

DÉPARTEMENT DE GÉNIE INDUSTRIEL

CRITÈRES ET PROCÉDURE D'ÉVALUATION  
DES PROFESSEUR(E)S

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

Novembre 2018 – 2020 (modifié le 10 mai 2019)

# Département de génie industriel

## Critères et procédure d'évaluation des professeurs

### I. RÈGLES GÉNÉRALES

1. On se référera à l'article 11 de la convention collective pour l'ensemble des dispositions non décrites dans le présent document.
2. L'évaluation a pour objet la recherche et la reconnaissance de l'excellence de la part du professeur<sup>1</sup> régulier dans l'accomplissement des tâches définies à l'article 10. Elle sert d'instrument d'autocritique pour le professeur lui permettant de faire le point sur la période évaluée. Elle permet également au département d'apprécier le travail du professeur régulier au cours d'une période donnée en tenant compte de l'environnement dans lequel il œuvre et de l'évolution de sa carrière (c.c., 11.01).
3. On considérera les activités accomplies par le professeur depuis sa dernière évaluation excluant la session au cours de laquelle le professeur est évalué.
4. Le professeur devra remettre au comité son rapport rédigé à l'aide du guide (voir annexe) et devant comporter les informations suivantes :
  - la planification des activités et des réalisations du professeur telles qu'apparaissant dans ses répartitions des tâches approuvées par l'assemblée départementale;
  - le bilan de ses activités et de ses réalisations appuyé des documents appropriés (voir « Critères et instruments d'évaluation »); ce bilan doit comporter la pondération que le professeur désire donner aux quatre composantes de sa fonction (c.c. 11.06);
  - les objectifs de travail pour la prochaine période d'évaluation;
5. Le comité peut consulter toute autre personne susceptible d'agir comme personne-ressource relativement à l'un ou l'autre des éléments de la fonction du professeur. De même, le professeur évalué peut demander à ce que le comité consulte certaines personnes-ressources. Dans le cas où le professeur évalué a fait partie d'un regroupement officiel de chercheurs durant la période touchée, le comité d'évaluation doit consulter le responsable du regroupement (c.c. 11.06).
6. L'évaluation doit tenir compte des répartitions de tâches assignées au professeur par l'assemblée départementale. Pourvu qu'il s'agisse de pièces écrites et signées portant sur les diverses composantes de la tâche assignée au professeur, le comité d'évaluation doit tenir compte des opinions émises par les étudiants, des commentaires des vice-recteurs académiques ainsi que de ceux des professeurs du département. Le comité d'évaluation peut, le cas échéant, tenir compte de l'évaluation de l'enseignement du professeur.(c.c. 11.08). Celles-ci sont normalement transmises au comité par le département.
7. Les membres du comité d'évaluation formuleront leur avis en se basant uniquement sur les documents et les informations reçus au comité, et en s'y référant explicitement. Ils ne peuvent tenir compte des commentaires anonymes (c.c. 11.06).

---

<sup>1</sup> Par souci de lisibilité, seule la forme masculine est utilisée dans la suite de ce document

8. Avant que le comité n'émette sa recommandation, il doit informer le professeur de l'orientation possible de cette recommandation et l'inviter à rencontrer le comité. Le professeur peut alors, s'il le juge à propos, compléter son dossier (c.c. 11.06).
9. Le rapport du comité devra mentionner explicitement tous les éléments qui ont servi de base à l'évaluation.

## II. PROCESSUS D'ÉVALUATION

**Étape 1** Le Comité d'évaluation vérifiera d'abord si les activités et les réalisations du professeur correspondent aux objectifs et aux conditions apparaissant dans les documents suivants :

- les remarques et recommandations telles qu'approuvées par l'assemblée départementale lors de la dernière évaluation du professeur;
- les conditions d'embauche du professeur telles qu'approuvées par l'assemblée départementale;
- les répartitions des tâches du professeur telles qu'approuvées par l'assemblée départementale.

Le comité d'évaluation considérera la pondération proposée par le professeur concernant l'importance relative qu'il estime donner à chacune de ses fonctions. Si cette pondération s'écarte significativement de celle apparaissant dans l'ensemble des répartitions des tâches approuvées par l'assemblée départementale, il est souhaitable que le professeur fournisse les justifications appropriées.

