

**PROCÈS-VERBAL DU
COMITÉ CONJOINT DE LA PLANIFICATION
CCJ-130128**

Vous pourrez consulter le procès-verbal du Comité conjoint de la planification sur le site Internet à l'adresse suivante :

<http://www.umoncton.ca/enbref/node/65>

Rubrique I2
SAC-130307

*Fiche de présentation du dossier :
 Stratégie institutionnelle de recherche (SIR)
 Présentée par la Faculté des études supérieures et de la recherche*

Contexte :

Conformément aux Objectifs triennaux 2011-2014, la FESR a été mandatée d'élaborer une stratégie qu'elle a soumise aux diverses instances dans le cadre d'un processus de consultation et de discussion. L'objectif en question stipulait : Adopter une stratégie institutionnelle de recherche et un plan de travail qui tiennent compte des axes de développement privilégiés.

Démarche :

Dans l'élaboration de la SIR, la FESR s'est inspirée des cinq principes suivants :

1. Bâtir sur ce qui existait déjà
2. Consolider le soutien offert à la professeure et professeur
3. Favoriser la culture des axes et créneaux
4. Mettre en place des mécanismes de cohésion interne à l'intérieur et entre les axes
5. Développer des outils pour mesurer de manière continue l'efficacité des politiques et des pratiques touchant la recherche et la productivité en recherche

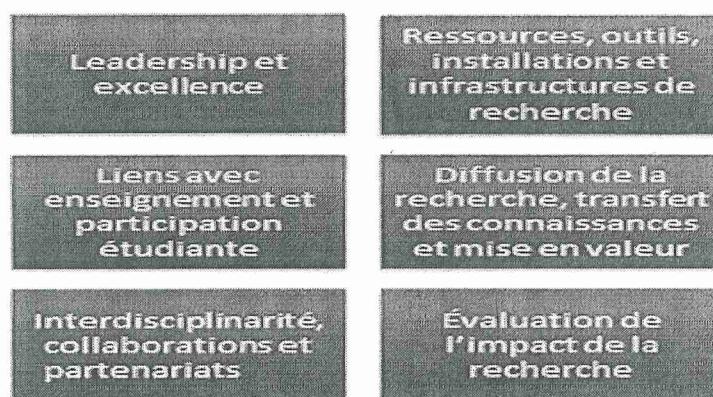
Le projet de SIR a été distribué à l'ensemble de la communauté universitaire et a fait l'objet de discussions dans les facultés et campus. Le Conseil de la FESR l'a adopté à sa réunion du 19 octobre 2012.

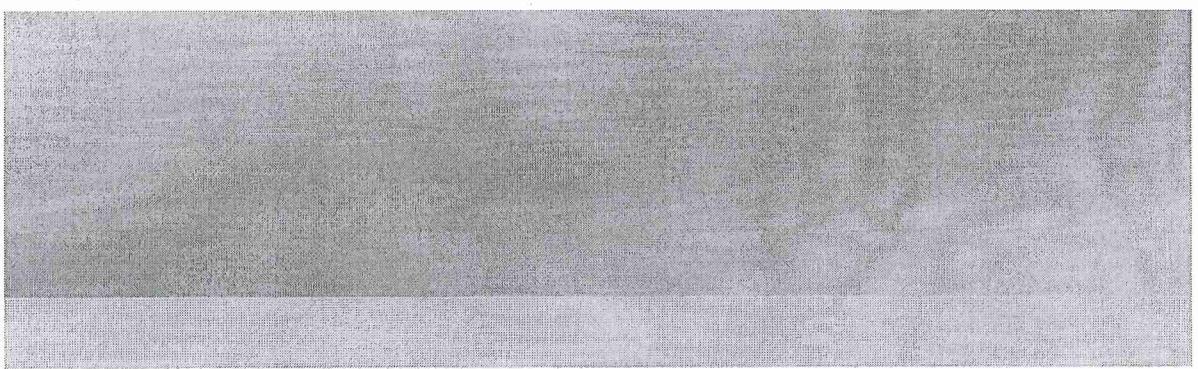
But et objectifs :

Le but principal de la stratégie est de regrouper dans un seul document stratégique le travail fait dans la foulée des recommandations du Groupe de travail sur les orientations futures de l'Université de Moncton lesquelles avaient donné lieu à l'identification de trois axes de développement et de deux créneaux de recherche. En outre, la Stratégie institutionnelle de recherche non seulement servira de fondement à la planification du développement de la recherche, mais aussi de cadre général aux politiques et pratiques visant la recherche.

Résumé**La stratégie dans ses grandes lignes:**

Les moyens,
lesquels mettent en œuvre
des objectifs
qui s'articulent autour de
6 orientations
stratégiques





Stratégie institutionnelle de recherche

Faculté des études supérieures et de la recherche

Université de Moncton

Octobre 2012

Table des matières

Cadre institutionnel : mise en contexte	1
Environnement institutionnel de la recherche.....	2
Axes de développement	3
Créneaux de recherche prioritaire.....	5
Principaux objectifs de la stratégie de recherche	6
Orientations stratégiques	7
1. <i>Leadership et excellence en recherche.</i>	7
2. <i>Ressources, outils, installations et infrastructures de recherche</i>	7
3. <i>Liens avec l'enseignement et participation étudiante aux activités de recherche</i>	8
4. <i>Diffusion de la recherche, transfert des connaissances et mise en valeur des réalisations.....</i>	9
5. <i>Interdisciplinarité en recherche, collaborations et partenariats.....</i>	9
6. <i>Évaluation de l'impact de la recherche</i>	10
Conclusion	11
Stratégie institutionnelle de recherche	Erreur ! Signet non défini.

