

Plan de cours

► Informations générales

Cours

Sigle et section	PSY6712A
Titre	Évaluer performance au travail
Nombre de crédits	3 crédits <i>Note : Voir ci-dessous la charge de travail attendue pour chaque crédit de cours.</i>
Trimestre et année	Automne 2026
Horaire	Lundi 12h30 à 15h30 <i>Note : Vous trouverez le local dans votre Centre étudiant ou dans votre Centre corps professoral. Cette information est <u>confidentielle</u> et ne doit pas apparaître sur le plan de cours.</i>
Mode d'enseignement¹	En personne <i>Voir la définition de chaque mode d'enseignement.</i>
Site StudiUM disponible	Oui

Description courte et préalables du cours disponibles ici : <https://admission.umontreal.ca/repertoire-des-cours/>

¹Les cours dont le mode d'enseignement est autre qu'en personne doivent obligatoirement avoir été approuvés par la direction du Département de psychologie avant la soumission du plan de cours.

Personne enseignante responsable du cours

Nom	Kabir Daljeet, PhD
Coordonnées	Kabir.Daljeet@umontreal.ca
Disponibilités	Sur rendez-vous

Auxiliaire d'enseignement (1)

Nom	Mélodie Charlebois
Coordonnées	melodie.charlebois@umontreal.ca
Disponibilités	Sur rendez-vous

Plan de cours

► Apprentissages visés

Objectifs généraux

Ce cours devrait permettre aux étudiant(e)s de : Se familiariser avec les écrits scientifiques, les concepts, méthodes et pratiques liées aux recherche en gestion du performance.

Objectifs spécifiques

- Reconnaître la complexité et la difficulté, mais aussi la nécessité d'une saine gestion de la performance au travail dans le contexte actuel
- comprendre les principes de mesure en ce qui concerne l'évaluation du travail.
- Apprenez à connaître les évaluations multilatérales des performances

Compétences développées (spécifiques et/ou transversales)

Comprendre le processus de gestion des performances sur le lieu de travail

Comprendre le développement et l'utilisation des échelles d'évaluation des performances

Principales méthodes pédagogiques utilisées

- | | |
|---|--|
| ☒ Prestations magistrales | ☒ Conférences (invités) |
| ☐ Lectures personnelles | ☐ Échanges en groupe |
| ☒ Exercices pratiques | ☒ Présentations étudiantes |
| ☐ Mises en situation / Jeux de rôle | ☒ Classe inversée / Apprentissage autonome |
| ☐ Illustrations de cas | ☐ Observation / Démonstration |
| ☒ Exercices réflexifs | ☐ Autre(s) modalité(s) pédagogique(s) |

Indiquer ici toute autre modalité pédagogique ou remarque

Note : Le plan de cours doit obligatoirement comporter des objectifs et les méthodes pédagogiques utilisées (voir règlement pédagogique).

Plan de cours

► Calendrier des activités

NOTE : Ne pas modifier le gabarit. Une mention doit apparaître pour chacune des semaines du calendrier, même s'il n'y a pas de cours.

Dates	Séance	Contenus	Activités ou évaluations	Travail personnel
Semaine 1 Lundi, 31 août 2026	1			DeNisi, A.S., & Sonesh, S. (2011). The appraisal and management of performance at work. In S. Zedeck (Ed.) APA Handbook of industrial and organizational psychology (Vol. 2, pp. 255-279). Washington, DC: APA. DeNisi, A. S., & Murphy, K. R. (2017). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress?. Journal of applied psychology, 102(3), 421. Pulakos, E. D., Mueller-Hanson, R., & Arad, S. (2019). The evolution of performance management: Searching for value. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 6, 249-271. Murphy, K. R., & Cleveland, J. N. (1995). Understanding performance

Plan de cours

appraisal. Thousand Oaks,
CA: Sage. (pp. 1-30).

