

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

POLITIQUE DES CRITÈRES DE PROMOTION 2007-2012

1. PRÉAMBULE

La promotion est une étape marquante dans la carrière du professeur. C'est le moment où il soumet à la reconnaissance de ses pairs son travail et sa contribution à l'avancement des secteurs disciplinaires ou champs d'études.

La promotion doit reconnaître l'excellence du travail accompli et des résultats atteints par un professeur dans le respect de ses choix de carrière, du développement et de l'atteinte d'une maturité dans sa carrière et en conformité avec les quatre composantes de sa tâche, soit l'enseignement, la recherche, l'administration et les services à la collectivité.

Le processus conduisant à la promotion est distinct de celui de l'évaluation du professeur. L'évaluation a pour objet l'amélioration de l'enseignement et de la recherche. Par la promotion, le professeur voit reconnaître une contribution marquée à la réalisation de la mission de son université.

Toutes les dimensions de l'activité professorale sont considérées lors de l'étude d'une demande de promotion, en tenant compte de la pondération (voir article 11.08 de la convention collective des professeurs) soumise par le professeur (voir le point 2 du Guide de présentation – Annexe I).

2. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

La politique des critères de promotion vise :

- à assurer aux professeurs qui ont fait une demande de promotion que leur demande sera jugée de façon juste et équitable;
- à fournir aux membres des comités de promotion un ensemble de définitions et de critères qui permet de juger du caractère constant et supérieur du travail accompli et des résultats atteints par rapport à ce qu'on attend normalement d'un professeur.

3. DÉFINITION

La promotion correspond à la reconnaissance du caractère constant et supérieur à la normale de la contribution du professeur à la mission de l'Université au cours de sa carrière universitaire. Cette reconnaissance doit tenir compte des spécificités de la discipline, des choix de carrière du professeur, du développement et de l'atteinte d'une maturité dans sa carrière et des objectifs de son département et de l'Université. Elle est accordée au mérite et se traduit par le passage d'une catégorie à une autre de l'échelle de traitement des professeurs.

4. CONDITIONS

Le professeur doit :

- avoir présenté une demande de promotion à son directeur de département dans les délais prescrits;
- avoir fourni un dossier, conforme au guide de présentation d'une demande de promotion (Annexe 1), démontrant que sa contribution particulière à l'Université mérite une reconnaissance formelle;
- pour le passage de professeur adjoint (catégorie II) à professeur agrégé (catégorie III), avoir obtenu sa permanence au moment de sa demande;
- pour le passage de professeur agrégé (catégorie III) à professeur titulaire (catégorie IV), avoir un minimum de sept années de service complétées à l'UQAT comme professeur au moment de sa demande.

5. DÉFINITIONS DES NIVEAUX DE PROMOTION

La promotion correspond à un passage non automatique d'une catégorie à une autre de l'échelle de traitement des professeurs, tel que stipulé à l'article 20.08B) 2a) et b) de la convention collective des professeurs de l'Université. Existente donc le passage de professeur adjoint (catégorie II) à professeur agrégé (catégorie III) et le passage de professeur agrégé (catégorie III) à professeur titulaire (catégorie IV).

5.1 Passage de professeur adjoint (catégorie II) à professeur agrégé (catégorie III)

Le passage de professeur adjoint (catégorie II) à professeur agrégé (catégorie III) concerne le professeur qui fait preuve d'une compétence constante dans les divers éléments de sa tâche et qui s'intègre efficacement à la vie de son département et des programmes d'études dans lesquels il intervient. Ce professeur a démarré de façon accélérée une carrière universitaire prometteuse.

Généralement à ses premières années de carrière universitaire lorsqu'il soumet une demande de promotion à la catégorie III, ce professeur est particulièrement accaparé par l'élaboration de ses cours et de sa recherche et par l'établissement de ses réseaux de collaboration.