Note :

Dans ce document, le concept de recherche se définit comme suit :

La recherche est définie comme étant toute extension ou application systématique des connaissances à l'aide de processus de réflexion et d'investigation. La recherche, de manière générale, comprend :

- a) les activités de recherche fondamentale qui visent essentiellement le développement de nouvelles connaissances, de théories et de principes généraux,
- b) les activités de recherche appliquée qui utilisent des théories, des principes et plus généralement des connaissances pour résoudre des problèmes pratiques,
- c) les activités de développement qui visent, par l'utilisation des connaissances scientifiques et des données de recherche, à produire des objets nouveaux ou des procédés nouveaux, et
- d) la création qui est une activité d'association et de combinaison permettant de constituer des assemblages originaux à partir d'éléments préexistants.

Politique d'intégrité en recherche (2000). Université de Moncton, p. 1

Cadre institutionnel : mise en contexte

L'Université de Moncton a vu le jour en 1963 pour donner à la communauté acadienne et francophone du Nouveau-Brunswick un accès à l'enseignement supérieur en français dans un grand nombre de disciplines. Ses fondateurs ont voulu doter les Acadiennes et Acadiens de la province d'un outil de développement qui favoriserait leur participation et leur contribution à la vie économique, politique et socioculturelle. Aujourd'hui, l'Université de Moncton accueille près de 5 000 étudiantes et étudiants à temps complet et environ 1 000 à temps partiel dans ses trois campus situés dans les trois grandes régions francophones du Nouveau-Brunswick, à savoir Edmundston dans le nord-ouest, Moncton dans le sud-est et Shippagan dans le nord-est.

Sa population étudiante est principalement issue du Nouveau-Brunswick, mais aussi des autres provinces Maritimes, d'ailleurs au Canada et de la francophonie internationale. L'Université de Moncton est la plus grande université canadienne entièrement de langue française à l'extérieur du Québec. Depuis sa création, elle a décerné plus de 45 000 diplômes, signe de sa grande contribution à l'essor de la communauté acadienne et francophone de la province.

L'énoncé de mission de l'Université de Moncton se lit comme suit :

L'Université de Moncton est une institution à trois constituantes exclusivement de langue française. Elle est reconnue en Acadie et dans la Francophonie pour l'excellence de son enseignement et de sa recherche et sa contribution au développement de la société acadienne et universelle.

Pour ce faire,

- a. *elle fournit à la population acadienne et à la francophonie en général des programmes de formation de la plus haute qualité;*
- b. *elle contribue, par ses activités de recherche, à l'avancement des connaissances dans divers domaines du savoir; et,*
- c. *elle participe au développement et à l'épanouissement de la société, grâce aux services à la collectivité offerts par les membres de la communauté universitaire.¹*

L'Université de Moncton est une université à vocation généraliste qui offre environ 170 programmes aux trois cycles d'études. Ses activités se concentrent davantage sur l'enseignement au premier cycle, mais la croissance et le développement des activités de recherche et des études de deuxième et même de troisième cycle constituent des priorités institutionnelles². Par la création et le transfert des connaissances dans un large éventail de

¹ « La mission, la vision et les valeurs de l'Université de Moncton », adopté au Conseil des gouverneurs le 26 avril 2003.

² « Objectifs triennaux 2010-2013 de l'Équipe de direction de l'Université de Moncton », présentés au Conseil des gouverneurs, septembre 2010, p. 7-8.

disciplines, l'Université de Moncton participe à la fois au dynamisme et au rayonnement de l'Acadie.

Environnement institutionnel de la recherche

Par définition, l'université est un lieu d'enseignement supérieur et de recherche. La recherche universitaire sert au développement des connaissances, certes, mais de façon tout aussi importante, au transfert des connaissances vers les étudiantes et étudiants, les gouvernements, le secteur privé et la société dans son ensemble. La pertinence sociale des universités relève, à bien des égards, de leur capacité à repousser les frontières du savoir dans une multitude de disciplines. Les établissements universitaires jouent un rôle catalyseur dans l'innovation sur les plans économique, social, technologique et culturel, tout comme dans le développement du capital humain. Les universités sont des foyers de créativité, des centres de bouillonnement intellectuel et des lieux de débats publics qui contribuent à la prospérité et à l'amélioration de la qualité de vie.

Dans le contexte actuel de ralentissement économique, il est impératif que le Canada améliore sa productivité en vue d'assurer sa prospérité. Le gouvernement fédéral se tourne davantage vers le milieu universitaire pour répondre aux grands défis sociaux, économiques et politiques de l'heure, qu'ils touchent le vieillissement démographique, la croissance économique, la création d'emploi, la protection environnementale, les disparités urbaines et rurales, ou autre. L'environnement de la recherche universitaire est d'une complexité et d'une compétitivité croissantes. La tendance accrue vers l'interdisciplinarité et les partenariats, la rapidité des progrès technologiques, les exigences particulières de la recherche fondamentale et appliquée et les critères changeants des règles d'attribution des subventions, entre autres facteurs, caractérisent cet environnement en mutation. Ces réalités sont accentuées par la hausse des coûts de la recherche et la concurrence accrue dans les concours pour le financement de projets.

Les écrits³ sur l'évolution de la recherche universitaire reconnaissent qu'il y a des moteurs de transformations qui agissent sur la manière de faire la recherche, transformations qui entraînent de la part des universités la nécessité de se doter de stratégies de développement, d'infrastructures et de programmes d'appui si elles souhaitent développer leur secteur recherche et obtenir des financements plus importants. Sur le plan mondial, on reconnaît que la recherche et l'innovation sont les pierres angulaires de la prospérité de toute société. En effet, les investissements dans la recherche au Canada constituent aujourd'hui un des piliers du développement économique. C'est d'ailleurs pourquoi le gouvernement fédéral en particulier, suivi de la plupart des gouvernements provinciaux, ont diversifié les programmes d'aide à la recherche depuis un peu plus de 10 ans (depuis, en fait, la création de la Fondation canadienne de l'innovation en 1997). La concurrence sur les plans mondial et national dans certains domaines est de plus en plus forte : par conséquent, les chercheurs doivent mener leurs activités en partenariats, en collaborations et en équipes dont les frontières dépassent souvent

³ Pour une excellente synthèse de l'évolution de la recherche universitaire et des programmes de financement de la recherche au Canada, voir Clark *et al.* (2009), *Academic Transformation. The forces reshaping higher education in Ontario*. McGill-Queen's University Press.

leur milieu. Plus récemment, on reconnaît que la recherche universitaire se complexifie, entraînant la nécessité pour les universités de mettre sur pied des infrastructures non seulement pour la gérer de manière stratégique et efficace, mais aussi pour en évaluer l'impact.