Semaine 2	CONGÉ		
Lundi, 7 sept. 2026 (FÉRIÉ)			
Semaine 3	2	Méthodologie + Qu'est-ce que la performance au travail	Catano, V.M., Wiesner, W.H., & Hackett, R.D. (2013). Recruitment and selection in Canada (4th Ed.). Toronto, ON: Thomson Nelson. (Chapter 5.) Cascio, W.F. & Aguinis, H (2011). Applied psychology in human resource management (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, Inc. Chapters 4 & 5 Campbell, J.P., Gasser, M.B., & Oswald, F.L. (1996). The substantive nature of job performance variability. In K. R. Murphy (Ed.) Individual differences and behavior in organizations, (pp. 258-299). San Francisco: Jossey Bass. Cleveland, J.N., Murphy, K.R., & Williams, R.E.
Lundi, 14 sept. 2026			

Plan de cours

(1989). Multiple uses of performance appraisal: Prevalence and correlates. *Journal of Applied Psychology*, 74, 130-135.

Rotundo, M., & Sackett, P.R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 61, 66-80.

Spector, P.E., Fox, S., Penney, L.M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The Dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 446-460.

Semaine 4	3	la gestion des performances est-elle nécessaire ?	debat
Lundi, 21 sept. 2026			

Adler, S., Campion, M., Colquitt, A., Grubb, A., Murphy, K., Ollander-Krane, R., & Pulakos, E. (2016). Getting Rid of

Plan de cours

Performance Ratings:
Genius or Folly? A Debate.
Industrial and
Organizational Psychology,
9(2), 219-252.
doi:10.1017/iop.2015.106

+ 15 articles de réponse

Semaine 5
Lundi, 28 sept. 2026

4

échelles de notation + stratégies de recherche

Greene, L., Bernardin, H. J.,
& Abbott, J. (1985). A
comparison of rating
formats after
corrections for attenuation.
Educational and
Psychological
Measurement, 45, 503-515.

Tziner, A., Murphy, K.R., &
Cleveland, J.N. (2005).
Contextual and rater
factors affecting rating
behaviour. Group and
Organization Management,
30, 89-98. PDF.

Goffin, R.D., & Olson, J.M.
(2011). Is it all relative?
Comparative judgments
and the possible
improvement of self-
ratings and ratings of

Plan de cours

others. Perspectives on Psychological Science, 6, 48-60.

Woehr, D. J., & Huffcutt, A. I. (1994). Rater training for performance appraisal: A quantitative review. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 67, 189-205.

Bernardin, H. J., Tyler, C. L., & Villanova, P. (2009). Rating level and accuracy as a function of rater personality. International Journal

Semaine 6
Lundi, 5 oct. 2026 (CONGÉ - Élections)

CONGÉ

Semaine 7
Lundi, 12 oct. 2026 (FÉRIÉ)

CONGÉ

Semaine 8
Lundi, 19 oct. 2026 (CONGÉ)

SEMAINE D'ACTIVITÉS LIBRES (AUCUN COURS NI REPRISE DE COURS)

Semaine 9
Lundi, 26 oct. 2026

5

Analyses du travail

Catano et al. (2019) – Chapter 4- Job analysis & Competency Models

Plan de cours

O'Neill, T.A., Goffin, R.D., & Rothstein, M.G. (2013). Personality and the need for personality-oriented work analysis. In N.D. Christiansen & R.P. Tett (Eds.) Handbook of Personality at Work. N.Y.: Routledge. pp. 226-252.

Goffin, R. D., Rothstein, M. G., Rieder, M. J., Poole, A., Krajewski, H. T., Powell, D. M., ... & Mestdagh, T. (2011). Choosing job-related personality traits: Developing valid personality-oriented job analysis. *Personality and Individual Differences*, 51(5), 646-651.

Semaine 10 Lundi, 2 nov. 2026	6	Analyses du travail #2	activité	activité
Semaine 11 Lundi, 09 nov. 2026	7	360 évaluations		Date limite : Analyses du travail

Balzer, W.K., Greguras, G.J., & Raymark, P.H. (2004). Multisource feedback. In J.

