

CRITÈRES ET PROCÉDURE POUR LA PROMOTION

ANNÉES

2017-2018

2018-2019

2019-2020

2020-2021

2021-2022

MAI 2017

Présentés à la Sous-commission des ressources le 27 avril 2017
Présentés à la Commission des études le 9 mai 2017
Adoptés par le Conseil d'administration du 30 mai 2017

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION	3
2. LES MODALITÉS	3
3. LES CRITÈRES	4
3.1 La qualité des réalisations	4
3.2 La persistance et la continuité de l'effort.....	4
3.3 Le volume des activités	4
4. LA PROCÉDURE	5
4.1 Date de la demande.....	5
4.2 Période évaluée	5
4.3 Le dossier de promotion.....	5
4.4 La préparation des réunions du comité institutionnel de promotion	5
4.5 Le traitement des demandes de promotion	6

1. INTRODUCTION

Conformément à la convention collective UQAM-SPUQ, la promotion est le passage à une catégorie supérieure de traitement salarial, lorsque celui-ci n'est pas automatique.

L'octroi d'une promotion à une professeure, un professeur confirme l'atteinte de l'excellence dans l'accomplissement de la fonction professorale. L'évaluation de cette excellence doit tenir compte des trois composantes de la tâche, c'est-à-dire l'enseignement, la recherche ou la création et le service à la collectivité, et des choix de carrière de la professeure, du professeur en tenant compte des particularités de son champ disciplinaire.

La pondération à chacune des trois composantes de la tâche est attribuée par la professeure, le professeur qui demande une promotion et doit tenir compte de la tâche effectuée. Aucune des trois composantes de la tâche ne doit être considérée d'emblée prioritaire lors de l'évaluation pour la promotion.

Les dossiers de demande de promotion doivent être évalués sans aucune discrimination, dans un esprit d'impartialité, de justice et d'équité compte tenu des choix de carrière et particularités des champs disciplinaires et en reconnaissant la liberté politique et universitaire inhérente à la fonction de professeure, professeur et ce en conformité avec l'article 5 de la convention collective UQAM-SPUQ sur la liberté politique et universitaire ainsi que la non-discrimination.

2. LES MODALITÉS

Les critères et la procédure d'évaluation pour la promotion sont élaborés en conformité avec les dispositions de la convention collective UQAM-SPUQ, du programme d'accès à l'égalité pour les femmes ainsi que du plan d'action en matière d'équité en emploi. Ils s'appliquent à toutes les personnes et à toutes les instances appelées à participer ou à intervenir dans le processus de promotion conformément à l'article 13 de la convention collective UQAM-SPUQ.

Une professeure, un professeur qui satisfait aux conditions définies au paragraphe 26.08.2 de la convention collective UQAM-SPUQ peut effectuer une demande de promotion.

La professeure, le professeur soumet au comité d'évaluation du département, formé conformément à la clause 11.07 de la convention collective UQAM-SPUQ, le dossier préparé pour sa demande de promotion. Si la demande de promotion coïncide avec le moment de son évaluation statutaire, la professeure, le professeur doit aussi soumettre, dans un document distinct, son dossier d'évaluation conformément à l'article 11.

Le comité d'évaluation, en se référant aux critères institutionnels de promotion, émet un avis sur la demande de promotion et le soumet à l'assemblée départementale.

Cet avis et le dossier préparé pour sa demande de promotion ainsi que la résolution de l'assemblée départementale le concernant sont transmis au comité institutionnel de promotion de la faculté par la directrice, le directeur du département.

Le comité institutionnel de promotion de la faculté a pour mandat de se prononcer sur les dossiers de promotion qui leur sont soumis en fonction des critères institutionnels de promotion. Le comité a le pouvoir de recommander, au Conseil d'administration, le cas échéant, le passage à la catégorie supérieure.

3. LES CRITÈRES

L'examen des demandes de promotion et l'appréciation de l'excellence du travail accompli requièrent l'utilisation de trois critères principaux à savoir : la qualité des réalisations d'enseignement, de recherche, de création et de service à la collectivité, la persistance et la continuité de l'effort ainsi que le volume des activités. L'application des critères de promotion prend en compte la situation familiale et les congés de maladie de la professeure, du professeur.

3.1 La qualité des réalisations

La qualité des réalisations constitue le critère prépondérant pour l'examen des demandes de promotion soumises par la professeure, le professeur.

Le critère de la qualité des réalisations s'applique sur le travail accompli depuis son engagement ou depuis sa dernière promotion.

Il s'agit ici d'évaluer la qualité des réalisations tout au long de la période évaluée et de déterminer si la qualité des réalisations est supérieure à ce qu'on attend normalement d'une professeure, d'un professeur d'université.

