



## CRITÈRES ET PROCÉDURE D'ÉVALUATION DES PROFESSEURS

### DÉPARTEMENT DES SCIENCES DE L'ENVIRONNEMENT

L'utilisation du genre masculin dans ce texte vise à alléger la lecture et ne se veut aucunement discriminatoire.

#### Préambule

Conformément à la nouvelle convention collective couvrant à la période du 1<sup>er</sup> juin 2018 au 31 mai 2022, un professeur permanent qui désire être évalué doit en faire la demande auprès du directeur de département avant le 1<sup>er</sup> août de chaque année. Lors d'une telle évaluation, le comité n'a pas à formuler de recommandation, mais exprime ses conclusions sur chacun des éléments de la fonction.

#### 1 Objectifs de la démarche d'évaluation

L'objectif principal de l'évaluation est de permettre à chacun des professeurs de jeter un regard critique sur son propre cheminement en rapport avec les objectifs du département et d'offrir à l'ensemble des professeurs l'occasion de prendre connaissance et d'évaluer les activités académiques de leurs collègues afin de leur faciliter, dans un esprit de collaboration, l'atteinte de l'excellence dans la réalisation des diverses fonctions professorales.

Le Département des sciences de l'environnement souhaite que le processus d'évaluation contribue effectivement à « la recherche et la reconnaissance de l'excellence de la part du professeur régulier non permanent dans l'accomplissement des tâches » (art. 11.01) et permettre « au département d'apprécier le travail du professeur régulier non permanent au cours d'un premier ou d'un deuxième contrat, en tenant compte de l'environnement dans lequel il œuvre ». Dorénavant, « le professeur régulier non permanent est évalué au cours de la dernière année de son contrat » (art. 11.02). Ainsi l'évaluation doit :

- 1) considérer tout le travail effectué par le professeur, et ce, de façon comparable entre les professeurs;
- 2) examiner ce contenu au vu des attentes liées aux tâches départementales dûment approuvées en assemblée;
- 3) émettre un avis descriptif et nuancé capable de faire valoir les forces et les faiblesses du professeur en tenant compte de son niveau d'avancement dans la carrière.

## **2 Calendrier des opérations**

Le calendrier des opérations se doit de suivre les étapes suivantes :

- 1) Au cours du trimestre d'hiver de chaque année, le département accepte ou modifie le présent document qui servira aux évaluations de l'année académique suivante (art. 11.04).
- 2) Avant le 30 juin de chaque année, les critères et la procédure d'évaluation sont communiqués aux professeurs (art. 11.04).
- 3) Avant le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, l'assemblée départementale procède à la composition du comité d'évaluation (art. 11.05).
- 4) Avant le 1<sup>er</sup> août de chaque année, un professeur régulier peut demander au directeur du département d'être évalué. Le directeur doit alors informer le vice-recteur aux ressources humaines de cette demande, avant le 10 août (art. 11.03).
- 5) Avant le 1<sup>er</sup> septembre de chaque année, le vice-recteur aux ressources humaines avise le directeur du département du nom du conseiller technique qui complétera le comité d'évaluation (art. 11.05).
- 6) Au plus tard le deuxième vendredi du mois de septembre, le professeur qui doit être évalué soumet son dossier au comité d'évaluation (art. 11.06).
- 7) Le comité d'évaluation commence ses travaux au plus tôt le troisième lundi du mois de septembre de chaque année (art. 11.07).
- 8) Au plus tard le troisième vendredi de novembre, le directeur du département fait parvenir au vice-recteur aux ressources humaines la conclusion et la recommandation de l'assemblée départementale et, le cas échéant, les commentaires du professeur (art. 11.14).
- 9) Au plus tard le 31 janvier, l'Université transmet sa décision au professeur non permanent évalué et au directeur de son département (art. 11.16).

## **3 Composition du comité d'évaluation**

Le comité d'évaluation est composé des membres suivants (art. 11.05) :

- a) Le directeur du département qui agit à titre de président.
- b) Deux (2) professeurs permanents de l'Assemblée départementale élus avant le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année. Sauf impossibilité, les professeurs sont choisis parmi ceux qui ne font pas l'objet d'une évaluation cette année-là.
- c) Un (1) substitut du département élu en même temps, appelé à remplacer un membre incapable d'agir ou le président lors de son évaluation.
- d) Un professeur d'une discipline connexe provenant de l'extérieur de l'Assemblée départementale et désignée par cette dernière.