La recherche est une composante essentielle de la mission de l'Université de Moncton. Le développement des études supérieures et de la recherche figure d'ailleurs parmi ses principaux objectifs. L'Université de Moncton croit fermement que la renommée d'une université se construit en bonne partie en offrant des activités de recherche stratégiques. Plus d'une trentaine de centres, chaires et instituts de recherche et plus d'une vingtaine de groupes et laboratoires de recherche contribuent à créer un milieu propice à l'avancement des connaissances et à favoriser la collaboration entre les chercheuses et chercheurs et à encourager les partenariats avec d'autres institutions postsecondaires, gouvernementales et privées. Reconnaissant que la recherche universitaire ne s'effectue pas en vase clos, l'Université de Moncton doit bien se positionner afin de demeurer compétitive autant dans le recrutement des effectifs étudiants et des membres du corps professoral, que dans sa capacité d'attirer du financement pour la recherche que des partenariats.

L'Université de Moncton privilégie trois axes de développement et deux créneaux de recherche prioritaire pour orienter son développement. En tant que jeune établissement postsecondaire de petite taille situé en région périphérique par rapport aux principaux centres urbains canadiens, et en situation linguistique minoritaire, l'Université de Moncton a choisi des axes de développement et des créneaux de recherche prioritaire qui à la fois reflètent ses forces vives et qui répondent aux besoins de la communauté qu'elle sert. Même si elle donne priorité à ce nombre restreint de voies, l'Université de Moncton reconnaît la valeur des projets de celles et ceux dont les champs d'expertise ne se situent pas parmi les domaines prioritaires identifiés et qui font preuve de créativité et d'excellence dans leurs travaux de recherche. En somme, ces axes et créneaux constituent les bases sur lesquelles s'appuie l'Université de Moncton pour créer une culture de la recherche dynamique. Ces secteurs porteurs doivent transcender la planification académique, les pratiques administratives et les activités de recherche de l'institution.

Axes de développement

Au bout d'un processus de réflexion à plusieurs niveaux, y compris une consultation auprès de la collectivité universitaire et de la communauté acadienne et francophone du Nouveau-Brunswick sur les orientations futures de l'institution, l'Université de Moncton a identifié trois axes prioritaires de développement, soit les études acadiennes et les milieux minoritaires, la santé et l'environnement. Un axe de développement représente une orientation stratégique à privilégier dans la formation, la recherche et les services à la collectivité. Ces trois axes sont en lien avec la mission particulière de l'institution, ses forces existantes ainsi que les besoins de la société. Par ailleurs, les axes sont suffisamment larges pour favoriser l'interdisciplinarité et les possibilités de synergie entre eux.

◊ *Les études acadiennes et les milieux minoritaires*

Les études acadiennes et les études portant sur les minorités linguistiques font rayonner l'Université de Moncton au Canada et à l'international depuis plusieurs décennies, tant au plan de l'enseignement que de la recherche. Cet axe de développement, qui intéresse un grand nombre de chercheuses et chercheurs des trois campus issus de différentes disciplines, explore des problématiques propres aux communautés acadiennes et aux milieux minoritaires. D'importants travaux de recherche s'effectuent sous des angles aussi divers que, par exemple, les études littéraires et interculturelles, les sciences du langage, l'éducation en milieu minoritaire, le droit des minorités, le développement économique, les questions de gouvernance et les phénomènes sociaux.

Plusieurs unités de recherche de l'Université de Moncton contribuent aux activités de recherche et de formation de cet axe, notamment l'Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques, l'Institut d'études acadiennes, le Centre de recherche en linguistique appliquée, le Centre d'études acadiennes Anselme-Chiasson, le Centre de recherche et de développement en éducation, la Chaire d'études acadiennes, la Chaire de recherche McCain en ethnologie acadienne et l'Observatoire international des droits linguistiques.

◊ *La santé*

Les problématiques de santé constituent un enjeu sociétal et économique majeur. Les innovations dans ce domaine font largement appel à de multiples champs disciplinaires. L'Université de Moncton entend consolider son rôle de leader en matière de formation, de recherche et d'engagement communautaire dans le secteur de la santé. En plus d'offrir plusieurs programmes de formation en santé, l'Université de Moncton possède une communauté de recherche dynamique dans ce domaine. L'axe repose sur une conception globale de la santé qui touche les aspects du bien-être physique, mental, spirituel et social. Cette perspective intégrée permet d'aborder les enjeux de la santé sous de multiples angles. En collaboration avec des partenaires stratégiques, notamment le Consortium national de formation en santé, l'Université de Moncton multiplie ses efforts de recherche sur des questions de la santé. Les initiatives de recherche, menées à la fois par des individus et des équipes de recherche multidisciplinaires touchent, entre autres, le domaine biomédical, la lutte contre le cancer, les sciences de la nutrition, l'ergonomie, le vieillissement, la santé communautaire, le mieux-être, la gestion des services de santé en français, la santé mentale et les déterminants de la santé.