La qualité des réalisations doit correspondre de façon manifeste au niveau de maturité normalement atteint par une professeure, un professeur parvenu à l'étape d'une promotion. La maturité professionnelle se juge par différents éléments, notamment par l'expérience acquise relativement aux diverses composantes de la tâche professorale, ainsi que par la renommée au sein de l'Université et à l'extérieur de l'établissement.

À cet effet, la reconnaissance par les milieux externes à l'Université (communauté scientifique, milieux de pratique et d'intervention) de l'excellence de la qualité des réalisations constitue un indicateur significatif et important de l'atteinte d'une maturité de carrière pour les professeures, les professeurs sollicitant le passage de la catégorie III à la catégorie IV.

3.2 La persistance et la continuité de l'effort

La persistance et la continuité de l'effort témoignent de l'intensité déployée par une professeure, un professeur dans l'accomplissement de sa tâche professorale tout au long de la période visée par l'évaluation. Cela s'exprime, par exemple, en démontrant une capacité supérieure d'innover sur le plan de l'enseignement, de mener des activités de recherche ou de création de façon soutenue, ou de participer activement et utilement à des activités de service à la collectivité à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Université.

3.3 Le volume des activités

Le volume des activités est un critère quantitatif qui vise à mesurer si le volume de travail accompli dans les diverses composantes de la tâche est supérieur à ce que l'on attend normalement d'une professeure, d'un professeur compte tenu de la pondération

que celle-ci, celui-ci aura préalablement attribuée à ses composantes dans son dossier de demande de promotion.

4. LA PROCÉDURE

4.1 Date de la demande

La professeure, le professeur qui satisfait aux conditions définies au paragraphe 26.08.2 de la convention collective et qui désire demander une promotion doit obligatoirement adresser sa demande par écrit avant le 1^{er} août à la directrice, au directeur du département qui en transmet copie à la directrice, au directeur du Service du personnel enseignant.

4.2 Période évaluée

Conformément à la clause 13.03 de la convention collective UQAM-SPUQ, l'évaluation de la professeure, du professeur, faite par le comité de promotion, couvre la période qui s'est écoulée depuis son entrée en fonction à l'Université ou depuis sa dernière promotion obtenue, selon le cas.

4.3 Le dossier de promotion

Il incombe à la professeure, au professeur de faire la démonstration de la qualité de ses réalisations dans son dossier de promotion. Ce dossier doit faire état de l'ensemble du travail accompli au regard des trois composantes de sa tâche professorale et des résultats atteints durant l'une ou l'autre des périodes définies précédemment.

Le dossier de promotion doit comporter un curriculum vitæ complet et à jour de la professeure, du professeur ainsi qu'une liste organisée de ses réalisations par rapport aux trois composantes de sa tâche.

La professeure, le professeur est responsable de la préparation de son dossier et demeure libre d'y annexer toutes les pièces qu'elle, il juge pertinentes. Elle, il a en outre la responsabilité de joindre les pièces qui illustrent la reconnaissance par les milieux externes à l'UQAM de la qualité des résultats atteints ainsi que ses réalisations en tant que professeure, professeur d'université, ce qui peut inclure des réalisations à titre de professeure, professeur avant son engagement à l'UQAM.

La professeure, le professeur doit préciser la pondération des composantes de sa tâche pour l'ensemble de la période considérée aux fins de promotion, en exprimant cette pondération, de préférence, en pourcentage. Le défaut de se conformer à cette exigence ou de présenter un dossier établi en conformité avec la clause 13.03 de la convention collective UQAM-SPUQ peut entraîner un rejet de la demande de promotion.

4.4 La préparation des réunions du comité institutionnel de promotion

Lorsque la date ou les dates de réunion du comité institutionnel de promotion sont connues (entre le 1^{er} février et le 1^{er} avril), la directrice, le directeur du département envoie la copie des dossiers de demande de promotion aux membres du comité, une semaine avant la date prévue de la réunion, et voit ensuite, au terme de l'opération, à remettre à chaque professeure, professeur concerné son dossier de demande de promotion.

4.5 Le traitement des demandes de promotion

La professeure, le professeur qui demande une promotion doit déposer son dossier de promotion au comité d'évaluation du département et à l'assemblée départementale selon les dispositions de la clause 13.04 de la convention collective UQAM-SPUQ.

Les dossiers de demande de promotion sont ensuite évalués par le comité institutionnel de promotion, constitué à cette fin en conformité avec les dispositions de l'article 13 de la convention collective UQAM-SPUQ, selon l'ordre suivant : les demandes de passage de la catégorie II à la catégorie III et les demandes de passage de la catégorie III à la catégorie IV.

