

**PRINCIPES, OBJECTIFS ET MODALITÉS DE RÉPARTITION  
DES POSTES RÉGULIERS DE PROFESSEURE, PROFESSEUR  
POUR L'ANNÉE 2026-2027**

Université du Québec à Montréal  
Vice-rectorat à la vie académique

Adopté par le Conseil d'administration, le 24 avril 2025 (2025-A-XXX)  
Recommandé à la Commission des études, le 8 avril 2025 (2025-CE-XXX)  
Recommandé par la Sous-commission des ressources, le 27 mars 2025 (2025-SCR-XXX)

## **Préambule**

La répartition des postes de professeur, professeure constitue un élément fondamental pour le développement d'une institution universitaire. En effet, c'est par ce moyen que sont affectées les ressources professorales venant appuyer les activités de formation, de recherche et de création de même que l'ensemble des autres activités inhérentes au développement, au fonctionnement et au rayonnement de l'établissement. Le processus de répartition des postes doit prévoir le maintien des domaines d'expertises de pointe, ainsi que permettre le renouvellement ou l'accroissement du corps professoral. Dans ce contexte, il est essentiel que les postes demandés reflètent les besoins du département, incluant ses rôles en lien avec d'autres unités de recherche, tout en tenant compte de sa capacité à accueillir et intégrer ces nouvelles professeures et nouveaux professeurs. Enfin, le processus s'inscrit dans la valorisation institutionnelle d'une perspective d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) dans la dotation des postes réguliers de professeure, professeur de l'université.

### **1. Orientations de l'Université dans la répartition des postes**

Aux fins de la répartition de postes de professeur, quatre (4) orientations sont privilégiées :

- a. La consolidation à long terme et l'enrichissement des activités qui continuent de façonner le succès de l'UQAM dans des axes d'enseignement, de recherche et de création ainsi que de services à la collectivité retenus dans les plans d'action départementaux ;
- b. L'augmentation et la consolidation des effectifs étudiants, notamment aux cycles supérieurs ;
- c. Le maintien des créneaux d'expertises de pointe, et le développement de nouveaux créneaux de formation, de recherche et de création jugés prioritaires par le département et par l'Université et pour lesquels une masse critique en ressources professorales est nécessaire ;
- d. Le soutien aux collaborations entre les départements et les autres unités académiques, en tenant compte des expertises mises à la disposition de ces unités.

### **2. Éléments d'analyse et de répartition**

La répartition des postes doit donc être fondée sur un certain nombre d'éléments qui serviront à guider l'analyse des demandes et les décisions de répartition au regard des choix institutionnels définis et adoptés par la Commission des études. Ainsi, la répartition tiendra compte d'une vision globale de l'université en considérant :

- a. Les besoins actuels et prévisibles en ressources professorales dans des domaines d'enseignement, de recherche et de création dans lesquels les départements possèdent une expertise reconnue ou souhaitent en développer une nouvelle ;
- b. Les besoins actuels en ressources professorales dans les services à la collectivité, afin

de favoriser la collégialité, le fonctionnement et la réalisation de la mission de l'université.

- c. La qualité de la programmation ainsi que de l'augmentation et de la consolidation des effectifs étudiants, notamment aux cycles supérieurs ;
- d. L'amélioration de la réussite aux études à tous les cycles ;
- e. Les recommandations découlant des évaluations de programmes et des besoins résultant des développements de la programmation à tous les cycles, conformément aux décisions prises par les instances concernées ;
- f. Les activités de collaboration interdépartementale et interfacultaire qui, pour satisfaire à des projets conjoints au chapitre de l'enseignement, de la recherche et de la création favorisent l'identification de besoins communs en ressources professorales tout en tenant compte de l'interaction entre les départements et les autres unités académiques (centres institutionnels de recherche, instituts, etc.) ;
- g. La pertinence et de la cohérence des orientations de développement des départements, au regard de leur plan de développement et en lien étroit, s'il y a lieu, avec les axes de développement de la faculté ou école et de l'Université ;
- h. Le souci de développement équitable des facultés et école ;
- i. Les liens de complémentarité et de coopération établis ou à établir avec d'autres universités du réseau de l'Université du Québec ou d'autres établissements d'enseignement supérieur;
- j. Les projets qui favorisent l'internationalisation des activités de formation, de recherche et de création ainsi que de la mobilité étudiante.

