?
- Quel est le contexte d'implantation, quelles sont les ressources utilisées ?
- Quelles sont les activités produites et auprès de qui ?
- Quels sont les objectifs opérationnels et stratégiques (en termes de production) ?
- Quels sont les effets de l'intervention (objectif d'intervention court terme) ?
- Quelle est la finalité de l'intervention (objectif d'intervention long terme) ?

En répondant à l'ensemble de ces questions, la modélisation de l'intervention fournit alors un cadre permettant de voir l'ensemble des composantes d'une intervention et permet de choisir laquelle de ces composantes nous souhaitons évaluer et de décider quel type d'évaluation s'y prêtera le mieux.

La figure 1 qui suit illustre les composantes d'un modèle logique opérationnel.

Figure 1 - La modélisation de l'intervention : Le modèle logique opérationnel



Le modèle logique opérationnel adopté par le Pavillon du Parc est inspiré du modèle présenté par Brousselle, A. et al. (2009) : L'évaluation. Concepts et méthodes.

3. LE MODÈLE D'ÉVALUATION RETENU

Le modèle d'évaluation adopté par le Pavillon du Parc est inspiré des travaux de Brousselle, Champagne, Contandriopoulos et Hartz. (2009). Les motifs ayant présidé au choix de ce modèle reposent sur les considérations suivantes :

- Les particularités d'un modèle propre à l'appréciation des interventions dans le champ spécifique de la santé et des services sociaux ;
- Son caractère novateur en recherche évaluative et en appréciation normative ;
- La richesse du modèle quant à l'étendue des possibilités d'évaluation au regard des différentes dimensions de l'intervention.

Non seulement ce modèle permet de répondre à une série de questions quant à l'implantation, aux effets, à l'efficience, à la productivité, etc. d'une intervention, il permet également de définir le type d'évaluation qu'il convient de retenir. Il met ainsi à l'avant-plan les différentes dimensions d'une intervention et les types d'évaluation qui leur sont associés.

Chaque type d'évaluation offre une appréciation différente de l'une des composantes de l'intervention. Bien que chacun des types d'évaluation puisse être effectué isolément, il y a toutefois des avantages à procéder selon une séquence logique. Les besoins des usagers, les normes et les ressources disponibles constituent la matière première sur laquelle s'élaborent les programmes et ne sauraient être négligés. En effet, le Pavillon du Parc ne peut planifier adéquatement une intervention sans évaluer d'abord les besoins qu'elle devra satisfaire et peut difficilement tirer des conclusions sur l'efficacité d'une intervention, sans en avoir préalablement apprécié son implantation. De façon générale, le type d'évaluation retenu variera selon de nombreux facteurs tels que le stade de développement de l'évaluation, les ressources disponibles, le besoin d'information pour la prise de décision, etc.

À cet égard, il importe de se rappeler que toute démarche d'évaluation, bien qu'imparfaite en matière de résultats, ne peut être considérée comme une vérité éternelle, mais comme un constat sujet à modification ; elle est donc susceptible d'être remplacée éventuellement par de meilleures.

En outre, peu importe le type d'évaluation retenu, celui-ci permet de constater qu'aucune intervention à évaluer ne peut être réglée une fois pour toutes. Cependant, la richesse qu'elle aura générée en termes de mise en commun de multiples réflexions d'intervenants et d'une position perfectible à prendre, face à une intervention de l'établissement, en aura valu toute sa grandeur, en matière de pertinence.

Conformément au modèle d'évaluation retenu, le Pavillon du Parc compte déployer une démarche d'appréciation au sein des différentes directions de l'établissement.

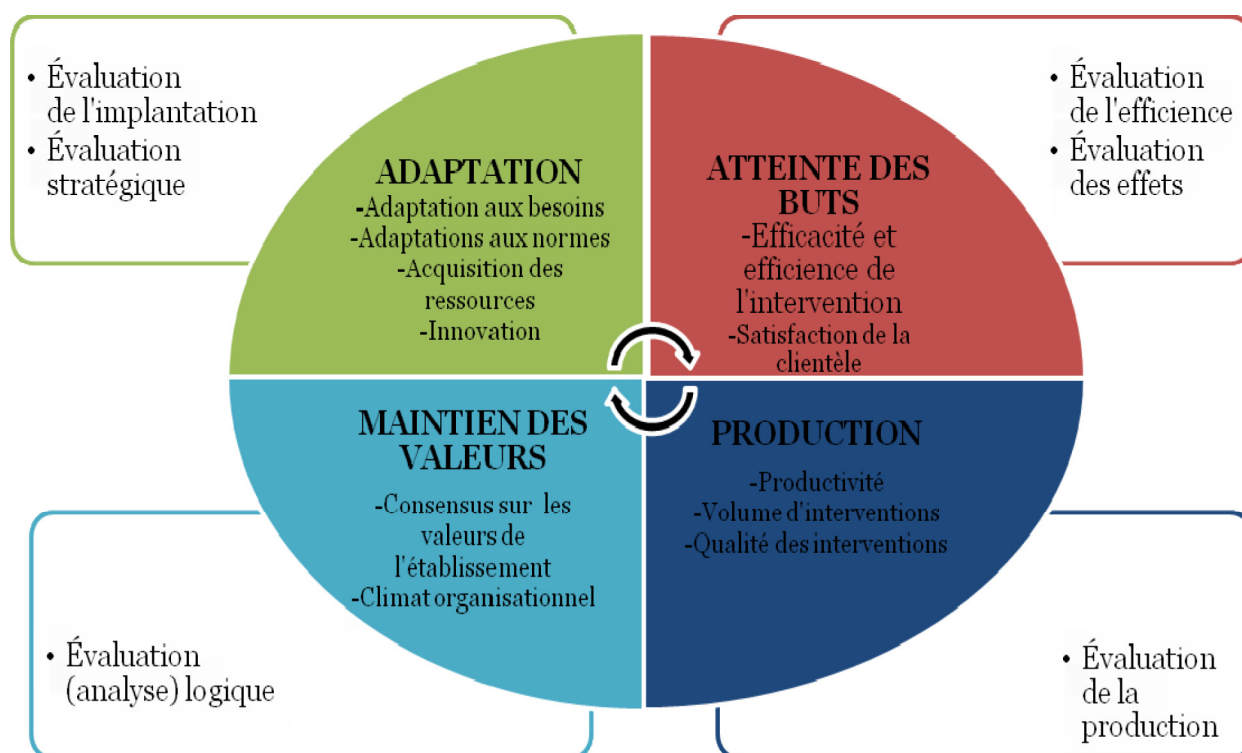
En ce qui concerne le secteur clinique, ce dernier sera évalué par parcours de vie, à savoir : petite enfance, enfance-adolescence, transition-adulte, adulte, personne vieillissante.

