

## Directive d'évaluation professorale en vue de la promotion universitaire à la Faculté de médecine et des sciences de la santé

<b>Secteur responsable de l'application :</b>	Vice-décanat exécutif et aux communautés
<b>Ce document s'adresse à :</b>	Membres du corps professoral

<b>ADOPTION (INSTANCE)</b>	<b>DATE</b> AAAA-MM-JJ	<b>RÉSOLUTION</b> (si applicable)
Conseil de faculté	2007-04-04	Sans objet

<b>AMENDEMENTS ET ABROGATION</b>	<b>DATE</b> AAAA-MM-JJ	<b>RÉSOLUTION</b> (si applicable)
Amendement – Conseil de faculté	2011-12-13	Sans objet
Amendement – Conseil de faculté	2014-01-15	2014.01.2148 et 2014.01.2149
Amendement – Conseil de faculté	2015-12-09	2015.12.2289
Amendement – Conseil de faculté	2021-06-02	2021.06.2573

<b>DATE PRÉVUE DE RÉVISION</b>	
--------------------------------	--

### HISTORIQUE

Le présent document remplace les *Règles internes d'évaluation professorale à la Faculté de médecine et des sciences de la santé de l'Université de Sherbrooke (FMSS) en vue de la promotion universitaire.*

## Table des matières

1. MISE EN CONTEXTE*	4
2. OBJECTIFS*	4
3. CHAMP D'APPLICATION*	5
4. CADRE DE RÉFÉRENCE	5
5. REMARQUES GÉNÉRALES	5
5.1 Évaluation de la demande	7
6. RECHERCHE ET INNOVATIONS (R)	7
6.1 Critères du secteur d'activités R	8
6.2 Pondération pour les critères du secteur d'activités R	9
7. ENSEIGNEMENT (E)	9
7.1 Critères du secteur d'activités E	10
7.2 Pondération	12
8. GESTION ACADÉMIQUE (G)	12
8.1 Critères du secteur d'activités G	12
8.2 Pondération	13
9. RAYONNEMENT (RA)	13
9.1 Critères du secteur d'activités Ra	13
9.2 Pondération	15
10. RÔLES ET RESPONSABILITÉS*	15
10.1 Responsabilité de l'application*	15
10.2 Responsabilité des directions de département et de service	15
10.3 Responsabilité de la professeure ou du professeur	15
11. PROCESSUS D'ADOPTION ET D'AMENDEMENT*	15
11.1 Modifications mineures	15



\* Indique une rubrique obligatoire pour tous les types de documents.

## 1. MISE EN CONTEXTE\*

Les critères de promotion professorale sont révisés régulièrement et adoptés par le conseil de la Faculté de médecine et des sciences de la santé (ci-après « FMSS » ou « Faculté ») à chaque occasion. Une série de rapports et recommandations, Beaudry (1985), Zaharia (1988), Tétrault (1990) Ménard (1996) a mené à l'adoption en 1996 du format actuel qui a été adopté en assemblée facultaire le 19 septembre 1996. Depuis ce temps, des comités de pairs ad hoc ont été formés en 1998 (Hébert) et 2006 (Faust) pour revoir les critères et proposer, le cas échéant, des recommandations pour leur mise à jour. Le doyen Cossette a demandé qu'un tel comité soit formé en 2015 montrant le souci constant de revisiter nos façons de faire en matière de promotion.

## 2. OBJECTIFS\*

La présente directive poursuit deux (2) objectifs et vise à ce que :

- a) **tous les membres du corps professoral aient accès à la promotion universitaire selon leur mérite, quelle que soit la discipline de leur expertise.**

Pour répondre au premier objectif, il importe que les critères fassent l'objet d'un consensus explicite et que les règles d'évaluation soient largement connues, autant des personnes qui postulent pour une promotion, que de celles qui ont à l'étayer (direction de programme, de service, de département) ou à l'évaluer (comité de promotion et comité des vice-doyens).

- b) **les critères de promotion professorale soient en cohérence avec la mission de la FMSS.**

Pour répondre au second objectif, il importe non seulement de hiérarchiser les critères de promotion, mais aussi d'établir l'influence des conditions institutionnelles et facultaires sur la carrière professorale. Ici, la clarification des objectifs universitaires de chaque professeure ou professeur revêt toute son importance. Si les conditions de réalisation de carrière universitaire ne sont pas mutuellement reconnues régulièrement entre la FMSS et les membres de son corps professoral (via l'organisation du travail départemental ou de service et des objectifs REGARD<sup>1</sup>), il sera difficile de faire valoir l'influence de ces conditions sur les réalisations académiques ultérieures de chacun.

Bien que les critères de promotion soient définis de façon détaillée, l'évaluation des demandes de promotion peut aussi tenir compte des attentes convenues entre la professeure ou le professeur et la direction départementale ou facultaire. Dans des circonstances exceptionnelles, des facteurs reliés à des contraintes d'effectifs professoraux ou professionnels insuffisants pourraient être considérés.

---

<sup>1</sup> REGARD : Recherche, Enseignement, Gestion académique, Activités professionnelles, Rayonnement, Développement professoral et professionnel.

### 3. CHAMP D'APPLICATION\*

La présente directive s'adresse aux personnes faisant partie des trois (3) groupes suivants : professeurs-médecins, professeurs-chercheurs et professeurs-enseignants.

### 4. CADRE DE RÉFÉRENCE

- [Protocole entre l'Université de Sherbrooke et l'Association des professeures et professeurs de la Faculté de médecine de l'Université de Sherbrooke \(APPFMUS\)](#)

### 5. REMARQUES GÉNÉRALES

Les règles qui suivent sont, dans l'ensemble et dans l'esprit, les mêmes que celles retrouvées dans le rapport Ménard (1996) et modifiées à la suite des recommandations faites par le comité spécial présidé par le Pr Faust (2006). Les règles s'inscrivent donc dans l'héritage des traditions qui misent sur l'équilibre entre des critères spécifiques et un jugement critique des évaluateurs. La version actuelle précise certains critères, mais amène surtout une modification majeure, au niveau du critère E1. L'exigence d'une cote au moins « SUPÉRIEUR » en enseignement lors de la demande de titulariat avait aussi été modifiée en 2015. Au niveau des critères de recherche, on permet aux professeures et professeurs de faire valoir la qualité exceptionnelle d'une ou de quelques publications. Il ne faut pas voir là un assouplissement des règles, les exigences demeurant très élevées.