Cette première étape vise essentiellement à assurer un suivi aux décisions prises antérieurement par les différentes instances du département et à maintenir ainsi une gestion cohérente de ses ressources humaines.

**Étape 2** Le comité d'évaluation appréciera ensuite les activités et les réalisations du professeur en fonction des procédures et des critères établis dans le présent document. Pour chacune des grandes fonctions de la tâche du professeur (i.e. enseignement, recherche, service à la collectivité et direction pédagogique), le comité donnera son appréciation en s'inspirant dans la mesure du possible, des quatre gradations suivantes et de l'article 11.10 B) de la convention collective :

- a satisfait les exigences de la tâche + note favorable;
- a satisfait les exigences de la tâche;
- a satisfait les exigences de la tâche + note défavorable;
- n'a pas satisfait aux exigences de la tâche.

**Étape 3** A) À la suite de l'évaluation du professeur non permanent, la recommandation du comité peut être :

- soit un renouvellement de contrat;
- soit un non renouvellement de contrat.

Lorsque le comité d'évaluation recommande le renouvellement du contrat, il doit, le cas échéant, se prononcer sur le report des conditions imposées en application du paragraphe 9.19 de la convention collective. Ses commentaires à l'intention du professeur peuvent également :

1. lui souligner la réalisation remarquable de l'une ou l'autre des tâches;
2. lui identifier l'amélioration souhaitable d'un ou plusieurs éléments de sa fonction;
3. lui rappeler, s'il y a lieu, les conditions prévues à son contrat d'embauche.

B) À la suite de l'évaluation du professeur permanent, la recommandation du comité peut être :

1. de souligner la réalisation remarquable de l'une ou l'autre des tâches;
2. de constater que le professeur a satisfait, ou non, aux exigences de l'un ou l'autre des éléments de sa fonction;
3. de suggérer au professeur des actions à entreprendre pour un ou plusieurs éléments de sa fonction;
4. de suggérer une réorientation ou un recyclage assorti de mesures propres à leur réalisation.

Toutefois, la recommandation concernant un professeur permanent ne peut être ni ne peut justifier le non renouvellement de son contrat.

**Étape 4** Le comité rencontrera le professeur si ce dernier le désire une fois que les résultats provisoires de son évaluation lui auront été transmis. Celui-ci peut alors donner son point de vue et ajouter toute information pouvant éclairer le comité. Le comité verra alors s'il y a lieu à réajuster son évaluation.

**Étape 5** Le comité rédigera le rapport final qui sera ensuite communiqué au professeur par le directeur du département assisté d'un membre du comité. Le professeur pourra ajouter par écrit ses commentaires et les joindre au rapport qui sera finalement soumis à l'approbation de l'assemblée départementale. Ce rapport tel qu'approuvé ou amendé par l'assemblée départementale sera le point de départ de la prochaine évaluation. L'ensemble du processus d'évaluation est illustré dans la figure 1 ci-jointe (art. 11.11, cc).