Plan de cours

C. Thomas (Ed.),
Comprehensive handbook
of psychological
assessment: Industrial and
organizational assessment
(Vol. 4). Hoboken, NJ:
Wiley.

Harris, M. M., &
Schaubroeck, J. (1988). A
meta-analysis of self-
supervisor, self-peer, and
peer supervisor ratings.
Personnel Psychology, 41,
43-62. Nowack, K. M., &
Mashihi, S. (2012).
Evidence-based answers to
15 questions about
leveraging 360-degree
feedback. Consulting
Psychology Journal:
Practice and Research,
64(3), 157.

Oh, I. S., & Berry, C. M.
(2009). The five-factor
model of personality and
managerial performance:
Validity gains through the
use of 360 degree
performance ratings.

Plan de cours

Journal of Applied
Psychology, 94(6), 1498.

Bracken, D.W., & Rose, D.S.
(2011) When does 360-
degree feedback create
behaviour change? And
how would we know it
when it does? Journal of
Business and Psychology,
26, 183- 192.

Goffin, R.D., & Anderson,
D.W. (2007). The Self-
Raters Personality and Self-
Other Disagreement in
Multi-Source Performance
Ratings. Journal of
Managerial Psychology, 22,
271-289.

Semaine 12 8 rétroaction
Lundi, 16 nov. 2026

Kluger, A. N., & DeNisi, A.
(1996). The effects of
feedback interventions on
performance: a historical
review, a meta-analysis,
and a preliminary feedback
intervention theory.
Psychological bulletin,
119(2), 254.

Plan de cours

Kluger, A. N., & DeNisi, A. (1998). Feedback interventions: Toward the understanding of a double-edged sword. *Current directions in psychological science*, 7(3), 67-72.

Ashford, S. J., De Stobbeleir, K., & Nujella, M. (2016). To seek or not to seek: Is that the only question? Recent developments in feedback-seeking literature. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 213-239.

Ashford, S. J., & Tsui, A. S. (1991). Self-regulation for managerial effectiveness: The role of active feedback seeking. *Academy of Management journal*, 34(2), 251-280.

Keeping, L. M., & Levy, P. E. (2000). Performance appraisal reactions: Measurement, modeling,

Plan de cours

and method bias. Journal of applied psychology, 85(5), 708. Smither, J. W., & Walker, A. G. (2004). Are the characteristics of narrative comments related to improvement in multirater feedback ratings over time?. Journal of Applied Psychology, 89(3), 575.

Speer, A. B. (2018). Quantifying with words: An investigation of the validity of narrative-derived performance scores. Personnel Psychology, 71(3), 299-333.

David, E. M. (2013). Examining the role of narrative performance appraisal comments on performance. Human Performance, 26(5), 430-450.

Kluger, A. N., & DeNisi, A. (1998). Feedback interventions: Toward the understanding of a double-

Plan de cours

edged sword. Current directions in psychological science, 7(3), 67-72.

Semaine 13
Lundi, 23 nov. 2026

9

CWB

Belschak, F. D., & Den Hartog, D. N. (2009). Consequences of positive and negative feedback: The impact on emotions and extra-role behaviors. *Applied Psychology*, 58(2), 274-303.

Berry, C. M., Ones, D. S., & Sackett, P. R. (2007). Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: a review and meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 92(2), 410.

Marcus, B., & Schuler, H. (2004). Antecedents of counterproductive behavior at work: a general perspective. *Journal of applied psychology*, 89(4), 647.

Plan de cours

Sackett, P. R. (2002). The structure of counterproductive work behaviors: Dimensionality and relationships with facets of job performance. *International journal of selection and assessment*, 10(1-2), 5-11.

Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal?. *Journal of vocational behavior*, 68(3), 446-460.

Semaine 14
Lundi, 30 nov. 2026

10

CBM

Ravid, D. M., Tomczak, D. L., White, J. C., & Behrend, T. S. (2020). EPM 20/20: A review, framework, and research agenda for electronic performance monitoring. *Journal of Management*, 46(1), 100-126.

