

**Critères, méthode et modalités d'évaluation 2015-2016  
pour la promotion des professeurs**

**Adopté le 7 décembre 2015.**

## Table des matières

Avant-propos .....	1
1. Définition de la promotion .....	1
2. Définition des niveaux de promotion .....	1
2.1 L'agrégation.....	1
2.2 La titularisation.....	2
3. Critères pour l'évaluation de la demande de promotion.....	2
3.1 Pour le professeur qui demande l'agrégation (passage de la catégorie II à la catégorie III) : .....	2
3.2 Pour le professeur qui demande la titularisation (passage de la catégorie III à la catégorie IV) : .....	3
4. Contexte de la carrière .....	3
5. Modalités de pondération et période couverte.....	4
6. Méthode d'évaluation pour la promotion.....	4
Remarques .....	5

# CRITÈRES, MÉTHODE ET MODALITÉS D'ÉVALUATION 2015-2016 POUR LA PROMOTION DES PROFESSEURS<sup>1</sup>

---

## Avant-propos

La promotion est une étape marquante dans la carrière du professeur; il s'agit d'un moment où il soumet à la reconnaissance de ses pairs le travail consacré à la formation des étudiants, au développement de son secteur disciplinaire ou de son champ d'études et à l'épanouissement de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR).

Le processus conduisant à la promotion est distinct de celui de l'évaluation du professeur, qui détermine si le professeur satisfait aux éléments de sa tâche telle qu'adoptée en assemblée départementale, alors que la promotion a pour but de reconnaître une contribution majeure du professeur à la réalisation de la mission de son université.

L'étude d'une demande de promotion tient compte de toutes les dimensions de l'activité professorale et de la pondération soumise par le professeur. L'Université affirme ainsi sa volonté de valoriser, par la promotion, l'effort pédagogique et scientifique de ses professeurs.

## 1. Définition de la promotion

À l'UQTR, la promotion correspond à une reconnaissance de la constance et du caractère remarquable des réalisations d'un professeur au cours de sa carrière universitaire. Elle est accordée au mérite et se traduit par un avancement accéléré d'une catégorie à une autre de l'échelle de traitement des professeurs.

Pour accéder à la promotion, le professeur doit faire preuve de la supériorité de ses réalisations dans l'accomplissement de sa fonction. Le professeur est promu pour son apport remarquable et constant à la formation des étudiants, à l'avancement de sa discipline ou de son champ d'études, de sa profession et de la société. La promotion signifie également qu'il contribue de façon notable au développement et au rayonnement de l'Université.

## 2. Définition des niveaux de promotion

La promotion s'appuie sur la notion de passage non automatique d'une catégorie à une autre de l'échelle de traitement des professeurs, tel que stipulé à la clause 22.08 de la Convention collective des professeurs et professeures de l'UQTR. Aux fins de la promotion, cette notion distingue deux niveaux : l'agrégation (passage de la catégorie II à la catégorie III) et la titularisation (passage de la catégorie III à la catégorie IV).

### 2.1 L'agrégation

L'agrégation s'adresse au professeur qui fait preuve de grande compétence dans les divers éléments de sa tâche et qui s'intègre efficacement dans la vie de son département et des programmes d'études où il intervient. Ce professeur a démarré de façon accélérée une carrière universitaire prometteuse.

Généralement, ce professeur est dans ses premières années de carrière universitaire, lorsqu'il soumet une demande d'agrégation. Il est alors 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 pédagogique constituent, à cette étape, des atouts additionnels.

À titre d'exemple, un professeur agrégé présente les caractéristiques suivantes :

- un souci particulier de la pédagogie et des étudiants : le professeur est à l'étape de développer de nouveaux cours et de diversifier adéquatement ses interventions aussi bien au premier cycle qu'aux études de cycles supérieurs quand cela est

---

<sup>1</sup> L'utilisation du masculin n'a que pour but d'alléger le texte et désigne autant les femmes que les hommes.

possible; il relève plusieurs défis pédagogiques, notamment dans la préparation de nouveau matériel didactique approprié;

- un engagement en recherche ou création : le professeur s'identifie à un domaine de recherche (subventionné ou non) et a déjà à son actif des réalisations (v.g. publications, expositions, communications) reconnues par ses pairs; il dirige les travaux de plusieurs étudiants à la maîtrise et au doctorat, dans la mesure du possible;
- une présence qui s'affirme de plus en plus au sein de comités départementaux, modulaires ou de comités d'études de cycles supérieurs, ou d'unités administratives de l'Université ou, encore, du milieu; par exemple, il participe à l'organisation de congrès et est actif au sein de comités du milieu sur des questions relevant de sa compétence;
- la réalisation fructueuse de fonctions d'administration pédagogique.

## 2.2 La titularisation

La titularisation s'adresse au professeur qui a atteint une maturité de carrière. Ce professeur se distingue par son leadership à l'Université. Il fait école dans son domaine et est connu et reconnu par ses pairs. Sa prestation comme professeur témoigne d'une composition harmonieuse des divers éléments de sa fonction et il est un excellent ambassadeur dans le milieu.