L'Université de Moncton compte notamment une Chaire de recherche du Canada niveau 2 en métabolisme cellulaire des lipides, une Chaire de recherche du Canada niveau 2 en relations intergroupes, une Chaire de recherche sur le cancer parrainée par la Société canadienne du cancer du Nouveau-Brunswick, un Centre d'études sur le vieillissement et un Centre de recherche sur les aliments. De plus, la formation en médecine est offerte sur le campus de

l'Université de Moncton depuis l'établissement du Centre de formation médicale du Nouveau-Brunswick en 2006. Des occasions intéressantes de recherche s'annoncent avec la désignation du Centre hospitalier Georges-L. Dumont de Moncton comme centre hospitalier universitaire en 2010.

◊ *L'environnement*

Les études en environnement sont essentielles pour bien répondre aux besoins immédiats et futurs de la société. À la lumière de l'effet considérable que l'environnement a sur la santé, la qualité de vie et le développement économique, il est peu surprenant de constater la nécessité de bien comprendre les enjeux environnementaux et l'identification de solutions durables aux défis. Au fil des ans, l'Université de Moncton a développé une expertise de formation et de recherche en environnement à partir d'un regard interdisciplinaire. Mettant à profit leurs expertises régionales, les membres du corps professoral mènent des recherches innovatrices sur les grands enjeux environnementaux de l'heure, tels les sources d'énergies nouvelles et/ou renouvelables, l'efficacité énergétique, le design vert, la conservation des paysages, la gestion durable des forêts et l'aménagement des zones côtières.

Certaines des activités de recherche dans le domaine de l'environnement se trouvent réunies autour d'unités comme la Chaire d'études K.-C.-Irving en développement durable, l'Institut de recherche sur les zones côtières, la Forêt expérimentale de la Faculté de foresterie, l'Institut de recherche sur les feuillus nordiques, le Groupe de recherche littoral et vie et le Laboratoire de géomatique environnementale.

Créneaux de recherche prioritaire

◊ *Les technologies de l'information et de la communication*

En tant qu'institution à trois constituantes, l'Université de Moncton est tout naturellement appelée à être un chef de file dans les technologies de l'information et de la communication. Ce secteur, qui est en rapide et constante évolution, est riche en opportunités de recherche. Il rassemble des membres de la collectivité issus de diverses disciplines et instances, dont le Groupe de recherche en information et technologies et le Laboratoire de recherche en interaction Humain-Système. Les travaux en technologies de l'information et de la communication contribuent à l'amélioration des interactions entre campus et des pratiques d'enseignement médiatisé, mais aussi, de manière plus générale, à l'avancement des connaissances sur diverses thématiques, notamment dans le domaine de l'optique appliquée aux technologies de l'information (Chaire de recherche du Canada niveau 2), et au renforcement de collaborations avec des partenaires externes, surtout industriels. De récentes percées en recherche dans le cadre de ce créneau concernent le développement d'interfaces et d'outils qui facilitent les interactions entre l'humain et l'ordinateur.

◊ *L'optique et les matériaux de pointe*

Une tradition d'excellence en optique et en matériaux de pointe existe à l'Université de Moncton depuis plus de deux décennies, comme l'attestent les réalisations en recherche et les investissements en infrastructures spécialisées. Ce domaine de recherche est non seulement d'intérêt pour l'Université de Moncton, mais il compte parmi les domaines prioritaires de la recherche au Canada et à l'international. La recherche en optique et matériaux de pointe met à contribution des chercheurs et chercheuses de l'Université de Moncton de différentes disciplines, y compris des étudiantes et étudiants de cycles supérieurs, ainsi que des partenaires publics et privés. Les accomplissements de l'Université de Moncton en optique et matériaux de pointe sont reconnus aux échelles nationale et internationale et ont mené à des innovations dans les domaines de la santé et de l'environnement aussi bien qu'à des applications pratiques recherchées par des entreprises. Les activités de ce créneau gravitent notamment autour de la Chaire de recherche du Canada niveau 2 en photonique et du Groupe de recherche en couches minces et en photonique.

Principaux objectifs de la stratégie de recherche

L'Université de Moncton vise l'excellence en recherche dans les secteurs prioritaires identifiés ainsi que dans tous les autres domaines qui animent les membres de la collectivité universitaire. Elle veut être un chef de file en recherche en Acadie, au Nouveau-Brunswick, dans la région de l'Atlantique et au Canada. Par l'entremise de cette stratégie institutionnelle de recherche, l'Université de Moncton veut se positionner pour encadrer et soutenir la capacité de recherche, la qualité de l'enseignement et la contribution au développement de la société.

La stratégie institutionnelle de recherche favorise la création d'un environnement de recherche stimulant, la mobilisation des connaissances ainsi que le transfert et la valorisation des résultats de la recherche. La stratégie se veut un outil de travail qui sert à encadrer la planification de la recherche et le déploiement des ressources institutionnelles. Enfin, la stratégie institutionnelle de recherche vise le développement d'une culture de recherche scientifique bien ancrée dans laquelle s'actualise la responsabilité sociale de l'Université de Moncton et les responsabilités professionnelles du corps professoral en matière de recherche, de développement et de création. Par son adoption, l'Université de Moncton souhaite augmenter son pouvoir d'attraction auprès des étudiantes et étudiants des cycles supérieurs, des stagiaires postdoctoraux de haut niveau du Canada et d'ailleurs des futurs membres du corps professoral.

Orientations stratégiques

La stratégie institutionnelle de recherche est constituée des six (6) orientations stratégiques ci-dessous auxquelles sont rattachées des objectifs spécifiques. Les tableaux en annexe schématisent tout le contenu de la stratégie institutionnelle de recherche, y compris les moyens d'action prévus pour atteindre les objectifs.

