

NOTE

Destinataires : Cadres académiques

Expéditeur : Elvio Buono
Directeur du Bureau du personnel enseignant

Date : Le 24 juillet 2012

Objet : Dossiers de promotion

Depuis quelques années, le Comité des promotions transmet au Conseil un rapport annuel faisant état de quelques constatations et de recommandations.

Au nom du Comité des promotions, j'attire votre attention sur les principaux enjeux en cause et je vous encourage à faire circuler cette note dans vos unités, et ce, afin d'améliorer continuellement le processus d'évaluation des dossiers de promotions, tant au bénéfice du professeur que des membres du Comité des promotions.

Octroi de permanence

Le Comité tient à rappeler aux directions d'unité de bien avoir à l'esprit les critères de promotion lorsqu'elles sont appelées à nommer des professeurs sans permanence (au rang d'agrégé ou de titulaire) pour une durée de trois ans. Il importe en effet que les candidats nommés puissent être en mesure, lors de la demande d'octroi de permanence, de satisfaire aux critères de promotion du rang auquel ils ont été nommés.

Promotion à la titularisation

De même, il lui paraît nécessaire que les directions d'unité puissent sensibiliser les candidats qui se voient refuser la promotion à la titularisation, de manière à ce qu'ils ne présentent pas à nouveau leur dossier dès l'année suivante. Une période d'une année n'est généralement pas suffisante pour qu'un candidat soit en mesure de bonifier suffisamment son dossier en vue de l'obtention de la promotion.

Demande de promotion accélérée

Le dossier doit clairement indiquer qu'il s'agit d'une demande de promotion accélérée. Celle-ci doit être dûment évoquée et justifiée dans la lettre du doyen ou du directeur. À cet égard, l'opportunité ou la nécessité de retenir un candidat au sein de l'unité ne peut en aucun cas constituer un argument recevable dans la recommandation d'une promotion accélérée.

L'accélération est une procédure d'exception. La promotion accélérée est accordée à un candidat présentant un dossier qui se démarque de façon significative sur le plan de l'excellence en regard des quatre volets de la tâche professorale. Le dossier doit démontrer que le candidat a dépassé les normes habituelles et qu'il a atteint un haut niveau d'accomplissement de la tâche professorale à tous égards.

Présentation matérielle des dossiers

Le dossier dit d'évaluation doit être préparé et structuré en suivant les règles de présentation recommandées. Celles-ci apparaissent sur le site du Bureau du personnel enseignant et de recherche. Rappelons que ce dossier est le **seul document** sur lequel le Comité fonde son jugement.

http://www.drh.umontreal.ca/documents/bpe/dossier_promotion.pdg

http://www.drh.umontreal.ca/documents/formulaires/bpe/guide_presentation-2005.pdf

Le cas échéant, il peut s'avérer utile de séparer chaque volet de la tâche par un onglet qui l'identifie spécifiquement.

Il importe de bien rappeler aux collègues qui étudient les dossiers de promotion dans les différentes instances facultaires, qu'ils ne doivent **en aucun cas écrire dans les dossiers**. Une note à cet effet devrait être inscrite sur chaque dossier.

Période considérée pour les fins de l'étude du dossier

Tant pour l'agrégation que pour la titularisation, la demande de promotion couvre une période de temps bien déterminée, soit les années écoulées depuis l'obtention de la dernière promotion (généralement les 6 dernières années).

Il convient donc de limiter à cette période précise la présentation des activités réalisées par le candidat (charges de cours, subventions, publications, articles et communications, etc.) et, pour chaque volet de la tâche, de débiter systématiquement par les activités les plus récentes (présentation anti chronologique). Une telle présentation est de nature à faciliter la lecture et la compréhension du dossier. Cette façon de faire devrait être systématisée pour tous les dossiers, en particulier pour l'ensemble des dossiers de promotion à la titularisation en provenance des diverses facultés et pour les dossiers de

promotion des professeurs de clinique de la Faculté de médecine, pour lesquels la problématique se pose davantage.

Lorsque la période écoulée depuis l'obtention de la dernière promotion s'avère plus longue que le nombre d'années minimalement requis, le dossier doit faire état des activités réalisées tout au cours de la période; cependant, le professeur devra être sensibilisé au fait que le Comité, dans son évaluation, aura tendance à considérer davantage les activités réalisées au cours des 6 ou 7 dernières années. Par ailleurs, il faut rappeler que la promotion est accordée pour des activités réalisées au cours d'une période précise et qu'elle ne doit pas être considérée, notamment lorsqu'elle est demandée à une période plus avancée dans le cheminement de la carrière, comme une reconnaissance accordée pour l'ensemble de la carrière du professeur.

le Comité tient à souligner l'importance de la mise en contexte des dossiers par les directeurs et les doyens. Le Comité des promotions doit bénéficier de cette mise en contexte pour être en mesure de prendre ses décisions à partir d'informations plus circonstanciées, et ce, afin d'éviter, le cas échéant, que le professeur soit appelé à faire lui-même cette mise en contexte, dans un deuxième temps, devant le Comité d'évaluation.

