
TITRE : **CRITÈRES DE PROMOTION AUX CATÉGORIES III ET IV DE LA CLASSIFICATION DES PROFESSEURES ET DES PROFESSEURS**

CODE : **C3-D61**

APPROUVÉE PAR : CONSEIL D'ADMINISTRATION

RÉS. : CA-76-915
11-04-1980

EN VIGUEUR : 11-04-1980

MODIFICATIONS : CA-355-4411 CA-502-6189 CA-559-7054
30-09-1997 23-01-2007 14-09-2010

Note : Le texte que vous consultez est une codification administrative des politiques de l'UQAR. La version officielle est contenue dans les résolutions adoptées par le Conseil d'administration.

PRINCIPES GÉNÉRAUX

1. Dans la carrière d'une professeure ou d'un professeur, la promotion ne fait pas figure d'exception; elle est toutefois la marque du niveau d'accomplissement professionnel caractéristique de chaque catégorie et du groupe de référence constitué par les collègues de son département. Une promotion comportant le passage à la catégorie IV n'est accordée que si la professeure ou le professeur a présenté un dossier confirmant l'atteinte d'un haut niveau de compétence et un degré élevé d'accomplissement de la fonction professorale.
2. Toutes les professeures et tous les professeurs devraient avoir accès à la promotion sans discrimination quant à la diplomation.
3. Selon qu'il s'agit du passage à la catégorie III ou à la catégorie IV, le comité doit tenir compte, dans l'application des critères, de l'évolution de la carrière de la professeure ou du professeur.
4. Dans l'évaluation de la contribution de la professeure ou du professeur, le comité doit tenir compte de la pondération établie par la professeure ou le professeur et de l'évaluation des diverses composantes de sa tâche indiquée dans le rapport du comité d'évaluation.

CRITÈRES DE PROMOTION AUX CATÉGORIES III ET IV DE LA CLASSIFICATION DES PROFESSEURES ET DES PROFESSEURS

Le comité, lors de son évaluation, devra apprécier la contribution de la professeure ou du professeur en utilisant les critères suivants :

1. les aspects quantitatifs et qualitatifs de la contribution de la professeure ou du professeur en tenant compte des indicateurs énumérés ci-après;
2. le souci de compétence professionnelle manifesté par la professeure ou le professeur dans le cadre de l'accomplissement de sa tâche;

3. la façon dont la professeure ou le professeur s'est acquitté de ses engagements pris lors de son entrée à l'UQAR ou lors de l'obtention d'un congé de perfectionnement ou d'un congé sabbatique.

COMPOSANTES DE LA TÂCHE ET PRINCIPAUX INDICATEURS

COMPOSANTES	INDICATEURS
<i>Enseignement</i>	
<i>1. Planification de l'enseignement</i>	
1.1 Clarté et pertinence des objectifs par rapport aux programmes.	- Conception d'activités qui, en termes d'objectifs et de modalités pédagogiques, répondent aux attentes des étudiantes et des étudiants et satisfont aux exigences des programmes.
1.2 Renouvellement des contenus	- Adaptation de l'enseignement aux besoins de la région.
1.3 Adéquation des modalités pédagogiques par rapport aux objectifs	- Innovation pédagogique.
1.4 Pertinence des modes d'évaluation	
<i>2. Prestation de l'enseignement</i>	
2.1 Attention aux besoins des étudiantes et des étudiants	- Manifestation d'un souci constant de faciliter aux étudiantes et aux étudiants leur apprentissage et de les motiver au travail.
2.2 Souci d'une communication adéquate et efficace	
2.3 Disponibilité aux étudiantes et aux étudiants	
<i>3. Évaluation</i>	
3.1 Évaluation de l'apprentissage	- Vérification des résultats de son activité et réajustements opportuns.
3.2 Auto-critique de sa pédagogie	
<i>Administration pédagogique</i>	
1. <i>Planification</i>	- Manifestation d'un savoir-faire au plan de l'exercice de ses responsabilités de gestionnaire.
2. <i>Prise de décision</i>	- Contribution significative au développement de l'Université.
3. <i>Animation et coordination</i>	
4. <i>Vérification des résultats et respect des échéances</i>	
<i>Recherche</i>	