Le modèle d'évaluation globale et intégré qui suit (voir figure 2) expose les différents types d'évaluation en lien avec les différentes dimensions de l'intervention.

En effet, le Pavillon du Parc, comme tout système organisé d'action complexe, pour être performant, doit donc en permanence assumer quatre grandes fonctions, pour maintenir son existence et se développer, Brousselle et coll. (2009) :

- Fonction « adaptation » : permet au système de tirer des ressources dans son environnement (ressources matérielles, techniques, humaines, intellectuelles, etc.), de s'ajuster aux changements de l'environnement (apprentissage, innovation, créativité, réponse aux besoins, etc.) et de modifier son environnement.
- Fonction « maintien des valeurs » : préserve le sens et le maintien des valeurs du système et le climat organisationnel.
- Fonction « atteinte des buts » : manifeste la rationalité de l'intervention et donc, l'atteinte des cibles favorisées.
- Fonction « production » : transforme les intrants (issus de l'environnement) en extrants (retournés à l'environnement). La mobilisation de ressources (pas acquises dans l'environnement) tout en contribuant à l'atteinte des buts du système.

Figure 2 - Le modèle d'évaluation global et intégré : dimensions de l'intervention et types d'évaluation



Conformément au modèle retenu, le sous-chapitre qui suit consiste à documenter de manière spécifique chaque type d'évaluation.

3.1 Les types d'évaluation

Le modèle d'évaluation préconisé au Pavillon du Parc est fondé sur deux types d'évaluation :

- L'évaluation normative ;
- La recherche évaluative.

3.1.1 L'évaluation normative

L'évaluation normative est l'activité par laquelle on cherche à savoir si une intervention correspond aux attentes. Elle consiste à porter un jugement sur les structures (l'organisation et les ressources), les processus (les services et biens produits) et les résultats de l'intervention en regard de certaines normes. Comme déjà précisé, l'appréciation des normes effectuée dans le cadre de l'agrément est un excellent exemple d'évaluation normative.

L'évaluation normative pose trois grandes questions :

- Les ressources sont-elles adéquates pour obtenir les résultats visés ?
- Les services sont-ils adéquats pour obtenir les résultats visés ?
- Les résultats obtenus correspondent-ils à ceux qui étaient visés ?

3.1.1.1 L'évaluation normative dans le cadre de l'agrément

L'agrément est un processus qu'utilisent les organismes de santé et de services sociaux pour évaluer et améliorer la qualité de leurs services. Le processus comprend un examen des activités et des services quotidiens par rapport à des normes d'excellence. Celles-ci trouvent leur fondement dans les meilleures pratiques issues de la recherche.

Les normes s'appliquant au Pavillon du Parc sont les suivantes :

Gouvernance durable	Permet d'évaluer le <u>fonctionnement de la gouvernance</u> par rapport à des normes d'excellence touchant, notamment : • l'élaboration de la mission ; • la collecte et l'utilisation de l'information ; • le développement de l'organisme ; • les partenariats ; • la reddition de comptes.
Efficacité organisationnelle	Permet d'évaluer la qualité des services par rapport à des normes d'excellence en <u>matière de gestion</u> . Elle vient préciser les exigences en matière de prise de décision, de gestion administrative et de ressources pour atteindre l'efficacité.
Prestation de services aux personnes présentant des déficits sur le plan du développement	Permet d'évaluer la <u>qualité des services cliniques</u> au Pavillon du Parc en s'appuyant sur les six clés du succès suivantes : • le leadership clinique ; • le capital humain ; • les processus cliniques ; • la circulation de l'information ; • le rendement ; • la recherche.

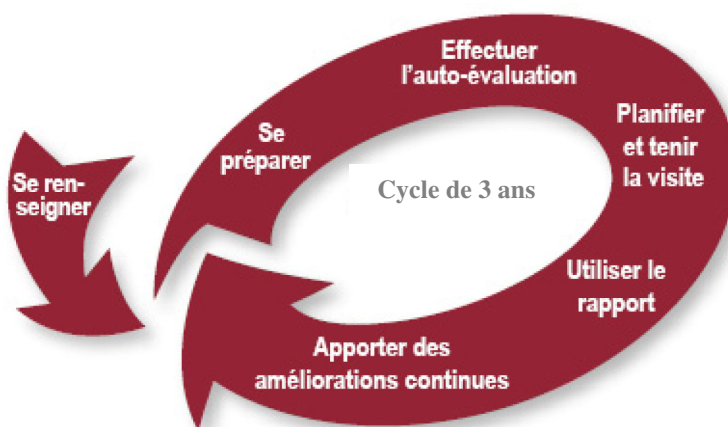
Le programme Qmentum est utilisé par une multitude d'établissements de services de santé et services sociaux, des grands organismes régionaux complexes aux organismes communautaires et aux établissements offrant des soins de longue durée. Conformément à l'article 107.1 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux, il s'agit d'un processus obligatoire qui permet d'observer dans quelle mesure la gestion de la qualité est appliquée dans l'établissement. L'évaluation normative permet donc de vérifier si l'amélioration de la qualité fait l'objet d'un processus continu. C'est également l'occasion, pour les établissements agréés ou en voie de l'être, de s'autoévaluer et de déterminer les efforts qui seront nécessaires afin d'améliorer les services et atteindre le niveau d'excellence souhaité.

Plus spécifiquement, l'évaluation normative dans une démarche d'agrément consiste à utiliser différentes modalités en la matière, à savoir :

- Questionnaires ayant pour but d'évaluer la qualité de vie au travail et la sécurité des usagers ;
- Observation directe pour évaluer la conformité aux normes et aux critères ;
- Recherche documentaire (utilisation de traceurs cliniques et administratifs).

Ce processus d'évaluation normative suit ainsi un cycle de trois ans. L'établissement recueille d'abord l'information requise. Ensuite, il complète une autoévaluation et se prépare à la visite d'agrément. Les données recueillies par l'entremise des sondages et de la visite d'agrément sont nécessaires afin d'établir un plan d'amélioration continue de la qualité et de l'efficacité organisationnelle (figure 3).