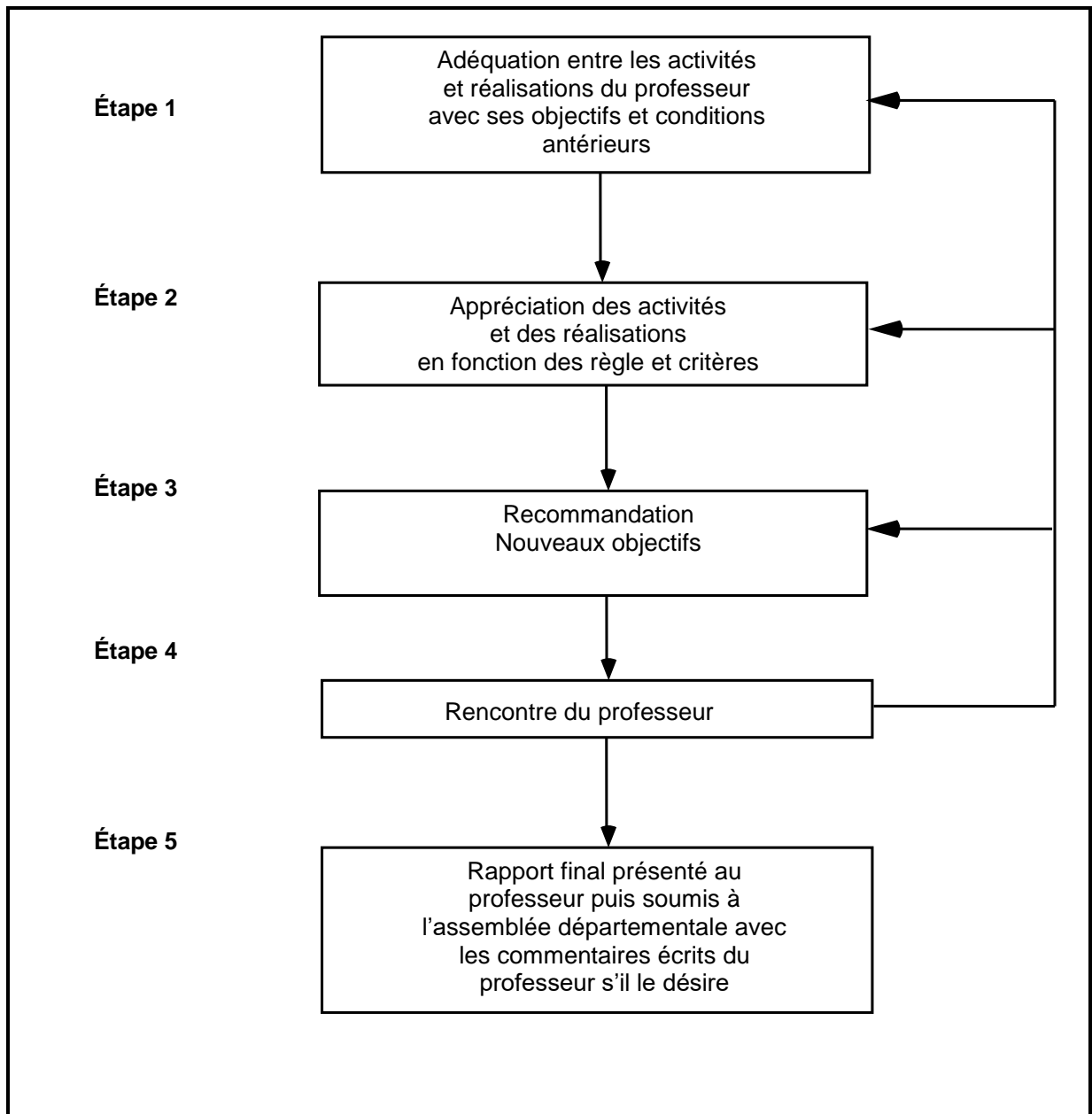


Figure 1 — Processus d'évaluation des professeurs

### III. CRITÈRES ET INSTRUMENTS D'ÉVALUATION

La liste des critères et des instruments qui suit ne doit être considérée ni comme exhaustive ni comme limitative.

#### - **Enseignement**

L'enseignement, en tant qu'élément de la fonction des professeurs, est défini à l'article 10.02 de la convention collective sous réserve du dernier paragraphe de l'article 10.01.

En plus de la pondération accordée à l'enseignement, lors de l'évaluation, on considérera de façon positive les facteurs suivants:

Le professeur :

- assume une tâche normale d'enseignement approuvée par l'assemblée départementale;
- accepte de dispenser de nouveaux cours dans son domaine de compétence; il est polyvalent;
- assure la préparation, la correction et l'évaluation qui se rattachent aux activités d'enseignement, en respectant les délais réglementaires, le cas échéant;
- effectue l'encadrement directement relié aux cours qu'il assume; il est disponible et procure une assistance pédagogique aux étudiants auxquels il enseigne;
- témoigne d'une préoccupation pour la qualité de l'enseignement; il développe ou utilise des notes de cours, des méthodes, formules et moyens pédagogiques particuliers;
- enseigne à des groupes dont la taille dépasse la moyenne généralement reconnue, effectue du dépannage et supervise des laboratoires;
- se soucie de l'implication du milieu industriel dans son enseignement;
- dirige des projets de fin d'études et des étudiants en stage;
- accepte une charge d'enseignement supérieure à sa tâche normale;
- assure la mise à jour de ses compétences professionnelles et son perfectionnement continu;
- prépare à chaque session un plan des cours qu'il assume;
- est disponible aux étudiants de premier cycle et de cycles supérieurs à titre de conseiller pédagogique personnel selon les politiques établies par les comités de programmes ou à demande;
  - guide les étudiants dans un programme;
  - fournit une aide particulière aux étudiants en difficulté;
  - assiste les étudiants en relation avec leurs objectifs de travail;
  - participe à la recherche de stages et à la mise en contact;

