

# PROCESSUS DE PROMOTION ET D'ATTRIBUTION DE LA PERMANENCE D'EMPLOI – CORPS PROFESSORAL

GILLES ROY  
VRER

Présenté au Conseil des gouverneurs

5 juin 2021



UNIVERSITÉ DE MONCTON  
EDMUNDSTON MONCTON SHIPPAGAN

- Partie I : Les rangs professoraux
- Partie II : La charge de travail des professeures et professeurs
- Partie II : La permanence d'emploi et les promotions
- Partie III : Les éléments d'appréciation
- Partie IV : Processus d'évaluation

# Les rangs professoraux



## Les rangs professoraux

- **Le rang de chargé d'enseignement**
  - ✓ **Le rang de chargé d'enseignement est donné à l'embauche aux personnes titulaires d'une maîtrise nord-américaine ou l'équivalent**

## Les rangs professoraux

- **Le rang de professeure adjointe ou de professeur adjoint**
  - ✓ **Le rang d'adjoint est donné à l'embauche aux personnes titulaires d'un doctorat nord-américain ou l'équivalent**
  - ✓ **Le rang d'adjoint signifie que la professeure ou le professeur est au début d'une carrière professorale**
  - ✓ **La professeure ou le professeur chargé d'enseignement obtient le rang d'adjoint dès qu'elle ou il détient le doctorat canadien ou l'équivalent**

## Les rangs professoraux

- **Le rang de professeure agrégée ou de professeur agrégé**
  - ✓ **Le rang d'agrégé est le premier des deux rangs professoraux supérieurs**
  - ✓ **Il signifie que sa détentrice ou son détenteur a fait preuve des qualités requises en matière d'enseignement, de R-D-C et de services à la collectivité**

## Les rangs professoraux

- **Le rang de professeure ou de professeur titulaire**
  - ✓ **Le rang de titulaire est le plus élevé des rangs professoraux**
  - ✓ **Il signifie que sa détentrice ou son détenteur a fait preuve par son rayonnement de la haute qualité de ses contributions en matière d'enseignement, de R-D-C et de services à la collectivité**

# La charge de travail des professeures et professeurs



## La charge de travail des professeures et professeurs

- Les responsabilités des professeures et professeurs :

- ✓ L'enseignement

- ✓ La recherche, le développement et la création (RDC)

- ✓ Les services à la collectivité

} ≈ 85%

# La permanence d'emploi et les promotions



## La permanence d'emploi

- ✓ La permanence d'emploi signifie, pour la professeure ou le professeur l'ayant acquise, le droit de demeurer à l'emploi de l'Université et d'y faire carrière jusqu'à un départ volontaire ou jusqu'à sa retraite (compte tenu des dispositions des conventions collectives)
- ✓ Les professeures et tous les professeurs réguliers sont initialement engagés à titre d'essai (4 à 6 ans)
- ✓ L'étude du dossier est obligatoire à la fin de la période d'essai
- ✓ La demande de permanence est effectuée en même temps que l'étude d'une promotion au rang d'agrégé (UMCM)

## La permanence d'emploi

- ✓ **Si la professeure ou le professeur n'obtient pas la permanence dans les délais prescrits, elle ou il est engagé pour une année additionnelle. La reprise des mêmes procédures est automatique l'année suivante.**
- ✓ **Si elle ou il ne l'obtient pas après un deuxième essai, le non-renouvellement de son emploi est automatique.**

## Les promotions

- ✓ **Comme mentionné, les critères pour les promotions sont liés à l'atteinte des exigences au niveau des trois composantes de travail :**
  - Enseignement
  - Recherche, développement et création et innovation (RDC)
  - Services à la collectivité
  
- ✓ **Les éléments d'appréciation sont dans les conventions collectives et leurs natures peuvent varier sensiblement selon les disciplines (documents facultaires ou guides pour la promotion et la permanence d'emploi)**

## Les promotions

- ✓ **Une professeure ou un professeur est éligible pour une promotion au rang d'agrégé après 6 années au rang d'adjoint**
- ✓ **Une professeure ou un professeur est éligible pour une promotion au rang de titulaire après 6 ou 8 années (selon les campus) au rang d'agrégé**
- ✓ **Les promotions se font sur une base de mérite (pas des automatismes)**
- ✓ **Les exigences pour une promotion au rang de titulaire sont plus élevées que pour une promotion au rang d'agrégé**

