

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

CRITÈRES DE PROMOTION 2021-2026

1. PRÉAMBULE

La promotion est une étape marquante dans la carrière d'une professeure ou d'un professeur. C'est le moment où sont soumis à la reconnaissance de ses pairs son travail et sa contribution à l'avancement des secteurs disciplinaires ou champs d'études, et ce, à l'intérieur des quatre composantes de sa tâche, soit l'enseignement, la recherche ou la recherche-crédation, l'administration et les services à la collectivité.

La promotion doit reconnaître l'excellence du travail accompli et des résultats atteints par un membre du corps professoral 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.

Le processus conduisant à la promotion est distinct de celui de l'évaluation. Celle-ci a pour objet l'amélioration de l'enseignement et de la recherche. La promotion reconnaît quant à elle une contribution marquée à la réalisation de la mission de l'université de la professeure ou du professeur.

Toutes les dimensions de l'activité professorale sont considérées lors de l'étude d'une demande de promotion, en tenant compte de la pondération justifiée (voir clause 11.08 de la convention collective des professeures et professeurs de l'UQAT¹) soumise par le professeur (voir le point 2 du Guide de présentation – Annexe I).

2. OBJECTIFS

Les critères de promotion visent à :

- assurer aux professeures et professeurs qui ont fait une demande de promotion que leur demande sera jugée de façon juste et équitable;
- 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'une professeure ou d'un professeur.

3. DÉFINITION

La promotion correspond à la reconnaissance du caractère constant et supérieur à la normale de la contribution de la professeure ou 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 membre du corps professoral, 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.

4. CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ (TELS QUE PRÉSENTÉS À LA CLAUSE 22.01 B) DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La professeure ou le professeur doit :

- avoir présenté une demande de promotion à la direction de son département dans les délais prescrits;

¹ Dans le but d'alléger le texte, l'expression « convention collective » est utilisée dans le reste du document plutôt que « convention collective des professeures et professeurs de l'UQAT ».

- 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 d'adjointe ou d'adjoint (catégorie II) à agrégée ou agrégé (catégorie III), avoir obtenu sa permanence au moment de sa demande;
- pour le passage d'agrégée ou agrégé (catégorie III) à titulaire (catégorie IV), la professeure ou le professeur doit avoir, au moment de sa demande :
Un minimum de quinze (15) années d'expérience professionnelle depuis le premier (1^{er}) juin de son année de diplomation au baccalauréat, tel que présenté à la clause 21.05 a) de la convention collective aux fins de classification à l'embauche;
DONT
Un minimum de six (6) années d'expérience consacrées à des tâches d'enseignement et de recherche ou création dans des établissements d'enseignement supérieur;
DONT
Un minimum de trois (3) années comme professeure agrégée ou professeur agrégé à l'UQAT.

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 professeures et professeurs tel que stipulé à la clause 21.09 b) 2 a) et b) de la convention collective. Existente donc le passage d'adjointe ou adjoint (catégorie II) à agrégée ou agrégé (catégorie III) et le passage d'agrégée ou agrégé (catégorie III) à titulaire (catégorie IV).

5.1 Passage de professeure adjointe ou professeur adjoint (catégorie II) à professeure agrégée ou professeur agrégé (catégorie III)

Le passage d'adjointe ou adjoint (catégorie II) à agrégée ou agrégé (catégorie III) concerne la professeure ou 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 elle ou il intervient. Cette personne a démarré de façon accélérée une carrière universitaire prometteuse.

Généralement à ses premières années de carrière universitaire lorsqu'elle soumet une demande de promotion à la catégorie III, cette personne est particulièrement accaparée par l'élaboration de ses cours et de sa recherche et par l'établissement de ses réseaux de collaboration.