- contribue à définir avec les différents milieux de travail, des thèmes de projets de travail dirigé et activités de synthèse;
- participe aux activités étudiantes à caractère académique et pédagogique.

## INSTRUMENTS

- Titre et numéro des cours offerts en tâche normale, mis en réserve ou en fiducie durant la période évaluée
- Plan de cours et autres documents connexes
- Matériel pédagogique développé
- Évaluations des enseignements
- Commentaires du professeur
- Commentaires d'autres instances de l'université

### - **Recherche**

La recherche, en tant qu'élément de la fonction des professeurs, est définie à l'article 10.03 de la convention collective sous réserve du dernier paragraphe de l'article 10.01.

En plus de la pondération accordée à la recherche, lors de l'évaluation, on considérera de façon positive les facteurs suivants :

Le professeur :

- conçoit et exécute des travaux, sous diverses formes, de façon à contribuer à l'avancement de sa discipline ou de disciplines connexes;
- publie des travaux de types méthodologiques et didactiques (volumes, manuels, monographies, ouvrages de vulgarisation scientifique, etc.);
- conçoit et réalise des logiciels ou didacticiels dans sa discipline ou de disciplines connexes;
- dirige et codirige des rapports de recherche, des essais, des mémoires de maîtrise ou thèses de doctorat, à l'UQTR ou dans d'autres institutions;
- fait des demandes de subventions et / ou participe à de telles demandes auprès d'organismes internes ou externes;
- reçoit des subventions accordées suite à des demandes personnelles ou à des demandes auxquelles il a participé;
- réalise des travaux reliés à des commandites ou à des contrats;
- publie des articles, présente des communications et participe à des colloques, congrès, séminaires, seul ou en collaboration;

- obtient des brevets d'invention, des prix scientifiques ou des distinctions particulières;
- se soucie des retombées industrielles de ses recherches et de leur relation avec les objectifs de développement du département;
- participe et s'intègre à la recherche qui se réalise dans d'autres disciplines;

## INSTRUMENTS

- Publications et textes des communications parues ou acceptées
- Logiciels et didacticiels
- Demandes de subventions
- Liste des subventions demandées ou obtenues durant la période évaluée
- Essais, mémoires, thèses et travaux dirigés
- Tout autre document pertinent
- Commentaires du professeur
- Commentaires d'autres instances de l'université

### - **Service à la collectivité (interne et externe)**

Le service à la collectivité, en tant qu'élément de la fonction des professeurs, est défini à l'article 10.04 de la convention collective sous réserve du dernier paragraphe de l'article 10.01.

En plus de la pondération accordée, lors de l'évaluation, on considérera de façon positive les facteurs suivants:

Le professeur :

- participe aux activités du département de génie industriel, de l'École d'ingénierie ou d'un comité de programmes d'ingénierie;
- agit à titre de consultant ou d'expert auprès de différents organismes et milieux, sans but lucratif et sans porter atteinte à la réalisation des autres composantes de sa tâche régulière;
- fait partie de comité de lecture, de jury d'évaluation de thèses, articles, publications, etc.;
- fait des évaluations de thèse, de mémoire ou d'essai, ou de la correction de travail de recherche;
- participe sans but lucratif à la demande de l'université ou de l'assemblée départementale ou avec l'accord de celle-ci, à des activités reliées à sa fonction de professeur à l'intérieur ou à l'extérieur de l'université :



