

*Département Marketing et systèmes d'information*

*Université du Québec à Trois-Rivières*

Critères et procédures d'évaluation des professeurs

*2022-2023*

*Adopté en assemblée départementale  
le 20 janvier 2022*

## *Règles générales*

---

1. Conformément à l'article 11.01 de la convention collective, l'évaluation sert d'instrument d'autocritique au professeur régulier lui permettant de faire le point sur la période évaluée. Elle permet également au professeur régulier d'obtenir une appréciation du travail effectué, en tenant compte de l'environnement dans lequel il oeuvre. Celui-ci est évalué au cours de la dernière année de son contrat.
2. Chaque année, un professeur régulier permanent peut demander à être évalué. Il doit manifester son intention au directeur de son département avant le 1er août. Dans ce cas, l'évaluation porte sur les 6 dernières années précédant l'évaluation, ou sur la période de temps écoulée depuis la dernière évaluation si celle-ci a eu lieu moins de 6 ans auparavant.
3. Les critères et procédure définis dans ce document sont valables pour les évaluations qui auront lieu à la session d'automne.
4. On se référera à l'article 11 de la convention collective pour l'ensemble des dispositions non décrites dans le présent document. En cas de litige, la convention collective en vigueur aura toujours priorité sur les *Critères et procédure d'évaluation*.
5. L'objectif de l'évaluation, qui devra déterminer l'esprit dans lequel elle se fera, est la recherche de l'excellence de la part de tous les professeurs réguliers dans l'accomplissement des tâches définies à l'article 10.
6. On considérera les activités accomplies depuis sa dernière évaluation excluant la session au cours de laquelle le professeur est évalué.
7. Le professeur devra remettre au comité son rapport rédigé à l'aide du formulaire officiel du département et devant comporter les informations suivantes:
  - a) la planification des activités et des réalisations du professeur telles qu'apparaissant dans ses répartitions des tâches approuvées par l'Assemblée départementale;
  - b) le bilan de ses activités et de ses réalisations appuyé des documents appropriés (voir « Critères et instruments »); ce bilan doit comporter la pondération que le professeur désire donner aux quatre composantes de sa fonction;
  - c) les objectifs de travail pour la prochaine période d'évaluation et le plan de carrière à plus long terme du professeur.

8. Le comité peut consulter, conformément aux modalités prévues dans la procédure d'évaluation (article 11.04 de la convention collective), toute autre personne susceptible d'agir comme personne-ressource relativement à l'un ou l'autre des éléments de la fonction du professeur. Suivant les mêmes modalités, le professeur évalué obtient sur demande que le comité consulte certaines personnes-ressources. (article 11.06 de la convention collective).

Dans le cas d'un professeur nommé à un regroupement officiel de chercheur durant la période touchée, le comité d'évaluation doit consulter le responsable du regroupement.

9. 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 des appréciations des enseignements du professeur (article 11.08 de la convention collective).
10. Les membres du Comité d'évaluation formuleront leur avis en se basant uniquement sur les documents et les informations reçues au Comité, et en s'y référant explicitement (article 11.08 de la convention collective).
11. Avant que le comité n'émette sa recommandation, le président 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 (article 11.06 de la convention collective).
12. Le rapport du comité devra être conforme à l'article 11.09 de la convention collective.

## ***PROCESSUS***

---

ÉTAPE 1 Le comité d'évaluation vérifiera d'abord si les activités et les réalisations du professeur correspondent aux objectifs et aux engagements apparaissant dans les documents suivants :

- a) la conclusion du comité et les recommandations telles qu'approuvées par l'Assemblée départementale lors de la dernière évaluation du professeur.
- b) les conditions d'engagement du professeur telles qu'approuvées par l'Assemblée départementale lors de son embauche et les clauses contenues dans son contrat officiel, le cas échéant.

- c) les répartitions des tâches du professeur telles qu'approuvées par l'Assemblée départementale pour chacune des sessions considérées, le cas échéant.

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 de tâches approuvées par l'Assemblée départementale, il serait 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 des deux gradations suivantes :

- (1) satisfait les exigences de la tâche;
- (2) ne satisfait pas les exigences de la tâche.

ÉTAPE 3 Le comité élaborera sa recommandation concernant l'ensemble du dossier du professeur conformément à l'article 11.10 de la convention collective qui se lit comme suit.

- a) Suite à l'évaluation du professeur non permanent, la recommandation du comité peut être :
  1. un renouvellement de contrat;
  2. un non-renouvellement de contrat.
- b) Suite à l'évaluation du professeur, la recommandation du comité peut :
  1. souligner la réalisation remarquable de l'une ou l'autre des tâches;
  2. lui identifier l'amélioration souhaitable d'un ou de plusieurs éléments de sa fonction;
  3. lui rappeler, s'il y a lieu, les conditions prévues à son contrat d'embauche.

La recommandation du comité devrait prendre en considération les objectifs futurs et le plan de carrière du professeur. C'est pourquoi il serait souhaitable que ce dernier fournisse ces informations dans son rapport d'évaluation.

- c) À la suite de l'évaluation effectuée à la demande du professeur permanent, la recommandation du comité peut être :
- i) de souligner la réalisation remarquable de l'un ou l'autre des éléments de sa fonction;
  - ii) de constater que le professeur a satisfait, ou non, aux exigences de l'un ou l'autre des éléments de sa fonction;
  - iii) de suggérer au professeur des actions à entreprendre pour un ou plusieurs éléments de sa fonction.

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

ÉTAPE 4 Avant que le comité n'émette sa recommandation, le président 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.