Elle se démarque par l'intensité de son engagement dans ses fonctions professorales et par sa disponibilité auprès des personnes étudiantes 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 professeure agrégée ou professeur agrégé (catégorie III) à professeure ou professeur titulaire (catégorie IV)

Le passage d'agrégée ou agrégé (catégorie III) à titulaire (catégorie IV) concerne la professeure ou le professeur qui a atteint une maturité de carrière. Cette personne se distingue par son leadership. Elle fait école dans son domaine, est connue et reconnue par ses pairs. Sa prestation comme professeure ou professeur témoigne d'une composition harmonieuse des divers éléments de sa tâche et elle est une excellente ambassadrice de l'Université.

Généralement universitaire de carrière lorsqu'elle soumet une demande de promotion à la catégorie IV, cette personne se démarque par l'éminence et la constance de ses réalisations, par ses qualités supérieures en enseignement, en recherche ou en recherche-crédation, par son partenariat actif au sein des milieux externes et par son engagement envers son université, notamment à travers son implication dans des tâches administratives. Ses réseaux de collaboration sont établis. Sa reconnaissance externe et son leadership universitaire sont des traits dominants. Elle 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 professeure adjointe ou professeur adjoint (catégorie II) à professeure agrégée ou professeur agrégé (catégorie III)

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

De façon générale :

- la nature des interventions et des réalisations de la professeure ou du professeur dans les divers éléments de sa fonction et leur impact sur la mission et l'atteinte de la vision de l'Université, que cet impact soit pédagogique, environnemental, technologique, scientifique, social, économique ou culturel;
- la nature et les exigences particulières du domaine disciplinaire de la professeure ou du professeur à l'Université.

Pour le volet enseignement (L'enseignement comprend les différentes activités d'enseignement créditées proprement dites, dispensées sous diverses formes — clause 9.02 de la convention collective) :

- l'intensité de la participation et le degré d'intégration dans la vie des programmes d'études où elle ou il intervient, qui peuvent se décliner notamment par l'importance et la pertinence de l'implication, de la collaboration et de la prise en charge de certaines tâches;
- la contribution au développement de nouveaux cours et de matériel pédagogique et la qualité de son encadrement et de ses enseignements attestée notamment par l'appréciation des personnes étudiantes;
- la contribution aux activités d'encadrement de personnes étudiantes aux cycles supérieurs.

Pour le volet recherche ou recherche-crédation (La recherche et la recherche-crédation se définissent comme une démarche structurée (plan de réalisation) de création, de conception, d'exécution et de diffusion de diverses formes de travaux de façon à contribuer à l'avancement des connaissances dans le domaine des sciences, des lettres ou des arts et servir de support à l'enseignement. Elles comprennent les activités subventionnées et non-subventionnées — clause 9.03 de la convention collective) :

- L'identification à un champ de recherche ou de recherche-crédation;

- La contribution au développement de sa discipline par des activités de recherche ou de recherche-crédation; la communication des réalisations qui en découlent et la reconnaissance de son activité tant dans les milieux scientifiques que professionnels ou communautaires;
- La contribution supérieure à la normale et soutenue à la production de recherche des personnes étudiantes de cycles supérieurs.

Pour les volets administration et services à la collectivité :

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

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

Pour la professeure ou le professeur qui demande le passage d'agrégée ou d'agrégé (catégorie III) à titulaire (catégorie IV), le comité de promotion tient tout particulièrement compte de la reconnaissance de l'activité de la professeure ou du professeur, supérieure à celle attendue dans son domaine disciplinaire ou ses champs d'études, 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 de la professeure ou du professeur dans les divers éléments de sa fonction et leur impact significatif sur la réalisation de la mission et l'atteinte de la vision de l'Université, que cet impact soit pédagogique, environnemental, technologique, scientifique, social, économique ou culturel, et ce, tant localement, que nationalement et internationalement ;
- la nature et les exigences particulières du domaine disciplinaire de la professeure ou du professeur à l'Université.