Siegel, R., König, C. J., & Lazar, V. (2022). Impact of electronic monitoring on

Plan de cours

employees: A meta-analysis. Computers in Human Behavior Reports, 100227.

Mero, N. P., Guidice, R. M., & Werner, S. (2014). A field study of the antecedents and performance consequences of perceived accountability. Journal of Management, 40(6), 1627-1652.

McNall, L. A., & Roch, S. G. (2007). Effects of electronic monitoring types on perceptions of procedural justice, interpersonal justice, and privacy 1. Journal of Applied Social Psychology, 37(3), 658-682.

Semaine 15 11 Conférencier invité (zoom)
Lundi, 7 déc. 2026

Semaine 16 12 Présentations
Lundi, 14 déc. 2026

Semaine 17 13 Présentations
Lundi, 21 déc. 2026

Notes : - Congés fériés les 7 et 30 septembre, ainsi que le 12 octobre 2026. Aucun cours ne peut être donné ou repris à ces dates.

Plan de cours

- Congé pour élections provinciales le lundi 5 octobre 2026. Il y a donc exceptionnellement 12 séances (incluant cours et examens) pour les cours du lundi.
- Congé pour études le mardi 8 décembre 2026 (cette semaine comporte cette année une journée supplémentaire).
- Incluant les examens, il doit y avoir 12 séances pour les cours du lundi, et 14 séances pour les cours se tenant les autres jours.
- Les dates des examens finaux sont déterminées par le département, et ne sont **pas modifiables** (voir la date programmée dans Synchro Académique).

Plan de cours

► Évaluations

Moyen	Ordinateur personnel requis	Utilisation de l'IA générative	Critères d'évaluation sommaires	Date	Pondération
Remise de travail en ligne	OUI	IA interdite	Analyse du travail (10 pages à double interligne). Qualité et précision de l'écriture	2026-11-09	15%
Présentation orale	OUI	IA interdite	Diriger une discussion; Qualité et précision des informations présentées	En cours	15%
Remise de travail en ligne	OUI	IA interdite	Résumé du projet (4-6 pages à double interligne) ; Qualité et précision de l'écriture	2026-10-30	5%
Présentation orale	OUI	IA interdite	Présentation du projet ; Qualité et précision des informations présentées	En cours	15%
Participation	NON	IA interdite	Qualité et précision des informations présentées	En cours	10%
Remise de travail en ligne	OUI	IA interdite	Projet final (20 pages à double interligne); Qualité et précision de l'écriture	2026-12-21	40%

Note : Il doit y avoir un minimum de deux évaluations. Tous les champs doivent être complétés pour chacune des évaluations.

Consignes générales et règles pour les évaluations

Lieu de dépôt des travaux

Utilisation de l'IA générative

L'utilisation de tout outil d'intelligence artificielle générative, incluant l'utilisation de modules intégrés d'IA à des applications ou logiciels d'usage courant, est strictement interdite, à moins que l'enseignant(e) n'ait explicitement autorisé leur utilisation et spécifié dans quelles conditions, le cas échéant, l'utilisation est permise. Dans tous les cas, lorsque permise, l'utilisation d'IA dans une production doit être déclarée. Voir le [site des bibliothèques](#) pour savoir comment déclarer votre utilisation de l'IA générative.

Plan de cours

Matériel autorisé aux examens

NOTE IMPORTANTE : Les personnes étudiantes bénéficiant d'un accommodement de type « **feuille aide-mémoire** » se verront refuser l'accommodement dans tous les cours du département de psychologie, à moins qu'un tel matériel soit autorisé explicitement par la personne enseignante pour toutes les personnes étudiantes inscrites au cours.

Plan de cours

► Ressources

Manuels, textes ou autres ressources obligatoires

Documents (obligatoires)

Ouvrage(s) à la réserve (obligatoire)

Équipement ou matériel obligatoire

Ressources complémentaires

Documents

Sites Internet

Guides

Autres

Note : Vous pouvez profiter des formations sur la recherche et l'utilisation de logiciels, ainsi que d'autres services des bibliothécaires disciplinaires ici : <https://boite-outils.bib.umontreal.ca/c.php?g=728750&p=5227496> . Vous y trouverez aussi un modèle de la **page de présentation officielle d'un travail** au Département de psychologie (voir au bas de la section).