Pour le professeur non permanent, un (1) membre provenant de l'extérieur de l'Université, mais ayant le statut de professeur dans le milieu universitaire, et apte à évaluer le dossier du professeur évalué; pour le professeur permanent, un (1) membre d'une discipline connexe provenant de l'extérieur de l'Assemblée départementale et désignée par cette dernière.

e) Un (1) conseiller technique désigné par le vice-recteur aux ressources humaines.

#### **4 Éléments de la pondération**

C'est au professeur que revient la responsabilité d'établir la pondération qu'il entend donner aux composantes de sa tâche depuis la dernière évaluation. Celle-ci ne correspond pas nécessairement à la distribution du temps du professeur entre ses tâches, mais plutôt à l'importance relative qu'il accorde à ses tâches. La pondération de l'ensemble des fonctions est égale à 100 % et elle est établie à partir des critères suivants :

##### **a) Enseignement**

Un cours vaut communément 10% de la tâche annuelle du professeur. Cela inclut sa préparation, la présence en classe, la réception des étudiants et la correction des travaux. Un pourcentage plus élevé se justifierait dans le cas de la préparation et de l'enseignement d'un nouveau cours ou de l'enseignement à un grand groupe (sous le seuil prévu par les clauses portant sur la bonification aux grands groupes). En somme, la tâche annuelle d'enseignement (sans déchargement ni libération) équivaut à 40%. Elle pourrait cependant aller à 50% selon certains cas devant être justifiés par le professeur.

##### **b) Recherche**

Son pourcentage s'établit en soustrayant du taux de 100 % la somme des pondérations aux autres tâches. Toutefois, la limite inférieure est de 10 % et la limite supérieure peut aller jusqu'à 99 %.

##### **c) Services à la collectivité**

Le professeur la situe entre 1 % et 40 %. Ce pourcentage pourrait être supérieur exceptionnellement, sur justification par le professeur.

##### **d) Direction pédagogique**

Le professeur situe sa pondération entre 0 % et 40 %. Ce pourcentage pourrait être supérieur exceptionnellement, sur justification par le professeur.

## **Les critères d'évaluation**

Toute l'information présentée par le professeur est prise en compte par le comité. Ce dernier se prononce sur l'accomplissement de la tâche telle qu'approuvée par l'assemblée et « sur la qualité de la contribution du professeur en regard de chacun des éléments de la tâche ». Pour chacun des volets de la tâche, le comité d'évaluation prendra en considération :

- a) l'implication du professeur dans la réalisation de sa tâche;
- b) la nature, la qualité, la diversité, le nombre et l'importance de ses réalisations;
- c) l'appréciation de son travail par les étudiants ou par les pairs s'il y a lieu;
- d) son respect des règles de la vie universitaire;
- e) sa contribution au développement de la vie départementale et des programmes auxquels il participe;
- f) sa contribution au rayonnement de l'Université et de sa discipline en prenant en considération les problématiques particulières auxquelles il a fait face durant la période évaluée.

### **5.1 L'enseignement**

L'enseignement, en tant qu'élément de la fonction du professeur, est décrit à l'article 10.02 de la convention collective sous réserve du dernier paragraphe de l'article 10.01 qui stipule que les descriptions ne sont pas exhaustives, mais servent de point de repère. L'évaluation de l'enseignement pourrait tenir compte des items suivants :

- les cours (ou portions de cours) enseignés à chacune des sessions en tâche normale, en tutorat, en réserve ou en fiducie;
- l'encadrement d'étudiants dans les cours de type stage, initiation à la recherche ou projet de fin d'études;
- la préparation de nouveaux cours correspondant au champ de spécialisation du professeur;
- la réalisation de documents (notes de cours, manuel, recueil de textes, outils audiovisuels et autres) en lien avec ses enseignements;
- les projets d'innovation pédagogique auxquels il participe.

Le professeur est invité à souligner toute innovation apportée à ses cours ou toute difficulté ou défi rencontré dans sa fonction enseignement.

