



CRITÈRES DE PROMOTION
en vigueur pour la durée de la convention collective
2020-2023

Vice-rectorat à l'enseignement, à la recherche et à la création

Le 6 septembre 2016 – Résolution CERC-7876

CRITÈRES DE PROMOTION

EN VIGUEUR POUR LA DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

2020-2023

L'article 10 de la convention collective des professeurs prévoit un mécanisme de promotion pour les professeurs de l'UQAC.

La Commission des études, de la recherche et de la création établit des critères pour permettre l'étude des demandes de promotion, d'avancement accéléré ou d'octroi du titre de professeur émérite, présentées par les professeurs. La classification des professeurs est basée sur des titres académiques (correspondant à quatre (4) catégories). Une promotion peut prendre l'une ou l'autre des formes suivantes :

- passage de professeur adjoint (catégorie II) à professeur agrégé (catégorie III), lorsque celui-ci n'est pas automatique ;
- passage de professeur agrégé (catégorie III) à professeur titulaire (catégorie IV) ;
- avancement accéléré à l'intérieur de l'une ou l'autre des catégories, c'est-à-dire, l'attribution d'un échelon supplémentaire à l'échelon annuel reçu automatiquement dans la catégorie de traitement du professeur ;
- obtention du titre de professeur émérite.

La promotion, qu'elle soit sous la forme d'un passage d'une catégorie à une autre ou sous la forme d'un avancement accéléré à l'intérieur d'une catégorie, est une opération importante dans la carrière d'un professeur qui va au-delà du processus d'une évaluation régulière. En considérant le caractère méritoire qu'il accorde à son dossier, le professeur accepte bien librement, en acheminant son dossier, de voir reconnaître par ses pairs sa contribution aux divers éléments constitutifs de son emploi.

L'emploi du professeur est constitué des trois (3) éléments suivants :

- L'enseignement
- La recherche
- Le service aux collectivités

Chacun de ces éléments est défini à l'article 7 de la convention collective. Les critères spécifiques à chacun de ces éléments doivent permettre au comité de porter un jugement impartial sur les dossiers présentés.

1. CRITÈRES RELATIFS À L'ÉLÉMENT « ENSEIGNEMENT »

Les critères suivants seront utilisés pour porter un jugement sur le travail du professeur dans sa tâche d'enseignement :

- qualité des enseignements dispensés, qualité attestée par des rapports d'évaluation démontrant une satisfaction répétée des étudiants ;
- diversification des enseignements à un cycle donné ;
- enseignement à des cycles différents ;
- enseignement dans des lieux différents ;
- élaboration de méthodes pédagogiques permettant un meilleur apprentissage de la part des étudiants ;
- implication dans le développement de l'application des technologies d'information et de communication en pédagogie ;
- publication et production de matériels didactiques adaptés aux besoins des enseignements ;
- travaux directement liés à l'acte d'enseigner du professeur, travaux effectués en vue de résoudre des problèmes d'apprentissage liés aux matières dispensées par le professeur. Le dossier devra montrer clairement que des résultats effectifs ont été obtenus ;
- direction ou codirection de thèses, de mémoires et d'œuvre ;
- l'encadrement des étudiants requiert une attention et une disponibilité soutenue du professeur. Les critères suivants sont utilisés pour évaluer l'encadrement des étudiants en tant que composante de l'enseignement :
 - la qualité de l'encadrement fourni par le professeur : le professeur a donc la responsabilité de démontrer clairement l'encadrement qu'il a consenti à ses étudiants, pendant la période couverte par sa demande de promotion ;
 - l'aspect quantitatif de l'encadrement fourni par le professeur (grand nombre d'étudiants) se mesure à partir de la taille des groupes d'étudiants qui ont été sous sa responsabilité ainsi que des heures de disponibilité fournies par le professeur.

En général, les formulaires d'évaluation des enseignements utilisés par les directeurs de modules ou de programmes comportent toujours des questions se rapportant directement à l'encadrement fourni par le professeur.

