

Département des sciences comptables
Critères et procédure d'évaluation des professeurs
2023-2024

RÈGLES GÉNÉRALES ¹:

1. Les critères et procédures définis dans ce document sont valables à compter du 31 décembre 2018 pour les évaluations qui auront lieu progressivement à compter de la session d'automne 2019.
2. On se référera à l'article 11 de la convention collective pour l'ensemble des dispositions non décrites dans le présent document.
3. S'inscrivant dans une optique de recherche de l'excellence, l'objectif de l'évaluation, qui devra déterminer l'esprit dans lequel elle se fera, est l'appréciation du travail réalisé par les professeurs réguliers non permanents dans l'accomplissement des tâches définies à l'article 10. Elle sert également d'instrument d'autocritique pour les professeurs réguliers et permet au Département d'apprécier le travail de ces derniers au cours d'une période donnée en tenant compte de l'environnement dans lequel ils oeuvrent et de l'évolution de leur carrière (cf. 11.01). L'évaluation doit s'effectuer dans l'esprit des critères d'évaluation en vigueur lors des années de travail concernées.
4. On considérera les activités accomplies depuis la dernière évaluation du professeur, excluant la session au cours de laquelle le professeur est évalué.
5. Le professeur évalué devra remettre au Comité d'évaluation un rapport selon le formulaire préétabli par le Département devant comporter les informations suivantes :
 - (a) la planification des activités et des réalisations du professeur telles qu'apparaissant dans ses répartitions des éléments de la fonction 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 (cf. 11.06);
 - (c) le professeur peut, s'il le juge à propos, indiquer les objectifs de travail pour la prochaine période d'évaluation et son plan de carrière à plus long terme (il serait souhaitable que le professeur communique d'abord cette planification à son directeur de Département).

¹ La forme masculine n'est ici utilisée que pour alléger le texte.

6. Le Comité peut consulter, conformément aux modalités prévues dans la procédure d'évaluation (cf. 11.04), toute autre personne susceptible d'agir comme personne-ressource relativement à l'un ou l'autre des éléments de la fonction du professeur (cf. 11.06).
7. L'évaluation doit tenir compte des répartitions des éléments de la fonction assignées au professeur par l'Assemblée départementale. Pourvu qu'il s'agisse de pièces écrites et signées portant sur les diverses composantes de la fonction assignée au professeur, le Comité d'évaluation doit tenir compte des opinions émises par les étudiants, des commentaires des vice-recteurs académiques et des professeurs du Département. Le Comité d'évaluation peut, le cas échéant, tenir compte de l'appréciation des enseignements du professeur (cf. 11.08).
8. 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. Ils ne peuvent tenir compte des commentaires anonymes (cf. 11.06).
9. 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 (11.06).
10. Le rapport du Comité devra mentionner explicitement tous les éléments qui ont servi de base à l'évaluation.

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) les remarques et 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, les clauses contenues dans son contrat officiel et les attentes formulées par l'Assemblée départementale.
- (c) les répartitions des éléments de la fonction du professeur telles qu'approuvées par l'Assemblée départementale pour chacune des sessions considérées.

Le Comité d'évaluation considérera la pondération proposée par le professeur concernant l'importance relative qu'il estime donner à chacune des composantes de sa fonction. Si cette pondération s'écarte significativement (plus de 10%) de celle apparaissant dans l'ensemble des répartitions des éléments de la fonction approuvées par l'Assemblée départementale, il serait souhaitable que le professeur fournisse les justifications appropriées dans l'espace réservé à cette fin dans le formulaire préétabli.

Cette première étape vise essentiellement à assurer un suivi des décisions prises antérieurement par l'Assemblée départementale et à maintenir ainsi une gestion cohérente de ses membres.

Étape 2 Le Comité d'évaluation appréciera ensuite les activités et les réalisations du professeur en fonction des critères et des instruments établis dans le présent document. Pour chacune des fonctions de la tâche du professeur (i.e. enseignement, recherche, service à la collectivité et direction pédagogique), le Comité donnera son appréciation en fonction de la gradation suivante :

- satisfait aux exigences de la tâche;
- ne satisfait pas aux 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 :

- a) Suite à l'évaluation du professeur **non permanent**, la recommandation du Comité peut être :

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

Lorsque le Comité d'évaluation recommande le renouvellement du contrat, il peut :

1. rappeler au professeur les conditions prévues à son contrat d'embauche;
2. lui souligner la réalisation remarquable d'éléments de sa fonction;
3. identifier l'amélioration souhaitable d'éléments de sa fonction;

b) Suite à l'évaluation du professeur **permanent**, le Comité peut :

1. souligner la réalisation remarquable d'éléments de la fonction du professeur;
2. identifier l'amélioration souhaitable d'éléments de sa fonction;
3. suggérer des actions à entreprendre assortis de mesures propres à leur réalisation.

Étape 4 Le Comité rencontrera le professeur pour lui faire part du résultat provisoire de son évaluation et les raisons qui l'y ont amené. Celui-ci peut alors donner son point de vue et ajouter toutes informations pouvant éclairer le Comité. Le Comité verra alors s'il y a lieu de 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. La procédure prévoit l'exclusion du professeur évalué pendant les délibérations de l'Assemblée départementale, mais sa présence au moment du vote sur la recommandation du Comité d'évaluation. Elle prévoit un droit de réponse du professeur évalué 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. Elle prévoit également que le professeur évalué a le droit de vote.