Le comité prendra aussi en considération :

- le respect des objectifs de formation des programmes dans lesquels il œuvre;
- le respect des règles universitaires en ce qui a trait au plan de cours (contenu, fiche d'évaluation) ou à la remise des notes;
- l'encadrement fourni aux étudiants dans le cadre de ses cours;
- l'appréciation de la qualité des activités d'enseignement par les étudiants.

Après avoir pris connaissance de ces informations, le comité se prononce sur la qualité de la contribution du professeur en regard de sa tâche d'enseignement, en fonction des critères et procédures établis dans le présent document. La recommandation du comité peut souligner la réalisation remarquable d'éléments dans la tâche d'enseignement, ou identifier l'amélioration souhaitable de certains éléments de cette fonction, une réorientation ou toute autre suggestion qu'il juge pertinente.

## 5.2 La recherche

La recherche, en tant qu'élément de la fonction du professeur, est décrite à l'article 10.03 de la convention collective sous réserve du dernier paragraphe de l'article 10.01 qui stipule que les descriptions ne sont pas exhaustives, mais servent de point de repère. L'évaluation de la recherche pourrait tenir compte des items suivants :

- toute demande de subvention ou commandite soumise, à l'interne comme à l'externe, pendant la période couverte par l'évaluation à titre de chercheur principal ou de collaborateur en indiquant le titre, l'organisme, les collaborateurs et le chercheur principal s'il y a lieu de même que les montants annuels demandés ou obtenus;
- toute recherche non subventionnée à laquelle il participe;
- les publications, communications, chapitres de livre, brevets, etc. auxquels a donné lieu la recherche;
- les colloques, séminaires, etc. auxquels il a participé;
- les projets d'innovation pédagogique auxquels il participe;
- les étudiants de cycles supérieurs, maîtrise ou doctorat, qu'il dirige ou codirige;
- les étudiants de 1<sup>er</sup> cycle ou de collège qu'il initie à la recherche.

Le professeur est invité à souligner, sous forme d'exposé écrit, la synthèse de ses activités de recherche en mettant l'accent sur toute difficulté ou défi rencontré dans le cadre de cette fonction.

Après avoir pris connaissance de ces informations, le comité se prononce sur la qualité de la contribution du professeur en regard de sa tâche en recherche, en fonction des critères et procédures établis dans le présent document. La recommandation du comité peut souligner la réalisation remarquable d'éléments dans la tâche de recherche, ou identifier l'amélioration souhaitable de certains éléments de cette fonction, une réorientation ou toute autre suggestion qu'il juge pertinente.

### 5.3 Les services à la collectivité

Le service à la collectivité, en tant qu'élément de la fonction du professeur, est décrit à l'article 10.04 de la convention collective sous réserve du dernier paragraphe de l'article 10.01 qui stipule que les descriptions ne sont pas exhaustives, mais servent de point de repère. L'évaluation du service à la collectivité pourrait tenir compte des items suivants :

- la correction de mémoires ou de thèses;
- la révision d'articles;
- la participation à des comités locaux, provinciaux, nationaux ou autres pour l'attribution de subventions et de bourses;
- la participation à des comités départementaux de sélection de professeurs;
- la participation à des comités de sélection de candidats dans les programmes contingentés;
- la participation à des comités institutionnels tels que comités de programme, comités de bons soins aux animaux, commission des études, conseil syndical, etc.;
- la participation sans but lucratif à des activités reliées à sa fonction de professeur;
- la participation à titre de consultant ou d'expert auprès de groupes professionnels ou organismes;
- toute autre action visant la promotion de l'Université, le développement de la recherche et des programmes ou le développement de la société;

Le professeur est invité à souligner toute activité qu'il estime pertinente pour servir la collectivité.

Après avoir pris connaissance de ces informations, le comité se prononce sur la qualité de la contribution du professeur en regard de sa tâche en services à la collectivité, en fonction des critères et procédures établis dans le présent document. La recommandation du comité peut souligner la réalisation remarquable d'éléments dans la tâche de services à la collectivité, ou identifier l'amélioration souhaitable de certains éléments de cette fonction, une réorientation ou toute autre suggestion qu'il juge pertinente.