Pour le volet enseignement (L'enseignement comprend les différentes activités d'enseignement créditées proprement dites, dispensées sous diverses formes — clause 9.02 de la convention collective) :

- l'intensité de la participation et le degré d'intégration dans la vie des programmes d'études où elle ou il intervient, qui peuvent se décliner notamment par l'importance, la pertinence et le caractère soutenu de l'implication, de la collaboration, de la prise en charge de certaines tâches et du soutien apporté à des collègues;
- les qualités remarquables en enseignement attestées notamment par les appréciations des personnes étudiantes ;
- la contribution soutenue au développement de nouveaux cours et de matériel pédagogique, voire de modèles pédagogiques;
- la contribution soutenue aux activités d'encadrement de stagiaires de recherche et de personnes étudiantes aux cycles supérieurs.

Pour le volet recherche (La recherche et la recherche-création se définissent comme une démarche structurée (plan de réalisation) de création, de conception, d'exécution et de diffusion de diverses formes de travaux de façon à contribuer à l'avancement des connaissances dans le domaine des sciences, des lettres ou des arts et servir de support à l'enseignement. Elles comprennent les activités subventionnées et non-subventionnées – clause 9.03 de la convention collective) :

- le degré d'expertise développée par la professeure ou le professeur dans son domaine de recherche ou de recherche-création et sa reconnaissance dans les réseaux du monde scientifique ou de la création ainsi que dans divers milieux professionnels et communautaires;
- la qualité et la quantité des réalisations scientifiques ou de création, attestées par exemple par la qualité de ses livres ou des périodiques dans lesquels elle ou il publie, par la référence à ses ouvrages, par la diversité des types de publications (ouvrages ciblant des publics professionnels, ouvrages de mobilisation de connaissances, etc.), par ses subventions et commandites de recherche, par la critique de ses œuvres, expositions, etc.;
- le leadership attest e à l'interne par la responsabilité scientifique de recherches ou la responsabilité de travaux pédagogiques en équipe;
- le leadership attest e par sa présence répétée à la direction et à l'organisation d'activités scientifiques à l'extérieur de l'Université;
- la contribution supérieure à la normale et soutenue à la production de recherche des personnes étudiantes de cycles supérieurs.

Pour le volet administration (L'administration comprend la participation aux tâches courantes ou occasionnelles requises pour le fonctionnement de l'Université et de ses unités administratives – clause 9.04 de la convention collective) :

- le leadership et la contribution à des postes de direction d'enseignement et de recherche ainsi qu'au sein de comités ou d'organismes de l'Université ou de l'Université du Québec, conformément à la clause 9.04 de la convention collective;
- le leadership et la contribution à la gestion administrative d'équipes de recherche.

Pour le volet services à la collectivité :

- la qualité, la pertinence et la quantité de son activité dans le milieu reliée à la tâche professorale, conformément à la clause 9.05 de la convention collective.

7. MODALITÉS D'ÉVALUATION DU DOSSIER

Le comité de promotion utilise la procédure suivante pour apprécier le dossier d'évaluation soumis par un membre du corps professoral et élaborer sa recommandation au conseil d'administration. Au préalable, les membres du comité auront participé à une formation portant sur les biais inconscients,   défaut de pouvoir fournir une preuve de participation antérieure à une telle formation. Les membres auront également participé à une rencontre portant sur une explicitation des critères de promotion, ce qui contribuera à l'élaboration d'une compréhension commune.

- Chaque membre du comité évalue chacune des composantes de la tâche en fonction des critères définis au point 6, lorsqu'ils sont applicables ou pertinents.