Lettres des doyens et des directeurs

Le Comité tient à souligner l'importance de la mise en contexte des dossiers par les directeurs et les doyens. Le Comité des promotions doit bénéficier de cette mise en contexte pour être en mesure de prendre ses décisions à partir d'informations plus circonstanciées, et ce, afin d'éviter, le cas échéant, que le professeur soit appelé à faire lui-même cette mise en contexte, dans un deuxième temps devant le Comité d'évaluation.

Lettres d'appréciation ou de référence

Bien que la réglementation n'oblige pas le professeur à joindre des lettres de référence à son dossier de promotion, le Comité estime que de telles lettres sont indispensables à une évaluation adéquate du dossier et qu'elles sont de nature à constituer un atout important pour le professeur. D'ailleurs, dans la pratique, un nombre croissant de facultés en font une exigence.

Ces lettres doivent être les plus objectives possibles et mettre en contexte l'apport du professeur dans son domaine d'expertise. Une évaluation externe comprenant une appréciation des travaux du candidat par un ou des collègues étrangers s'avère très importante, notamment dans le cas d'une demande de promotion à la titularisation.

Elles doivent provenir de répondants n'ayant aucun lien direct avec le candidat (par exemple, il faut exclure le directeur de thèse, les anciens étudiants ou les collaborateurs proches), de manière à éviter des évaluations ou des appréciations de complaisance. Il revient au directeur ou au doyen de solliciter les personnes externes choisies à partir

d'une liste de noms proposés par le candidat, et à laquelle le directeur ou le doyen peut ajouter quelques noms.

Évaluation de l'enseignement

Bien qu'il n'y ait aucune obligation de joindre les rapports d'évaluation des étudiants, le Comité considère très intéressant de les consulter. En aucun cas, toutefois, les rapports d'évaluation joints au dossier ne doivent contenir des commentaires écrits des étudiants. Les directeurs ou les doyens devraient être en mesure de mettre en contexte ces rapports d'évaluation, notamment lorsque les résultats des évaluations sont plus faibles que ceux observés pour l'ensemble des collègues de l'unité.

Publications et rayonnement

Le Comité estime que dans la présentation des activités de publication, l'accent devrait être mis clairement sur les publications les plus importantes. Il conviendrait qu'un éclairage soit apporté par les directeurs ou les doyens sur la qualité des revues et des maisons d'édition qui publient les productions scientifiques du candidat. Ils sont les plus à même de donner au Comité des indications lui permettant de mieux apprécier la qualité des activités dans ce volet de la tâche, ainsi que l'impact de ces activités.

De même, en ce qui concerne les activités de rayonnement, une meilleure mise en contexte de l'importance des colloques et de la contribution du professeur, par les directeurs ou les doyens, serait aussi grandement utile pour permettre au Comité d'apprécier à leur juste valeur les réalisations du candidat dans ce volet.

Dossiers des professeurs de clinique de la Faculté de médecine

Le Comité déplore le manque d'uniformisation dans la présentation des dossiers des professeurs de clinique, laquelle devrait être plus resserrée tout en ayant davantage de substance. À la Faculté de médecine, comme la pondération chiffrée pour l'évaluation de ces dossiers est particulière, il serait donc opportun, tant pour le bénéfice du Comité que pour celui des candidats, que les directeurs de département puissent mettre en contexte qualitativement ces dossiers au-delà des informations quantitatives, mieux documenter les activités de recherche et d'érudition et distinguer davantage la contribution universitaire et la contribution hospitalière des professeurs de clinique. Le Comité comprend qu'il peut y avoir des pondérations différentes dans les volets de la tâche des professeurs de clinique, mais il conçoit difficilement, par exemple, que cette pondération puisse être similaire à celle d'un professeur chercheur.

Le Comité estime aussi que les activités d'enseignement non siglé du professeur de clinique sont souvent mal documentées tant dans leur ampleur que dans l'implication du professeur, ce qui rend difficile l'appréciation de sa contribution à l'enseignement, surtout si l'on considère les variations observées dans la pondération de l'enseignement entre les différents dossiers de professeurs de clinique. Il importe que la Faculté puisse développer des outils pertinents.

De façon générale, le Comité invite les directeurs de département à conseiller les professeurs de clinique dans le cheminement de leur carrière, de manière à ce qu'ils soient encouragés à faire leurs demandes de promotion aux moments les plus appropriés de l'évolution de leur carrière.

Dossiers des professeurs du Département des sciences cliniques de la Faculté de médecine vétérinaire

Avec les années et de manière à traiter équitablement les demandes de promotion provenant des professeurs de ce Département, le Comité est d'avis que l'étude éclairée de leurs dossiers requiert une mise en contexte plus élaborée de la part de la direction de l'unité, notamment en ce qui a trait aux conditions de réalisation de la tâche de ces professeurs, aux attentes qui leur sont exprimées et aux mandats particuliers qui peuvent leur être confiés lors de leur nomination.