Figure 3 – Processus d'évaluation normative dans une démarche d'agrément



Somme toute, conformément au modèle d'évaluation global et intégré préconisé au Pavillon du Parc, l'évaluation normative retenue par Agrément Canada concorde à tout point de vue avec ce dernier modèle, et ce, en vue de s'assurer que l'établissement :

- S'adapte au milieu (réf. adaptation au milieu) ;
- Crée une infrastructure permettant d'obtenir des résultats positifs (réf. atteinte des buts) ;
- Tient des systèmes d'information clinique accessibles et efficaces (réf. atteinte des buts) ;
- Attribue les ressources d'une façon appropriée (réf. atteinte des buts) ;
- Investit dans la prestation de services de qualité (réf. production de services de qualité) ;

- Fournit des services sûrs et appropriés (réf. production de services de qualité) ;
- Évalue la qualité des services (réf. production de services de qualité) ;
- Renforce sa culture et ses valeurs (réf. maintien des valeurs) ;
- Favorise la participation proactive des employés (réf. maintien des valeurs).

3.1.2 La recherche évaluative

FONCTION « ADAPTATION »

3.1.2.1 L'évaluation de l'implantation

L'évaluation de l'implantation consiste à étudier les relations entre une intervention et son contexte durant sa mise en œuvre. Elle vise à apprécier comment, dans un contexte donné, une intervention provoque des changements et permet de mieux cerner les facteurs qui facilitent ou compromettent l'implantation d'une intervention. À titre indicatif, l'évaluation de l'implantation pose certaines questions, à savoir :

Évaluation des besoins et de la faisabilité

- Quels sont les besoins de la clientèle ciblée ?
- Quelles interventions ont déjà été réalisées pour répondre aux besoins de la clientèle ?
- Quels ont été les principaux obstacles à l'implantation de ces interventions ?
- Qu'apprend-on sur les meilleures pratiques, à partir des interventions déjà implantées ?
- Quelles sont les ressources nécessaires pour implanter une intervention efficace ?

Planification et conception du programme

- Quelle est la modélisation de l'intervention (son modèle logique) ?
- Le contexte d'implantation favorise-t-il la mise en œuvre de l'intervention ?
- Quels aspects de la conception de l'intervention faut-il modifier pour obtenir les résultats attendus dans ce contexte d'implantation particulier ?

Opérationnalisation

- L'intervention rejoint-elle la clientèle ciblée ?
- Est-ce qu'une partie de la clientèle quitte l'intervention ou la refuse ? Pourquoi ?
- L'intervention est-elle implantée selon les prévisions ?
- L'intervention produit-elle les résultats attendus ?
- Quels sont les obstacles à l'implantation ?
- Quelles sont les différences entre les différents milieux d'intervention ?

Amélioration de l'intervention

- L'intervention atteint-elle ses objectifs d'implantation et de production ?
- La clientèle reçoit-elle les bénéfices attendus ?
- L'intervention produit-elle des résultats non prévus ?

- Des événements internes ou externes affectent-ils l'intervention ?
- Quelles sont les forces et les faiblesses de l'intervention ?
- Quelles sont les différences entre les divers milieux d'implantation en ce qui concerne les points forts et points faibles de l'intervention ? Comment expliquer ces différences ?
- Qu'est-ce qui devrait être amélioré ?
- Les moyens mis en œuvre pour améliorer l'intervention fonctionnent-ils ?

3.1.2.2 L'évaluation stratégique

L'évaluation stratégique vise à déterminer la pertinence d'une intervention, c'est-à-dire est-ce que les objectifs visés par l'intervention sont en adéquation avec le problème à résoudre. Cette évaluation peut être effectuée à n'importe quelle étape d'une évaluation, car elle s'intègre à un exercice qui vise à s'assurer que l'intervention est toujours pertinente. Le jugement permettra de décider s'il est important de reconduire l'intervention, ou encore, s'il faut la recentrer autour de nouvelles cibles. L'évaluation stratégique sert essentiellement à remettre en question la pertinence d'une intervention. Enfin, pour évaluer la pertinence d'une intervention, il faut poser des questions telles :

- L'intervention en place est-elle toujours nécessaire ?
- Les objectifs sont-ils pertinents ?
- Les objectifs peuvent-ils être atteints ?
- Cette intervention doit-elle être maintenue, compte tenu du mandat de l'organisation, des programmes existants ou d'autres facteurs qui l'influencent ?

FONCTION « MAINTIEN DES VALEURS »

3.1.2.3 L'évaluation ou l'analyse logique

L'évaluation ou l'analyse logique suit l'évaluation stratégique. Elle vise à déterminer le bien-fondé du modèle théorique qui sous-tend l'intervention. Cependant, il arrive très souvent que les interventions ne reposent pas sur des fondements théoriques explicites et l'analyse logique vient alors combler cette lacune. L'évaluation détermine alors s'il y a adéquation entre les objectifs de l'intervention et les moyens mis en œuvre pour les atteindre. Plus globalement, l'analyse logique détermine si l'adéquation entre l'intervention et sa mise en œuvre permet de répondre à la mission de l'établissement. En répondant à sa mission, par le biais d'interventions qui reposent sur des fondements théoriques explicites, le Pavillon du Parc vise ainsi à maintenir et à promouvoir les valeurs inscrites au cœur de sa mission.

Pour réaliser l'analyse logique d'une intervention et porter un jugement sur son bien-fondé, il faut poser des questions telles :

- Quels sont les types d'intervention qui permettent de résoudre le problème ?
- L'intervention est-elle réalisable ?
- Les activités sont-elles suffisantes pour atteindre les objectifs ?
- Est-ce que cette intervention mise en place permet de répondre à la mission de l'établissement ?

Afin de permettre une évaluation plus exhaustive de la fonction « maintien des valeurs », le Pavillon du Parc développera une série d'outils d'évaluation de type qualitatif. Cette évaluation devrait permettre de rendre compte du climat de travail, du développement et du maintien des valeurs qui animent l'établissement ainsi que du bien-être général et de la satisfaction au travail de ses employés.

FONCTION « ATTEINTE DES BUTS »

3.1.2.4 L'évaluation des effets

L'évaluation des effets porte sur les relations causales entre une intervention et ses effets. Deux différences majeures distinguent l'évaluation des effets de l'évaluation normative des résultats. Premièrement, l'évaluation des effets s'intéresse à l'ensemble des effets possibles d'une intervention alors que l'évaluation normative se penche seulement sur les effets recherchés par l'intervention. Deuxièmement, l'évaluation des effets porte sur la relation de causalité entre l'intervention et les effets, alors que l'appréciation normative se contente de comparer les effets observés aux résultats attendus.