1. Leadership et excellence en recherche

L'Université de Moncton poursuit l'excellence tant dans la formation de la population étudiante que dans ses réalisations en matière de recherche. Plusieurs membres de la communauté universitaire ont d'ailleurs déjà un parcours reconnu dans l'obtention de fonds de recherche ainsi que dans la diffusion des résultats, la mobilisation et le transfert des connaissances. L'Université de Moncton veut, d'une part, appuyer l'ensemble de ses professeures-chercheuses et professeurs-chercheurs afin qu'ils deviennent des chefs de file dans leur discipline respective et, d'autre part, prendre des mesures pour renforcer la réputation d'excellence de sa communauté de recherche. Pour ce faire, la stratégie poursuit les objectifs suivants :

Objectifs stratégiques

- Promouvoir et maintenir des programmes de soutien à la recherche de qualité en lien avec la mission de l'Université de Moncton et les expertises existantes, en particulier dans les axes de développement et les créneaux de recherche prioritaires.
- Intégrer les considérations entourant la recherche dans les pratiques administratives de l'Université de Moncton.
- Améliorer le classement de l'Université de Moncton en termes de subventions de recherche au sein de l'Association des universités de l'Atlantique.
- Renforcer le leadership et la cohésion interne autour des axes de développement et des créneaux de recherche prioritaires.
- Augmenter le nombre de subventions ainsi que le volume de financement auprès des grands organismes subventionnaires.
- Enrichir l'environnement de la recherche de l'Université de Moncton par le biais de ses chaires, centres et instituts de recherche.

2. Ressources, outils, installations et infrastructures de recherche

Par l'entremise de cette stratégie institutionnelle, l'Université de Moncton veut créer un environnement à la fois stimulant et performant qui est favorable à la production et à la diffusion des résultats des travaux de recherche. Reconnaissant que les activités de recherche s'appuient largement sur les ressources, outils, installations et infrastructures mis à la disposition de la communauté universitaire, la stratégie prévoit des moyens pour soutenir et

accompagner le corps professoral dans la poursuite de ses activités de recherche. En plus de faciliter l'accès au financement, la stratégie prévoit des mesures d'aide technique et technologique à différents niveaux, telles que présentées ci-dessous :

Objectifs stratégiques

- Appuyer et encadrer les membres du corps professoral, en particulier les nouveaux, dans le domaine de la recherche.
- Augmenter la capacité d'obtention de subventions provenant de sources externes (non traditionnelles) pour appuyer la recherche, la publication et l'intégration des étudiantes et étudiants, tout en maximisant les sources existantes de financement.
- Prioriser des installations physiques qui encouragent les synergies entre les membres de la communauté universitaire et les disciplines et qui tiennent compte des besoins spécifiques des chercheuses, chercheurs, étudiantes et étudiants.
- Affecter une ressource professionnelle dédiée au soutien de la communauté de recherche dans la préparation des demandes de subventions.
- Disposer de ressources bibliothécaires ainsi que d'outils informatiques et technologiques qui répondent aux besoins de la communauté de recherche.
- Former de manière continue la communauté de recherche aux considérations d'intégrité en recherche, d'éthique, de conduite responsable en recherche et de propriété intellectuelle.

3. Liens avec l'enseignement et participation étudiante aux activités de recherche

Les activités d'enseignement et de recherche sont des composantes essentielles de la formation universitaire. Le but de l'enseignement, quelle que soit sa forme, consiste à éveiller la curiosité intellectuelle des étudiantes et étudiants tout en stimulant leur esprit critique et en encourageant la réflexion indépendante. La stratégie de recherche vise une articulation optimale entre la recherche et la formation et valorise un enseignement alimenté par la recherche. Dans cette optique, la communauté universitaire est encouragée à multiplier les occasions d'apprentissage et d'acquisition des compétences pour les étudiantes et étudiants de premier cycle et de cycles supérieurs, que ce soit dans le cadre des cours ou bien des projets de recherche. La participation étudiante aux activités de recherche peut certainement contribuer à susciter l'intérêt pour les études supérieures et la recherche. Les actions suivantes touchent l'articulation de la recherche avec la formation :

Objectifs stratégiques

- Engager la communauté universitaire dans le succès des étudiants aux études supérieures.

- Évaluer, renforcer et analyser la capacité d'accueil des programmes d'études supérieures.
- Intégrer la recherche et l'initiation aux outils de recherche aux apprentissages des étudiantes et étudiants de premier cycle.
- Accroître le nombre d'inscriptions aux programmes d'études supérieures.
- Accroître le nombre d'étudiantes et d'étudiants participant aux travaux de recherche et la participation étudiante aux colloques et congrès scientifiques.
- Repenser l'appui financier offert aux étudiantes et étudiants des cycles supérieurs en vue de l'optimiser d'une part et, à la longue, de l'augmenter.

4. Diffusion de la recherche, transfert des connaissances et mise en valeur des réalisations

La communauté de recherche de l'Université de Moncton tend à privilégier les publications et congrès scientifiques comme mécanismes pour diffuser les résultats de leurs travaux. En revanche, les réalisations en recherche sont trop rarement communiquées dans les campus ou au grand public. Les nouveaux savoirs découlant de la recherche universitaire ont pourtant des retombées positives sur la qualité de vie des gens, ne serait-ce que par l'amélioration de la prise de décision, la meilleure compréhension d'une situation ou d'un enjeu, la mise en œuvre d'un nouveau processus, la commercialisation d'un nouveau produit ou processus, ou encore l'opérationnalisation d'une nouvelle approche. La présente stratégie préconise les mesures ci-dessous pour mieux partager et mettre en valeur les succès en matière de recherche à l'Université de Moncton par le biais d'activités tant traditionnelles (publications arbitrées et congrès/colloques savants, lesquelles restent obligatoires) que non traditionnelles :

Objectifs stratégiques

- Faire la promotion et la diffusion des réalisations en recherche des chercheuses et chercheurs de l'Université de Moncton.
- Informer la communauté universitaire des activités de recherche qui s'effectuent dans les campus et l'ensemble des disciplines.
- Informer la communauté de recherche des transformations dans les exigences concernant la mobilisation des connaissances de la part des organismes subventionnaires.
- Multiplier les occasions d'échanges entre pairs.