Plan de cours

Attention ! Exceptionnellement, des modifications au plan de cours pourraient être apportées en cours de trimestre. Veuillez vous référer à l'[article 4.8 du Règlement des études de premier cycle](#) et à l'[article 28 du Règlement pédagogique de la Faculté des études supérieures et postdoctorales](#). En cas de différence entre les dates inscrites au plan de cours et celles publiées dans Synchro, ces dernières ont préséance. Accédez à Synchro par le [Bureau du registraire](#) pour trouver l'information. Pour les cours à horaires atypiques, les dates de modification de l'inscription et les dates d'abandon peuvent être différentes de celles des cours à horaires réguliers.

Charge de travail attendue

À l'Université de Montréal, un crédit de cours équivaut à 45 heures de travail au total, incluant les périodes d'enseignement et le travail personnel (p. ex. étude, production de travaux, consultations, etc.). Ainsi, chaque cours de trois crédits équivaut à 135 heures de travail au total, généralement réparties de la façon suivante : trois (3) heures de cours et six (6) heures de travail personnel par semaine, pour un **total de neuf (9) heures par semaine**.

Consignes et règles concernant les évaluations

Absence à une évaluation

La personne étudiante qui s'absente à un **examen**, un **quizz**, une **présentation orale** ou un **cours pour lequel la participation est évaluée** doit présenter au Département une pièce justificative dûment datée et signée (p. ex. billet médical) **dans les sept (7) suivant l'absence (jours de calendrier)** via le formulaire CHE_Absence_Evaluation du Centre étudiant. La pièce justificative ne doit pas être transmise à l'enseignant(e) du cours.

Si le motif est jugé recevable par le Département, l'étudiant(e) qui s'absente à une évaluation **intra-trimestrielle** verra la pondération de cette évaluation redistribuée de façon proportionnelle sur les pondérations des autres évaluations, préférablement du même type. Dans le cas d'une absence à un examen **final**, la personne étudiante devra obligatoirement se soumettre à un examen différé. Les examens différés sont gérés par le SAFIRE, et ont lieu à dates fixes, environ trois ou quatre semaines après la fin du trimestre.

Une absence non-justifiée ou motivée au-delà du délai des sept (7) jours suivant l'absence à une évaluation entraîne la note de zéro (0) à cette évaluation, sans possibilité de reprise ou de modification de la pondération des autres évaluations.

IMPORTANT : Les personnes enseignantes ne sont en aucun cas autorisées à accorder des délais, des modifications de pondération ou tout autre accommodement à une personne étudiante pour une situation individuelle.

Délai dans la remise d'un travail

La personne étudiante qui remet un travail en retard doit présenter une demande à **l'intérieur des cinq (5) jours (jours de calendrier) suivant la date de remise prescrite** via le formulaire CHE_Delai_remise_travail dans le Centre étudiant. La pièce justificative n'a pas à être transmise à l'enseignant(e) du cours.

La note de tout travail dont le retard n'est pas justifié par un motif accepté par la direction sera soumise à une **pénalité de 3% de la note maximale possible pour cette évaluation par jour de calendrier**. Un retard de **plus de cinq (5) jours de calendrier entraîne la note zéro (0) pour cette évaluation** si la demande de délai n'a pas été faite à temps, ou si le motif est jugé non recevable par le Département.

Plan de cours

IMPORTANT : Les personnes enseignantes ne sont en aucun cas autorisé(e)s à accorder des délais, des modifications de pondération ou tout autre accommodement à une personne étudiante pour une situation individuelle.

Qualité de la langue Une pénalité pouvant aller jusqu'à 10% de la note totale pour chaque évaluation pourrait être appliquée (p. ex. fautes d'orthographe, de grammaire, de syntaxe, etc.).