- Cette évaluation tient compte de la pondération (clause 11.08 de la convention collective) que la professeure ou le professeur a indiquée. Cette pondération doit tenir compte des répartitions de tâche du membre du corps professoral approuvées par l'assemblée départementale ainsi que de ses états de réalisation.
- Chaque membre du comité de promotion fournit alors, en tenant compte de la pondération que la professeure ou 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 la promotion à la catégorie III, la professeure ou 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 la promotion à la catégorie IV, la professeure ou 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

CRITÈRES DE PROMOTION 2021-2026

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

Les présentes informations visent à aider la professeure ou le professeur à présenter sa demande de promotion en précisant le contenu du texte synthèse qui doit être déposé au comité de promotion, en vue de démontrer que sa contribution particulière à l'Université mérite une reconnaissance formelle. Elles visent à 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 la professeure ou le professeur durant la période couverte par sa demande de promotion, soit depuis son entrée en fonction à l'Université ou depuis la dernière promotion obtenue, selon le cas (voir clause 22.01 de la convention collective). La professeure ou le professeur est responsable de la préparation de son dossier de promotion et est libre d'y joindre toutes les pièces qu'elle ou il juge pertinentes.

Toute personne faisant une demande de promotion est invitée à présenter un texte synthèse respectant l'ordre de présentation qui suit et à préciser ses réalisations eu égard à chacune des composantes de sa tâche. Le rapport synthèse doit être remis en format papier, en même temps qu'une copie papier du curriculum vitae. Le rapport doit tenir compte des différents éléments identifiés dans le document « Critères de promotion » pour chacune des composantes et de ce que chacune d'elles peut inclure comme interventions conformément à l'article 9 de la convention collective, et ce, pour la période couverte par la demande de promotion.

1. INTRODUCTION

La professeure ou le professeur situe sa demande de promotion et indique le ou les volets sur lequel ou lesquels sa demande est appuyée.

2. PONDÉRATION DES COMPOSANTES

Dans un tableau synthèse, la professeure ou le professeur indique la pondération (%) accordée à chacune des composantes de sa tâche pour la période visée par sa demande de promotion et en explique les éléments. Doivent également être fournies en annexe les répartitions de tâche approuvées et les réalisations de tâche. Afin que le comité puisse mieux en évaluer les répercussions, la professeure ou le professeur est invité à expliquer l'incidence qu'a pu avoir toute interruption de carrière sur son dossier de réalisations (p. ex. congés pour responsabilités parentales et familiales).

3. BILAN DES ÉVALUATIONS ANTÉRIEURES

La professeure ou le professeur produit un tableau synthèse du résultat de ses évaluations antérieures par le comité d'évaluation départemental. Ces évaluations seront commentées et les suivis apportés le cas échéant seront indiqués.

4. ENSEIGNEMENT

La professeure ou le professeur fait état de ses commentaires relatifs à cette composante en lien avec ce qui a été réalisé eu égard à ce qui doit être démontré comme réalisations selon le document « Critères de promotion ». Elle ou il fera mention également, entre autres :

- des résultats d'appréciation d'enseignement par les personnes étudiantes;
- des dégagements obtenus;
- des supervisions des personnes étudiantes (année, nom des personnes étudiantes, cours supervisés, etc.);

- de la direction et de la codirection de personnes étudiantes (année, nom des personnes étudiantes, etc.);
- de la diversification des méthodes pédagogiques utilisées et de l'élaboration de nouvelles méthodes pédagogiques;
- du matériel pédagogique produit;
- de la diversification des cours offerts (titres, cycles, lieux, modes de dispensation);
- de tâches liées aux cours médiatisés ou à tout autre type de formation à distance;
- de la collaboration avec ses pairs afin d'harmoniser les cours et les pratiques au sein d'un même programme;
- de la collaboration avec les services aux étudiants (SAÉ) en réponse aux besoins identifiés;
- de l'obtention de prix et de reconnaissance en enseignement;
- etc.

Lorsque possible, ces divers éléments sont résumés sous la forme de tableaux synthèses.