5. Interdisciplinarité en recherche, collaborations et partenariats

Les universités, les grands conseils subventionnaires et les autres organismes de financement incitent de plus en plus l'interdisciplinarité dans la recherche et l'enseignement, les collaborations et les partenariats. Bien que cette nouvelle manière d'appréhender les objets de

recherche ne soit pas sans obstacles, l'approche interdisciplinaire offre un espace propice à des projets novateurs grâce à une compréhension élargie des problématiques et à une mise en commun des connaissances et expertises. Plusieurs objets de recherche à l'Université de Moncton se prêtent particulièrement bien à une approche interdisciplinaire et au travail en équipe, notamment autour des axes de développement et des créneaux de recherche prioritaires. La stratégie de recherche vise d'une part l'élargissement des frontières disciplinaires par la mise en rapport de champs d'étude complémentaires, ce qui sous-tend des collaborations au-delà des structures départementales et facultaires existantes. D'autre part, elle est favorable à la multiplication des occasions de collaborations avec des partenaires et réseaux externes. Pour ce faire, la stratégie propose les actions qui suivent :

Objectifs stratégiques

- Promouvoir et accroître le nombre de collaborations interdisciplinaires en recherche et renforcer et consolider les collaborations de recherche avec les partenaires existants.
- Resserrer les liens avec les instituts, centres et groupes de recherche à l'Université de Moncton ayant des thématiques semblables.
- Favoriser les rapprochements avec les acteurs publics et parties prenantes afin que les décisions et les politiques soient fondées sur des données probantes.
- Identifier de nouveaux partenaires de la recherche issus d'autres institutions d'enseignement postsecondaire, des gouvernements, du secteur privé et de la communauté.

6. Évaluation de l'impact de la recherche

En cette ère de responsabilisation accrue et de mesure du rendement, il revient aux universités de développer des moyens, méthodes, indicateurs et processus pour évaluer à la fois l'impact et la productivité de la recherche. Mesurer est une opération à la fois complexe et nuancée puisque les mêmes mesures ne conviennent pas à toutes les disciplines. Il ne fait aucun doute que les retombées sont plus difficiles à quantifier dans certaines disciplines plus que d'autres. L'Université de Moncton veut se doter d'une capacité interne d'évaluation des finalités globales de la recherche dans le but de maintenir la qualité des travaux et de comparer les réalisations d'année en année. Concrètement, le processus d'évaluation prévoit les initiatives suivantes :

Objectifs stratégiques

- Mettre en place des mécanismes pour mesurer les retombées, la productivité et la diffusion de la recherche.
- Produire un rapport annuel des activités de recherche.

- Mettre en place un mécanisme de révision de la pertinence des axes de développement et des créneaux de recherche prioritaires en vue de les maintenir ou de les transformer.

Conclusion

La stratégie institutionnelle de recherche propose un nombre important de balises pour encadrer la planification et le déploiement des activités de recherche à l'Université de Moncton. Cette stratégie vise le développement d'une culture de la recherche qui encourage la créativité, l'innovation et l'interdisciplinarité dans laquelle tout membre du corps professoral peut réaliser ses responsabilités professionnelles à l'égard de la recherche. Les étudiantes et étudiants, tous cycles d'études confondus, doivent jouer un rôle fondamental dans la mise en œuvre des activités de recherche, de développement et de création à l'Université de Moncton, tant par la réalisation de leurs propres travaux que par leur participation aux travaux des membres du corps professoral. De surcroît, la stratégie veut renforcer les axes de développement et créneaux de recherche en favorisant un meilleur arrimage des activités de recherche et de formation. Par la mise à exécution de cette stratégie, l'Université de Moncton entend assumer pleinement sa mission de recherche et créer un environnement dynamique où la communauté universitaire est engagée dans la production, la mobilisation et le transfert de connaissances tout en se donnant les outils qui lui permettent d'être imputable à l'ensemble de la société en matière de recherche. Cet engagement se traduira par des réalisations concrètes, comme l'accroissement de la capacité et de la productivité en recherche, l'obtention de plus de fonds de recherche et la diffusion accrue des travaux auprès de la communauté scientifique et du grand public.

La Faculté des études supérieures et de la recherche (FESR) est responsable de la mise en œuvre de la stratégie institutionnelle de recherche et de son évaluation. Avec l'appui de la communauté universitaire, la FESR veut rehausser le profil de la recherche à l'Université de Moncton. Finalement, si la stratégie reflète fidèlement l'orientation que l'Université de Moncton souhaite donner à ses activités de recherche à l'heure actuelle, elle constitue néanmoins un outil dynamique qui sera sans doute appelé à évoluer et à s'adapter aux réalités changeantes du milieu de la recherche.

Stratégie institutionnelle de recherche

Orientation stratégique 1 LEADERSHIP ET EXCELLENCE EN RECHERCHE	
OBJECTIFS	MOYENS D'ACTION
Promouvoir et maintenir des programmes de soutien à la recherche de qualité en lien avec la mission de l'Université de Moncton et les expertises existantes, en particulier dans les axes prioritaires de développement et créneaux de recherche.	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en œuvre et diffuser la stratégie institutionnelle de recherche auprès de la communauté universitaire tout en renforçant son appropriation. Mesurer périodiquement les retombées de la stratégie institutionnelle de recherche. Prioriser le développement de la recherche universitaire dans les objectifs triennaux de l'Université de Moncton.
Intégrer les considérations entourant la recherche dans les pratiques administratives de l'Université de Moncton.	<ul style="list-style-type: none"> Établir des principes directeurs pour incorporer les considérations en recherche dans les pratiques administratives de l'Université de Moncton, par exemple les pratiques d'embauche, d'établissement de charges d'enseignement et d'affectation du corps professoral.
Améliorer le classement de l'Université de Moncton en termes de subventions de recherche au sein de l'Association des universités de l'Atlantique.	<ul style="list-style-type: none"> Appuyer et faciliter les initiatives de recherche individuelles, collectives et interdisciplinaires. Appliquer des critères rigoureux pour l'embauche, la promotion, la permanence.
Renforcer le leadership autour des axes de développement et des créneaux de recherche prioritaires.	<ul style="list-style-type: none"> Identifier un leader pour chaque axe de développement prioritaire et créneau de recherche. Se doter d'un plan d'action pour le développement de chaque axe de développement et créneau de recherche prioritaire.