Le rôle de la direction de département ou de service universitaire est essentiel en ce qui concerne la promotion. Bien que la direction de la Faculté s'assure que les nouvelles personnes professeures connaissent les grandes lignes du processus de promotion lors de leur entrée en fonction, la direction départementale doit discuter avec les nouveaux membres du corps professoral des conditions et exigences qui président à l'accession aux rangs universitaires. De plus, elle doit surveiller annuellement la réalisation des objectifs convenus. Enfin, l'appréciation et l'évaluation du dossier de promotion des professeures et professeurs doivent faire l'objet d'une communication écrite de la direction du département et de service le cas échéant accompagnée d'une évaluation sur la promotion. Le comité recommande que la personne doyenne adjointe ajuste annuellement la lettre envoyée aux directions de département expliquant les attentes des comités de promotion et de la doyenne ou du doyen.

Il appartient à chaque professeure ou professeur concerné de voir personnellement à constituer son dossier de demande de promotion selon les critères de promotion et de documenter, le cas échéant, les réalisations répondant aux critères dans chacun des secteurs. La documentation peut également être soutenue par la direction des départements ou services, par la direction des programmes et par les vice-décanats responsables.

Le rang de professeure ou professeur agrégé est celui auquel les mérites et les habiletés de chaque professeure ou professeur devraient lui faire prétendre.

L'obtention du rang de professeure ou professeur titulaire est un accomplissement majeur, reconnaissant une très grande habileté et un rayonnement dans les secteurs de performance considérés.

L'évaluation est faite selon les secteurs d'activités Recherche et innovations, Enseignement, Gestion académique et Rayonnement avec les niveaux « INSUFFISANT », « SATISFAISANT », « SUPÉRIEUR » ou « EXCEPTIONNEL » pour chacun des secteurs d'activité. Le niveau « INSUFFISANT » indique à la candidate ou

au candidat qu'un effort doit être effectué dans ce secteur d'activités pour l'éligibilité à une promotion. Aucune promotion ne peut être recommandée si le niveau « INSUFFISANT » apparaît à l'évaluation de l'un des secteurs d'activités.

Le curriculum vitae doit être présenté sous forme standardisée regroupant les réalisations invoquées selon les quatre (4) secteurs d'activités suivants :

- Recherche et innovations (R)
- Enseignement (E)
- Gestion académique (G)
- Rayonnement (Ra)

Bien que chacun de ces secteurs soit représenté dans l'évaluation des demandes de promotion, **l'enseignement revêt un rôle central dans la tâche professorale**, à moins que la professeure ou le professeur n'ait reçu un mandat spécifique de la direction de la Faculté, reléguant l'enseignement à une activité moins importante. Cette importance se manifeste dorénavant par l'atteinte d'un niveau au moins « SUPÉRIEUR » dans ce secteur d'activités pour la titularisation.

Il appartient à chaque professeure ou professeur proposant sa candidature à une promotion de classer ses réalisations selon l'un ou l'autre des secteurs d'activités énumérés précédemment. Toutefois, une même réalisation ne peut être mentionnée à plus d'un secteur (par exemple, si un article de type « mise à jour », rédigé sur invitation et visant à faire une mise au point dans un champ disciplinaire, est retenu au secteur rayonnement, cette même publication ne peut pas compter aussi comme réalisation dans le secteur de la recherche ou dans celui de l'enseignement).

Le même principe d'utilisation unique s'applique aussi aux critères d'un même secteur, qui sont généralement organisés de façon hiérarchique. Les explications à ce sujet et la pondération associée sont données à la fin de chaque secteur d'activités. Une personne professeure peut invoquer un critère « exceptionnel » pour justifier un niveau « SUPÉRIEUR » ou « SATISFAISANT » et un critère « SUPÉRIEUR » pour justifier un niveau « SATISFAISANT ». Cependant, une fois utilisés, ces critères ne peuvent servir à nouveau pour justifier une évaluation dans leur secteur d'activités d'origine.

Les éléments considérés dans le processus de promotion et énoncés dans ce document s'appliquent à l'évaluation de la performance des personnes professeures depuis qu'elles œuvrent à l'intérieur de la structure de la FMSS. L'énoncé de plusieurs critères fait allusion à cette notion et il est entendu qu'elle s'applique à l'ensemble de l'évaluation de la performance de la professeure ou du professeur. La performance antérieure peut être évaluée au moment de l'embauche et est reconnue par l'attribution d'un titre de professeure agrégée ou de professeur agrégé, ou même de professeure ou professeur titulaire. Il est important de bien faire la différence entre l'admissibilité à la promotion pour laquelle le système en place reconnaît les années de vie universitaire avant l'arrivée à la FMSS et la promotion elle-même pour laquelle seules les réalisations dans notre université peuvent être retenues. Pour obtenir une promotion académique, la professeure ou le professeur doit donc rencontrer nos critères avec son implication et les résultats obtenus ici à la FMSS.

En 2015, le comité s'est penché sur la pertinence d'inclure les autres aspects du REGARD dans les critères de promotion, nommément les activités professionnelles (A) et le développement professoral et professionnel (D). Dans les deux cas, les membres du comité ont conclu que ces aspects sont davantage des moyens d'atteindre les objectifs professoraux plutôt qu'une finalité en soi devant constituer une

catégorie distincte de critères. En d'autres mots, au moment de la promotion, une personne clinicienne experte est reconnue à travers ses enseignements (E) et son rayonnement (R). De la même façon, la formation ou le développement professoral donne à la professeure ou au professeur les outils nécessaires à sa carrière d'enseignant (E), voire de gestionnaire académique (G). Notons en particulier qu'un plan de formation structuré peut permettre de se qualifier pour une tâche d'enseignement de qualité supérieure tel que décrit dans les critères détaillés.

### **Promotion au niveau agrégé**

Pour accéder au rang d'agrégé, la candidate ou le candidat doit obtenir les niveaux « SATISFAISANT » dans trois (3) secteurs et « SUPÉRIEUR » dans un autre secteur de performance.

### **Promotion au niveau titulaire**

Pour accéder au rang de titulaire, la candidate ou le candidat doit obtenir trois (3) cotes de niveau « SUPÉRIEUR » ou une de niveau « EXCEPTIONNEL » et une (1) de niveau « SUPÉRIEUR ». De plus, une (1) des cotes de niveaux « SUPÉRIEUR » ou « EXCEPTIONNEL » doit être obtenue en enseignement.

#### **5.1 Évaluation de la demande**

Le rapport de l'évaluation des deux (2) comités impliqués (comité d'évaluation de la promotion de l'APPFMUS et comité formé des personnes vice-doyennes) doit indiquer si la recommandation est unanime ou majoritaire. Le protocole entre l'Université et l'APPFMUS précise la composition de ces comités et les conditions d'appel de la décision finale rendue par la doyenne ou le doyen.