2. CRITÈRES RELATIFS À L'ÉLÉMENT « RECHERCHE »

La fonction « recherche » incombe depuis toujours au professeur d'université. Celle-ci peut cependant prendre plusieurs formes.

Les critères suivants sont suggérés pour évaluer la contribution du professeur à cet élément :

- qualité des recherches effectuées par le professeur : qualité reconnue par le monde scientifique (livres, articles, etc.) ou culturel (expositions d'œuvres, performances, mises en scène, publications d'œuvres de fiction, etc. ;
- importance des recherches effectuées par le professeur : il peut s'agir de recherches subventionnées ou non subventionnées, de contrats de commandites de différents organismes subventionnaires et de publications reconnues par ses pairs ;
- importance de l'implication du professeur dans des activités artistiques ou scientifiques : participation active à des congrès, colloques, ateliers, etc. Collaboration aux travaux de comités impliqués dans la recherche, contribution particulière au développement de sa discipline ;
- invitation à siéger à divers comités scientifiques.

3. CRITÈRES RELATIFS À L'ÉLÉMENT « SERVICE AUX COLLECTIVITÉS »

À l'interne

1. Accompagnement de l'étudiant

Ces activités du professeur sont plus diversifiées et font référence à toute activité d'accompagnement des étudiants, par exemple :

- en période d'admission et/ou d'inscription (recrutement) ;
- en période scolaire (activités modulaires diverses et diverses activités parascolaires, tels les clubs : marketing, comptabilité, scientifiques) ;
- aux avis et conseils apportés aux étudiants en difficultés ;
- en conseils prodigués à des étudiants qui lui sont confiés par le module pour traiter de questions générales relatives à la profession, aux conditions générales d'emploi, à la disponibilité de formation complémentaire et même, à l'occasion et à la demande d'étudiants, de questions d'ordre plus personnel ;
- support à la direction modulaire ou de programme relatif au dossier étudiant ;
- en période postscolaire (accompagnement des diplômés, formation ad hoc, continue, ...).

Ces exemples ne sont ni limitatifs, ni obligatoires. La relation personnelle entre un étudiant et un professeur, tout en demeurant à l'intérieur de ce que l'on peut penser être « éthique », est de nature privée et doit favoriser le plus possible l'émergence de conditions propres à la réalisation du projet étudiant.

Ces activités ci-dessus serviront de critères pour évaluer cet élément de l'emploi du professeur.

2. Les activités de direction

Cet élément sera évalué à partir des critères suivants :

- Les activités de direction à titre de directeur de département, de module, d'unité d'enseignement, à titre de responsable de programme de premier cycle, à titre de directeur de centre, groupe ou laboratoire de recherche, de centre d'exposition, à titre de responsable de revue scientifique ou artistique, de programme d'études de cycles supérieurs, de titulaire de chaire aboutissant, par le travail du professeur, à des développements tant dans le secteur de l'enseignement que dans le secteur de la recherche.

Le professeur a la responsabilité de faire la démonstration que les développements, dont il est en totalité ou en partie responsable, sont importants pour le devenir de son institution, de son département ou de son module, etc.

La qualité des interventions du professeur dans la gestion pédagogique démontrée par :

- l'implantation de programmes novateurs ;
- l'augmentation significative des clientèles étudiantes suite à des interventions bien structurées ;
- la révision de programmes conduisant à des améliorations de la performance de ces programmes en termes de diplômés, par exemple.

3. Les organismes

Le principal critère utilisé sera la participation active. Le dossier présenté par le professeur devra démontrer qu'il est un membre actif des organismes, comités auxquels il a siégé officiellement. Le dossier fera voir clairement des exemples d'interventions faites par celui-ci et qui ont été de nature à influencer ou à orienter la prise de décisions, lesquelles ont eu des conséquences sur le devenir de l'UQAC ou de l'Université du Québec (UQ). Une simple énumération des instances ou organismes auxquels il a siégé n'est pas suffisante.