	<ul style="list-style-type: none"> • Prioriser les recherches et les programmes d'études supérieures dans les axes de développement et créneaux prioritaires.
Augmenter le nombre de subventions ainsi que le volume de financement auprès des grands organismes subventionnaires et des organismes de financement de la recherche non traditionnels.	<ul style="list-style-type: none"> • Soutenir activement les professeures et professeurs dans leurs démarches d'obtention de subventions en les conseillant sur les différents programmes, en véhiculant les informations pertinentes et en offrant de l'aide. • Intensifier les lieux de discussion avec les représentants des grands organismes subventionnaires. • Faire connaître les sources de financement non traditionnelles auprès du corps professoral.
Enrichir l'environnement de la recherche de l'Université de Moncton par le biais de ses chaires, centres et instituts.	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer un plan stratégique de développement des Chaires de recherche du Canada. • Faciliter l'intégration des chaires, centres et instituts dans les activités de recherche et les programmes de formation à l'Université de Moncton. • Mettre sur pied un système d'évaluation des centres, instituts et chaires de recherche à l'exemple de l'évaluation des programmes et services.



Orientation stratégique 2 RESSOURCES, OUTILS, INSTALLATIONS ET INFRASTRUCTURES DE RECHERCHE	
OBJECTIFS	MOYENS D'ACTION
Appuyer et encadrer les membres du corps professoral, en particulier les nouveaux, dans le domaine de la recherche.	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place et appuyer le développement d'un programme de mentorat pour les nouveaux membres du corps professoral. • Créer et appuyer le développement d'ateliers favorisant le partage des connaissances et des meilleures pratiques en matière de recherche. • Développer des outils et ressources pour appuyer la communauté de recherche qui sont disponibles sur le site Web institutionnel. • Mettre sur pied un processus interne d'évaluation des demandes de subvention. • Veiller à accorder aux nouvelles professeures et aux nouveaux professeurs des fonds de démarrage et une aide dans la planification de leurs demandes de subvention.
Augmenter la capacité d'obtention de subventions provenant de sources externes (non traditionnelles) pour appuyer la recherche, la publication et l'intégration des étudiantes et étudiants, tout en maximisant les sources existantes de financement.	<ul style="list-style-type: none"> • Faire l'inventaire des sources de financement et des subventions disponibles et les rendre accessibles à la communauté de recherche. • Soutenir activement les professeures et professeurs dans leurs démarches d'obtention de subventions et dans leur quête de contreparties. • Consolider et étendre l'offre de services du Bureau de soutien à l'innovation.
Prioriser des installations physiques qui encouragent les synergies entre les	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser les gestionnaires responsables de l'aménagement des édifices au besoin de consulter les membres de la communauté universitaire avant d'entamer des travaux de

<p>membres de la communauté universitaire et disciplines et qui tiennent compte des besoins spécifiques des chercheurs, chercheurs, étudiantes et étudiants.</p>	<p>construction ou de rénovation.</p>
<p>Affecter une ressource professionnelle dédiée au soutien de la communauté de recherche dans la préparation des demandes de subventions.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Définir les rôles et responsabilités du poste. • Nommer une personne au poste.
<p>Disposer de ressources bibliothécaires ainsi que d'outils informatiques et technologiques qui répondent aux besoins de la communauté de recherche.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Resserrer les liens entre la communauté de recherche et les bibliothèques de l'Université de Moncton. • Resserrer les liens entre la communauté de recherche et les gestionnaires responsables des technologies de l'information.
<p>Former de manière continue la communauté de recherche aux considérations d'intégrité en recherche, d'éthique, de conduite responsable en recherche et de propriété intellectuelle.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser de manière périodique des ateliers sur ces questions.

Orientation stratégique 3 LIENS AVEC L'ENSEIGNEMENT ET INTÉGRATION DES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS	
OBJECTIFS	Moyens d'action
Engager la communauté universitaire dans le succès des étudiantes et étudiants aux études supérieures.	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un programme d'appui à la réussite des étudiantes et étudiants adapté à la réalité des études supérieures.
Évaluer, renforcer et analyser la capacité d'accueil des programmes d'études supérieures.	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre et renforcer l'évaluation périodique des programmes de cycles supérieurs. • Identifier des paramètres pour analyser la capacité d'accueil des programmes d'études supérieures. • Diffuser les résultats d'analyse de la capacité d'accueil des programmes d'études supérieures et les intégrer dans un plan de développement des études supérieures. • Veiller à faciliter la participation des membres des corps professoraux du CE et du CS aux études supérieures.
Intégrer la recherche et l'initiation aux outils de recherche aux apprentissages des étudiantes et étudiants de premier cycle.	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser l'intégration de la recherche et l'initiation aux outils de recherche aux apprentissages de premier cycle.
Accroître le nombre d'inscriptions aux programmes d'études supérieures.	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer une stratégie de promotion et de recrutement propre aux programmes d'études supérieures. • Faire rayonner les programmes dans le cadre des Journées d'études supérieures et de la recherche. • Veiller à améliorer les modalités d'attribution des bourses et à faire augmenter les fonds de bourse d'études supérieures.

