

## Département des langues modernes et de traduction

### Critères et procédure d'évaluation des professeurs 2022-2026

#### RÈGLES GÉNÉRALES <sup>1</sup>

1. Les critères et procédures définis dans ce document sont valables pour les évaluations qui auront lieu de l'automne 2022 à l'automne 2026.
2. On se référera à l'Article 11 de la Convention collective pour l'ensemble des dispositions non décrites dans le présent document.
3. 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. Elle sert d'instrument d'autocritique pour les professeurs et permet au Département d'apprécier le travail des professeurs réguliers non permanents au cours d'une période donnée, en tenant compte de l'environnement dans lequel ils œuvrent 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 de la période couverte.
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 devra remettre au Comité d'évaluation un rapport pouvant comporter les informations suivantes :
  - (a) la planification des activités et des réalisations du professeur telles qu'elles apparaissent dans ses répartitions des éléments de la fonction approuvées par l'assemblée départementale.
  - (b) le bilan de ses activités et de ses réalisations appuyés 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) les objectifs de travail pour la prochaine période d'évaluation et le plan de carrière à plus long terme du professeur, en corrélation avec les axes de recherche du Département;
6. Le Comité peut consulter, conformément aux modalités prévues dans la procédure d'évaluation (cf. 11.05), 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 tâche assignée au professeur, le Comité d'évaluation doit tenir compte des opinions émises par les étudiants, des

---

<sup>1</sup> La forme masculine n'est ici utilisée que pour alléger le texte.

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 (cf. 11.08).

8. Les membres du Comité d'évaluation formuleront leur avis en se basant uniquement sur les documents et les informations reçues par le 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 approuvées par l'assemblée départementale lors de la dernière évaluation du professeur.
- (b) les conditions d'engagement du professeur approuvées par l'assemblée départementale lors de son embauche et les clauses contenues dans son contrat officiel.
- (c) les répartitions des éléments de la fonction du professeur 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 de ses fonctions. Si cette pondération s'écarte, de façon notable, de celle apparaissant dans l'ensemble des répartitions de tâches approuvées par l'assemblée départementale, il sera souhaitable que le professeur fournisse les justifications appropriées.

Cette première étape vise essentiellement à assurer un suivi aux décisions prises antérieurement par l'assemblée départementale 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, services à la collectivité et direction pédagogique), le Comité donnera son appréciation en utilisant, dans la mesure du possible, les deux énoncés suivants :

- (a) le candidat a satisfait aux exigences de sa tâche;
- (b) le candidat n'a pas satisfait aux exigences de sa tâche.

Dans le cas (b), le Comité doit justifier sa décision.

Dans le cas où la pondération accordée par le professeur à une fonction serait peu importante, le Comité pourrait alors, s'il le désirait, utiliser une simple échelle en deux points comprenant les gradations suivantes :

- (c) correspond au pourcentage;
- (d) ne correspond pas au pourcentage.

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 :
  1. un renouvellement de contrat;
  2. un non-renouvellement de contrat.

Lorsque le Comité d'évaluation recommande le renouvellement du contrat, il peut souligner, à l'intention du professeur, la réalisation remarquable d'éléments de sa tâche, ou identifier l'amélioration souhaitable d'éléments de sa fonction, ou lui rappeler les conditions prévues à son contrat d'embauche.

- b) Suite à l'évaluation effectuée à la demande du professeur **permanent**, la recommandation du Comité peut souligner la réalisation remarquable d'éléments de sa tâche, ou constater que le professeur a satisfait, ou non, aux exigences de sa tâche, ou identifier l'amélioration souhaitable d'éléments de sa fonction, ou encore lui suggérer une réorientation ou un recyclage.

La recommandation du Comité devrait prendre en considération les objectifs futurs et le plan de carrière du professeur. Il serait souhaitable, par conséquent, que ce dernier fournisse ces informations dans son rapport d'évaluation.

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, 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, 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 sélection 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 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 par 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: L'ampleur des réalisations.  
L'engagement dans les réalisations.  
La portée et l'importance des réalisations.  
Le rayonnement découlant des réalisations.