3.1.2.5 L'évaluation de l'efficacité

L'évaluation de l'efficacité met en relation les coûts et les effets des différentes interventions de façon à déterminer quelles allocations sont les plus efficaces. Contrairement à l'efficacité, le concept d'efficacité n'a de sens que par comparaison. L'efficacité est donc toujours relative. L'évaluation de l'efficacité repose donc sur la comparaison d'au moins deux interventions. Ce type d'évaluation peut être mené selon plusieurs perspectives (celle de l'utilisateur, de l'organisation, du ministère concerné). Voici quelques questions qui peuvent baliser l'évaluation de l'efficacité :

- Quels sont les coûts et les résultats de l'intervention ?
- L'évaluation compare quelles interventions ? (Qui fait quoi, où, à quelle fréquence) ?
- Quel point de vue est adopté (clients, organisation, partenaire) ?
- L'efficacité de l'intervention a-t-elle été établie (par le biais d'une recension des meilleures pratiques) ?
- Les coûts et les effets de chacune des interventions ont-ils été identifiés ?
- A-t-on examiné les différents points de vue pertinents (clients, organisation, partenaires) ?

FONCTION « PRODUCTION »

3.1.2.6 L'évaluation de la production

L'évaluation de la production porte sur deux aspects : la productivité et la qualité. La productivité porte sur les relations entre le volume des interventions réalisées et les ressources utilisées pour leur production, et ce, afin d'atteindre des buts. Conformément aux huit dimensions retenues au « Cadre de gestion structurée et intégrée de la qualité » au Pavillon du Parc (2009), celle-ci porte sur :

- L'accent sur la population ;
- L'accessibilité ;
- La sécurité ;
- L'efficacité ;

- Les services centrés sur la personne ;
- Le milieu de travail ;
- L'efficacité ;
- La continuité des services.

De plus, l'évaluation de la production contribue non seulement à l'évaluation des interventions, mais aussi à leur conception, leur planification, leur mise en œuvre et leur amélioration continue. Enfin, l'évaluation de la production pose notamment les questions suivantes :

- Quels sont les besoins, les services et les ressources ?
- Quelle est la productivité des ressources ?
- Quelle est l'accessibilité aux services ?
- Quelle est l'intensité des services ?
- Quelle est la pertinence des services ?
- Quelle est la continuité des services ?

Au terme de cette présentation des différents types d'évaluation et conformément au modèle d'évaluation global et intégré retenu, l'annexe 1 présente le cadre d'application du modèle. Puis, à titre indicatif et de manière à transposer, dans l'action, le modèle en question, l'annexe 2 documente l'appréciation des services cliniques régionalisés 0-5 ans (DI) – Programme IPI.

4. LES MISES EN GARDE : DANGERS POTENTIELS DE L'ÉVALUATION

D'un point de vue opérationnel, l'utilisation d'indicateurs et de données soumises à l'évaluation peut engendrer des effets pervers ou des biais que le Pavillon du Parc croit important de prendre en considération et de garder constamment à l'esprit.

Smith (1995), identifie sept types d'effets pervers :

- **Le rétrécissement du champ visuel (tunnel vision).** Mettre trop d'accent sur les phénomènes qui sont quantifiés au détriment des aspects non quantifiés de l'évaluation.
- **La sous-optimisation (suboptimization).** L'utilisation de l'évaluation pour l'application d'objectifs étroits au détriment d'objectifs et de finalités plus larges associés à la mission de l'organisation.
- **La myopie (myopia).** La tendance à mettre l'emphasis seulement sur le court terme.
- **La focalisation des mesures/le déplacement des buts (measure fixation).** Lorsque l'emphasis est mise uniquement sur les mesures de réussite plutôt que sur les objectifs sous-jacents.
- **La déformation (misrepresentation).** La manipulation délibérée des données afin que les résultats déclarés diffèrent des résultats réels.
- **L'interprétation erronée (misinterpretation).** L'interprétation des données étant un exercice complexe, l'évaluateur peut mal interpréter certains faits et faire parvenir aux décideurs une mauvaise analyse des résultats.

- **La paralysie (ossification).** La paralysie organisationnelle occasionnée par un processus d'évaluation trop rigide. Cette paralysie provient de la crainte du risque et de l'absence d'innovation en regard de la démarche d'évaluation.

Aussi, d'un point de vue méthodologique, un des dangers potentiels repose sur les choix de techniques, de méthodes et d'indicateurs qui peuvent induire des biais qui invalident l'évaluation.

Enfin, une autre limite à l'évaluation peut reposer sur le manque de distance de l'évaluateur (ou de l'équipe d'évaluation) par rapport à la démarche d'évaluation. D'une part, l'évaluateur interne a l'avantage de bien connaître le contexte, la mission, les programmes et les services offerts par l'organisation, mais d'autre part, « il peut, inconsciemment, influencer les réponses du participant et donc, à son insu, restreindre le recul épistémologique nécessaire à la démarche. » Mercier (1998).

5. LE PROCESSUS D'ÉVALUATION

Pour mener à bien une évaluation, le Pavillon du Parc a retenu différentes étapes permettant de résumer la démarche évaluative.

5.1 La clarification et la formulation du mandat d'évaluation

5.1.1 Définir l'orientation de l'évaluation

C'est l'étape de définition de la visée, des objectifs et des balises de l'évaluation. Le besoin d'information et le contexte dans lequel s'inscrit le processus d'évaluation sont bien établis. Il s'agit du point de départ de la démarche d'évaluation.

Le mandat doit inclure le contexte et les enjeux dans lesquels s'inscrivent le programme, la problématique qui est à l'origine, les destinataires de l'évaluation, les personnes qui y sont engagées et les tâches, rôles et responsabilités de chacun. La formulation du mandat de l'évaluation doit également faire mention des objectifs visés par celle-ci et l'énoncé des questions auxquelles elle doit répondre. Enfin, les conditions de réalisation du mandat, incluant la durée et les ressources nécessaires, sont également clarifiées.

5.2 La planification de l'évaluation

La planification de l'évaluation permet de répondre aux questions suivantes :

- Pourquoi ?
- Quoi ?
- Comment ?
- Par qui ?
- Quand ?

Ces questions permettent de dégager les points essentiels à la réalisation de l'évaluation. La méthodologie, la nature et l'ampleur des travaux à réaliser sont détaillées dans le cadre d'un plan ou d'un devis d'évaluation. Ce dernier contient notamment :

- la description de la situation ;
- les objectifs poursuivis par l'évaluation ;
- les questions à examiner ;
- l'estimation des ressources nécessaires.