Chaque membre du comité institutionnel de promotion évalue chacune des composantes de la tâche en fonction des indicateurs suivants lorsqu'ils sont applicables ou pertinents. Ces indicateurs ne sont pas exhaustifs, mais servent de points de repère pour l'évaluation.

Pour la composante enseignement :

- Les évaluations des activités d'enseignement créditées effectuées par les étudiantes, étudiants.
- Les activités d'élaboration de méthodes et d'instruments pédagogiques visant l'innovation et le renouveau pédagogique, par exemple dans le contenu des plans de cours et dans les méthodes et approches pédagogiques.
- L'encadrement effectué en rapport avec les activités d'enseignement créditées qui assure leur prolongement hors des prestations d'enseignement.
- Le nombre d'étudiantes, d'étudiants de 2^e et 3^e cycles en rédaction de mémoire, ou de projets de recherche ou de thèse et l'encadrement nécessité par ces travaux.
- Le nombre de participation à l'évaluation de mémoires de maîtrise et de jurys de thèse pour d'autres étudiantes et étudiants de cycles supérieurs.
- La diversité et la multiplicité des activités d'enseignement créditées.
- L'encadrement d'une équipe impliquée dans des activités de type formation.
- Les activités de services aux collectivités de type formation, reconnues en vertu de la politique approuvée par la Commission des études.

Pour la composante recherche ou création :

- La conception, l'élaboration et le développement, la direction et la réalisation d'activités de recherche ou de création.
- La diffusion de travaux de recherche ou création sous différentes formes telle la publication de livres, d'articles scientifiques, de travaux de synthèse, de critiques, la présentation de communications orales et médiatiques ainsi que d'autres prestations à des congrès, colloques, symposiums, journées d'étude, l'obtention de brevet d'invention, la production de travaux d'expertise, la tenue d'expositions et la présentation de spectacles ou de récitals, etc.
- La réalisation de recherches ou de recherches-actions en partenariat avec les milieux de pratique et d'intervention et le transfert des nouvelles connaissances auprès des populations ciblées.
- L'encadrement d'une équipe réalisant des travaux de recherche ou de création subventionnés ou non subventionnés.
- La réalisation d'activités de recherche ou de création et la diffusion de ces travaux dans le cadre des services à la collectivité.
- Les subventions ou contrats de recherche gérés par l'UQAM.

- Les subventions attribuées aux artistes par des jurys de pairs.
- Le rayonnement au plan national et international.

Pour la composante service à la collectivité :

- La direction de vice-décanat, département, programme, centre ou laboratoire et équipe de recherche ou création, etc.
- La participation au comité exécutif départemental, unité de programme, conseil académique, etc.
- La participation ou la coordination d'activités pédagogiques des facultés, programmes et unités de programme.
- La participation aux activités de la communauté scientifique, artistique ou professionnelle, par exemple, la participation à des comités d'évaluation de pairs, à des organismes subventionnaires, l'évaluation d'articles scientifiques, l'organisation de colloques et conférences, etc.
- L'appui personnalisé aux nouvelles professeures, nouveaux professeurs (mentorat, « coaching »).
- La participation aux travaux des organismes et des instances de l'UQAM.
- La participation aux activités syndicales.
- La participation aux travaux des organismes et instances de l'Université du Québec.
- La participation à des activités contribuant au rayonnement de l'UQAM tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du Québec en autant que cette participation est reliée à la tâche de professeure, professeur.

L'évaluation des demandes de promotion est faite sur la base de la pondération que la professeure, le professeur a indiquée dans son dossier de demande pour chacune des composantes de sa tâche, pour l'ensemble de la période visée par sa demande.

La professeure, le professeur qui en fait la demande par écrit avant le 1^{er} février au comité institutionnel de promotion, par l'entremise de la directrice, du directeur de son département, a le droit d'être entendu par le comité institutionnel de promotion.

Chaque membre du comité institutionnel de promotion évalue les dossiers de demande en fonction de cette pondération et note chacune des trois composantes de la tâche selon le barème suivant :

- A : excellent
- B : très satisfaisant
- C : satisfaisant

Les membres du comité institutionnel de promotion conviennent par la suite d'une notation commune pour chacune des composantes. À défaut d'unanimité sur la notation, celle à laquelle se rallie la majorité des membres du comité prévaut.

Le comité institutionnel de promotion recommande la promotion pour la professeure, le professeur qui a reçu la note « A » (excellent) pour deux des trois composantes et la note « B » (très satisfaisant) pour la troisième composante ou la note « A » (excellent) pour les trois composantes.

Le comité institutionnel de promotion envoie son rapport étayé et sa recommandation à la directrice, au directeur du Service du personnel enseignant et renvoie à la directrice, au directeur du département l'ensemble du dossier de promotion.