Il se démarque par l'intensité de son engagement dans ses fonctions de professeur et par sa disponibilité auprès des étudiants et des collègues. Sa reconnaissance dans les réseaux externes ou son leadership à des fonctions d'administration de programmes d'enseignement constitue, à cette étape, des atouts additionnels.

5.2 Passage de professeur agrégé (catégorie III) à professeur titulaire (catégorie IV)

Le passage de professeur agrégé (catégorie III) à professeur titulaire (catégorie IV) concerne le professeur qui a atteint une maturité de carrière. Ce professeur se distingue par son leadership. Il fait école dans son domaine, est connu et reconnu par ses pairs. Sa prestation comme professeur témoigne d'une composition harmonieuse des divers éléments de sa tâche et il est un excellent ambassadeur de l'Université.

Généralement universitaire de carrière lorsqu'il soumet une demande de promotion à la catégorie IV, le professeur se démarque par l'éminence et la constance de ses réalisations, par ses qualités supérieures comme maître, chercheur ou créateur, partenaire actif au sein des milieux externes et par son engagement envers son université. Ses réseaux de collaboration sont établis. Sa reconnaissance externe et son leadership universitaire sont des traits dominants. Il contribue significativement au développement et au rayonnement de l'Université.

6. CRITÈRES POUR L'ÉVALUATION DE LA DEMANDE DE PROMOTION

Pour l'un et l'autre des niveaux de promotion, le comité de promotion effectue l'évaluation des demandes en fonction des critères suivants.

6.1 Passage de professeur adjoint (catégorie II) à professeur agrégé (catégorie III)

Pour le professeur qui demande le passage de professeur adjoint (catégorie II) à professeur agrégé (catégorie III), le comité de promotion tient tout particulièrement compte de la reconnaissance de l'activité du professeur et de son impact à l'intérieur de l'établissement, à savoir :

De façon générale :

- la nature des interventions et des réalisations du professeur dans les divers éléments de sa fonction et leur portée sur la mission de l'Université;
- la nature et les exigences particulières du domaine disciplinaire du professeur à l'Université.

Pour le volet enseignement :

- l'intensité de la participation et le degré d'intégration du professeur dans la vie du département et des programmes d'études où il intervient;
- la contribution du professeur aux programmes d'études, au développement de nouveaux cours et de matériel pédagogique et la qualité de son encadrement et de ses enseignements attestée notamment par l'évaluation des étudiants;
- la contribution du professeur aux activités d'encadrement d'étudiants aux cycles supérieurs.

Pour le volet recherche :

- L'identification du professeur à un champ de recherche ou de création;
- La contribution du professeur au développement de sa discipline par des activités de recherche ou de création; la communication des réalisations qui en découlent et la reconnaissance de son activité;
- La contribution supérieure à la normale et soutenue du professeur à la production de recherche des étudiants de cycles supérieures.

Pour les volets administratifs et services à la collectivité :

- La contribution du professeur au sein de comités ou d'organismes de l'Université ou du milieu, conformément aux articles 9.04 et 9.05 de la convention collective des professeurs.

6.2 Passage de professeur agrégé (catégorie III) à professeur titulaire (catégorie IV)

Pour le professeur qui demande le passage de professeur agrégé (catégorie III) à professeur titulaire (catégorie IV), le comité de promotion tient tout particulièrement compte de la reconnaissance de l'activité du professeur et de son impact aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'établissement à savoir :

De façon générale :

- la nature des interventions et des réalisations du professeur dans les divers éléments de sa fonction et leur portée significative sur la réalisation de la mission de l'Université;
- la nature et les exigences particulières du domaine disciplinaire du professeur à l'Université.

Pour le volet enseignement :

- l'intensité de la participation et le degré d'intégration du professeur dans la vie du département et des programmes d'études où il intervient;
- les qualités du professeur comme enseignant attestées notamment par les évaluations des étudiants et par le développement de modèles et d'outils pédagogiques appropriés.
- la contribution du professeur aux activités d'encadrement d'étudiants aux cycles supérieurs.