ÉTAPE 5 Le comité rédigera le rapport final qui sera ensuite communiqué au professeur par le président du comité accompagné d'un autre membre du comité. Le professeur peut, s'il le juge à propos, ajouter ses propres commentaires à la recommandation conformément à la convention collective. Ce rapport tel qu'approuvé ou amendé par l'Assemblée départementale sera le point de départ de la prochaine évaluation.

Le processus d'évaluation repose avant tout sur la définition des tâches et les engagements concernant le professeur, mettant ainsi en évidence le rôle indispensable rempli par les différentes instances du département : le comité de présélection et l'Assemblée départementale lors de l'engagement d'un professeur; l'Assemblée départementale lors de l'approbation des répartitions des tâches; le comité d'évaluation et l'Assemblée départementale lors de l'évaluation précédente, l'Assemblée départementale lors de l'élaboration de la mission, des objectifs et des politiques, etc.

ÉTAPE 6 Le professeur évalué n'assiste pas aux délibérations de l'Assemblée départementale. Ce faisant, il a 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. Finalement, il réintègre l'Assemblée départementale à la suite de la délibération pouvant se prévaloir de son droit de vote.

## ***FONCTIONS***

---

L'évaluation portera sur les fonctions du professeur définies par la convention collective et identifiées par lui à savoir :

- I Enseignement
- II Recherche
- III Service à la collectivité
- IV Direction pédagogique.

Les activités régies selon les dispositions de l'article 14 (perfectionnement, sabbatique) font aussi partie de la fonction du professeur.

## CRITÈRES ET INSTRUMENTS

---

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

### I Enseignement

---

#### a) À l'Université du Québec à Trois-Rivières

##### CRITÈRES

- Pondération accordée à l'enseignement
- Nombre de cours au total
- Nombre de cours différents
- Niveau des cours (*ce critère fait référence aux écarts systématiques dans les évaluations d'enseignement entre les cours de tronc commun regroupant une clientèle hétérogène et les cours de concentration qui, par définition, rassemblent une clientèle ayant un intérêt pour la discipline en cause et qui est également plus avancée dans son cheminement*)
- Nombre d'étudiants (au début du cours)
- Charge de travail (préparation, correction, etc.)
- Disponibilité aux étudiants en relation avec les cours (encadrement)
- Autres activités créditées (e.g., séminaires, activités de synthèse, laboratoires, ateliers, tutorat, etc.)
- Activités de service à la collectivité de type formation créditée reconnues en vertu de la politique des services à la collectivité de l'Université
- Relation avec la mission, les objectifs et la politique du département (s'il y a lieu)
- Rédaction de matériel pédagogique (notes de cours, cas, exercices, etc.)
- Innovations, développement et amélioration de l'enseignement (incluant la préparation d'une nouvelle activité)

##### INSTRUMENTS

- Plan de cours et autres documents connexes
- Matériel utilisé
- Évaluations faites par les étudiants de premier cycle (opération Évaluation de la qualité des enseignements)
- Commentaires du professeur
- Commentaires des responsables de programmes dans lesquels le professeur a enseigné au cours de la période
- Commentaires d'autres instances de l'Université
- Titre et numéro des cours

## II Recherche

---

### CRITÈRES

- Pondération accordée à la recherche
- Nombre de publications et de communications parues ou acceptées
- Catégorie des publications et communications (e.g., revue avec comité de lecture, livre, cahier de recherche, communication, etc.)
- Logiciels et didacticiels
- Nombre de projets en cours ou non diffusés (incluant étude, expertise et commandite)
- Ampleur et qualité des projets en cours ou non diffusés
- Nombre et montant des subventions obtenues
- Source des subventions
- Demandes de subventions en cours ou refusées
- Direction de mémoires, thèses et travaux dirigés
- Relation avec la mission, les objectifs et la politique du département (s'il y a lieu)

### INSTRUMENTS

- Publications et textes des communications parues ou acceptées
- Logiciels et didacticiels
- Demandes de subventions
- Mémoires, thèses et travaux dirigés
- Matériel pédagogique
- Tout autre document pertinent
- Commentaires du professeur
- Commentaires du responsable du regroupement officiel de chercheur, le cas échéant
- Commentaires d'autres instances de l'Université



### III Service à la collectivité (interne et externe)

---

#### CRITÈRES

- Pondération accordée au Service à la collectivité
- Participation aux assemblées et aux divers comités du département
- Autres comités et organismes de l'Université
- Encadrement et animation des chargés de cours
- Participation aux activités d'un organisme externe
- Activités de type formation non créditée reconnues en vertu de la politique des services à la collectivité adoptée par le Conseil d'administration (10.04 i) et 22.13)
- Ampleur et exigences des fonctions occupées
- Réalisations
- Publications et présentations de vulgarisation
- Comités de lecture et d'évaluation (thèses, articles, demandes de subventions, etc.)
- Interventions et expertises dans les organisations
- Impact sur le développement du professeur dans sa discipline
- Relation avec la mission, les objectifs et la politique du département (s'il y a lieu)
- Encadrement d'équipes à des concours universitaires d'étudiants

#### 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.)

### IV Direction pédagogique

---

#### CRITÈRES

- Pondération accordée à la direction pédagogique
- Fonctions occupées
- Durée des fonctions occupées
- Ampleur et exigences des fonctions occupées
- Réalisations

#### 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 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.

##### QUALITÉ DE PRÉSENTATION DU DOSSIER

- La qualité de présentation d'un dossier sera prise en considération.

## Processus d'évaluation des professeurs