Généralement professeur et universitaire de carrière, le professeur qui soumet une demande de titularisation, se démarque par l'éminence et la constance de ses réalisations et par ses qualités supérieures comme pédagogue, scientifique ou créateur, gestionnaire pédagogique et partenaire actif au sein des milieux interne et externe. Ses réseaux de collaboration sont établis et sa reconnaissance externe et son leadership universitaire sont des traits dominants. Il aura contribué significativement au développement et au rayonnement de son université par son engagement pédagogique, scientifique ou social. Il s'impose dans son domaine et est fréquemment sollicité dans le réseau universitaire.

À titre d'exemple, un professeur titulaire présente les caractéristiques suivantes :

- une activité intense en enseignement, si possible aux trois cycles d'études, une grande disponibilité auprès des étudiants et un leadership pédagogique reconnu à l'Université et à l'extérieur, par exemple, par un prix d'enseignement ou par des outils pédagogiques de sa création, utilisés dans d'autres institutions;
- une activité de recherche et création nettement affirmée et reconnue par ses pairs, se traduisant, par exemple, par la responsabilité de recherches en équipe, par un curriculum vitae étoffé sous l'angle des réalisations scientifiques (v.g. publications, expositions, communications), d'ouvrages, de brevets, ou d'œuvres de création fréquemment cités et hautement cotés, et par l'obtention de distinctions ou de prix d'excellence en recherche;
- une participation remarquable à des activités de service à la collectivité à l'intérieur comme à l'extérieur de l'Université, au sein de jurys externes ou de comités nationaux les plus stratégiques dans son établissement ou dans sa discipline, ou dans le cadre d'activités internationales;
- la réalisation fructueuse de fonctions d'administration pédagogique.

## 3. 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 :

- 3.1 Pour le professeur qui demande l'agrégation (passage de la catégorie II à la 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 réalisation de la mission de l'Université;
  - la nature et les exigences particulières du domaine disciplinaire du professeur;

- 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;
- l'importance du défi relevé en recherche, eu égard en particulier à l'identification du professeur à un champ de recherche, à la communication des réalisations qui en découlent et à la reconnaissance de son activité;
- l'efficacité de la participation du professeur au sein de comités départementaux, modulaires ou de comités d'études de cycles supérieurs, ou d'unités de l'Université ou, encore, du milieu.

3.2 Pour le professeur qui demande la titularisation (passage de la catégorie III à la 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;
- la contribution du professeur en enseignement, aux trois cycles d'études si possible, et son impact à l'extérieur de l'établissement;
- les qualités supérieures du professeur comme pédagogue, attestées notamment par les évaluations des étudiants et par le développement de modèles et d'outils pédagogiques appropriés, reconnus tant à l'intérieur de l'Université qu'à l'extérieur;
- le haut degré d'expertise développée par le professeur dans son domaine de recherche ou de création, et sa reconnaissance dans les réseaux externes 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 externes, 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, par le rayonnement de son administration pédagogique et par sa présence répétée au sein de comités les plus stratégiques de sa discipline à l'extérieur de l'Université;
- l'importance de son activité et de sa présence dans le milieu aussi bien régional que national et international;
- l'importance des distinctions et des prix mérités par le professeur au cours de sa carrière.

#### **4. Contexte de la carrière**

La carrière du professeur se déroule dans des contextes et environnements indissociables de son cheminement et de ses réalisations. Il importe que l'évaluation des demandes de promotion en tienne compte. C'est pourquoi le Comité de promotion doit prendre en considération les points suivants dans l'étude de toute demande de promotion :

- a) le degré d'avancement dans la carrière universitaire du professeur eu égard à sa diplomation;
- b) les années d'expérience au niveau universitaire, aussi bien à l'UQTR que dans un autre établissement universitaire;
- c) les obligations de réorientation qui auraient pu être imposées au professeur;

- d) l'existence ou l'absence de diplômes supérieurs dans la discipline du professeur;
- e) les différents types d'expérience professionnelle du professeur;
- f) les conditions dans lesquelles le professeur a exercé sa fonction au sein d'une ou de plusieurs unités d'appartenance.

### 5. Modalités de pondération et période couverte

Pour soumettre une demande de promotion, le professeur complète le formulaire prévu à cet effet, en y ajoutant toute pièce requise au formulaire. Sa demande de promotion comprend notamment la pondération qu'il veut voir attribuer à chacun des éléments possibles de sa fonction. Cette pondération reflète celles de la répartition des éléments de la fonction annuelle du professeur et du dossier d'évaluation. Le professeur établit et soumet à l'avis de son assemblée départementale cette pondération, conformément aux dispositions prévues à la Convention collective des professeurs et professeures. Il tient compte également des limites de pondération, telles qu'elles sont présentées à la page suivante.