### **3. Postes visés**

Eu égard à la présente procédure, tout poste devenu vacant à la suite d'un départ à la retraite, d'une démission ou d'un décès est disponible à des fins de répartition. C'est l'ensemble des postes disponibles qui constitue le bassin de postes mis à la disposition de la Sous-commission des ressources pour la répartition.

C'est à partir de ce bassin, et à la suite de la détermination annuelle, par l'Université, du nombre de postes à pourvoir en conformité avec la réalisation du plan d'effectifs prévu à la clause 8.01 de la convention collective UQAM-SPUQ, que la Sous-commission des ressources amorce le processus de répartition des postes.

Dans le cas où une professeure, un professeur quitte (volontairement ou non, pour l'extérieur comme pour l'interne) son poste dans les quatre (4) années suivant son engagement, ou jusqu'à la date de l'obtention de sa permanence lorsque cette date est postérieure (par exemple, en vertu de la clause 9.06), le poste de cette professeure, ce professeur ne sera pas considéré disponible et sera, de ce fait, maintenu au département concerné qui pourra le pourvoir.

En ce qui concerne les postes réguliers obtenus à la suite de l'octroi d'un congé d'affectation, en vertu de la clause 22.14 de la Convention collective UQAM-SPUQ, le département doit procéder par voie de résolution départementale pour l'adoption du champ disciplinaire et la description de ce type de poste. Cette résolution doit être transmise à la vice-rectrice, au vice-recteur à la Vie académique pour information.

#### **4. La demande des départements**

Tout département qui désire un ou des postes doit déposer une demande justifiée, sous la forme d'un dossier électronique (en format « PDF »), selon l'échéance requise par le calendrier de la répartition des postes, à l'attention de la vice-rectrice, du vice-recteur à la Vie académique. Une copie devra également être transmise au décanat de sa faculté ou école.

##### **La demande de poste(s)**

Les directrices et directeurs de département qui le désirent pourront être entendus par le Comité de répartition des postes de professeure, professeur. S'il le juge utile, le Comité peut aussi solliciter l'avis de toute autre unité académique, ou celui de la doyenne concernée, du doyen concerné, à propos des demandes de postes. La direction du département concerné est informée le cas échéant.

Les départements doivent articuler leur demande de poste(s) en fonction d'un plan d'action qui montrera les orientations académiques privilégiées au cours des prochaines années et les effectifs professoraux nécessaires à la réalisation des objectifs. Ce plan d'action peut, entre autres, mentionner, sur un horizon de deux (2) ans ou plus, les éléments suivants :

- Priorités du département et axes de développement en lien avec le plan d'action départemental et les axes de développement facultaires, le cas échéant ;
- Orientations académiques privilégiées par le département pour les deux prochaines années :
  - Caractéristiques des programmes d'études en ce qui a trait à leur pertinence culturelle, sociale ou scientifique, incluant toute exigence liée à des nécessités d'agrément externes ;
  - Tâche des professeures, professeurs reliée à la programmation ;
  - Types particuliers d'encadrement des étudiantes, des étudiants à tous les cycles d'études ;
  - Créneaux de recherche et de création en lien avec la planification stratégique du département et de la faculté ou école.
- Prévision de croissance des effectifs étudiants :
  - Prévision de croissance des effectifs étudiants dans les cours dispensés au niveau des programmes du département à tous les cycles ;

- Stratégies mises en oeuvre pour assurer l'équilibre de la tâche professorale incluant l'enseignement, la recherche et les services à la collectivité ;
- Priorités du département en termes de recherche et de création ;
- Priorités d'action du département pour les services à la collectivité ;
  - Vision ou objectifs du Département en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) dans le développement du corps professoral ;
- Plan d'effectifs professoraux du département sur un horizon de deux ans ou plus ;
- Le cas échéant, indication de l'impact de l'exercice de répartition des postes des années passées dans le département au regard du renouvellement des effectifs et du comblement des besoins départementaux. Indication de manière spécifique si les postes demandés sont des nouvelles demandes ou des postes déjà demandés dans les exercices antérieurs ;
- Le département est invité à justifier, par ailleurs et le cas échéant, la présence de tout poste vacant dans la liste de ses postes attribués.