Pour le volet recherche :

- le degré d'expertise développée par le professeur dans son domaine de recherche ou de création et sa reconnaissance dans les réseaux du monde scientifique ou de la création;
- la qualité et la quantité des réalisations scientifiques ou de création du professeur, attestées par exemple par la qualité de ses livres ou des périodiques dans lesquels il publie, par la référence à ses ouvrages dans les publications d'autres chercheurs, par ses subventions de recherche, par la critique de ses œuvres, expositions, etc.;
- le leadership du professeur attesté à l'interne par la responsabilité de recherches ou de travaux pédagogiques en équipe et par sa présence répétée au sein de comités scientifiques de sa discipline à l'extérieur de l'Université;
- La contribution supérieure à la normale et soutenue du professeur à la production de recherche des étudiants de cycles supérieures.

Pour le volet administratif :

- le leadership et la contribution du professeur au sein de comités ou d'organismes de l'Université ou du milieu, y compris, la direction d'équipes de recherche, conformément à l'article 9.04 de la convention collective des professeurs.

Pour le volet services à la collectivité :

- la qualité et la quantité de son activité dans le milieu reliée à la tâche de professeur, conformément à l'article 9.05 de la convention collective des professeurs.

7. MODALITÉS D'ÉVALUATION DU DOSSIER D'UN PROFESSEUR

Le comité de promotion utilise la procédure suivante pour apprécier le dossier d'évaluation soumis par un professeur et élaborer sa recommandation au conseil d'administration.

- Chaque membre du comité évalue chacune des composantes de la tâche en fonction des critères et des indicateurs définis au point 6, lorsqu'ils sont applicables ou pertinents.
- Cette évaluation tient compte de la pondération (article 11.08 de la convention collective des professeurs) que le professeur a indiquée. Cette pondération doit tenir compte des répartitions de tâche du professeur approuvées par l'assemblée départementale ainsi que ses états de réalisation.
- Chaque membre du comité de promotion fournit alors, en tenant compte de la pondération que le professeur a indiquée, son évaluation sur chacune des quatre composantes de la tâche selon l'échelle suivante :

Excellent
Très satisfaisant
Satisfaisant
Insatisfaisant

- Le comité de promotion convient par la suite d'une appréciation commune sur chacune des composantes. À défaut d'unanimité sur l'appréciation, celle ayant été accordée par la majorité des membres du comité est retenue.
- Pour être promu à la catégorie III, le professeur doit obtenir les appréciations suivantes :
 - « Excellent » dans une des quatre composantes de la tâche et
 - au moins « Satisfaisant » dans chacune des trois autres composantes.

Pour être promu à la catégorie IV, le professeur doit obtenir les appréciations suivantes :

- « Excellent » dans au moins une des quatre composantes de la tâche et;
- « Excellent » ou « Très satisfaisant » en enseignement ou en recherche et;
- au moins « Satisfaisant » dans chacune des autres composantes de la tâche.

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

POLITIQUE DES CRITÈRES DE PROMOTION 2007-2012

ANNEXE 1 - GUIDE DE PRÉSENTATION D'UNE DEMANDE DE PROMOTION DE PROFESSEUR

Les présentes informations visent à aider le professeur à présenter sa demande de promotion en précisant le contenu du texte synthèse que le professeur doit remettre au comité de promotion, en vue de démontrer que sa contribution particulière à l'Université mérite une reconnaissance formelle et faire en sorte que le comité de promotion ait à se pencher sur des textes sensiblement comparables, une standardisation minimale du mode de présentation des dossiers étant souhaitable. Le rapport synthèse doit faire état de tout le travail accompli et des résultats atteints par le professeur durant la période couverte par sa demande de promotion. Le professeur est responsable de la préparation de son dossier de promotion et est libre d'y joindre toutes les pièces qu'il juge pertinentes.