Seuil de réussite exigé dans un cours **Cours avec barème littéral :** Premier cycle : 50 % (D) et Cycles supérieurs : 60 % (C)
Cours avec barème succès ou échec (S/E) : Pour obtenir la mention « Succès » (S) l'étudiant(e) doit avoir réussi chacune des évaluations prévues au plan de cours. Ceci est applicable à tous les cycles d'études.
(*) Voir barème de notation à la fin du présent document.

Dates importantes

Modification de l'inscription (sans frais) **2026-09-16**

Date limite d'abandon (avec frais) **2026-11-06**

Évaluation de l'enseignement Avant l'examen final, vous recevrez un courriel vous invitant à donner votre rétroaction quant à l'enseignement. Il est très important de compléter cette évaluation pour chacun de vos cours.

Cette rétroaction se veut constructive et les commentaires doivent être respectueux. Il est à noter que les enseignant(e)s lisent les commentaires concernant leur cours.

Vous êtes fortement invité(e) à prendre connaissance du [Code de vie du Département de psychologie](#).

Soutien aux personnes étudiantes en situation de handicap (PESH)

Mesures d'accommodement

- Le [SPESH](#) est l'instance qui accorde les accommodements après étude du dossier de l'étudiant(e) qui en a fait la demande.
- Le [SAFIRE](#) est l'instance qui organise les examens des PESH qui sont effectués en classe et qui sont d'une durée d'une heure ou plus.

IMPORTANT : Une fois que les accommodements ont été accordés par le ou la conseiller(ère) du SPESH, **la personne étudiante est responsable de faire sa demande dans les délais prescrits** pour que les mesures d'accommodements liés aux examens soient organisées par SAFIRE. Il est également à noter que des politiques départementales sont en vigueur concernant certains accommodements particulier (voir ci-dessous – section Politiques départementales)

Note : Si vous communiquez vos demandes concernant un examen à votre conseiller(ère) du SPESH, à votre enseignant(e), ou au Département de psychologie, **l'information ne sera pas transmise au SAFIRE**. Le cas échéant, aucune modalité de compensation ne sera accordée à la personne étudiante.

Plan de cours

Le formulaire de demande en ligne du SAFIRE doit être rempli au moins **21 jours** avant la date de l'examen. Il est **FORTEMENT** recommandé de faire votre demande pour tous vos examens dès le début de la session lorsque vos inscriptions aux cours sont définitives.

Tout retard entraînera automatiquement le refus de la demande.

**** AUCUN accommodement ne pourra être pris auprès de l'enseignant(e) ou du Département de psychologie ****

Utilisation des technologies en classe

Captation et enregistrement des cours L'enregistrement des cours n'est pas autorisé. La captation sous toutes ses formes (audio, vidéo, photographique) au moyen de tous types de technologie est interdite.

Exceptionnellement et sur demande de l'étudiant(e), la personne enseignante peut, pour des raisons jugées valables, permettre l'enregistrement d'une ou de plusieurs séance(s) de son cours, en totalité ou en partie.

L'étudiant(e) est responsable de faire l'enregistrement, ou de faire faire l'enregistrement par un pair désigné, dont l'identité aura été communiquée à l'enseignant(e) du cours.

Des modalités concernant l'utilisation du matériel enregistré sont convenues avec l'enseignant(e), notamment en ce qui concerne la confidentialité, la durée de conservation et la destruction des enregistrements.

Dans tous les cas, y compris si vous bénéficiez d'un accommodement accordé par le SPESH lié à l'enregistrement des cours, **vous devez obligatoirement compléter et faire signer le formulaire d'autorisation** par l'enseignant(e) pour être autorisé(e) à faire l'enregistrement. Vous trouverez le formulaire [ICI](#), ainsi que sur les WikiPsy des étudiants et des enseignants du Département de psychologie.

Soutien à la réussite

De nombreuses activités et ressources sont offertes à l'Université de Montréal pour faire de votre vie étudiante une expérience enrichissante. La plupart d'entre elles sont gratuites. Explorez les liens ci-dessous pour en savoir plus.