Outre les considérations méthodologiques, la planification de l'évaluation doit prendre en compte la disponibilité des données et les contraintes de temps et de ressources.

5.3 La réalisation de l'évaluation

La réalisation de l'évaluation s'effectue en cinq étapes : le choix des méthodes, l'élaboration des outils de collecte de données, la collecte de données, l'analyse de l'information et la préparation du rapport.

Lorsque la réalisation de l'évaluation exige l'utilisation de renseignements personnels, la collecte de ceux-ci doit se faire dans le respect des règles éthiques.

5.4 L'utilisation des résultats

L'utilisation des résultats de l'évaluation constitue l'aboutissement et la raison d'être de cette démarche. Les conclusions de l'évaluation permettent de mesurer l'écart entre les résultats obtenus et les résultats attendus. L'analyse des données de l'évaluation et les conclusions rendues permettront notamment la prise de décisions dans le cadre de la planification stratégique.

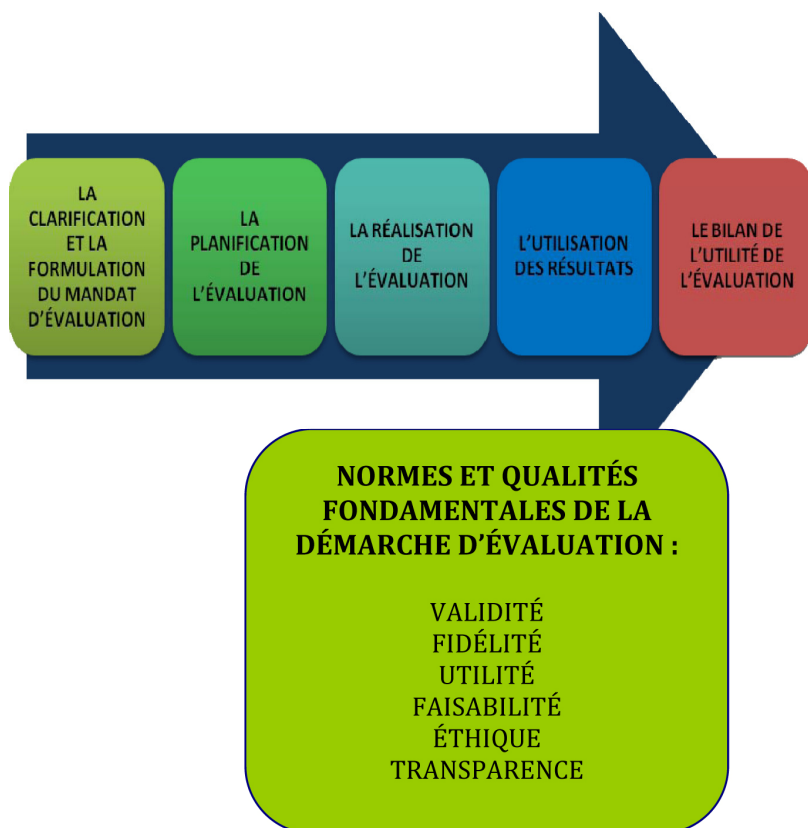
À cet égard, il est important d'intégrer les décisions découlant des conclusions de l'évaluation dans la planification et d'adopter une stratégie de diffusion appropriée qui permettra la mise en œuvre des décisions prises.

5.5 Le bilan de l'utilité de l'évaluation

En dernier lieu, il convient d'examiner jusqu'à quel point l'évaluation aura été pertinente et efficace, c'est-à-dire utile.

Enfin, la figure 4 illustre les différentes étapes relatives au processus d'évaluation.

Figure 4 - Le processus d'évaluation de programme



6. LES CONDITIONS DE RÉUSSITE

Le Pavillon du Parc a retenu certaines conditions qui doivent être mises de l'avant afin que ses démarches d'évaluation soient couronnées de succès. À cet égard, ces conditions gagnantes de l'évaluation sont :

- Surmonter les résistances : favoriser une compréhension partagée de la nature de l'évaluation afin que celle-ci soit considérée comme une fonction intimement liée à la planification et à la réalisation des interventions. Désamorcer les craintes suscitées (contrôle, bureaucratie, complexité méthodologique, etc.).
- Mobiliser les acteurs et favoriser la participation de toutes les personnes concernées par l'évaluation : les membres de la direction et du conseil d'administration, les différents gestionnaires, les intervenants, les partenaires, les clients.
- Évaluer les ressources nécessaires : effectuer une analyse des ressources humaines, matérielles et financières nécessaires à l'évaluation.
- Définir des objectifs clairs : identifier clairement les objectifs de l'évaluation et retenir des indicateurs mesurables en fonction de l'atteinte des résultats escomptés.
- Choisir une méthodologie adéquate : adopter une stratégie, une méthode, des approches et des techniques appropriées à l'environnement professionnel et organisationnel dans lequel se déploient les interventions à évaluer.
- Arrimer l'évaluation à la prise de décisions : intégrer les résultats générés dans le cadre de l'évaluation à la démarche de planification stratégique et à la gestion axée sur les résultats.

7. CONCLUSION

Le présent cadre de référence sur l'évaluation de la performance vient poser les bases du modèle d'évaluation global et intégré retenu par le Pavillon du Parc. Bien qu'il s'agisse d'un cadre à la fois complexe et théorique, celui-ci demeurerait nécessaire pour traduire les intentions quant aux pratiques évaluatives des interventions au sein de l'établissement.

Enfin, le système d'évaluation retenu par le Pavillon du Parc devient donc un instrument efficace et crédible de gouvernance, une occasion unique pour l'apprentissage organisationnel, donnant ainsi une opportunité de bien saisir ce que l'établissement fait, ce qu'il a, ce qui lui manque et ce qu'il peut faire. Nul doute que l'application du présent cadre de référence assure les bases nécessaires pour une révision constante des pratiques, une amélioration continue de la qualité, et ce, dans un contexte d'organisation apprenante.

8. BIBLIOGRAPHIE

Brousselle, A., Champagne, F., Contandriopoulos, A-P. et Hartz, Z. (2009). *L'évaluation : concepts et méthodes*, Québec : Les Presses de l'Université de Montréal.

Centre canadien de leadership en évaluation. (2010). En ligne. <<http://www.lecle.com/fr/>>. Consulté en janvier 2010.

Contandriopoulos, A-P. (2007). *Performance dans le domaine de la santé*, Québec, GRIS, Université de Montréal.