Le plan d'action devra intégrer un plan de renouvellement et de développement des effectifs professoraux de préférence sur un horizon de deux ans ou plus. Le plan d'action et le plan d'effectifs constituent des éléments importants de l'analyse des demandes des départements par la Sous-commission des ressources.

La demande de poste(s) d'un département doit être présentée à l'aide du formulaire Demande de postes réguliers de professeure, professeur pour l'année 2026-2027.

Le département qui demande plus d'un poste doit indiquer l'ordre de priorité des postes demandés. Une copie de la résolution de l'assemblée départementale présentant les postes ordonnancés doit être jointe en annexe de la demande.

Une fois les demandes des départements déposées, la Sous-commission des ressources se réunit pour recevoir les demandes déposées et saisir le Comité de répartition des postes de professeure, professeur de son mandat.

Les demandes de postes sont analysées par le Comité de répartition des postes de professeure, professeur en tenant compte de l'ensemble de l'information fournie, des indicateurs et de la recommandation du département.

Au terme des travaux, après l'adoption de la répartition par le Conseil d'administration, sur demande d'un département n'ayant pas obtenu un poste en particulier, la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique fournira une rétroaction sur la répartition qui a été faite.

## **5. Les indicateurs remis dans le cadre du processus de répartition des postes réguliers de professeure, professeur**

Par ailleurs, les indicateurs sont remis aux départements, à la faculté ou école et à la Sous-commission des ressources afin de permettre de les situer sur divers plans. Ces indicateurs ne sont pas présentés en ordre de priorité ; néanmoins, il est entendu que la CREns joue généralement un rôle dans l'évaluation du comité de répartition des postes réguliers de professeure, professeur.

Le département peut compléter ces indicateurs, s'il le juge pertinent, par exemple, en mettant en évidence les éléments plus qualitatifs ou contextuels afin de mieux faire valoir sa contribution en enseignement, en recherche et en création ou en services à la collectivité.

La base de calcul de la capacité relative d'enseignement (CREns) est présentée à la fin de la liste des indicateurs utilisés, à la note 1.

### **LISTE DES INDICATEURS UTILISÉS**

#### ***A. Indicateurs liés aux professeures et professeur***

##### **A.1 Postes de professeure et professeur**

- Effectifs départementaux ;

Une liste nominative correspondant au nombre de l'effectif professoral du département, fournie par le Service du personnel enseignant, doit être jointe à chacune des fiches départementales. À défaut du nom du titulaire, la liste comprend le titre du poste régulier vacant.

- Répartition des postes attribués au cours des dernières années ;
- Nombre de postes de professeure, professeur retirés de l'effectif du département à la suite de départs (retraite, démission, décès).

##### **A.2 Âge des professeures et professeurs**

- Répartition des professeures et professeurs de chaque département par rapport à l'âge moyen et à l'âge médian des professeures, professeurs de l'Université au 1er juin de l'année courante.

##### **A.3 Professeures, professeurs en retraite anticipée ou graduelle**

- Nombre de professeures, professeurs en retraite anticipée ou graduelle.

#### ***B. Indicateurs liés à l'enseignement et à la recherche et création***

Note : Les données relatives aux indicateurs sont fournies pour les cinq dernières années académiques complétées.

### B.1 Enseignement :

- Capacité relative d'enseignement (CREns) (pour la base de calcul de la CREns, voir la note 1 à la fin de la liste des indicateurs) ;
- Nombre d'étudiants-cours aux trois cycles ;
- Nombre de charges aux trois cycles ;
- Nombre d'étudiants-cours par charge aux trois cycles ;
- Nombre d'étudiants-cours par professeure, professeur aux trois cycles ;
- Proportion des cours donnés par les professeures, professeurs aux trois cycles ;
- Nombre d'étudiantes, d'étudiants encadrés, par professeure, professeur dans les programmes de type recherche ou création (maîtrise et doctorat).

### B.2 Recherche et création

- Pourcentage de professeures, professeurs ayant fait au moins une demande de subvention externe ;
- Pourcentage de professeures, professeurs financés ;
- Nombre de professeures, professeurs titulaires d'une chaire ;
  - Chaires de recherche du Canada
  - Chaires de recherche-innovation
  - Chaires stratégiques
  - Chaire UNESCO
- Le nombre de dégrèvements de recherche et de création (a) statutaires ou (b) non conventionnés (« déboursés » ou « financés ») ;
- Le nombre de chercheurs-boursiers (poste financé par l'extérieur, ou « postes dont l'université bénéficie en vertu des programmes gouvernementaux visant la création de nouveaux postes », cf. clause 8.01 convention SPUQ-UQAM) ;
- Inventaire de la production pour l'ensemble des contributions en recherche et en création. La présentation de cet inventaire, incluant les éléments contextuels propres aux domaines concernés, relève du département, qui pourra l'ajouter en annexe du formulaire si estimé utile à la demande de poste.