Tous les ateliers des Services à la vie étudiante <https://vieetudiante.umontreal.ca/catalogue-vie-etudiante>

Aide en français <https://français.umontreal.ca/soutiller-en-français/guides-et-outils-pratiques/>

Aide à l'apprentissage <https://vieetudiante.umontreal.ca/soutien-etudes/aide-apprentissage>

Citer ses sources – styles et logiciels (guide) <https://bib.umontreal.ca/citer/comment-citer>

Services du réseau des bibliothèques de l'UdeM <https://bib.umontreal.ca>

Plan de cours

Intégrité, fraude et plagiat

À l'Université de Montréal, le plagiat est sanctionné par le règlement disciplinaire sur la fraude et le plagiat. La personne étudiante a la responsabilité de connaître les règlements universitaires.

Règlements disciplinaires sur le plagiat et la fraude

[Règlement disciplinaire - Plagiat et fraude \(1er cycle\)](#)

[Règlement disciplinaire - Plagiat et fraude \(cycles supérieurs\)](#)

Directives sur l'utilisation de l'intelligence artificielle générative (IAg) à l'Université de Montréal

[Directive UdeM - Utilisation de l'intelligence artificielle](#)

Sauf avis contraire, les personnes étudiantes doivent tenir pour acquis que **l'utilisation de l'intelligence artificielle générative n'est pas autorisée** pour la production des travaux, examens, rapports, ou tout autre type d'évaluation et pourrait être reconnue comme étant une fraude ou du plagiat. Les personnes étudiantes pourraient être tenues d'expliquer le processus de réalisation de leurs travaux.

Tout sur l'intégrité, la fraude, et le plagiat

<http://integrite.umontreal.ca/>

Propriété intellectuelle Notes de cours et autre matériel pédagogique

Le Département de psychologie tient à souligner qu'il est formellement interdit de reproduire, distribuer ou publier tout matériel pédagogique (p. ex. notes de cours, exemples de travaux, préparations aux examens, etc.) produit par une personne enseignante, superviseure ou auxiliaire d'enseignement, ou tout ce qui a trait aux évaluations dans les cours. Par exemple, le matériel pédagogique ne doit jamais être partagé sur des sites tels que Studocu ou autres sites internet du même genre.

À noter que l'utilisation **d'applications d'aide à l'apprentissage** assistées par l'IA (p. ex. qui produit des résumés, des quizz, ou des *flashcards*) n'est autorisée que si le développeur de l'application mentionne explicitement dans les termes et conditions d'utilisation et sa politique de protection de la vie privée que les informations ne sont pas partagées **et ne servent pas à entraîner l'IA qui sous-tend l'application**.

Plan de cours

Code de vie du Département de psychologie

À l'Université de Montréal, le harcèlement, la discrimination, le racisme et les violences à caractère sexuel sont proscrits.

En outre, le Département de psychologie, en collaboration avec ses Associations étudiantes, s'est doté d'un [Code de vie](#). Le code de conduite vise à se doter de principes qui devraient guider les interactions entre les individus. Il a pour objectif premier de favoriser un climat et milieu propice aux études et au travail. Le code est organisé autour des trois principes directeurs suivants :

- 1) Respect envers les personnes et les lieux
- 2) Assumer ses responsabilités
- 3) Faire preuve d'ouverture d'esprits, d'autocritique et de tolérance

Il est attendu que ce code de conduite soit lu et respecté par toutes les personnes de la communauté départementale (personnes étudiantes, enseignantes et employées).

Politique universitaire

[Politique visant à favoriser un milieu de travail, d'études et de vie empreint de respect et exempt de toute forme d'incivilité, de harcèlement, de discrimination et de racisme](#)

Bureau du respect de la personne

<https://respect.umontreal.ca/accueil/>

(suite – page suivante)

Plan de cours

GRILLE DE CONVERSION DES NOTES À L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

Dans chaque cours, le résultat final en pourcentage sera transformé selon le barème reproduit dans la grille de conversion. À chaque pourcentage correspondent une lettre et sa valeur numérique. C'est cette valeur numérique qui sert au calcul de la moyenne de groupe.