## **6. RECHERCHE ET INNOVATIONS (R)**

Les énumérations de la grille de critères visent à suggérer, et non à limiter, la façon d'appliquer ces critères selon les contextes particuliers de chacune et chacun dans les différents champs de recherche à la FMSS : recherche fondamentale, recherche clinique, recherche évaluative et recherche en pédagogie. La recherche inclut toute forme d'activité visant l'amélioration des connaissances, l'avancement significatif de la discipline, ou l'amélioration des façons de faire. L'innovation intègre toute forme d'activités novatrices visant l'avancement scientifique ou technologique dans tous les secteurs des sciences de la santé. Les notions de recherche et d'innovation s'accompagnent d'une nécessité de diffusion des nouvelles connaissances et l'évaluation des découvertes scientifiques à la critique des pairs.

De façon typique, mais non exclusive, la recherche s'accompagne d'obtention de subventions à la suite d'une compétition issue d'un programme de recherche d'organismes subventionnaires et par la publication des résultats des recherches dans des journaux scientifiques ou revues avec comités de pairs. De façon générale, les publications non issues d'activités de « recherche » en soi, telles que des monographies, des revues de pratique, des chapitres de livres et des livres seront traités dans les secteurs d'activité « Rayonnement » ou « Enseignement ».

Les critères retenus visent à permettre au corps professoral de faire valoir ses réalisations non seulement dans les cas de recherche subventionnée, mais aussi dans les cas de contrats de recherche et les cas de partenariat avec l'industrie pour la recherche et le développement (R&D). Il appartient à chaque candidate ou candidat à la promotion universitaire de choisir de faire valoir ses réalisations de recherche (ou d'innovation) en pédagogie universitaire selon les critères de l'enseignement OU selon les critères de la

recherche. De la même façon, il appartient à chaque candidate ou candidat à la promotion universitaire de choisir de faire valoir ses réalisations de recherche ou d'innovation scientifique selon les critères de rayonnement OU selon les critères de la recherche.

Bien que les critères soient répertoriés de façon quantitative, il est de mise de reconnaître que la qualité de la recherche peut « compenser » pour la quantité. À titre d'exemple, une publication dans une revue à haut facteur d'impact pourra être comparable à plus d'une publication dans des revues à facteur d'impact moins élevé ou dans des revues ou journaux spécifiques au domaine. Cet aspect est formellement reconnu dans la pondération, mais exige la démonstration par des outils de mesures formels comme le facteur d'impact de la revue, le nombre de fois que l'article sera cité, l'impact sur la connaissance du domaine, la reconnaissance par des éditoriaux sur le sujet ou des prix, l'indice H du professeur ou autre mesure pertinente.

De façon générale, le niveau « SATISFAISANT » se veut une référence minimale acceptable en recherche. Les niveaux « SUPÉRIEUR » et « EXCEPTIONNEL » se veulent une reconnaissance d'une intensité plus importante en activité de recherche, soit par la qualité ou par la quantité.

### 6.1 Critères du secteur d'activités R

<b>R-1</b>	Octrois de recherche nominatifs obtenus à titre de personne chercheuse principale ou co-chercheuse. Les octrois doivent être obtenus par compétition avec une évaluation par comité de pairs et doivent provenir d'organismes extérieurs à l'Université (gouvernements, fondations) ou à l'intérieur de l'Université.
<b>R-2</b>	Responsable institutionnel d'une recherche multicentrique, de contrats ou commandites de recherche provenant de compagnies pharmaceutiques ou d'autres organismes similaires ou d'autres réseaux de recherche, incluant les organismes gouvernementaux.
<b>R-3</b>	Collaboratrices ou collaborateurs avec participation active dans des projets de recherche subventionnés, selon R-1 ou commandite selon R-2. L'implication et les activités directes de la personne candidate doivent être supportées par une documentation émanant du ou des responsables des projets qui mentionne la responsabilité de la candidate ou du candidat pour le projet.
<b>R-4</b>	Responsable ou coresponsable d'une activité de recherche non subventionnée ou subventionnée sans une participation à un concours et qui a pour objectif de réaliser une activité de recherche clinique ou évaluative. Un résumé du projet doit être fourni ainsi que ses impacts : présentations, changement de pratique, publications, etc.
<b>R-5</b>	Communication scientifique orale ou par affiche à une ou des organisations scientifiques reconnues, externes à la FMSS (congrès provincial, national ou international) comme auteur principal ou comme coauteur au cours des cinq (5) dernières années. <b>Ne citer que trois (3) présentations, les autres se retrouvant dans votre CV.</b>
<b>R-6</b>	Publication d'article scientifique dans des revues avec arbitrage et comités de pairs. Les travaux doivent être réalisés à la FMSS et/ou ses centres affiliés au cours des cinq (5) dernières années. <b>Ne citer que les trois (3) plus importantes publications des cinq (5) dernières années.</b>
<b>R-7</b>	Obtention d'une bourse salariale auprès d'organismes subventionnaires ou bourse de prestige ou l'obtention d'une chaire.
<b>R-8</b>	Brevet d'invention.
<b>R-9</b>	Autres activités pertinentes documentées qui ont été convenues avec la direction de la Faculté.



## 6.2 Pondération pour les critères du secteur d'activités R

<b>SATISFAISANT</b>	(R-1 ou R-2 ou R-3 ou R-4) et (R-5) et (R-6)
<b>SUPÉRIEUR</b>	<p>a) Maintien d'une activité de recherche subventionnée (selon R-1 ou R-2) sur une base continue <b>OU</b> maintien d'une implication intense et soutenue selon R-3 ou R-4.</p> <p><b>Et</b></p> <p>b) Publication comme auteur principal d'articles scientifiques sur une base régulière (moyenne d'une par année) dans des revues avec comités de lecture <b>OU</b> moyenne un peu inférieure à un article scientifique par année, mais dont l'impact dans son domaine est important et reconnu. Documenter cet impact avec des outils de mesure comme le facteur d'impact, le nombre de citation, les prix ou éditoriaux ou autre mesure pertinente.</p> <p><b>Et</b></p> <p>c) Communications scientifiques (au moins cinq (5) en cinq (5) ans) dans des congrès nationaux et internationaux (ou d'envergure reconnue).</p>
<b>EXCEPTIONNEL</b>	<p>Remplir les critères de « Supérieur » et en augmenter l'intensité de la façon suivante (ou d'une équivalence qualitative) :</p> <p>a) Maintien d'une activité de recherche subventionnée (selon R-1 ou R-2) sur une base continue.</p> <p><b>Et</b></p> <p>b) Moyenne de deux (2) communications scientifiques par année (niveau prestigieux).</p> <p><b>Et</b></p> <p>c) Moyenne de deux (2) articles scientifiques par année comme auteur principal dans des revues avec comités de lecture <b>OU</b> moyenne un peu inférieure à deux (2) articles scientifiques par année, mais dont l'impact dans son domaine est important et reconnu. Documenter cet impact avec des outils de mesure comme le facteur d'impact, le nombre de citation, les prix ou éditoriaux, ou autre mesure pertinente.</p> <p><b>Et</b></p> <p>d) Contribution obligatoire à au moins un autre type d'activités décrites à l'un ou l'autre des critères énumérés de R-7 à R-9.</p>