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 ci-jointe.

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 sélection et l'Assemblée départementale lors de l'engagement d'un professeur; l'Assemblée départementale lors de l'approbation des répartitions des éléments de la fonction; 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. L'évaluation n'est donc qu'une étape d'un processus continu réalisé par chaque membre du Département.

FONCTIONS

L'évaluation portera sur les fonctions du professeur définies par la Convention collective (cf. 10), 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 ni comme exhaustive, ni comme limitative.

Critères généraux pour l'ensemble des fonctions:

- L'ampleur des réalisations.
- L'implication dans les réalisations.
- La portée et l'importance des réalisations.
- Le rayonnement en regard des réalisations.
- Le caractère innovateur à valeur ajoutée des réalisations.

I- ENSEIGNEMENT

À l'Université du Québec à Trois-Rivières

Critères spécifiques et éléments à valoriser :

- Nombre total d'activités (tâche normale, incluant les cours en fiducie et en réserve)
- Nombre de cours différents
- Niveau des cours (1^{er} cycle/1^{re}, 2^e, 3^e années, cycles supérieurs)
- Nombre d'étudiants par activité
- Technologies et innovations pédagogiques à valeur ajoutée
- Disponibilité et accessibilité en relation avec les cours
- Nombre et nature des éléments d'évaluation dans les plans de cours
- Mode de correction (par le professeur avec ou sans commentaires, centre de correction supervisé, correcteur unique, etc.)
- Utilisation et intégration des outils technologiques existants et mis à la disposition des professeurs (portail de cours, plan de travail, dépôt de documents, BIQ, forum, etc.)
- Tutorat
- Contributions particulières pour répondre aux besoins et aux demandes exceptionnelles du Département (cours d'été, cours hors campus, remplacement de collègues, encadrement particulier de nos étudiants, etc.)
- Conception, préparation, mise à jour et dispense de cours en ligne

Instruments

(pièces à joindre, s'il y a lieu, autres que celles spécifiées dans le formulaire préétabli)

- Matériel pédagogique utilisé (notes de cours, cas, problèmes, portail de cours, etc.)
- Autres documents distribués aux étudiants
- Appréciation des enseignements faites par les étudiants
- Autres commentaires des étudiants
- Commentaires du professeur
- Commentaires d'autres instances de l'Université
- Prix, distinction, etc.

II- RECHERCHE

Critères spécifiques et éléments à valoriser :

- Type de publication à caractère pédagogique diffusée à l'externe
- Type de publications et de communications à caractère scientifique (avec ou sans comité de lecture)
- Présentation à des congrès, colloques ou groupes de recherche, etc.
- Participation active (animation, organisation, etc.) à des congrès, colloques ou groupes de recherche, etc.
- Encadrement d'étudiants de cycles supérieurs (direction d'essais ou de mémoires, codirection de thèses)
- Type de subventions obtenues ou demandées
- Projet d'études doctorales

Instruments

(pièces à joindre, s'il y a lieu, autres que celles spécifiées dans le formulaire préétabli)

- Publications à caractère pédagogique acceptées ou diffusées à l'externe
- Publications à caractère scientifique et textes des communications parues ou acceptées
- Commentaires du professeur
- Commentaires d'autres personnes (par exemple, l'éditeur ou les collègues d'un groupe de recherche)
- Évaluations faites par les étudiants encadrés
- Autres commentaires des étudiants encadrés
- Demandes de subvention et lettres de confirmation
- Bourses ou prix

III- SERVICE À LA COLLECTIVITÉ

Critères spécifiques et éléments à valoriser :

- Nature de l'organisme (ordres professionnels, universitaires, autres)
- Nature de l'activité et compatibilité avec les intérêts départementaux
- Services aux étudiants (placement, choix de carrière, lettres de recommandation, etc.)
- Encadrement particulier (Jeux du commerce, autres compétitions, etc.)
- Implication dans les activités de recrutement d'étudiants (journée rétention, portes ouvertes, tournées collégiales, etc.)
- Implication dans les activités départementales (assemblée, entrevues de sélection, comités, etc.)
- Évaluation d'essais et de mémoires
- Membre de comité de lecture pour des revues ou des congrès
- Membre de jury de thèse

Instruments

(pièces à joindre, s'il y a lieu, autres que celles spécifiées dans le formulaire préétabli)

- Rapports d'activités
- Commentaires du professeur
- Commentaires d'autres personnes-ressources
- Lettres et avis de convocation
- Diffusion médiatique (coupures de journaux, fichiers vidéo ou audio, etc.)
- Prix, distinctions

IV DIRECTION PÉDAGOGIQUE

Critères spécifiques et éléments à valoriser :

- Nature de la fonction occupée
- Vision et leadership
- Nombre de personnes à coordonner ou à encadrer
- Type de réalisations pour chacune des fonctions de la tâche de direction
- Implication dans les réalisations
- Innovation à valeur ajoutée dans les réalisations
- Contribution à une perception favorable du Département et de nos programmes à l'interne et à l'externe

Instruments

- Description de tâches
- Rapport d'activités
- Commentaires du professeur
- Commentaires du supérieur hiérarchique
- Commentaires d'autres instances de l'Université
- Commentaires des personnes encadrées ou à coordonner
- Prix, distinctions

AUTRES CONSIDÉRATIONS

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.