COMPOSANTES	INDICATEURS
1. <i>Identification des champs de recherche</i>	
1.1 Actuels	- Identification concrète de la professeure ou du professeur à des axes définis de recherche; ce profil est en devenir et comporte un sens et une direction.
1.2 Projetés	
2. <i>Identification des projets de recherche</i>	
2.1 En cours	- Achèvement des projets individuels ou collectifs.
2.2 En élaboration	
3. <i>Identification des subventions compte tenu des possibilités de son secteur de recherche</i>	
3.1 Reçues	- Obtention de subventions pour la poursuite de ses projets.
3.2 Demandées	
4. <i>Résultats</i>	
4.1 Communications	- Diffusion la plus large possible des résultats de ses recherches.
4.2 Publications	- Manifestation d'une présence significative dans la communauté de son domaine d'activité.
4.3 Présence	

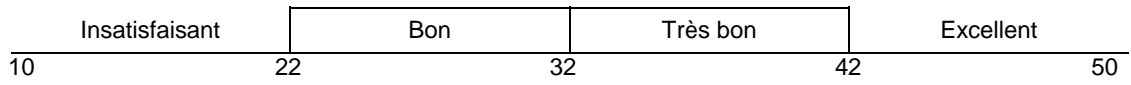
Autres activités universitaires

1. <i>Encadrement</i>	
1.1 Disponibilité aux étudiantes et aux étudiants	- Manifestation spéciale de sa disponibilité aux étudiantes et aux étudiants, et plus particulièrement d'un souci d'intégration des diverses disciplines ou champs d'études.
1.2 Qualité de la relation d'aide	
2. <i>Participation aux organismes</i>	
2.1 Disponibilité aux réunions	- Manifestation dans ses diverses affectations, d'un engagement soutenu et d'une participation excellente.
2.2 Créativité (apport original)	- Présence significative dans le service à la collectivité régionale.
3. <i>Services à la collectivité</i>	

MODALITÉS D'ÉVALUATION DU DOSSIER D'UN PROFESSEUR

- Sur chacune des composantes de la tâche de la professeure ou du professeur, en respectant la pondération proposée par ce dernier et acceptée par le Comité d'évaluation, chaque membre du Comité de promotion doit porter un jugement en se référant aux critères pré-établis et attribuer une cote comprise entre 10 et 50 pour chaque composante. L'intervalle entre 22 et 42 représente ce qu'on est en mesure d'attendre d'une professeure ou d'un professeur d'université.

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À RIMOUSKI



- Les membres ne doivent utiliser que des nombres entiers. À l'intérieur de chaque composante, il ne doit pas y avoir d'écart supérieur à 10 points entre les cotes accordées par chaque membre du Comité. Si les membres du Comité n'arrivent pas à s'entendre pour ramener l'écart à au plus 10 points, le calcul de la moyenne fait exception des deux cotes extrêmes en plus et en moins.
- Le secrétaire du Comité porte sur une fiche synthèse les cotes par ordre croissant et calcule la cote moyenne. La cote finale est calculée en faisant la somme des produits de la pondération par la cote moyenne pour chaque composante de la tâche.
(cf. exemple de la fiche synthèse page suivante)
- La recommandation du Comité de promotion pourra être :
 - a) la progression normale;
 - b) le passage d'une catégorie à l'autre.
- La professeure ou le professeur appartenant à la catégorie II qui atteint une cote finale égale ou supérieure à 35 est recommandé pour une promotion à la catégorie III. La professeure ou le professeur appartenant à la catégorie III qui atteint une cote finale égale ou supérieure à 38 est recommandé pour une promotion à la catégorie IV.
- Lorsque la promotion est refusée, la professeure ou le professeur est informé par le Comité de promotion des améliorations à apporter à son dossier.
- Le Conseil d'administration est lié par la recommandation du Comité de promotion.
- Suite à la décision du Conseil d'administration, la professeure ou le professeur reçoit copie de la fiche synthèse.

Nom de la professeure ou du professeur : _____				
Échelon avant promotion : ____	COMPOSANTES DE LA TÂCHE COMPTE TENU DE LA PONDÉRATION DE LA PROFESSEURE OU DU PROFESSEUR			
COMPOSANTES	ENSEIGNEMENT	RECHERCHE	ADMINISTRATION PÉDAGOGIQUE	AUTRES ACTIVITÉS
Pondération de la professeure ou du professeur	60 %	30 %	----	10 %
Cotes	32, 35, 35, 36, 40	27, 32, 32, 34, 37	----	42, 42, 45, 45, 50
Cote moyenne	35,6	32,4	----	44,8
Cote moyenne x pondération de la professeure ou du professeur	21,36	9,72	----	4,48
Cote finale		35,56		
RECOMMANDATION				
Le Comité de promotion recommande au Conseil d'administration que _____ soit promu de la catégorie ____ à la catégorie _____.				
REMARQUE(S) (s'il y a lieu)				