## 7. ENSEIGNEMENT (E)

À la FMSS, la contribution à l'enseignement constitue une partie fondamentale de la vie professorale; sur le plan collectif, elle s'avère incontournable pour la réalisation de la mission et des activités qui la soutiennent. Or, l'enseignement s'effectue de très nombreuses façons et pour une personne donnée, peut varier quantitativement et qualitativement avec les années. Les énumérations de la grille de critères visent à suggérer, et non à limiter, la façon d'appliquer ces critères selon les contextes particuliers individuels. À la FMSS, l'enseignement est assumé au 1<sup>er</sup> cycle (baccalauréat et doctorat en médecine) incluant l'encadrement clinique, au 2<sup>e</sup> cycle (M.Sc., maîtrises professionnelles, diplôme d'études en médecine spécialisée ou en médecine de famille et microprogrammes), au 3<sup>e</sup> cycle (Ph.D. et microprogrammes), à la formation post-doctorale (Post-Ph.D.) et *fellow* post-résidence clinique, ainsi qu'à la formation continue. La formation continue peut toucher, soit la discipline d'expertise, soit la pédagogie universitaire.

La personne candidate à la promotion universitaire peut mettre en évidence ses contributions à l'enseignement auprès de la clientèle étudiante à quel cycle que ce soit, ou encore auprès de membres du

corps professoral si elle s'occupe de formation continue (en pédagogie universitaire ou auprès de professionnelles ou professionnels en exercice si elle s'occupe de formation professionnelle continue).

## 7.1 Critères du secteur d'activités E

E-1A	<p><b>Tâche d'enseignement de base</b></p> <p>La tâche d'enseignement attendue d'une professeure ou d'un professeur à la FMSS devrait occuper un minimum de 20 % d'une pleine tâche académique. Ceci ne constitue pas la définition de la tâche professorale, ni ne remplace des règles intra-départementales quant à la répartition des tâches, mais reflète les requis minimaux pour accéder à une promotion universitaire.</p> <p>Les tâches d'enseignement reconnues aux fins du présent critère sont celles qui sont réalisées dans le cadre des activités officielles de l'Université de Sherbrooke, de la Faculté, d'un de ses programmes, du Centre de formation continue (CFC) et du Centre de pédagogie en sciences de la santé (CPSS). Elles incluent celles qui relèvent de programmes conjoints ou multifacultaires de l'Université de Sherbrooke.</p> <p>Elles sont regroupées en trois (3) <b>catégories</b> principales :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Enseignement de groupe</b> : cours (théoriques ou d'habiletés cliniques), ateliers, conférences, supervision d'un groupe d'étudiants et étudiantes (ex : cours siglés aux 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles, cours aux résidents approuvés par les comités de programme, formation continue accréditée du CFC, formation professorale, conférence spéciale à la FMSS).</li><li>• <b>Encadrement individualisé</b> d'une personne de la communauté étudiante ou professorale (ex : direction d'étudiantes ou d'étudiants aux cycles supérieurs ou de stagiaires post-doctoraux, correction de mémoires, thèses, ou essais, accompagnement académique, mentorat de résidents en difficulté, suivi de contrat de remédiation, encadrement en vue d'une production scientifique, supervision de stages d'été reconnus, mentorat professoral reconnu). Une description détaillée des tâches d'encadrement doit être fournie.</li><li>• <b>Supervision clinique</b> : s'effectue dans le cadre d'un stage en lien avec des services professionnels dispensés à une clientèle donnée (ex : supervision externes et résidents en médecine, stagiaires en sciences infirmières au diplôme de 2<sup>e</sup> cycle – IPS, stagiaires en ergothérapie ou en physiothérapie, etc.).</li></ul> <p>Sauf pour de rares exceptions accordées préalablement par la direction facultaire, la professeure ou le professeur démontre la réalisation de tâches d'enseignement qui répondent aux critères suivants, et ce, au cours de quatre (4) périodes de douze (12) mois, consécutives ou non, depuis son entrée en fonction ou sa dernière promotion. La personne doit avoir contribué à l'enseignement, et ainsi avoir :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• réalisé des tâches dans au moins deux (2) des trois (3) catégories d'enseignement mentionnées précédemment.</li><li>• cumulé l'équivalent de 1 000 unités académiques (UA) en tâches d'enseignement.</li><li>• cumulé l'équivalent de 200 UA comme seuil minimal annuel (période de douze (12) mois).</li></ul> <p>La conformité au présent critère doit être documentée explicitement. Il est de la responsabilité de la professeure ou du professeur de présenter un tableau (présenté en annexe) illustrant le nombre d'UA cumulées dans chacune des catégories d'enseignement définies ci-haut. Elle ou il doit également fournir un narratif pour les réalisations qui le nécessitent. Pour la majorité des secteurs, cette information est extraite directement du dossier professeur. Pour certains aspects, le professeur et sa direction sont appelés à estimer la valeur de l'implication en se basant, par</p>
------	---