# Les éléments d'appréciation



## Les éléments d'appréciation

- ✓ Exemples d'éléments d'appréciation pour la composante **enseignement** (non exhaustif) :
  - Qualité de l'enseignement – objectifs d'apprentissage, contenu des leçons et méthodes pédagogiques utilisées
  - Habileté à transmettre les connaissances et à stimuler intellectuellement les étudiantes et étudiants
  - Habileté à encadrer, conseiller et évaluer les apprentissages
  - Disponibilité envers les étudiantes et étudiants
  - Capacité de renouveler et d'adapter l'enseignement en fonction de l'évolution de la discipline
  - Participation à des ateliers de perfectionnement

## Les éléments d'appréciation

- ✓ **Moyens d'évaluation de la composante enseignement :**
  - Plans de cours et matériel pédagogique
  - Adéquation des épreuves de contrôles faites par la ou le prof.
  - Évaluations administratives de l'enseignement
  - Etc.

## Les éléments d'appréciation

- ✓ Exemples d'éléments d'appréciation pour la composante **recherche-développement-création** (non exhaustif) :
  - Publication des livres et d'articles dans des revues scientifiques avec comité de lecture par des paires, prestations d'œuvres de création sanctionnées par des jurys, etc. (nombre, qualité des revues, régularité de la production, etc.)
  - Contributions dans des revues de vulgarisation, brevets d'invention, communication des résultats dans des conférences
  - Participation active à des colloques, congrès ou conférences scientifiques
  - Activités de recherche appliquée
  - Obtention de subventions et contrats de recherche
  - Formation de personnel hautement qualifié
  - Etc.

## Les éléments d'appréciation

### ✓ Moyens d'évaluation de la composante RDC :

- La contribution de la ou du prof à la réalisation de projets de RDC (seul ou en collaboration)
- L'évaluation de la production de la RDC par des arbitres de revues savantes
- L'évaluation de la quantité et la qualité de production

**Pour le rang titulaire, on doit particulièrement démontrer :**

- l'apport réel de la chercheuse du chercheur au savoir et de sa compétence scientifique
- l'autonomie, le leadership intellectuel et la régularité de la productivité.

## Les éléments d'appréciation

- ✓ Exemples d'éléments d'appréciation pour la composante services à la collectivité (non exhaustif) :
  - Habileté de la ou du prof à rayonner dans les services rendus à la collectivité
  - L'étendue du rayonnement de l'Université à travers les services rendus
  - La sollicitation de la ou du prof par des organismes et institutions d'envergure
  - La participation active aux divers comités et fonctions académiques à l'université
  - Etc.

## Les éléments d'appréciation

- ✓ **Moyens d'évaluation de la composante Services à la collectivité :**
  - L'évaluation de la contribution de la professeure ou du professeur en rapport avec le fonctionnement de l'Université (ex. comités de l'unité académique, Conseil de faculté, Sénat académique, etc.)
  - L'évaluation du rôle joué par la prof ou le prof dans des organismes extérieurs à l'Université
  - L'assurance que les services rendus à l'extérieur de l'Université sont de nature à permettre son rayonnement et celui de l'Université aussi bien que de contribuer à son épanouissement professionnel

**Pour le rang titulaire, on doit particulièrement démontrer :**

- **Un rayonnement étendu**

# Processus d'évaluation



## Processus d'évaluation

- ✓ **Processus peut prendre plusieurs mois**
- ✓ **La professeure ou le professeur doit soumettre un dossier dans lequel elle ou il doit démontrer de quelle façon elle ou il satisfait les critères pour la permanence d'emploi ou une promotion**

## Processus d'évaluation

- Les comités d'évaluation

**UMCE**



- Comité des chefs de secteurs (CCS)
- Comité paritaire de promotion et d'attribution de la permanence

**UMCM**



- Assemblée départementale
- Comité facultaire de promotion et d'attribution de la permanence
- Doyenne ou doyen
- Comité paritaire de promotion et d'attribution de la permanence

**UMCS**



- Comité paritaire de promotion et d'attribution de la permanence (avec présidence de l'extérieur du campus)

## Les comités d'évaluation

- ✓ Les divers comités d'évaluation doivent évaluer et se prononcer sur chacune des composantes
- ✓ La ou le prof doit avoir une évaluation positive (ou satisfaisante) pour chacune des composantes
- ✓ Seules les **recommandations favorables** pour la promotion et la permanence sont acheminées au Comité exécutif et, par la suite, au Conseil des gouverneurs

Merci ! Questions ?