Tout professeur faisant une demande de promotion est invité à présenter un texte synthèse respectant l'ordre de présentation qui suit et à préciser ses réalisations à l'égard de chacune des composantes de sa tâche en tenant compte des indicateurs de promotion identifiés dans le document « Politique des critères de promotion » pour chacune des composantes et de ce que chacune d'elle peut inclure comme interventions conformément à l'article 10 de la convention collective des professeurs, et ce, pour la période couverte par sa demande de promotion :

1. INTRODUCTION

Le professeur situe sa demande de promotion et indique le ou les volets sur lequel il appuie sa demande.

2. PONDÉRATION DES COMPOSANTES

Dans un tableau synthèse, le professeur indique la pondération (%) accordée à chacune des composantes de sa tâche pour la période visée par sa demande de promotion et il en explique les éléments. Il doit fournir en annexe les politiques d'évaluation départementales qui ont été appliquées ainsi que les répartitions de tâche du professeur approuvées et les réalisations de tâche.

3. BILAN DES ÉVALUATIONS ANTÉRIEURES

Le professeur produit un tableau synthèse du résultat de ses évaluations antérieures par le comité d'évaluation départemental. Il les commente et indique les suivis apportés le cas échéant.

4. ENSEIGNEMENT

Le professeur fait état de ses commentaires relatifs à cette composante en lien avec ce qu'il a réalisé eu égard à ce qu'il doit démontrer comme réalisations selon le document « Politique des critères de promotion ». Il fera mention également, entre autres :

- des résultats d'évaluation par les étudiants;
- des déagements obtenus;
- des supervisions d'étudiants (année, nom des étudiants, cours supervisés, etc.);
- de la direction d'étudiants (année, nom des étudiants, etc.);
- de l'élaboration de nouvelles méthodes pédagogiques;
- du matériel pédagogique produit;
- le soutien et l'encadrement de collègues ou de chargés de cours;
- l'implication et l'initiative du professeur dans des activités de concertation et d'animation autour du programme de formation;
- l'implication dans les milieux professionnels, culturels et régionaux (au sens de couverture de l'ensemble du territoire);
- etc.

Ces divers éléments sont résumés sous la forme de tableaux synthèses.

RECHERCHE

Le professeur fait état de ses commentaires généraux relatifs à cette composante en lien avec sa production de recherche eu égard au document « Politique des critères de promotion ». Il indiquera, entre autres :

- les projets de recherche réalisés;
- les subventions obtenues;
- les activités de diffusion (publications, communications arbitrées);
- les projets soumis et les collaborations;
- la participation à des comités scientifiques;
- etc.

Ces divers éléments sont résumés sous la forme de tableaux synthèses.

5. ADMINISTRATION PÉDAGOGIQUE

Le professeur fait état de ses commentaires relatifs à cette composante en lien avec les activités de participation et de direction de celui-ci au cours de la période concernée. Il fera état, entre autres, des éléments suivants :

- les activités de coordination et d'animation des activités de l'unité administrative ou du groupe de travail;
- la qualité de la préparation des dossiers de nature administrative;
- l'efficacité dans la gestion des suivis aux activités et aux dossiers courants;
- le soutien aux collègues, chargés de cours et autres personnels à l'interne;
- la collaboration avec les autres instances et services de l'UQAT;
- le soutien et la disponibilité aux étudiants, le soutien à leur cheminement dans le programme;
- le développement et la mise à jour de programmes;
- le développement et la mise en place de dispositifs de fonctionnement et d'outils de travail;
- l'implication dans le recrutement d'étudiants ou de professeurs et de chargés de cours;
- le développement de projets et d'activités;
- les relations et les activités avec le milieu externe à l'UQAT;
- les projets et la planification à long terme;
- la participation aux travaux de divers comités (en plus de les nommer, qualifier la nature et la pertinence de la collaboration et de la contribution);
- etc.