- organisation de congrès, colloques, séminaires, sessions de formation, d'information pour des associations professionnelles ou l'industrie;
- organismes externes de recherche ou d'activités pédagogiques, organismes gouvernementaux, conseils d'administration ou exécutifs pertinents à la mission de l'université;
- médias d'information parlés ou écrits;
- séances d'information sur la profession d'ingénieur dans les collèges ou écoles de formation pré-universitaire;
- consultation en matière d'orientation ou d'information sur les programmes à des personnes externes;
- consultations diverses à but non lucratif ou à la demande de l'Université du Québec à Trois-Rivières;
- promotion des programmes;
- participe aux organisations professionnelles ou scientifiques et à leurs différents comités ou groupes de travail (OIQ, IIE, ISO, etc...);
- œuvre au niveau du SPPUQTR à titre de membre de l'exécutif, du conseil syndical, comité de négociation, etc.;
- contribue à la promotion du milieu socio-économique;
- participe à toute autre activité approuvée par l'assemblée départementale, sans porter atteinte à la réalisation des autres composantes de sa tâche régulière;
- participe aux activités étudiantes à caractère social et récréatif.

## INSTRUMENTS

- Rapports d'activités
- Textes des publications et des présentations de vulgarisation
- Commentaires du professeur
- Commentaires d'autres sources (e.g., témoignages, lettres, découpures de journaux, etc.)

### - **Direction pédagogique**

La direction pédagogique, en tant qu'élément de la fonction des professeurs, est définie à l'article 10.05 de la convention collective sous réserve du dernier paragraphe de l'article 10.01.

En plus de la pondération accordée, lors de l'évaluation, on considérera de façon positive les facteurs suivants :

le professeur :

- occupe une fonction reconnue de direction d'enseignement et de recherche. Il respecte ses mandats et remplit adéquatement ses fonctions;
- participe ou accepte de participer aux tâches courantes ou occasionnelles requises pour le bon fonctionnement de l'université et de ses unités administratives y compris le département.

#### INSTRUMENTS

- Description des tâches.
- Rapport d'activités.
- Commentaires du professeur.
- Commentaires du supérieur hiérarchique.
- Commentaires d'autres instances de l'université.

#### - **Autres critères**

##### DISPONIBILITÉ

Le professeur doit être disponible au département, c'est-à-dire y assurer une présence physique permettant sa participation à la réalisation et au développement des objectifs départementaux. Un endroit de résidence ne peut en aucun cas justifier une non disponibilité et constituer par le fait même un statut particulier pour un professeur dans la réalisation de sa tâche.

##### EFFORT

Les efforts du professeur pour réaliser ses tâches et se développer seront pris en considération.

#### **IV. PROCÉDURES D'APPROBATION DU RAPPORT D'ÉVALUATION DE PROFESSEUR À L'ASSEMBLÉE DÉPARTEMENTALE**

Les étapes de la procédure sont comme suit :

1. rapport du président du comité d'évaluation;
2. Le professeur évalué sera exclu des délibérations de l'Assemblée départementale, et ne pourra exercer son droit de vote sur la recommandation du comité d'évaluation.

Le professeur évalué pourra se prévaloir d'un droit de réponse dans le cas où de nouvelles informations qui ne se trouvent pas dans le rapport d'évaluation sont portées à la connaissance des membres de l'Assemblée départementale en son absence.

3. vote par scrutin.

##### **Type de vote**

Un vote est acquis s'il y a majorité absolue (50 % + 1) de tous les professeurs présents qui ont droit de vote.

##### **Présidence de l'assemblée**

Le président a le droit de vote et doit l'utiliser à chaque occasion.

# GUIDE DE PRÉSENTATION DES DOSSIERS D'ÉVALUATION

## A. Contenu du dossier

Nom du professeur

Date d'entrée en fonction à l'université

Date de la dernière évaluation, s'il y a lieu

Pondération des tâches; total = 100 % et description

- |  |   |                              |
|--|---|------------------------------|
| - Enseignement                                   |   | $10 \% < PE^2 \leq 70 \%$    |
| - Recherche                                      |   | $10 \% < PR \leq 70 \%$      |
| - Service à la collectivité (interne et externe) | } | $10 \% < PS + PD \leq 70 \%$ |
| - Direction pédagogique                          |   |                              |

Période de congé sabbatique, de perfectionnement, sans traitement, de maladie ou autres

Demande de consulter des personnes-ressources, s'il y a lieu

Date du dépôt du dossier

Signature du professeur

## B. Pondération des tâches et description

Pondération (%)

Il appartient au professeur d'établir la pondération qu'il désire donner aux composantes de sa tâche depuis la dernière évaluation. Cette pondération ne correspond pas nécessairement à la distribution du temps du professeur entre ses tâches; elle correspond plutôt à l'importance relative qu'il accorde à ses tâches. Elle devrait cependant refléter celle qui apparaît aux répartitions annuelles des tâches du professeur.