### C. *Services à la collectivité : cette présentation relève du département*

À titre indicatif, le service à la collectivité comprend diverses activités qui sont reliées à la fonction de professeure, professeur et qui contribuent au fonctionnement ou au rayonnement de l'Université.

Les services à la collectivité peuvent être réalisés à l'intérieur de l'Université ou à l'extérieur de l'Université.

- Par exemple, à l'intérieur de l'Université :
  - Tâches de direction d'unités académiques ;
  - Participation aux instances de l'Université, à des activités facultaires, de programmes ou de départements, etc.
- Par exemple, à l'extérieur de l'Université :
  - Participation aux instances ou travaux d'organismes externes en lien avec la mission de l'Université, etc.

*Note 1 : Base de calcul de la capacité relative d'enseignement (CREns) du département*

### **Traduction du concept en valeurs quantifiables et objectivement comparables**

La capacité relative d'enseignement mesure et compare le nombre de charges d'enseignement que les professeurs, professeurs du département peuvent dispenser (charges théoriques) et le nombre total de charges d'enseignement que le département est appelé à dispenser (charges réelles). Par souci d'équité envers tous les départements et professeurs, professeurs les mêmes prérequis sont appliqués pour tous :

- Le potentiel d'enseignement par les professeurs, professeurs d'un département donné tient compte des possibles retraits en vertu de certaines catégories de dégrèvements conventionnés, des leçons individuelles de musique, des cours donnés hors département et des portions de tâche non assumées par les professeurs, professeurs en retraite graduelle.
- Le volume des charges d'enseignement reconnu au département est la somme du nombre réel de charges dispensées aux 1er, 2e et 3e cycles.

$$\text{CREns} = \frac{4 \times \left( \begin{array}{c} \text{nombre de} \\ \text{postes} \\ \text{considérés} \\ \text{(effectif} \\ \text{départemental)} \end{array} \right) - \left( \begin{array}{c} \text{dégrèvements} \\ \text{conventionnés} \\ \text{tâches non ass. retraite} \\ \text{leçons indiv. de musique} \\ \text{cours donnés hors} \\ \text{départ.} \end{array} \right)}{\left( \begin{array}{c} \text{Nombre réel} \\ \text{de charges} \\ \text{1er cycle} \end{array} \right) + \left( \begin{array}{c} \text{Nombre} \\ \text{réel} \\ \text{de charges} \\ \text{2e cycle} \end{array} \right) + \left( \begin{array}{c} \text{Nombre réel} \\ \text{de charges} \\ \text{3e cycle} \end{array} \right)}$$

### **Mécanismes de répartition des postes**

Annuellement, la Sous-commission des ressources fait à la Commission des études, une recommandation de répartition des postes autorisés à être pourvus. Les règles de

fonctionnement du Comité de répartition des postes réguliers de professeures et de professeurs sont décrites en annexe.

Un département qui se voit attribuer un poste dispose d'une période de trois ans pour le pourvoir, et ce, à partir de la date d'engagement prévue lors de l'octroi du poste par le Conseil d'administration. Dans le cas où un poste n'aurait jamais été pourvu au terme de ces trois années, le département doit faire état à la vice-rectrice, au vice-recteur à la Vie académique des efforts entrepris pour y parvenir et des motifs qui l'ont empêché de le pourvoir. La vice-rectrice, le vice-recteur peut alors accorder une prolongation d'un an au département, afin de lui permettre de pourvoir le poste.

Au terme de cette année additionnelle, la Sous-commission des ressources peut :

- Accorder au département un dernier délai d'un an lorsque la situation le justifie ;
- ou
- Recommander à la Commission des études, sur demande de l'assemblée départementale adressée à la vice-rectrice, au vice-recteur à la Vie académique, de modifier la nature ou le champ disciplinaire du poste et, le cas échéant, d'accorder au département un dernier délai de deux ans ;
- ou
- Recommander à la Commission des études que ce poste soit retiré au département et soumis à nouveau à la procédure de répartition.