Contandriopoulos, A-P, Champagne F. et coll. (2005). *Un cadre d'évaluation de la performance des systèmes de services de santé Le modèle EGIPSS*, Québec, GRIS, Université de Montréal.

Desrosiers, H. et coll. (1998). *Cadre pratique pour l'évaluation des programmes. Application en promotion de la santé et en toxicomanie*. Québec, Montréal : Comité aviseur sur la recherche et l'évaluation en toxicomanie, RRSSS.

Dubé, N., Maltais, F. et Paquet, C. (1995). *Félicitations pour votre beau programme ! Guide pour bâtir un projet ou un programme*. Québec, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine : Direction de la santé publique, RRSSS.

Gouvernement du Québec. (2002). *L'évaluation de programme. Document destiné aux dirigeants et dirigeantes de ministères et d'organismes*. Québec : Bibliothèque nationale du Québec.

Groupe de recherche interdisciplinaire en santé. (2010). En ligne. <<http://www.gris.umontreal.ca/>>. Consulté en janvier 2010.

Leclerc, B-S., Lemire, L. et Poissant, C. (2000). *La fonction évaluation à la Régie régionale de la santé et des services sociaux de Lanaudière. Cadre de référence pour une démarche participative*. Québec, St-Charles Boromée : Direction de la santé publique, RRSSS.

Marceau, R. (2008). *Problématique, approches d'évaluation et principes d'évaluation de programmes (Module II)*, Québec : Centre de recherche et d'expertise en évaluation, ÉNAP.

Mercier, M. (1998). *Analyse de la démarche d'implantation de la Politique de reconnaissance et de soutien des organismes communautaires de la région de Québec*, RRSSS de Québec.

Mercier, M. (2009). *Cadre de gestion structurée et intégrée de la qualité*, Pavillon du Parc, Gatineau.

Potvin, L. (2009). *L'évaluation et le soutien de l'innovation en santé publique : Les défis de la pratique de l'évaluation d'interventions complexes en santé publique*, Chaire FCRSS-IRSC, Approches communautaires et inégalités de santé, Université de Montréal, Document Powerpoint présenté à l'École d'été des Centres de collaboration nationale pour la santé publique.

Société canadienne d'évaluation. (2010). En ligne. <<http://www.evaluationcanada.ca/>>. Consulté en janvier 2010.

ANNEXES

ANNEXE 1 : CADRE D'APPLICATION DU MODÈLE D'ÉVALUATION GLOBAL ET INTÉGRÉ

Dimensions de l'intervention	Type d'évaluation	Questions
Adaptation	Évaluation de l'implantation	• Quels sont les besoins de la clientèle ciblée ? • L'intervention rejoint-elle la clientèle ciblée ? • Est-ce qu'une partie de la clientèle quitte l'intervention ou la refuse ? Pourquoi ? • L'intervention est-elle implantée selon les prévisions ? • Le contexte d'implantation favorise-t-il la mise en œuvre de l'intervention ? • L'intervention produit-elle les résultats attendus ? • L'intervention produit-elle des résultats non prévus ? • Quelles sont les forces et les faiblesses de l'intervention ? • Quels sont les obstacles à l'implantation • Quelles sont les différences entre les différents milieux d'implantation ? • Y a-t-il des aspects de l'intervention qu'il faut modifier pour obtenir les résultats attendus dans ce contexte d'implantation particulier ? • Qu'apprend-on des meilleures pratiques, à partir de l'implantation de cette intervention ?
	Évaluation stratégique	• Quelles sont les assises théoriques (recension et mise en œuvre des meilleures pratiques) qui nous permettent de dire qu'il est pertinent d'agir sur ce problème, selon ces objectifs et à partir de cette stratégie ? • Est-ce que les objectifs peuvent être atteints à partir des ressources disponibles et en regard des besoins ? • Cette intervention doit-elle être maintenue ?
Maintien des valeurs	Évaluation (analyse) logique	• Les fondements de l'intervention sont-ils adéquats et pertinents (meilleures pratiques) ? • Les ressources et les activités sont-elles suffisantes, adéquates et bien organisées ?
Atteinte des buts	Évaluation des effets	• Quels sont les effets, prévus et non prévus, générés par l'intervention ?
	Évaluation de l'efficience	• Quels sont les coûts versus les résultats de l'intervention ? (Selon quels points de vue : intervenants, gestionnaires, partenaires, clients) ?
Production	Évaluation de la production	• Quels sont les besoins, les services et les ressources ? • Quelle est la productivité des ressources ? • Quelle est l'accessibilité aux services ? • Quelle est l'intensité des services ? • Quelle est la pertinence des services ? • Quelle est la continuité des services ? • Peut-on produire plus, ou la même quantité de services avec les mêmes ressources ?

ANNEXE 2 : EXEMPLE D'APPLICATION DU MODÈLE D'ÉVALUATION GLOBAL ET INTÉGRÉ

Services cliniques régionalisés 0-5 ans en déficience intellectuelle
Programme Intervention précoce intensif (IPI)

FONCTION « ADAPTATION »

Type d'évaluation	Questions	Éléments de réponse	Zones de défis
Évaluation de l'implantation	Quels sont les besoins de la clientèle ciblée ?	Accès à des services spécialisés, accès à des services inclusifs, participation sociale, stimulation précoce dans les domaines suivants : motricité globale, motricité fine, cognitif, adaptatif, communication, social.	
	L'intervention rejoint-elle la clientèle ciblée ?	Sans contredit, puisque les demandes de services ont même augmenté et se font à un plus jeune âge.	Ajustement de la capacité des autres professionnels à répondre aux besoins en fonction de l'augmentation des références.
	Est-ce qu'une partie de la clientèle quitte l'intervention ou la refuse ? Pourquoi ?	Les refus ou les départs sont très rares. Depuis le début du programme (fév. 2008), un parent sur 38 dossiers référés a refusé de poursuivre l'intervention. Il arrive parfois que certains parents acceptent les services spécialisés, mais refusent le programme intensif, car ils ne veulent pas que leur enfant fréquente un milieu de garde.	Poursuite de l'information aux parents (Pavillon du Parc et CSSS) sur les bienfaits de l'intégration et du programme intensif. Difficulté à trouver un milieu de garde pour certains parents. Poursuite de la promotion du programme dans les milieux de garde.
	L'intervention est-elle implantée selon les prévisions ?	Les prévisions impliquaient notamment la régionalisation, la spécialisation et l'interdisciplinarité, ce qui a été respecté. À titre indicatif, des psychoéducateurs/spécialistes en réadaptation psychosociale (SRP) ont été embauchés pour le programme selon le nombre correspondant au ratio prévu. Les interventions se font selon le processus clinique établi.	Augmentation des références ayant un impact sur les services offerts par les autres professionnels.
	Le contexte d'implantation favorise-t-il la mise en œuvre de l'intervention ?	Oui, pour les raisons suivantes : • Une équipe régionalisée se spécialise pour l'intervention 0-5 ans ; • Un poste d'APPR permet d'offrir un soutien clinique ; • Les intervenants ont accès aux outils, au matériel et à la formation nécessaires ; • Des protocoles d'ententes sont signés avec les milieux de garde.	Adéquation des besoins de soutien à la pratique professionnelle, de la supervision clinique et administrative, ainsi que le soutien aux milieux de garde en fonction des ressources disponibles.