	exemple, sur des tâches comparables reconnues au barème des UA. Sans ces informations précises, le dossier ne sera pas évalué.
<b>E-1B</b>	<b>Tâche d'enseignement d'intensité supérieure</b> Tâche d'enseignement ayant occupé l'équivalent d'au moins 400 unités académiques par période de douze (12) mois, à au moins quatre (4) reprises (total de 1600 unités).
<b>E-1C</b>	<b>Tâche d'enseignement de qualité supérieure</b> Tâche d'enseignement digne de mention pour la qualité de sa prestation. Toute demande invoquant ce critère doit être documentée de <b>l'une ou l'autre</b> des deux (2) manières suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>• De nombreux documents cumulés d'appréciation par les étudiants (évaluation des tuteurs, de séminaires, de l'encadrement clinique, etc.)</li> <li>• une reconnaissance formelle par les pairs pour la qualité de son enseignement à quelque niveau que ce soit, <b>le tout complété</b> par une attestation écrite de la direction du programme concerné à qui cette documentation a été soumise.</li> </ul> <p>Attestation de formation pédagogique formelle (microprogramme de 2<sup>e</sup> cycle en pédagogie des sciences de la santé ou l'équivalent) ou documentation du plan de développement pédagogique individualisé assortie des attestations de formations pédagogiques ponctuelles planifiées à ce plan et suivies dans le but d'améliorer sa compétence professorale.</p>
<b>E-2</b>	Innovation intracurriculaire, innovation ayant des retombées positives dans le domaine de l'enseignement (initiatives pédagogiques, modèle de rôle, reconnaissance du corps étudiant, publication à caractère didactique, nouveaux cours...).
<b>E-3</b>	Direction (ou codirection) et diplomation de plusieurs étudiantes ou étudiants aux études supérieures (2 <sup>e</sup> ou 3 <sup>e</sup> cycle) ou stagiaires postdoctoraux pendant cinq (5) ans. Ce critère doit être accompagné de la liste nominative des étudiantes et étudiants, de la durée des études et du rôle joué par la professeure ou le professeur.
<b>E-4</b>	Encadrement fructueux de plusieurs résidentes ou résidents en médecine ou de <i>fellow</i> clinique pendant cinq (5) ans. Ce critère doit être accompagné du rôle spécifique et de l'implication directe de la personne professeure durant la formation (séminaires, club de lecture, présentations scientifiques, superviseur de recherche, mentor, etc.) des personnes résidentes. Une liste nominative des résidentes et résidents supervisés n'est pas suffisante.
<b>E-5</b>	Direction et développement de nouveaux programmes d'enseignement destinés à l'un ou l'autre cycle et secteur d'enseignement de la FMSS.
<b>E-6</b>	Publications de livre, de chapitre de livre ou de monographie dans des revues avec comité de pairs pour contribuer à l'enseignement.
<b>E-7</b>	Direction ou développement des programmes innovateurs destinés à la formation pédagogique continue du corps professoral.
<b>E-8</b>	D'autres activités pertinentes et importantes documentées qui ont été convenues avec la direction de la Faculté peuvent aussi être présentées.

## 7.2 Pondération

<b>SATISFAISANT</b>	Contribution reconnue selon E-1A.
<b>SUPÉRIEUR</b>	Satisfaisant <b>Et</b> Une contribution additionnelle selon E-1B, E-1C, E-2, E-3 ou E-4.
<b>EXCEPTIONNEL</b>	Supérieur <b>Et</b> Une contribution additionnelle selon E-5, E-6, E-7 ou E-8.

## 8. GESTION ACADÉMIQUE (G)

Les énumérations des critères de gestion académique visent à mettre en lumière la pertinence académique de l'implication professorale dans la gestion, conformément à la mission de la FMSS. Il est important que la reconnaissance d'une contribution à la gestion académique soit accordée pour les activités dont le mandat relève de la responsabilité de la FMSS (n'inclut pas les comités hospitaliers sauf ceux directement liés à l'enseignement). Aux fins de cette évaluation, une implication minimale de deux (2) ans est nécessaire, et ce, depuis la dernière promotion. Pour les cotes « Supérieur » et « Exceptionnel », cette implication doit avoir été de plusieurs années.

Pour les activités de gestion dont le mandat relève de l'extérieur de la FMSS (ou de l'Université de Sherbrooke), on considère que le mandat découle d'un contrat d'affiliation entre l'Université et une autre institution, et qu'il peut ainsi se rattacher à un mandat explicité par la FMSS.

En revanche, si le mandat découle de la reconnaissance de la personne à l'externe, on le rattache au secteur du rayonnement-activités professionnelles.

### 8.1 Critères du secteur d'activités G

<b>G-1</b>	Participation aux comités liés à l'enseignement (par exemple : comité d'évaluation, de promotion, de programme).
<b>G-2</b>	a) Implication active dans un ou plusieurs comités facultaires autres que ceux reliés à l'enseignement. b) Comités des établissements affiliés aux fins de l'enseignement ou de la recherche si cette implication découle d'un mandat explicitement confié par la Faculté ou par le département.
<b>G-3</b>	Présidence d'un comité lourd (par exemple : d'éthique, de recherche, d'évaluation des promotions).
<b>G-4</b>	a) Responsabilité de gestion académique pendant un minimum de quatre (4) ans (par exemple : direction de programme, direction de service, coordination académique, responsabilité d'activités pédagogiques). <b>Ou</b> b) Mandat académique important (direction universitaire de département, de thématique de recherche, d'axe de recherche, présidence de comités spéciaux, organisation d'une activité académique majeure, présidence de comités facultaires). Un minimum de 250 UA/année en gestion académique définit une tâche académique importante.

<b>G-5</b>	Présidence d'un des comités piliers de la Faculté : assemblée facultaire, comité majeur de l'Université et/ou d'une institution affiliée de l'Université de Sherbrooke selon un mandat explicitement confié par la FMSS.
<b>G-6</b>	Autres activités pertinentes documentées et convenues avec la direction de la Faculté.
<b>G-7</b>	Responsabilité académique majeure : personne doyenne, vice-doyenne, doyenne associée, direction d'un centre de recherche.

## 8.2 Pondération

<b>SATISFAISANT</b>	Implication active dans un ou plusieurs comités facultaires et/ou hospitaliers reconnus par la Faculté selon G1 ou G2.
<b>SUPÉRIEUR</b>	Satisfaisant <b>Et</b> Une contribution additionnelle selon G-3, G-4, G-5 ou G-6.
<b>EXCEPTIONNEL</b>	Supérieur <b>Et</b> Notion d'excellence dans la réalisation du ou des mandats dont la reconnaissance est documentée. <b>Ou</b> G-7.

## 9. RAYONNEMENT (RA)

Les critères en rayonnement permettent de faire valoir la reconnaissance extérieure dont peut jouir la candidate ou le candidat à la promotion universitaire. On inclut donc toutes les activités pour lesquelles une professeure ou un professeur universitaire reçoit son mandat sur invitation extérieure à l'Université de Sherbrooke en tant qu'universitaire ou en tant que personne professionnelle de notoriété prestigieuse et en particulier en matière d'activités professionnelles. Le rayonnement du corps professoral est un élément constitutif du rayonnement facultaire et doit s'exprimer sur différentes facettes et à plus d'une reprise pour la majorité des critères. C'est à ce titre qu'il est retenu comme critère de promotion universitaire.