6. SERVICES À LA COLLECTIVITÉ

Le professeur fait état de ses commentaires relatifs à cette composante en lien avec ce qu'il a réalisé eu égard à ce qu'il doit démontrer comme réalisations selon le document « Politique des critères de promotion ». Il indiquera, le cas échéant :

- les activités et les projets d'intervention auprès de la communauté (décrire le travail réalisé et les dossiers assumés);
- la participation aux travaux de divers comités (en plus de les nommer, qualifier la nature et la pertinence de la collaboration et de la contribution);
- la pertinence de son expertise dans ses interventions auprès de la communauté;
- etc.

7. CONCLUSION

Le professeur se fait ici critique de sa contribution au cours de la période en cause eu égard à une reconnaissance formelle de l'Université.

8. LES ANNEXES

Les documents produits et annexés à la demande sont numérotés de manière à faciliter l'étude du dossier par le comité.

ANNEXE 2 – TABLEAU SYNTHÈSE DES CRITÈRES ET NIVEAUX DE PROMOTION

Passage de professeur adjoint (catégorie II) à professeur agrégé (catégorie III)

Le comité de promotion tient tout particulièrement compte de la reconnaissance de l'activité du professeur et de son impact à l'intérieur de l'établissement, à savoir :

- la nature des interventions et des réalisations du professeur dans les divers éléments de sa fonction et leur portée sur la mission de l'Université;
- la nature et les exigences particulières du domaine disciplinaire du professeur à l'université.

Critères	Appréciation	Définition des niveaux de promotion
<p>Volet enseignement</p> <p>L'intensité de la participation et le degré d'intégration du professeur dans la vie du département et des programmes d'études où il intervient;</p> <p>La contribution du professeur aux programmes d'études, au développement de nouveaux cours et de matériel pédagogique et la qualité de son encadrement et de ses enseignements attestée notamment par l'évaluation des étudiants.</p> <p>La contribution du professeur aux activités d'encadrement d'étudiants aux cycles supérieurs.</p>	<p>Excellent</p> <p>Très satisfaisant</p> <p>Satisfaisant</p> <p>Insatisfaisant</p>	<p>Le passage de professeur adjoint (catégorie II) à professeur agrégé (catégorie III) concerne le professeur qui fait preuve d'une compétence constante dans les divers éléments de sa tâche et qui s'intègre efficacement à la vie de son département et des programmes d'études dans lesquels il intervient. Ce professeur a démarré de façon accélérée une carrière universitaire prometteuse.</p>
<p>Volet recherche</p> <p>L'identification du professeur à un champ de recherche ou de création;</p> <p>La contribution du professeur au développement de sa discipline par des activités de recherche ou de création; la communication des réalisations qui en découlent et la reconnaissance de son activité;</p> <p>La contribution supérieure à la normale et soutenue du professeur à la production de recherche des étudiants de cycles supérieures.</p>	<p>Excellent</p> <p>Très satisfaisant</p> <p>Satisfaisant</p> <p>Insatisfaisant</p>	<p>Généralement à ses premières années de carrière universitaire lorsqu'il soumet une demande de promotion à la catégorie III, ce professeur est particulièrement accaparé par l'élaboration de ses cours et de sa recherche et par l'établissement de ses réseaux de collaboration.</p>
<p>Volet administratif et services à la collectivité</p> <p>La contribution du professeur au sein de comités ou d'organismes de l'Université ou du milieu, conformément aux articles 9.04 et 9.05 de la convention collective des professeurs.</p>	<p>Excellent</p> <p>Très satisfaisant</p> <p>Satisfaisant</p> <p>Insatisfaisant</p>	<p>Il se démarque par l'intensité de son engagement dans ses fonctions de professeur et par sa disponibilité auprès des étudiants et des collègues. Sa reconnaissance dans les réseaux externes ou son leadership à des fonctions d'administration de programmes d'enseignement constitue, à cette étape, des atouts additionnels.</p>