FONCTION « ADAPTATION » (suite)

Type d'évaluation	Questions	Éléments de réponse	Zones de défis
Évaluation de l'implantation (suite)	L'intervention produite-elle les résultats attendus ?	Les PI (révisés aux 3 mois) démontrent l'atteinte graduelle des objectifs priorités. Les résultats des évaluations postprogramme démontrent clairement des gains dans tous les domaines pour les enfants, et de façon plus évidente dans les domaines adaptatif et social.	Maintien des acquis suite à la transition vers le scolaire.
	L'intervention produite-elle des résultats non prévus ?	Augmentation du nombre de références.	
	Quelles sont les forces et les faiblesses de l'intervention ?	Les forces : la prise en charge rapide ; la rencontre d'accueil des parents et l'information sur les services ; le rôle central du psychoéd./SRP ; l'équipe interdisciplinaire, la poursuite des objectifs contextualisée et plurielle, la participation active des parents et des milieux de garde ; le nombre d'heures (intensité) ; les révisions fréquentes des objectifs ; la supervision étroite ; l'appui de l'établissement ; l'implication de la recherche. La faiblesse : l'organisation des visites dans la famille rendue plus difficile lorsque l'enfant est à temps plein dans un milieu de garde.	Maintien des acquis dans les interventions. Développement de modalités d'adaptation en ce qui a trait à l'environnement de l'enfant et de sa famille.
	Quels sont les obstacles à l'implantation ?	• Difficulté à trouver un milieu de garde pour certains enfants ; • Roulement du personnel éducatif et d'accompagnement dans les milieux de garde.	Maintien de la cohésion et de la communication entre les services de l'établissement et les milieux de garde. Consolidation de l'influence stratégique de l'établissement sur le développement des milieux de garde en Outaouais.
	Quelles sont les différences entre les différents milieux d'implantation ?	L'intervention est harmonisée, car l'équipe est régionalisée. Les mêmes services sont donc offerts à tous les enfants de 0-5 ans. Toutefois, les visites peuvent exceptionnellement, être moins fréquentes, en raison, entre autres, de la difficulté de recrutement de personnel.	Mise en place de modalités en vue de consolider davantage l'équité dans les milieux ruraux.
	Y a-t-il des aspects de l'intervention qu'il faut modifier pour obtenir les résultats attendus dans ce contexte d'implantation particulier ?	• Développer des outils permettant d'évaluer objectivement le besoin d'intensité de soutien ; • Réviser les modalités pour l'intervention interdisciplinaire.	Évaluation de l'ensemble de la démarche d'intervention. Maintien et amélioration des plans de travail des psychoéd./SRP pour les milieux de garde.

FONCTION « ADAPTATION » (suite)

Type d'évaluation	Questions	Éléments de réponse	Zones de défis
Évaluation de l'implantation (suite)	Qu'apprend-on des meilleures pratiques, à partir de l'implantation de cette intervention ?	Une intervention précoce donne de meilleures chances à l'enfant et permet d'impliquer les partenaires plus rapidement. • Le programme intensif donne de bons résultats, car il est implanté selon les critères de succès (Pépin et al., 2006) ; • L'intervention en milieu naturel ; • L'utilisation d'un milieu inclusif (socialisation, préparation au scolaire) ; • La durée, la fréquence et l'intensité de l'intervention ; • L'implication des parents et des milieux fréquentés (généralisation des acquis) ; • L'interdisciplinarité (regard pluriel permet de dépister les difficultés et d'intervenir plus rapidement).	Maintien des acquis dans le respect des critères de succès.
Évaluation stratégique	Quelles sont les assises théoriques (recension et mise en œuvre des meilleures pratiques) qui nous permettent de dire qu'il est pertinent d'agir sur ce problème, selon ces objectifs et à partir de cette stratégie ?	L'intervention précoce pour les clientèles à risque repose sans contredit sur des connaissances issues des domaines de la neuroscience, de la psychologie du développement et des sciences de l'éducation. Pour la clientèle DI, cette utilité est aussi documentée (Meisels et Shonkoff, 1990). Les objectifs et les stratégies, ainsi que l'efficacité des programmes sont documentés dans : • <i>DEC Recommended Practices</i> (Sandall, Hemmeter, Smith & McLean, 2005) ; • <i>Unified Theory</i> (Odom & Wolery, 2003) ; • <i>Developmental Systems Model</i> (Guralnik, 2001).	Précision du diagnostic est toujours difficile, compte tenu de l'âge.
	Est-ce que les objectifs peuvent être atteints à partir des ressources disponibles et en regard des besoins ?	Les objectifs généraux de l'intervention précoce peuvent être atteints, selon les données cliniques dont nous disposons : • Maximiser le développement de l'enfant ; • Préparer l'enfant à l'intégration scolaire.	Consolidation de l'efficacité et de l'efficience d'une approche interdisciplinaire.
	Cette intervention doit-elle être maintenue ?	Le programme intensif devrait être maintenu, selon les données recueillies par Ruel, Moreau et Normand.	Maintien des acquis lors de l'intégration à l'école.

FONCTION « MAINTIEN DES VALEURS »

Type d'évaluation	Questions	Éléments de réponse	Zones de défis
Évaluation (analyse) logique	Les fondements de l'intervention sont-ils adéquats et pertinents (meilleures pratiques), dans une perspective d'inclusion sociale ?	L'intervention est pertinente, puisque basée sur les meilleures pratiques : • Intervention précoce ; • Approche centrée sur l'enfant et sa famille ; • Interdisciplinarité .	
	Les ressources et les activités sont-elles suffisantes, adéquates et bien organisées, de façon notamment à favoriser l'interdisciplinarité ?	Oui. L'efficacité de l'organisation des services est révisée de façon constante (rencontres régulières avec l'ensemble de l'équipe ; rencontres avec les psychoéd./SRP en DI ; rencontres avec les psychoéd./SRP DI et TED).	Nécessité d'ajustements constants étant donné la nouveauté du programme.