### 9.1 Critères du secteur d'activités Ra

<b>Ra-1</b>	Arbitre externe pour évaluation de manuscrits scientifiques ou de demandes d'octrois de recherche ou de chercheur-boursier, au moins à deux (2) occasions depuis la dernière promotion.
<b>Ra-2</b>	Participation comme examinateur seulement à des jurys provinciaux ou nationaux d'examens dans la discipline.
<b>Ra-3</b>	Participation à l'organisation de congrès scientifiques de sociétés savantes : au moins deux (2) congrès régionaux ou provinciaux ou au moins un (1) congrès national ou international.
<b>Ra-4</b>	Conférences (régionales, provinciales) sur invitation, au minimum deux (2) depuis la dernière promotion.
<b>Ra-5</b>	Participation aux activités disciplinaires extra-muros.
<b>Ra-6</b>	Mise sur pied d'initiatives ou de services d'envergure, ou d'expertises régionales.
<b>Ra-7</b>	Publication d'au moins deux (2) articles d'opinion, articles de revue ou monographies.

<b>Ra-8</b>	Membre externe à l'Université de Sherbrooke de jury pour évaluation de mémoires et de thèses à au moins deux (2) reprises.
<b>Ra-9</b>	Membre d'un comité de pairs d'organismes majeurs (IRSC, FQRNT, FRQ-S, FQRSC, CRSH, CRSNG, organismes professionnels nationaux) pendant un minimum de deux (2) ans.
<b>Ra-10</b>	Reconnaissance importante de sa compétence dans la discipline (ex : obtention de prix, médailles, invité régulier auprès des médias pour l'expertise reconnue).
<b>Ra-11</b>	Conférencier expert régulier (au minimum à quatre (4) reprises depuis la dernière promotion) sur invitation extérieure (nationale ou internationale pour des activités scientifiques reconnues. Les congrès prédateurs ne sont pas éligibles).
<b>Ra-12</b>	Publication d'un chapitre de livre, comme auteur principal ou coauteur.
<b>Ra-13</b>	Membre de jury d'examen national (incluant une participation active dans la préparation et la sélection des questions d'examen) pendant un minimum de deux (2) ans.
<b>Ra-14</b>	Présidence d'un congrès provincial ou national.
<b>Ra-15</b>	Membre d'un comité exécutif d'un organisme scientifique ou professionnel.
<b>Ra-16</b>	Présidence d'une grande organisation extra-muros.
<b>Ra-17</b>	Membre de comité spécial prestigieux.
<b>Ra-18</b>	Publication d'un livre.
<b>Ra-19</b>	Récipiendaire de prix prestigieux ou doctorat d'honneur.
<b>Ra-20</b>	Présidence d'un congrès international.
<b>Ra-21</b>	Membre sur invitation d'un comité ou conseil national majeur (IRSC, FRQ-S, CRMCC ou CMFC, SRC, ACESI). Voir Ra-1 pour comités d'évaluation réguliers de ces organismes.
<b>Ra-22</b>	Présidence ou direction scientifique de comités nationaux.
<b>Ra-23</b>	Membre du comité éditorial d'un journal scientifique ou édition d'un livre scientifique. Par définition, le membre d'un comité éditorial doit utiliser les commentaires des évaluateurs externes pour participer directement à la décision sur la publication ou non des articles soumis. Fournir la liste des articles évalués.
<b>Ra-24</b>	Conférencière ou conférencier recherché dans la discipline (niveau national ou international).
<b>Ra-25</b>	Développement de services spéciaux reconnus d'envergure extrarégionale ou provinciale.
<b>Ra-26</b>	Autres activités pertinentes documentées qui ont été convenues avec la direction facultaire.

## 9.2 Pondération

<b>SATISFAISANT</b>	Contribution selon deux (2) des critères énumérés de Ra-1 à Ra-7.
<b>SUPÉRIEUR</b>	Satisfaisant <b>Et</b> Une contribution additionnelle selon l'un ou l'autre des critères énumérés de Ra-8 à Ra-16.
<b>EXCEPTIONNEL</b>	Supérieur <b>Et</b> Une contribution additionnelle selon l'un ou l'autre des critères énumérés de Ra-17 à Ra-26.

## 10. RÔLES ET RESPONSABILITÉS\*

### 10.1 Responsabilité de l'application\*

La personne doyenne adjointe et vice-doyenne exécutive et aux communautés est responsable de l'application de la présente directive.

### 10.2 Responsabilité des directions de département et de service

Apporter du soutien à la personne professeure et s'assurer de la qualité du dossier qu'elle a préparé et de l'atteinte des critères de promotion avant le dépôt de sa demande.

### 10.3 Responsabilité de la professeure ou du professeur

Préparer son dossier de façon adéquate et convenable.

## 11. PROCESSUS D'ADOPTION ET D'AMENDEMENT\*

Cette directive est présentée à la table de concertation et au comité de direction qui pourront la bonifier. Ce dernier en recommandera ultimement l'adoption au conseil de faculté.

### 11.1 Modifications mineures

Toute modification mineure à la présente directive peut être effectuée par le comité de direction qui en informe le conseil de faculté.

## ANNEXE 1 : GUIDE POUR LA RÉDACTION D'UNE DEMANDE DE PROMOTION À LA FMSS

### INTRODUCTION

Le processus de promotion est de première importance dans la carrière professorale universitaire. Les motivations derrière une demande de promotion sont de deux ordres, l'importance de ces deux aspects variant d'un individu à l'autre. Tout d'abord, il y a un aspect financier, le statut ayant un impact aussi bien sur le salaire des membres de la Société des médecins de l'Université de Sherbrooke (SMUS) que sur celui des membres du Centre de recherche médicale de l'UdeS (CRMUS) dont leur salaire en dépend directement. En effet, il faut se souvenir que pour les membres de la SMUS, notre système d'unités académiques ne fait la conversion de celles-ci en argent qu'au moment d'apparier ces unités aux postes universitaires dans un département ou service. Donc, en pratique, plus la personne à qui l'on attribue les unités académiques est de niveau sénior et, plus grande est la valeur de l'unité académique.

La seconde motivation est bien sûr liée à la reconnaissance, au prestige et au sentiment d'accomplissement associés au statut professoral. Il faut bien comprendre à ce point que la majorité passeront au-travers ce processus une seule fois durant leur carrière. Nous sommes presque tous recrutés avec un statut de professeur adjoint, alors que celui attendu dans notre système est professeur agrégé. En fait, c'est le statut auquel un professeur travaillant et impliqué dans la vie académique devrait accéder après une période variable selon le groupe d'attache (5-8 ans pour les professeurs chercheurs et 7-12 ans pour les professeurs cliniciens). La progression vers le statut de professeur titulaire est moins fréquente (moins de 30% de nos professeurs sont titulaires), et ce statut veut récompenser une performance supérieure dépassant les attentes. En fait, la réalité de la vie universitaire fait que ce statut est difficile d'accès pour les membres de la SMUS sans implication majeure en recherche. Ce phénomène est d'ailleurs encore plus marqué dans les autres universités québécoises et canadiennes.