À l'externe

Les services rendus par le professeur s'inscrivent clairement au sein de la mission de l'Université. À titre d'exemple, sa participation à des activités (clubs scientifiques, artistiques ou littéraires) auprès de futurs étudiants universitaires situés dans les institutions d'enseignement de la région. La participation à titre d'universitaire à des comités de nature régionale, nationale ou internationale. Le principal critère utilisé sera la qualité des services. Elle doit être corroborée par des écrits provenant des organismes qui ont bénéficié de ses services. Le professeur devra démontrer que son expertise particulière a été nécessaire dans l'atteinte des objectifs poursuivis par l'organisme demandant ses services.

Pour porter un jugement sur cet élément de l'emploi du professeur, il y a lieu de considérer les services rendus à l'interne et à l'externe, de même que les services rémunérés et ceux non rémunérés.

REMARQUES IMPORTANTES

La promotion d'un professeur pourrait être envisagée sous un angle purement quantitatif, c'est-à-dire qu'il serait envisageable de numériser chaque élément de son emploi. À ce moment-là, il n'y aurait nullement besoin d'un comité de promotion. Les critères proposés laissent cependant la possibilité pour chacun des membres du comité de promotion de porter un jugement sur l'ensemble et sur la qualité du travail effectué par le professeur. Cette possibilité de faire est d'une importance capitale si on ne veut pas faire de la promotion un simple exercice de mathématique combinatoire. Cette remarque souligne l'importance de bien monter son dossier personnel. Il est essentiel qu'il soit rédigé en ayant à l'esprit que ce dernier doit être lu et bien compris par les membres du comité de promotion. Le rédacteur doit donc trouver un bon équilibre entre la somme des informations, des documents à annexer et ce qui est véritablement important pour obtenir la promotion ou l'avancement accéléré recherché.

Il y a cependant lieu de préciser ici que l'évaluation en vue du passage de professeur agrégé à professeur titulaire est différente de celle permettant le passage de professeur adjoint à professeur agrégé. En effet, dans ce dernier cas, la convention collective prévoit deux (2) possibilités de passage automatique, pour le détenteur d'un diplôme de troisième cycle ou Ph. D. et pour le professeur qui a obtenu sa permanence (clause 23.12). En d'autres termes, la promotion au titre de professeur agrégé revient à un avancement accéléré, lequel est accordé eu égard au nombre important de réalisations ou, si l'on veut, à l'intensité de l'activité académique effectuée par le professeur concerné sur un laps de temps relativement court, dans la plupart des cas.

Lors de l'évaluation en vue de la promotion au titre de professeur titulaire (catégorie IV), le dossier doit démontrer le caractère méritoire de la contribution du professeur aux

éléments de son emploi (enseignement, recherche et services aux collectivités), en faisant ressortir ses réalisations. Le dossier du professeur couvre toute la période qui s'est écoulée depuis son entrée en fonction ou depuis sa dernière promotion, le cas échéant.

Le professeur qui a déjà œuvré en tant que tel dans une autre université pourra également y faire état des réalisations antérieures à son entrée en fonction à l'UQAC, le tout dans le respect des dispositions concernant la description des éléments constitutifs de l'emploi du professeur, telles que reconnues par la convention collective (clauses 7.01 à 7.05 inclusivement).

CONDITIONS D'OCTROI DU TITRE DE PROFESSEUR ÉMÉRITE

Les critères, tels qu'établis précédemment, sont également utilisés pour l'octroi du titre de professeur émérite. Cependant, le dossier soumis doit rendre compte de l'ensemble de la carrière universitaire du professeur. De plus, le professeur qui se voit attribuer un résultat global de trente-cinq (35) points et plus et qui a obtenu un résultat minimal de quarante (40) points pour au moins un des trois éléments constitutifs de son emploi, sera recommandé par le comité.