5. RECHERCHE OU RECHERCHE-CRÉATION

La professeure ou le professeur fait état de ses commentaires généraux relatifs à cette composante en lien avec sa production de recherche ou de recherche-crédation eu égard au document « Critères de promotion ». Seront indiqués, entre autres :

- les projets de recherche réalisés;
- les subventions et commandites demandées, obtenues et non obtenues;
- les activités de diffusion (publications scientifiques et professionnelles, communications arbitrées, communications de type professionnelles ou grands publics, œuvres, expositions, ensemble de données, logiciels, protocoles, etc.);
- la réception et l'utilisation des résultats de recherche par les parties intéressées, dont d'autres membres de la communauté de la recherche, les partenaires pertinents, des communautés particulières ou d'autres personnes qui en bénéficient;
- la contribution au développement économique ou à l'innovation (environnementale, sociale, technologique, culturelle, etc.) à l'échelle locale, régionale, nationale ou internationale;
- le progrès vers la réconciliation et la décolonisation de la recherche autochtone;
- l'influence sur les politiques, lignes directrices, règlements, lois, normes et pratiques en vigueur qu'aurait pu générer son travail;
- les collaborations internes et externes;
- la participation à la direction et à l'organisation d'activités scientifiques;
- les projets de recherche ou de recherche-crédation destinés à l'innovation et au développement pédagogique;
- la supervision d'équipes de recherche diversifiées;
- l'accompagnement et le soutien, liés à l'apprentissage, de collègues ou stagiaires de recherche, notamment par le réseautage, la collaboration et le partenariat avec des communautés ou encore des organisations du secteur privé, public ou à but non lucratif ; ou par le soutien à la rédaction de propositions et de demandes de subventions;
- etc.

Lorsque possible, ces divers éléments sont résumés sous la forme de tableaux synthèses.

6. ADMINISTRATION

La professeure ou le professeur fait état de ses commentaires relatifs à cette composante en lien avec les activités de participation et de direction au cours de la période concernée. Pourront être présentés, entre autres, les 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, personnes chargées de cours et autres personnels à l'interne, à titre de direction de module, de département ou de programme;
- la collaboration avec les autres instances et services de l'UQAT;
- le soutien et la disponibilité aux personnes étudiantes, le soutien à leur cheminement dans le programme, à titre de direction de module, de département ou de programme;
- le développement, l'évaluation et la révision de programmes;
- le développement et la mise en place de dispositifs de fonctionnement et d'outils de travail;
- l'implication dans le recrutement de personnes étudiantes et chargées de cours, et de membres du corps professoral ;
- les relations et les activités avec le milieu externe, à titre de direction de module, de département, de programme ou d'un comité de l'Université;
- les projets de nature administrative et la planification à long terme;
- la participation aux travaux de divers comités de l'Université ou de l'Université du Québec (en plus de les nommer, qualifier la nature et la pertinence de la collaboration et de la contribution);
- la direction d'équipes de recherche diversifiées;
- etc.

Lorsque possible, ces divers éléments sont résumés sous la forme de tableaux synthèses.

7. SERVICES À LA COLLECTIVITÉ

La professeure ou le professeur fait état de ses commentaires relatifs à cette composante en lien avec ce qui a été réalisé eu égard à ce qui doit être démontré selon le document « Critères de promotion ». Seront indiqués, le cas échéant :

- les activités dans la communauté (décrire le travail réalisé et la pertinence de son expertise au regard de ces activités);
- la participation aux travaux de divers comités externes à l'Université, qu'il s'agisse de comités d'autres établissements d'enseignement, d'entreprises, de milieux communautaires ou institutionnels (en plus de les nommer, qualifier la nature et la pertinence de la collaboration et de la contribution);
- la participation à des activités du Syndicat;
- le soutien et l'encadrement de collègues de différentes catégories d'emploi (en dehors des activités d'administration officiellement reconnues);
- la participation à des activités de recrutement de personnes étudiantes en dehors des activités d'administration officiellement reconnues;
- la participation à des comités scientifiques (p. ex. comité d'évaluation d'un mémoire de maîtrise ou d'une thèse de doctorat, comité de pairs);
- etc.