### PROCESSUS

La demande de promotion vers l'agrégation n'est cependant pas un automatisme. Le processus implique la soumission de votre dossier à votre directeur ou directrice de département (DDD) qui recommande votre dossier. Sans cette recommandation, votre dossier ne progressera pas. Par la suite, deux comités se pencheront sur votre demande: un comité de membres nommés par l'APPFMUS (cinq (5) membres), et le comité des vice-doyens qui regroupe, comme son nom l'indique, toutes les personnes assumant une fonction de vice-doyen. Chaque comité évalue indépendamment, mais sur les mêmes critères, les dossiers soumis et remet sa recommandation à la personne doyenne. Cette dernière prend une décision qui sera soumise au comité de direction de l'Université. En pratique, même si c'est possible, la décision de la doyenne ou du doyen est rarement remise en question par le comité de direction universitaire.

À ce point, il est pertinent de faire quelques commentaires sur chacune des étapes du processus décisionnel puisqu'une bonne compréhension est nécessaire à la préparation optimale de votre dossier.

- a) Votre DDD, avec l'aide de votre direction de service lorsque pertinent, est l'individu qui connaît le mieux votre dossier. À travers les rencontres annuelles du REGARD et sa connaissance de votre carrière, il est le mieux placé pour vous conseiller. Il devrait être en mesure de juger votre candidature de la même façon que le feront les comités qui suivront. En fait, en sortant de cette rencontre, vous devriez avoir une bonne idée de vos chances de succès. Vous pourriez stratégiquement choisir de retarder votre demande ou décider de « prendre une chance » même



si vous savez que votre dossier pourrait accrocher sur certains points. Une bonne évaluation à ce niveau devrait éviter des déceptions profondes. Si les problèmes sont identifiés à ce niveau, un refus éventuel serait décevant, mais non surprenant.

- b) Comités d'évaluation : les deux comités travaillent avec les mêmes critères et documents : ceux que vous aurez fournis. En pratique, les différences entre leurs recommandations sont de l'ordre de 10%. D'où viennent ces différences? Rarement de l'interprétation de certains critères. En fait, elles sont le plus souvent expliquées par la connaissance qu'ont certains membres des comités de votre situation personnelle particulière. Cette connaissance devient pertinente quand les documents soumis ne nous disent pas toute l'histoire. Il vous revient donc de ne pas avoir besoin de ce genre d'aide. En théorie, les critères sont explicites, et si vos documents sont pertinents et bien structurés, les décisions seront les mêmes pour les deux comités dans l'immense majorité des cas.
- c) La décision de la doyenne ou du doyen devient pertinente dans les cas litigieux. Encore une fois, l'information qui s'ajoute est celle de son expérience et de sa connaissance personnelle de votre situation. La qualité de votre dossier est donc importante.

#### PRÉPARATION DE VOTRE DOSSIER

À travers de multiples comités de pairs dans les 30 dernières années, notre système de promotion nous a permis de développer une approche de transparence et d'explicitation des critères. Pour faciliter le travail des comités, nous vous demandons de soumettre un document regroupant vos réalisations selon les critères présentés dans ce document. En d'autres mots, vous devez extraire **l'information pertinente** de votre CV formel et la regrouper sous le secteur d'activités approprié. Vous pouvez, si nécessaire, y ajouter un court texte pour ajouter quelques détails pouvant être utiles aux membres des comités. La dernière étape consiste à utiliser les différents critères pour pondérer votre performance. Prenons comme exemple le secteur d'activités RECHERCHE du Pr Dorion :

<b>R-1</b>	IRSC ----- 108 000 par année 2003-2007. Fonction laryngée et apnée du sommeil: modèle animal et clinique....  Fonds de recherche du département de chirurgie \$2500 2008.....
<b>R-3</b>	Co-chercheur avec Pr Abdenour Nabid sur NCIC HN-6 et différents autres projets commandités (Rôle du Cetuximab dans le cancer tête et cou avancés, etc.)
<b>R-4</b>	Dans la supervision des résidents qui travaillent avec moi, j'ai développé des projets de recherche cliniques au CHUS sur la prise en charge de certaines pathologies cliniques comme l'abcès rétropharyngé, la dystrophie oculo-pharyngée, le carcinome baso-cellulaire et la mastoïdite. Chacun de ces projets non subventionnés s'est soldé par une publication et une présentation au congrès canadien d'ORL.
<b>R-5</b>	Chantal Morin, JM Moutquin, DDorion. Osteopathy and Otitis Media : A prospective study. Congrès annuel de l'association américaine d'ostéopathie. San Francisco. Novembre 2010  MAron, DDorion, SDaniel. Manuka honey in chronic otitis media : an experimental study. Congrès annuel de l'Association canadienne d'ORL et de chirurgie cervico-faciale. Victoria. Mai 2011.  MAron, DDorion, SDaniel. Manuka honey in chronic otitis media : an experimental study. Congrès annuel de l'association québécoise d'ORL. Montréal octobre 2011. Premier prix au concours des résidents

<b>R-6</b>	Belzile M. St-Amant M. Mathieu D. Doueik AA. Fortier PH. Dorion D. Radiation-induced xerostomia: is octreotide the solution? Journal of otolaryngology - head & neck surgery = Le Journal d'oto-rhino-laryngologie et de chirurgie cervico-faciale. 38(5):545-51, 2009 Oct.
	Aron M, Akinpelu O, Dorion D, Daniel S. Otologic Safety of Manuka Honey. Accepted for publication. Journal of otolaryngology - head & neck surgery = Le Journal d'oto-rhino-laryngologie et de chirurgie cervico-faciale. 2011.
	Dorion D, Darveau S. Do Micropauses Prevent Surgeon's Fatigue and Loss of Accuracy Associated with Prolonged Surgery. An Experimental Prospective Study. Accepted for publication Annals of Surgery. 2011.

*Cette performance répond à la cote supérieure pour la composante recherche.*

Le même exercice doit être repris pour chacun des critères de chaque secteur d'activités. Revoyons maintenant les différents critères pour s'assurer d'une bonne compréhension :

### Enseignement

Le [barème des unités académiques](#) publié sur le site de la Faculté peut être utilisé pour évaluer avec une certaine précision votre contribution professorale. Vous pouvez extraire toutes les unités académiques incluses dans votre *dossier professeur*, secteur d'activités rémunération.

Cependant, certaines UA demandent des précisions telles que les unités de soutien à la mission académique (USMA) et les unités de développement. Les USMA doivent aussi être expliquées et documentées pour des tâches académiques. Les activités académiques de développement (qui ne sont pas discutées dans le barème) font partie de ces unités non incluses, mais dont vous devez parler. Il vous revient d'apporter les chiffres appropriés, accompagnés des informations précises en lien avec l'activité d'enseignement dont il est question.