ANNEXE 2 – TABLEAU SYNTHÈSE DES CRITÈRES ET NIVEAUX DE PROMOTION**Passage de professeur agrégé (catégorie III) à professeur titulaire (catégorie IV)**

Le comité de promotion tient tout particulièrement compte de la reconnaissance de l'activité du professeur et de son impact aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'établissement, à savoir :

- la nature des interventions et des réalisations du professeur dans les divers éléments de sa fonction et leur portée significative sur la réalisation de la mission de l'Université;
- la nature et les exigences particulières du domaine disciplinaire du professeur à l'université.

Critères	Appréciation	Définition des niveaux de promotion
<p>Volet enseignement</p> <p>L'intensité de la participation et le degré d'intégration du professeur dans la vie du département et des programmes d'études où il intervient;</p> <p>Les qualités du professeur comme enseignant attestées notamment par les évaluations des étudiants et par le développement de modèles et d'outils pédagogiques appropriés.</p> <p>La contribution du professeur aux activités d'encadrement d'étudiants aux cycles supérieurs.</p>	<p>Excellent</p> <p>Très satisfaisant</p> <p>Satisfaisant</p> <p>Insatisfaisant</p>	<p>Le passage de professeur agrégé (catégorie III) à professeur titulaire (catégorie IV) concerne le professeur qui a atteint une maturité de carrière. Ce professeur se distingue par son leadership. Il fait école dans son domaine, est connu et reconnu par ses pairs. Sa prestation comme professeur témoigne d'une composition harmonieuse des divers éléments de sa tâche et il est un excellent ambassadeur de l'Université.</p>
<p>Volet recherche</p> <p>Le degré d'expertise développé par le professeur dans son domaine de recherche ou de création et sa reconnaissance dans les réseaux du monde scientifique ou de la création;</p> <p>La qualité et la quantité des réalisations scientifiques ou de création du professeur attestées par exemple par la qualité de ses livres ou des périodiques dans lesquels il publie, par la référence à ses ouvrages dans les publications d'autres chercheurs, par ses subventions de recherche, par la critique de ses œuvres, expositions, etc.</p> <p>Le leadership du professeur attesté à l'interne par la responsabilité de recherches ou de travaux pédagogiques en équipe et par sa présence répétée au sein de comités scientifiques de sa discipline à l'extérieur de l'Université;</p> <p>La contribution supérieure à la normale et soutenue du professeur à la production de recherche des étudiants de cycles supérieures.</p>	<p>Excellent</p> <p>Très satisfaisant</p> <p>Satisfaisant</p> <p>Insatisfaisant</p>	<p>Généralement universitaire de carrière lorsqu'il soumet une demande de promotion à la catégorie IV, le professeur se démarque par l'éminence et la constance de ses réalisations, par ses qualités supérieures comme maître, chercheur ou créateur, partenaire actif au sein des milieux externes et par son engagement envers son université. Ses réseaux de collaboration sont établis. Sa reconnaissance externe et son leadership universitaire sont des traits dominants. Il contribue significativement au développement et au rayonnement de l'Université</p>
<p>Volet administratif</p> <p>Le leadership et la contribution du professeur au sein de comités ou d'organismes de l'Université ou du milieu, y compris, la direction d'équipes de recherche, conformément à l'article 9.04 de la convention collective des professeurs.</p>	<p>Excellent</p> <p>Très satisfaisant</p> <p>Satisfaisant</p> <p>Insatisfaisant</p>	
<p>Volet services à la collectivité</p> <p>La qualité et la quantité de son activité dans le milieu reliée à la tâche de professeur, conformément à l'article 9.05 de la convention collective des professeurs.</p>	<p>Excellent</p> <p>Très satisfaisant</p> <p>Satisfaisant</p> <p>Insatisfaisant</p>	