### I- ENSEIGNEMENT (10 à 60 %)

#### Critères quantitatifs

- a. Nombre de cours différents
- b. Taille des groupes lorsqu'elle est supérieure à la moyenne
- c. Hétérogénéité des groupes

#### Critères qualitatifs

- a. Préparation des cours dispensés pour la première fois
- b. Innovations pédagogiques
- c. Encadrement de projets spéciaux d'étudiants
- d. Tâches spécifiques d'encadrement (exemple : tutorat)
- e. Acceptation de donner des cours nouveaux quand cela est utile pour le fonctionnement du Département
- f. Disponibilité du professeur en relation avec les cours

#### Instruments

- a. Plan de cours et autres documents distribués aux étudiants
- b. Notes de cours utilisées
- c. Évaluations institutionnelles
- d. Commentaires du professeur
- e. Commentaires d'autres instances de l'Université

### II- RECHERCHE (20 à 80 %)

#### Critères

- a. Relation avec les axes de recherche du Département
- b. Ampleur
- c. Portée et importance des résultats

- d. Rayonnement de l'Université au niveau local, national ou international
- e. Caractère innovateur

#### Instruments

- a. Publication d'un livre, d'un manuel pédagogique, d'un article scientifique dans une revue avec ou sans comité de lecture
- b. Œuvre de traduction spécialisée publiée ou dûment acceptée par un éditeur
- c. Œuvre de traduction littéraire publiée ou dûment acceptée par un éditeur
- d. Travail de recherche terminologique fondé sur une démarche méthodologique cohérente
- e. Préparation d'un projet de recherche
- f. Projet de recherche subventionnée ou commanditée
- g. Projet de recherche non subventionnée fondée sur une démarche méthodologique rigoureuse
- h. Communication ou conférence présentée dans le cadre d'un congrès universitaire ou professionnel
- i. Conférence présentée dans le cadre d'un séminaire d'études avancées
- j. Direction ou co-direction de mémoires de maîtrise ou de thèses de doctorat

### III- SERVICE À LA COLLECTIVITÉ (5 à 35 %)

#### Critères

- a. Nature de l'activité
- b. Ampleur de l'activité
- c. Impact sur le développement du professeur dans sa discipline
- d. Relation avec la mission, objectifs et politiques départementaux et institutionnels
- e. Rayonnement de l'Université au niveau local, national ou international
- f. Activités extra-départementales
  - Participation à des organismes institutionnels
  - Participation à des organismes inter-institutionnels
  - Participation à des organismes externes
  - Participation à des organismes professionnels
- g. Activités départementales et modulaires
  - Participation à l'organisation des assemblées départementales ou modulaires
  - Collaboration à l'élaboration des dossiers et documents départementaux ou modulaires
  - Organisation de projets départementaux ou modulaires

#### Instruments

- a. Commentaires du professeur
- b. Commentaires d'autres sources, lettres d'invitation, de remerciements, avis de convocation, etc.
- c. Coupures de journaux
- d. Articles publiés dans les revues professionnelles (par exemple Speaq Out; Circuit, L'Antenne, etc.)
- e. Communications présentées dans un milieu professionnel, dans une commission scolaire, etc.

### IV DIRECTION PÉDAGOGIQUE (0 à 40 %)

#### Critères

- a. Nature de la fonction occupée
- b. Nombre de personnes à coordonner ou à encadrer
- c. Réalisations marquantes
- d. Ampleur de la tâche

- 
- e. Établissement de relations avec les différents organismes de l'Université, notamment avec les instances de niveau supérieur
  - f. Efficacité en matière de traitement des affaires
  - g. Leadership et initiative
  - h. Dévouement aux intérêts du Département ou du Module
  - i. Dévouement aux intérêts des professeurs, des étudiants et du personnel de secrétariat
  - j. Rayonnement de l'Université

#### Instruments

- a. Description de tâches
- b. Commentaires du professeur
- c. Commentaires du supérieur hiérarchique

### PONDÉRATION

Les marges de pondération, pour chacun des volets de la fonction, adoptées par le Département, sont les suivantes :

- |                             |              |
|-----------------------------|--------------|
| • Enseignement              | de 10 à 60 % |
| • Recherche                 | de 20 à 80 % |
| • Service à la collectivité | de 5 à 35 %  |
| • Direction pédagogique     | de 0 à 40 %  |

**Le présent document a été adopté à l'unanimité lors de la 430<sup>e</sup> réunion de l'assemblée départementale tenue le 20 janvier 2022**