Les activités qui ne sont pas incluses dans le barème devront être expliquées et évaluées à 1 UA par heure de prestation.

Encore une fois, on parle explicitement du travail fait à la FMSS depuis la dernière promotion.

**Tableau 1 – Exemple d'activités reliées aux critères du secteur d'activités E**

Périodes de référence	De : À :	Période 1	Période 2	Période 3	Période 4
		AAAA/MM/JJ	AAAA/MM/JJ	AAAA/MM/JJ	AAAA/MM/JJ
Catégorie	Activité	Période 1	Période 2	Période 3	Période 4
1. Enseignement de groupe	Programme de médecine (PRED)				
	Programmes de sciences infirmières (SCIN)				
	Programmes réadaptation (READ)				
	Études supérieures (ESRI)				
	Programmes toxicomanie (TOXI)				
	Centre de formation continue (CFC)				
	Formations aux résidents approuvés par le comité de programme (POST)				

Périodes de référence	De : À :	Période 1	Période 2	Période 3	Période 4
		AAAA/MM/JJ	AAAA/MM/JJ	AAAA/MM/JJ	AAAA/MM/JJ
		AAAA/MM/JJ	AAAA/MM/JJ	AAAA/MM/JJ	AAAA/MM/JJ
Catégorie	Activité	Période 1	Période 2	Période 3	Période 4
2. Enseignement individualisé (Encadrement)	M. SC.				
	Ph. D.				
	Stagiaires postdoctoraux				
	Résidents (voir tableau 2)				
	Unités soutien mission académique				
3. Supervision clinique					
<b>TOTAL</b>					

**Tableau 2 – Exemple d’enseignement individualisé (encadrement d’un résident)**

Description de l’activité	N. personnes impliquées	N. heures	Date AAAA-MM-JJ	N. UA	Approbation direction
Accompagnateur académique	1	5	2020-10-02	5	Oui
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>5</b>		<b>5</b>	

### Recherche

La publication d’un papier comme coauteur est une condition *sine qua non* à la promotion dans notre institution. Les comités ont répété cette attente à plusieurs occasions. **Il est inutile de soumettre votre candidature si votre nom n’apparaît pas sur au moins une publication dans une revue avec comité de pairs.** Les revues des associations professionnelles du Québec ou celle d’intérêt général ne sont pas considérées. Une bonne façon de confirmer le statut de la revue est de vérifier sa présence sur les principales bases de données (*Medline* par exemple). De plus, le travail doit avoir été fait à la FMSS dans les cinq (5) années précédentes ou depuis votre dernière promotion.

### Gestion

Le point à retenir est l’importance que le comité soit facultaire ou en lien direct avec la mission de la Faculté. La participation à un tel comité doit être d’au moins deux (2) ans. Assumer la présidence d’une association professionnelle provinciale ou nationale n’est pas considéré comme une tâche de gestion dans le processus de promotion, mais pourra se retrouver dans le secteur d’activités rayonnement. Encore une fois, si vous n’êtes pas membre d’au moins un comité, il est inutile de faire une demande de promotion puisque la participation à au moins un comité est obligatoire.

### Rayonnement

Les critères sont nombreux et bien explicités. Deux (2) commentaires importants sont à considérer :

- Il faut obtenir le nombre de critères requis pour l’atteinte du niveau « suffisant », avant que ne soient considérées les activités permettant l’atteinte du niveau « supérieur ». Ainsi, si nécessaire, vous pouvez inscrire aux critères essentiels pour l’atteinte du niveau « suffisant » une activité de rayonnement qui correspond à un critère contribuant habituellement à l’obtention d’une cote de niveau « supérieur » (il s’agit généralement d’une activité analogue, mais effectuée à l’échelle nationale ou internationale plutôt que régionale). Cependant, dans ce cas, l’activité en question ne pourra être considérée à nouveau pour légitimer un critère permettant d’atteindre le niveau « supérieur » (en somme, une activité de rayonnement ne doit être citée qu’à un seul endroit).
- Le critère Ra-23 sur la présence dans un comité éditorial ne doit être utilisé que lorsqu’on parle d’un véritable comité éditorial restreint ou sélectif (quelques membres) pour une revue nationale

ou internationale (les revues des associations provinciales ne font pas partie de cette catégorie). Les évaluateurs externes (*reviewers*) ne sont pas inclus ici, mais plutôt dans les critères précédents.

Enfin, il faut se rappeler que chaque activité ne peut apparaître qu'une seule fois dans votre document de présentation. Ceci implique que vous faites des choix dans les sections que vous choisirez de « surclasser ». Pour l'agrégation, il vous faut choisir dans quelle section votre performance sera considérée de niveau « supérieur » en vous assurant que les trois (3) autres seront au moins de niveau « satisfaisant ». L'exercice est encore plus délicat avec la demande pour le titulariat puisque dans ce cas, il faut choisir entre trois (3) « supérieur » ou un (1) « exceptionnel » et un (1) « supérieur ».

### PRÉSENTATION DU DOSSIER

Dans le meilleur intérêt de votre demande, afin de faciliter une analyse optimale de vos réalisations, l'idéal est de fournir votre demande en trois (3) documents distincts :

1. La présentation de votre candidature.
2. L'analyse de vos réalisations sous l'angle des secteurs d'activités et des critères.
3. Un CV complet en français.

Il est acceptable de présenter les documents 2 et 3 dans un format combiné, pourvu que toutes les informations pertinentes documentant l'atteinte des critères par secteur s'y retrouvent. Les membres des comités trouvent parfois plus utile de pouvoir référer à un CV « classique » plus complet lors de l'analyse du dossier. Un CV des IRSC, présenté seul comme CV n'est pas conforme aux attentes des comités pour documenter vos réalisations sous l'angle des critères, mais peut être fourni en annexe. Un CV en anglais seulement n'est pas acceptable.

### À FAIRE

- Réfléchir à l'organisation de votre demande.
- Préparer votre document en incluant bien chacune de vos réalisations sous le critère approprié.
- Discuter avec votre directeur de département.
- Avoir des attentes réalistes et, s'il le faut, retarder d'un an ou deux votre demande, ce qui pourrait s'avérer salubre.
- Soigner votre document de demande.

### À NE PAS FAIRE

- Soumettre votre demande si :
  - Vous n'avez pas de publications dans les cinq (5) dernières années.
  - Vous ne siégez sur aucun comité.
  - Votre implication en enseignement est inférieure à la norme minimale.
- Soumettre une demande mal soignée et ne répondant pas aux critères mentionnés plus haut.
- Étendre la « confiture » trop mince en répétant des activités à deux ou trois endroits (par exemple en gestion, en enseignement et en rayonnement).