## 5.4 La direction pédagogique

La direction pédagogique, en tant qu'élément de la fonction du professeur, est décrite à l'article 10.05 de la convention collective sous réserve du dernier paragraphe de l'article 10.01 qui stipule que les descriptions ne sont pas exhaustives, mais servent de point de repère. L'évaluation de la direction pédagogique pourrait tenir compte des items suivants :

Le professeur occupe une ou plusieurs fonctions suivantes :

- directeur de département;
- directeur de comité de programme de 1<sup>er</sup> ou 2<sup>e</sup> cycle;
- directeur de centre, de groupe ou de laboratoire de recherche;
- toute autre responsabilité administrative à titre de responsable de programme, de secteur ou autres.

Le professeur est invité à souligner toute activité qu'il estime pertinente à ses fonctions de direction.

Après avoir pris connaissance de ces informations, le comité se prononce sur la qualité de la contribution du professeur en regard de sa tâche en direction pédagogique, en fonction des critères et procédures établis dans le présent document. La recommandation du comité peut souligner la réalisation remarquable d'éléments dans la tâche en direction pédagogique, ou identifier l'amélioration souhaitable de certains éléments de cette fonction, une réorientation ou toute autre suggestion qu'il juge pertinente.

## 5 La procédure

### 5.1. Responsabilité du professeur évalué

Conformément à l'article 11.06 de la convention collective, le professeur évalué « soumet à l'attention du comité d'évaluation un dossier qui fait état du travail accompli depuis sa dernière évaluation, excluant la session au cours de laquelle il est évalué, pour les diverses composantes de sa fonction conformément aux dispositions de l'article 10 » à savoir : enseignement, recherche, service à la collectivité et direction pédagogique. Pour qu'il puisse en faire mention dans son dossier, le travail doit avoir été accompli dans le cadre des tâches dûment approuvées par l'Assemblée départementale.

Avant le début des travaux du comité, il fait savoir s'il désire être entendu lors de ces délibérations ou s'il désire que d'autres personnes soient entendues.

Le dossier comprend :

- les annexes pertinentes telles que décrites dans le formulaire d'évaluation;
- si un sabbatique ou un perfectionnement a été réalisé durant la période évaluée, le projet et le rapport devront également faire partie du dossier fourni par le professeur.

Pour la composante enseignement, le dossier comprend les plans de cours ainsi que les évaluations des enseignements. C'est aussi dans cette partie que l'on retrouve la description de l'encadrement des étudiants.

Pour la fonction recherche, en plus de faire état du travail accompli, le professeur peut inclure dans son dossier les tirés à part de communications, de rapports des recherches, des publications ou de toute autre réalisation citée au dossier.

Pour les fonctions de direction pédagogique et de service à la collectivité, le professeur décrit ses activités et joint au dossier tout document permettant au comité d'apprécier la portée de ces activités.

Le professeur inclut au dossier sa propre synthèse et les évaluations des éléments de sa tâche; il dégage les points importants et les situe dans la perspective de l'évolution de sa carrière.

## **5.2. Responsabilité du directeur de département**

- 1) Le directeur coordonne l'ensemble du processus de l'évaluation des professeurs.
- 2) Il informe les professeurs évalués de la procédure et du moment où se déroulera l'évaluation. Il fournit les informations relatives à la préparation de son dossier ainsi que les formulaires requis pour constituer celui-ci.
- 3) Il peut soumettre un avis écrit concernant les fonctions du professeur évalué en utilisant le formulaire prévu à cet effet. À la fin du processus, le directeur, « accompagné d'un autre membre du comité, communique au professeur la recommandation écrite du comité. » (Convention collective, article 11.11).
- 4) Il fournit au comité les descriptions de tâches et les évaluations des enseignements.
- 5) Il fait parvenir au professeur évalué une copie de toute information ou de tout document nouveau qui s'ajoute au dossier soumis par le comité.
- 6) Il convoque le comité d'évaluation.
- 7) Quand le comité a terminé son travail, « le président du comité, accompagné d'un autre membre du comité, communique au professeur la recommandation écrite du comité » (article 11.11). Il lui fait part également des résultats de l'évaluation des quatre éléments de la tâche.
- 8) Il achemine, au plus tard le troisième vendredi de novembre, les évaluations et la recommandation du comité d'évaluation et celle de l'Assemblée départementale au vice-recteur aux ressources humaines (Convention collective, article 11.14).