La contribution du professeur à chacune des fonctions enseignement et recherche ne peut excéder normalement 70 % du poids de l'ensemble. Il en va de même pour l'ensemble des tâches constituées de l'administration pédagogique et de service à la collectivité. La pondération pour chacune des tâches principales et pour l'ensemble des tâches de service à la collectivité et de direction

---

<sup>2</sup> PE = Pondération Enseignement

PR = Pondération Recherche

PS = Pondération Service à la collectivité

PD = Pondération Direction pédagogique

pédagogique ne peut être nulle. Un poids minimum de 10 % devrait normalement leur être accordé. La pondération de l'ensemble des fonctions est égale à 100 %.

**C. Adéquation de la pondération**

A l'appui des données du dossier et s'il y a lieu, des explications fournies par le professeur au comité d'évaluation ou encore des précisions obtenues auprès de personnes-ressources, le comité pourrait, en regard des tâches attribuées par l'assemblée départementale ou effectuées avec son accord, porter un jugement sur la pondération accordée par le professeur à l'un ou l'autre des éléments de sa fonction afin de souligner toute inadéquation.

**D. Description des tâches**

Enseignement<sup>3</sup> (%)

- Cours à l'UQTR: numéro du cours, titre, session, année, cycle, fraction assumée, catégorie (obligatoire, optionnel, nouveau), charge (normale, en tutorat, laboratoires, nombre d'étudiants;
- stages et projets de fin d'études : session, année, nom de l'étudiant, titre du projet;
- mise à jour des connaissances et perfectionnement (cours, stages, visites) : session, année, endroit, contenu résumé, résultats;
- activités d'innovation, de développement et d'amélioration de l'enseignement : le professeur doit faire part de toutes ses réalisations en décrivant avec précision sa contribution dans cette sphère d'activités.

Recherche (%)

- Domaine (résumé) : recherche fondamentale, recherche appliquée, vulgarisation scientifique;
- subventions (demandées ou obtenues), commandites, contrats: session, année, sujet, organisme, montant, individuel ou équipe / groupe, statut;
- publications, brevets, rapports techniques, manuels : nombre depuis la dernière évaluation, liste;
- communication, conférence, colloque : nombre depuis la dernière évaluation, liste;
- recherche non subventionnée : le professeur doit faire part de toutes ses réalisations en décrivant avec précision sa contribution dans cette sphère d'activités;
- direction d'essais, de mémoires, de thèses : nom de l'étudiant, programme, titre, session, année, statut.

Service à la collectivité (interne et externe) (%)

- Participation à des activités internes ou externes reliées à la fonction du professeur (organisation ou participation à des congrès, colloques, séminaires, conférences, visites industrielles,

---

<sup>3</sup> Les évaluations des enseignements du professeur seront automatiquement jointes au dossier d'évaluation du professeur par le département.

émissions de radio ou télévision, comités, groupes de travail, etc.) : événement, session, année, réalisation;

- participation aux organisations professionnelles ou scientifiques : période, organisme, fonction;
- participation aux activités du Syndicat des professeurs de l'UQTR : période, fonction, réalisation;
- enseignement ou travaux pédagogiques ailleurs qu'à l'UQTR (université, association, industrie, etc.) : titre, session, année, endroit, nombre de participants.

Direction pédagogique (%)

- Poste(s) de direction : période, fonction, principales réalisations;
- autres activités de direction et coordination de l'Université du Québec, de l'UQTR et du département (agent de liaison, représentant, responsable de dossier, etc.) : période, dossier particulier, réalisations;
- participation à divers organismes internes et externes à l'UQTR (commission, conseil, comité, groupe de travail, etc.) : période, organisme, fonction.

#### ***E. Plan de développement et de carrière***

- Le professeur doit fournir un plan de développement et de carrière pour la prochaine période d'évaluation.