Lors de l'examen d'une demande de promotion, le Comité de promotion prend en compte les réalisations du professeur depuis son entrée en fonction à l'UQTR. Dans le cas où un professeur aurait évolué, au cours de sa carrière, dans un ou plusieurs établissements universitaires, le Comité prendra en considération le rayonnement du professeur avant son arrivée à l'UQTR.

Le professeur doit inclure au formulaire de demande de promotion une copie des recommandations des comités d'évaluation, approuvées par l'assemblée départementale depuis son entrée en fonction à l'UQTR.

Le professeur ne doit inclure au formulaire que les faits de carrière réalisés avant la date limite du dépôt de la demande de promotion, soit au plus tard le **7 mars 2016**, à 17 h.

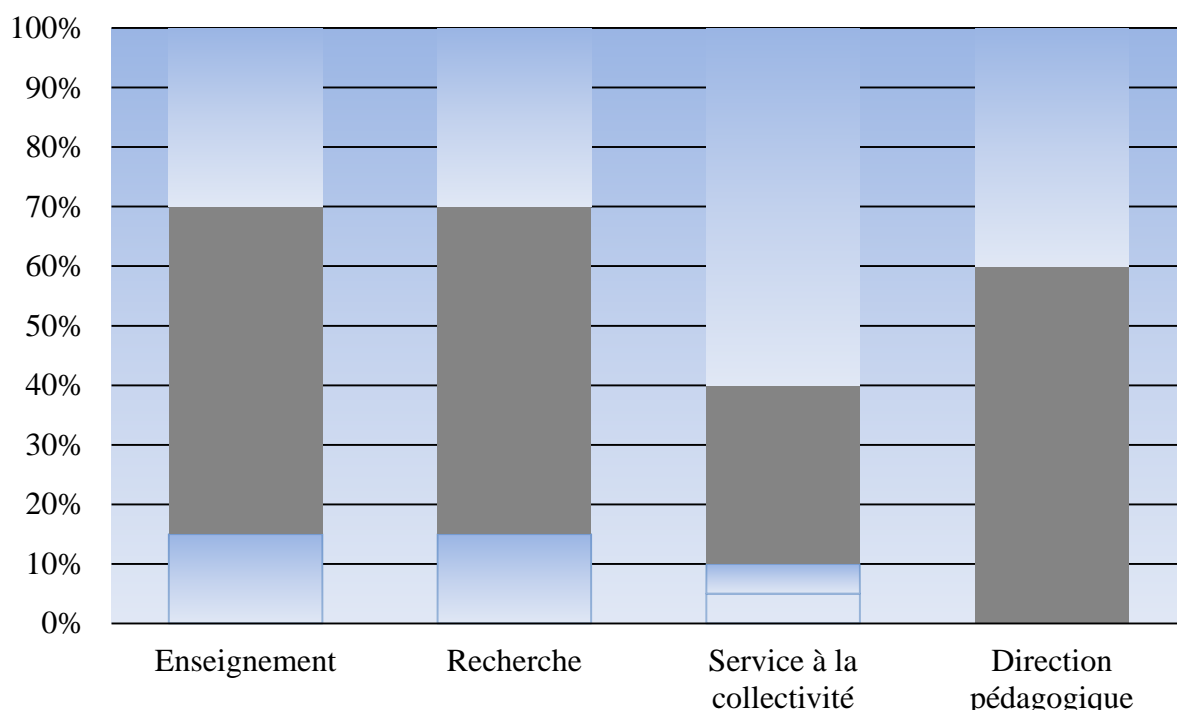
### 6. Méthode d'évaluation pour la promotion

Le Comité de promotion utilise l'échelle suivante :

- 1-2-3 : Insuffisant
- 4-5-6 : Moyen
- 7-8-9 : Supérieur

Le Comité de promotion recommande la promotion du professeur au Conseil d'administration lorsque l'évaluation établie selon cette échelle est égale ou supérieure à 6,50.

#### Limites pour établir la pondération



Afin de reconnaître l'excellence du professeur dans sa fonction professorale, des limites de pondération (zones ombragées) sont déterminées pour chacun des quatre (4) éléments qui composent cette fonction. Ces limites, qui totalisent 100 au terme de l'évaluation, sont les suivantes :

- Élément *Enseignement* : entre 15 et 70
- Élément *Recherche* : entre 15 et 70
- Élément *Service à la collectivité* : 10 et 40; la limite inférieure peut exceptionnellement être fixée à 5, sur la base d'une recommandation en ce sens de l'assemblée départementale pour un professeur demandant l'agrégation;
- Élément *Direction pédagogique* : entre 0 et 60

### **Remarques**

- 1) Selon les dispositions de l'article 10.07 de la convention collective des professeurs et des professeures, la fonction normale d'un professeur comprend l'enseignement, la recherche, le service à la collectivité et, le cas échéant, la direction pédagogique;
- 2) Les limites de cette répartition seront révisées périodiquement par la Commission des études;
- 3) La pondération ne correspond pas nécessairement à la répartition du temps que le professeur accorde aux différents éléments; mais plutôt à l'importance relative qu'il accorde à ces éléments.