### **5.3. Responsabilité des regroupements officiels de chercheurs**

Selon l'article 11.06 i) de la convention collective, le comité d'évaluation doit, dans le cas d'un professeur nommé à un regroupement officiel de chercheurs durant la période évaluée, demander un avis du responsable du regroupement commentant la nature de la participation du professeur évalué au sein de cet organisme.

### **5.4. Responsabilité du comité d'évaluation**

Le comité d'évaluation doit débiter ses travaux au plus tôt le troisième lundi du mois de septembre de chaque année.

- 1) Le comité d'évaluation prend connaissance du dernier rapport d'évaluation afin de vérifier si des questions soulevées ou des avis énoncés y auraient constitué certaines obligations pour le professeur évalué.
- 2) Dans le cas d'un professeur non permanent, le comité s'assure que le contrat d'embauche ne contient pas de conditions particulières prévues à l'article 9.19 de la convention et qui devaient être remplies par le professeur.
- 3) Le comité d'évaluation prend connaissance des tâches du professeur, telles qu'acceptées par l'assemblée départementale et le vice-recteur à la recherche et au développement, et ce, depuis la dernière évaluation. Ces répartitions de tâches sont fournies par le département.
- 4) Le comité d'évaluation prend connaissance du dossier fourni par le professeur. Il reconnaît la pondération soumise par le professeur et tient compte de l'équilibre de ses tâches ou, le cas échéant, de la prépondérance de l'un ou l'autre des éléments de la fonction.
- 5) Le comité prend connaissance des avis des directeurs des comités de programmes de 1<sup>er</sup> cycle et de cycles supérieurs, et des responsables de regroupement de recherche. Tel que précisé à l'article 11.08, il doit s'agir de pièces écrites et signées portant sur les diverses composantes de la tâche professorale.
- 6) Le comité convoque le professeur évalué si celui-ci en a fait la demande; il doit également convoquer toute autre personne que le professeur évalué désire faire entendre et dont il juge le témoignage pertinent.
- 7) Le comité peut décider de convoquer le professeur évalué, ou toute autre personne qu'il jugera pertinent, pour fournir des informations supplémentaires ou certains éclaircissements requis pour effectuer l'évaluation. Seules les pièces écrites et signées peuvent être prises en considération par le comité (art. 11.08).

Dans l'optique de la « recherche de l'excellence », le comité se prononce sur la qualité de la contribution du professeur en regard de chacun des éléments de la tâche (enseignement, recherche, service à la collectivité et direction pédagogique) et formule une recommandation en accord avec l'article 11.10.

## 5.5. Responsabilité de l'Assemblée départementale

L'Assemblée départementale :

- 1) Prend connaissance des évaluations et de la recommandation du comité d'évaluation;
- 2) Prend connaissance des commentaires formulés par le professeur évalué, s'il y a lieu, au sujet des évaluations et de la recommandation du comité d'évaluation.
- 3) Entérine la recommandation du comité telle quelle ou y ajoute, s'il y a lieu, tout autre commentaire qu'elle juge utile pour compléter l'évaluation dans l'esprit de l'article 11.01 (article 11.12 de la convention collective).
- 4) Le professeur évalué doit quitter durant les délibérations de l'Assemblée départementale au sujet du dossier du professeur évalué.
- 5) Suite aux délibérations, le président de l'Assemblée départementale présente, s'il y a lieu, un contre-rendu des nouvelles informations discutées.
- 6) Le professeur peut choisir de répondre immédiatement ou par écrit à ses nouvelles informations. Il a 7 jours pour le faire.
- 7) L'Assemblée départementale procède, par vote secret, à l'approbation de l'évaluation de chacun des professeurs évalués. Le professeur évalué a le droit de vote. Un vote est acquis s'il y a majorité absolue, soit 50 % + 1, de tous les professeurs présents qui ont droit de vote.



---

Esther Lévesque  
Directrice  
Département des sciences de l'environnement

3 février 2023

Date