Lorsque possible, ces divers éléments sont résumés sous la forme de tableaux synthèses.

8. CONCLUSION

La professeure ou 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.

9. ANNEXES

Les documents annexés à la demande peuvent être remis en format papier ou électronique, mais, dans les deux cas, ils sont numérotés de manière à faciliter l'étude du dossier par le comité et ils doivent conséquemment être organisés de manière à être facilement repérables.

ANNEXE 2 – TABLEAU SYNTHÈSE DES CRITÈRES ET NIVEAUX DE PROMOTION

Passage de professeure adjointe ou professeur adjoint (catégorie II) à professeure agrégée ou professeur agrégé (catégorie III)

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

- la nature des interventions et des réalisations de la professeure ou du professeur dans les divers éléments de sa fonction et leur impact sur la mission et l'atteinte de la vision de l'Université, que cet impact soit pédagogique, environnemental, technologique, scientifique, social, économique ou culturel;
- la nature et les exigences particulières du domaine disciplinaire de la professeure ou 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 dans la vie des programmes d'études où elle ou il intervient, qui peuvent se décliner notamment par l'importance et la pertinence de l'implication, de la collaboration et de la prise en charge de certaines tâches.</p> <p>La contribution au développement de nouveaux cours et de matériel pédagogique et la qualité de son encadrement et de ses enseignements attestée notamment par l'appréciation des personnes étudiantes.</p> <p>La contribution aux activités d'encadrement de personnes étudiantes aux cycles supérieurs.</p>	<p>Excellent</p> <p>Très satisfaisant</p> <p>Satisfaisant</p> <p>Insatisfaisant</p>	<p>Le passage d'adjointe ou adjoint (catégorie II) à agrégée ou agrégé (catégorie III) concerne la professeure ou 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 elle ou il intervient. Cette personne a démarré de façon accélérée une carrière universitaire prometteuse.</p> <p>Généralement à ses premières années de carrière universitaire lorsqu'elle soumet une demande de promotion à la catégorie III, cette personne est particulièrement accaparée par l'élaboration de ses cours et de sa recherche et par l'établissement de ses réseaux de collaboration.</p>
<p>Volet recherche</p> <p>L'identification à un champ de recherche ou de recherche-crédation.</p> <p>La contribution au développement de sa discipline par des activités de recherche ou de recherche-crédation; la communication des réalisations qui en découlent et la reconnaissance de son activité tant dans les milieux scientifiques que professionnels ou communautaires.</p> <p>La contribution supérieure à la normale et soutenue à la production de recherche des personnes étudiantes de cycles supérieurs.</p>	<p>Excellent</p> <p>Très satisfaisant</p> <p>Satisfaisant</p> <p>Insatisfaisant</p>	<p>Elle se démarque par l'intensité de son engagement dans ses fonctions professorales et par sa disponibilité auprès des personnes étudiantes 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>
<p>Volet administration et services à la collectivité</p> <p>La contribution au sein de comités ou d'organismes de l'Université ou du milieu, conformément aux clauses 9.04 et 9.05 de la convention collective.</p>	<p>Excellent</p> <p>Très satisfaisant</p> <p>Satisfaisant</p> <p>Insatisfaisant</p>	

ANNEXE 2 – TABLEAU SYNTHÈSE DES CRITÈRES ET NIVEAUX DE PROMOTION

Passage de professeure agrégée ou professeur agrégé (catégorie III) à professeure ou professeur titulaire (catégorie IV)