FONCTION « ATTEINTE DES BUTS »

Type d'évaluation	Questions	Éléments de réponse	Zones de défis
Évaluation des effets	Quels sont les effets, prévus et non prévus, générés par l'intervention ?	Prévus : • Développement d'une expertise par l'équipe d'intervenants 0-5 ans ; • Meilleure planification et préparation pour l'intégration scolaire ; • Rehaussement de la satisfaction des acteurs impliqués dans l'intervention (parents, intervenants, gestionnaires, partenaires). Non prévus : • Augmentation de la collaboration des milieux de garde ; • Retour des parents sur le marché du travail.	Évaluation de la satisfaction de la clientèle et des partenaires à faire (ex. évaluation d'impact de notre présence dans les milieux).
Évaluation de l'efficacité	Quels sont les coûts VS les résultats de l'intervention ? (selon quel point de vue : intervenants, gestionnaires, partenaires, clients ?)	• Le succès du programme a été mesuré et démontré clairement (évaluations réalisées pré et postprogramme) ; • Le programme est exigeant pour les intervenants, le gestionnaire, les partenaires et les parents, mais permet une spécialisation et une intensité d'intervention. • Malgré les exigences associées au programme pour tous les acteurs impliqués, les objectifs de spécialisation et d'intensité d'intervention sont atteints, ce qui augmente leur satisfaction.	Reconduction du financement. Disponibilité des ressources chez les partenaires (ex. CSSS, ACPEO, milieux de garde). Documenter davantage les effets du programme, suite à son implantation, pour une deuxième année.

FONCTION « PRODUCTION »

Type d'évaluation	Questions	Éléments de réponse	Zones de défis
Évaluation de la production	Quels sont les besoins, les services et les ressources ?	Ressources humaines : quatre postes psychoéd./SRP à temps plein et équipe interdisciplinaire. Ressources financières : pour l'accompagnement des enfants en milieu de garde.	
	Quelle est la productivité des ressources ?	Le nombre d'heures allouées à chaque enfant est nettement supérieur à ce qui est offert ailleurs.	Évaluation complète à faire.
	Quelle est l'accessibilité aux services ?	- Accès à l'intérieur de 30 jours (première rencontre avec l'APPR) ; - Accès à l'intérieur de 45 jours (psychoéd./SRP).	Maintien des acquis.
	Quelle est l'intensité des services ?	Pour le programme d'intervention précoce intensive, en plus des 20 heures (un pour un) données par l'accompagnatrice, le suivi est effectué de façon régulière : - Rencontre psychoéd./SRP et milieu de garde : 1 x par semaine ; - Contact téléphonique psychoéd./SRP avec la famille 1 x par semaine ; les rencontres varient selon les besoins de l'enfant (de deux à quatre fois par mois) ; - Rencontres des membres de l'équipe interdisciplinaire : selon les besoins de l'enfant.	Recherche de modalités pour favoriser les rencontres dans le milieu familial lorsque les parents travaillent.
	Quelle est la pertinence des services ?	Selon les données probantes sur ce sujet, le programme répond aux besoins de la clientèle ciblée.	
	Quelle est la continuité des services ?	- La transition vers le préscolaire est préparée avec des outils pertinents (carte routière) ; - Le transfert vers les services en territoire est balisé et permet un suivi conjoint pour quelques mois.	Ajustements à faire avec les territoires pour s'assurer d'une transition bien soutenue entre les deux services. Uniformisation de l'utilisation de la carte routière par les partenaires scolaires.
	Peut-on produire plus, ou la même quantité de services avec les mêmes ressources ?	Pour les psychoéd./SRP, le calcul du ratio démontre une stabilité (1 : 7,5 enfants). Pour les autres professionnels, une analyse est nécessaire pour vérifier l'impact sur leur disponibilité pour les clientèles en territoire.	Appréciation de l'impact des services offerts en fonction des ressources. Évaluation des ressources en fonction des besoins ciblés.

ANNEXE 3 : LISTE DES FIGURES

Figure 1 - La modélisation de l'intervention : Le modèle logique opérationnel	p. 8
Figure 2 - Le modèle d'évaluation global et intégré : dimensions de l'intervention et types d'évaluation	p. 10
Figure 3 – Processus d'évaluation normative dans une démarche d'agrément	p. 12
Figure 4 - Le processus d'évaluation de programme	p. 18



DOCUMENT 22

Liste partielle des prix reçus au Pavillon du Parc :

- Prix d'excellence en environnement pour le « Projet vert » remis lors du Gala d'excellence en environnement de l'Outaouais en 2010.
- Agrément inconditionnel par Agrément Canada en novembre 2009.
- Prix de reconnaissance Maurice-Harvey pour le projet « *Carte routière vers le préscolaire* » décerné par le CNRIS en 2009.
- Témoignage de reconnaissance au Pavillon du Parc en partenariat avec l'Association des centres de la petite enfance de l'Outaouais pour la réalisation du « Programme d'intervention comportementale intensive auprès d'enfants de 0 à 5 ans » remis par l'Agence de la santé et des services sociaux de l'Outaouais en janvier 2008.
- Prix innovation pour la présentation du projet « Vie active » décerné par l'Association des conseils multidisciplinaires du Québec en 2008.
- Prix pour l'amélioration de la qualité des services pour les « Journées d'études pour la clientèle adulte » remis par l'Agence de la santé et des services sociaux de l'Outaouais en novembre 2006.
- Rayonnement national 2005 remis par l'Agence de développement de réseaux locaux et de services de santé et de services sociaux du Québec.
- Prix d'excellence du réseau de la santé et des services sociaux, mention d'honneur dans la catégorie « personnalisation des soins et des services » décerné par Santé et Services sociaux du Québec en 2004.
- Prix pour une initiative exceptionnelle de partenariat pour le projet « Équipe d'intervention jeunesse » remis par l'Agence de développement de réseaux locaux et de services de santé et de services sociaux du Québec en 2004.
- Prix pour l'amélioration de la qualité des services pour le « Programme cadre des services à l'adulte » décerné par l'Agence de développement de réseaux locaux et de services de santé et de services sociaux du Québec en 2004.
- Prix pour l'amélioration de l'accessibilité des services pour le « Projet exploration 2002 » décerné par le Régie régionale de la santé et des services sociaux de l'Outaouais en juin 2003.