Par ailleurs, la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique peut exceptionnellement :

- Autoriser un département à modifier le titre ou le libellé d'un poste attribué antérieurement, sur demande de l'assemblée départementale accompagnée d'une justification ;
- Autoriser un département à préciser la description d'un poste octroyé antérieurement, sur demande de l'assemblée départementale accompagnée d'une justification.

Toutefois, toute modification affectant la nature d'un poste octroyé antérieurement doit être soumise pour décision au comité de répartition des postes réguliers de professeure, professeur de l'année courante. La vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique dépose annuellement à la Sous-commission des ressources le rapport de l'ensemble des décisions rendues.

## Annexe

### RÈGLES DE FONCTIONNEMENT DU COMITÉ DE RÉPARTITION DES POSTES RÉGULIERS DE PROFESSEURES ET PROFESSEURS

Le Comité de répartition des postes réguliers de professeures et professeurs est composé de trois membres professeures, professeurs de la Sous-commission des ressources. La vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique, qui le préside, ainsi que la vice-rectrice, le vice-recteur à la Recherche, à la Création et à la Diffusion en sont membres d'office.

Au moment de la nomination des membres professoraux, la Sous-Commission des ressources désigne également une, un membre substitut pour palier tout retrait imprévu des travaux d'une ou d'un membre professoral.

Le Comité procède, dans un esprit d'équité et de transparence, à l'examen des demandes ainsi qu'à l'élaboration d'une répartition partielle des postes, en tenant compte de l'ensemble des paramètres, critères et indicateurs énoncés dans les Principes, objectifs et modalités de répartition des postes réguliers de professeure, professeur de l'année en cours, des analyses et commentaires fournis par les départements dans leurs demandes de postes et par les facultés et école dans leur avis écrit, ainsi que des éléments d'information complémentaires demandés par le Comité.

Les membres du comité de répartition des postes réguliers de professeures, professeurs, sont informés du nombre de postes anticipés. Un dossier complet des demandes de postes est remis à chacun des membres qui les examine individuellement et leur donne une cote. Le système de cote qui est utilisé est le suivant :

- la cote **A** lorsque la démonstration a été faite que le poste devrait être accordé ;
- la cote **B** pour les demandes de postes qui requièrent de l'information complémentaire avant de prendre une décision ;
- la cote **C** pour les dossiers qui ne sont pas considérés prioritaires pour l'année en cours, et donc, ne devraient pas être octroyés selon le Comité.

Par la suite, le Comité se réunit afin de mettre en commun l'évaluation de chacune des demandes de poste. À la suite des discussions du Comité, les membres établissent une cote commune pour chacune des demandes de postes qui sont classées en fonction de celle-ci. Le Comité convient d'un projet de répartition partielle des postes, en prenant soin de mettre en réserve quelques postes pour répartition à la lumière des résultats de la consultation. Les délibérations du Comité sont traitées à huis clos, tant que les membres de la Sous-commission des ressources n'ont pas été saisis du projet de répartition partielle des postes. Le Comité peut solliciter l'avis de toute autre unité académique à propos de ces demandes, s'il le juge utile. Les directrices et directeurs de département qui le désirent pourront être entendus par le Comité de répartition des postes.

Le Comité explique et soumet à la Sous-commission des ressources le projet de répartition partielle des postes, qui est ensuite transmis aux départements pour consultation et commentaires, s'il y a lieu. Une synthèse des commentaires reçus est remise aux membres du Comité qui l'examine avant de procéder à la répartition des derniers postes mis en

réserve. Le Comité communique à la Sous-commission des ressources son projet final de répartition des postes, en soulevant le cas échéant certaines des difficultés spécifiques rencontrées dans la répartition. Le projet de répartition finale proposé par la Sous-Commission est soumis à la Commission des études qui l'examine et convient d'une recommandation pour adoption par le Conseil d'administration.

Note importante : Chacun des membres n'évalue pas les demandes provenant de son département et se retire lorsqu'il y a une discussion ayant trait aux demandes de son département de rattachement.

Les membres du Comité déclarent les cas de conflits d'intérêts ou d'apparence de conflits d'intérêts et n'interviennent pas dans la délibération sur ces dossiers.

*Avril 2025*