Le comité de promotion tient tout particulièrement compte de la reconnaissance de l'activité de la professeure ou du professeur, supérieure à celle attendue dans son domaine disciplinaire ou ses champs d'études, 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 de la professeure ou du professeur dans les divers éléments de sa fonction et leur impact significatif sur la réalisation de la mission et l'atteinte de la vision de l'Université, que cet impact soit pédagogique, environnemental, technologique, scientifique, social, économique ou culturel, et ce, tant localement, que nationalement et internationalement;
- la nature et les exigences particulières du domaine disciplinaire de la professeure ou 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 dans la vie des programmes d'études où elle ou il intervient, qui peuvent se décliner notamment par l'importance, la pertinence et le caractère soutenu de l'implication, de la collaboration, de la prise en charge de certaines tâches et du soutien apporté à des collègues.</p> <p>Les qualités remarquables en enseignement attestées notamment par les appréciations des personnes étudiantes.</p> <p>La contribution soutenue au développement de nouveaux cours et de matériel pédagogique, voire de modèles pédagogiques.</p> <p>La contribution soutenue aux activités d'encadrement de stagiaires de recherche et de personnes étudiantes aux cycles supérieurs.</p>	<p>Excellent</p> <p>Très satisfaisant</p> <p>Satisfaisant</p> <p>Insatisfaisant</p>	<p>Le passage d'agrégée ou agrégé (catégorie III) à titulaire (catégorie IV) concerne la professeure ou le professeur qui a atteint une maturité de carrière. Cette personne se distingue par son leadership. Elle fait école dans son domaine, est connue et reconnue par ses pairs. Sa prestation comme professeure ou professeur témoigne d'une composition harmonieuse des divers éléments de sa tâche et elle est une excellente ambassadrice de l'Université.</p>
<p>Volet recherche</p> <p>Le degré d'expertise développée par la professeure ou le professeur dans son domaine de recherche ou de recherche-crédation et sa reconnaissance dans les réseaux du monde scientifique ou de la création ainsi que dans divers milieux professionnels et communautaires.</p> <p>La qualité et la quantité des réalisations scientifiques ou de création, attestées par exemple par la qualité de ses livres ou des périodiques dans lesquels elle ou il publie, par la référence à ses ouvrages, par la diversité des types de publications (ouvrages ciblant des publics professionnels, ouvrages de mobilisation de connaissances, etc.), par ses subventions et commandites de recherche, par la critique de ses œuvres, expositions, etc.</p> <p>Le leadership attesté à l'interne par la responsabilité scientifique de recherches ou la responsabilité de travaux pédagogiques en équipe.</p> <p>Le leadership attesté par sa présence répétée à la direction et à l'organisation d'activités scientifiques à l'extérieur de l'Université.</p> <p>La contribution supérieure à la normale et soutenue à la production de recherche des personnes étudiantes de cycles supérieurs.</p>	<p>Excellent</p> <p>Très satisfaisant</p> <p>Satisfaisant</p> <p>Insatisfaisant</p>	<p>Généralement universitaire de carrière lorsqu'elle soumet une demande de promotion à la catégorie IV, cette personne se démarque par l'éminence et la constance de ses réalisations, par ses qualités supérieures en enseignement, en recherche ou en recherche-crédation, par son partenariat actif au sein des milieux externes et par son engagement envers son université, notamment à travers son implication dans des tâches administratives. Ses réseaux de collaboration sont établis. Sa reconnaissance externe et son leadership universitaire sont des traits dominants. Elle contribue significativement au développement et au rayonnement de l'Université.</p>
<p>Volet administration</p> <p>Le leadership et la contribution à des postes de direction d'enseignement et de recherche ainsi qu'au sein de comités ou d'organismes de l'Université ou de l'Université du Québec, conformément à la clause 9.04 de la convention collective.</p> <p>Le leadership et la contribution à la gestion administrative d'équipes de recherche.</p>	<p>Excellent</p> <p>Très satisfaisant</p> <p>Satisfaisant</p> <p>Insatisfaisant</p>	
<p>Volet services à la collectivité</p> <p>La qualité, la pertinence et la quantité de son activité dans le milieu reliée à la tâche professorale, conformément à la clause 9.05 de la convention collective.</p>	<p>Excellent</p> <p>Très satisfaisant</p> <p>Satisfaisant</p> <p>Insatisfaisant</p>	