Premier cycle	Résultat final en pourcentage (%)	Notation		Cycles supérieurs
		Lettre	Points	
Excellent	90-100	A+	4,3	Excellent
	85-89	A	4,0	
	80-84	A-	3,7	
Très bon	77-79	B+	3,3	Bon
	73-76	B	3,0	
	70-72	B-	2,7	
Bon	65-69	C+	2,3	Passable
	60-64	C	2,0	
	57-59	C-	1,7	
Passable	54-56	D+	1,3	Échec
	50-53	D	1,0	
Faible (échec)	35-49	E	0,5	
Nul (échec)	0-34	F	0	

NOTE : La note finale en pourcentage (%) doit être arrondie à l'entier le plus près avant d'effectuer la conversion littérale.

POLITIQUES DÉPARTEMENTALES

1. Cours et stages dont le barème de notation est Succès (S) ou Échec (E)

Pour tous les cycles d'études, dans les cours et stages dont le barème de notation est Succès (S) ou Échec (E), l'étudiant(e) doit avoir réussi chacune des évaluations prévues au plan de cours pour obtenir la mention « Succès » (S) dans le cours ou le stage.

2. Standardisation des notes au premier cycle

Sauf exception, au premier cycle, dans les cours de 30 étudiants et plus, la moyenne finale de groupe doit se situer entre **65,0 % et 79,0 %** inclusivement, une fois le barème de conversion appliqué.

Si la moyenne finale du cours est inférieure à 65,0% ou supérieure à 79,0%, des mesures de correction s'appliquent obligatoirement. Il faut alors respectivement ajouter ou enlever à chaque étudiant le nombre de points (sur 100) qui correspond à la différence entre la moyenne finale obtenue et 65,0 % ou 79,0 %, selon le cas.

Si toutefois la distribution des notes le justifiait, ou si la correction prévue s'avérait trop importante, d'autres mesures de correction pourraient être appliquées afin que la mise en rang des étudiants soit appropriée.

Plan de cours

Par exemple, l'enseignant(e) *pourrait* décider de retirer d'une évaluation les questions ayant été manquées ou réussies par 90% des étudiant(e)s ou plus, puisque la validité des questions pourrait alors être mise en cause. Les autres questions de l'évaluation verraient alors leur pondération augmenter proportionnellement.

La présente politique **ne s'applique pas aux cours de service** (cours offerts exclusivement dans d'autres départements ou facultés, et cours de niveau collégial PSY19XX).

Aussi, en raison de leur composante pratique, **les cours suivants sont exclus de la politique de standardisation**, peu importe le nombre de personnes inscrites au cours :

- Cours obligatoires des cheminement honor
 - PSY40001/PSY40002
 - PSY6028, PSY6022, PSY6913
- Méthodes et techniques d'entrevue (PSY3129)
- Analyses quantitatives en psychologie 2 (PSY3204)
- Tous les laboratoires (PSY2007, PSY3008, PSY3009, NCM2200)

3. Mesures d'accommodement particulières – Étudiant(e)s en situation de handicap

3.1 Feuille aide-mémoire

Étant donné les types d'évaluations et les connaissances requises en psychologie, le Département n'autorise pas l'utilisation de feuilles aide-mémoire pour les étudiants bénéficiant d'accommodements par le Service aux personnes en situation de handicap (SPESH).

Les feuilles aide-mémoire, ou tout autre outil similaire, ne sont autorisées que lorsque l'enseignant(e) a prévu cette mesure pour l'ensemble des étudiant(e)s du groupe.

3.2 Utilisation d'Antidote pour les examens QCM

L'étudiant(e) ayant un accommodement prévoyant l'accès au logiciel Antidote pour ses évaluations ne bénéficiera pas de l'accès à un ordinateur pour effectuer un examen composé en totalité de questions à choix multiples (QCM), à moins que l'ordinateur soit requis pour d'autres raisons ou accommodements spécifiques.