	<ul style="list-style-type: none"> • Procéder à l'étude de la création d'un programme de bourses automatiques d'un montant équivalent aux droits de scolarité des étudiantes et étudiants inscrits à un programme de troisième cycle.
Accroître le nombre d'étudiantes et d'étudiants participant aux travaux de recherche et la participation étudiante aux colloques et congrès scientifiques.	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place de mesures pour encourager l'intégration des étudiantes et étudiants à la recherche universitaire, que ce soit par leur participation à des projets de recherche ou à des colloques et congrès scientifiques. • Identifier les colloques scientifiques qui accueillent les étudiantes et étudiants de premier cycle et offrir un soutien financier à leur participation.
Repenser l'appui financier offert aux étudiantes et étudiants des cycles supérieurs en vue de l'optimiser d'une part et, à la longue, l'augmenter.	<ul style="list-style-type: none"> • Analyser les sources d'appui financier actuelles et potentielles offertes aux étudiantes et étudiants des cycles supérieurs et définir des stratégies visant l'optimisation et l'augmentation du soutien financier aux étudiantes et étudiants diplômés.

Orientation stratégique 4	
DIFFUSION DE LA RECHERCHE, TRANSFERT DES CONNAISSANCES ET MISE EN VALEUR DES RÉALISATIONS	
OBJECTIFS	MOYENS D'ACTION
Faire la promotion et la diffusion des réalisations en recherche des chercheurs et chercheurs de l'Université de Moncton.	<ul style="list-style-type: none"> • Soutenir des stratégies de communications institutionnelles sur la recherche. • Organiser des activités et des lieux de discussion autour de la recherche qui se fait à l'Université de Moncton. • Augmenter le rayonnement de la communauté de recherche de l'Université de Moncton auprès du grand public.
Informier la communauté universitaire des activités de recherche qui s'effectuent dans les campus et l'ensemble des disciplines.	<ul style="list-style-type: none"> • Concevoir et réaliser un répertoire électronique de recherches et publications, accessible à toute la communauté universitaire. • Publier périodiquement des profils de chercheures et chercheurs. • Maintenir la conférence annuelle de FESR et, le cas échéant, réviser la formule.
Informier la communauté de recherche des transformations dans les exigences concernant la mobilisation des connaissances de la part des organismes subventionnaires.	<ul style="list-style-type: none"> • Systématiser et véhiculer les informations pertinentes afin que la communauté de recherche soit à l'affût des nouveautés et des changements dans le milieu de recherche. • Communiquer régulièrement les changements apportés aux programmes de financement. • Développer un énoncé de principe en matière de propriété intellectuelle destiné aux chercheures, chercheurs, étudiantes et étudiants.
Multiplier les occasions d'échanges entre pairs.	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser des activités ponctuelles et informelles dans le cadre desquelles les membres de la communauté de recherche sont invités à partager les résultats de leurs travaux de recherche. • Créer des lieux d'échanges pour le partage de conseils et de bonnes pratiques relatives à la recherche.

Orientation stratégique 5 INTERDISCIPLINARITÉ, COLLABORATIONS ET PARTENARIATS EN RECHERCHE	
OBJECTIFS	MOYENS D'ACTION
Promouvoir et accroître le nombre de collaborations interdisciplinaires en recherche et renforcer et consolider les collaborations de recherche avec les partenaires existants.	<ul style="list-style-type: none"> • Développer des mécanismes pour encourager et encadrer les initiatives interdisciplinaires. • Répertorier et diffuser les meilleures pratiques pour le travail en équipe interdisciplinaire. • Identifier et renforcer les alliances avec les partenaires actuels de la recherche, y compris les grands conseils subventionnaires.
Resserrer les liens avec les instituts, centres et groupes de recherche à l'Université de Moncton ayant des thématiques semblables.	<ul style="list-style-type: none"> • Réunir les dirigeants des instituts, centres et groupes de recherche dont les thématiques ont des liens communs pour discuter de modalités favorisant les collaborations et les échanges. • Développer des programmes et des initiatives qui favorisent la pérennisation des activités de recherche.
Favoriser les rapprochements avec les acteurs publics et parties prenantes afin que les décisions et les politiques soient fondées sur des données probantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Établir des rencontres avec des représentants des gouvernements et autres organismes pertinents pour explorer des possibilités de collaboration et partenariat. • Transmettre les résultats de recherche aux gouvernements et autres organismes appropriés.
Identifier de nouveaux partenaires de la recherche issus d'autres institutions d'enseignement postsecondaire, des gouvernements, du secteur privé et de la communauté.	<ul style="list-style-type: none"> • Explorer, en collaboration avec le Bureau de soutien à l'innovation, des pistes de collaboration avec des partenaires externes potentiels ayant des intérêts de recherche semblables ou complémentaires.

Orientation stratégique 6	
ÉVALUATION DE L'IMPACT DE LA RECHERCHE	
OBJECTIFS	Moyens d'action
Mettre en place des mécanismes pour mesurer les retombées, la productivité et la diffusion de la recherche.	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer un état des lieux de la recherche à l'Université de Moncton et planter des outils de monitoring des activités de recherche. • Mettre en œuvre un cadre d'évaluation de la stratégie institutionnelle de recherche. • Définir des indicateurs précis pour mesurer les retombées, la productivité et la diffusion en recherche. • Concevoir un cadre pour mesurer les retombées de la recherche sur la société.
Produire un rapport annuel des activités de recherche.	<ul style="list-style-type: none"> • Compiler annuellement les données sur le nombre de projets demandés ainsi que le nombre et la valeur des projets financés.
Mettre en place un mécanisme d'évaluation de la pertinence des axes de développement et des créneaux de recherche prioritaire.	<ul style="list-style-type: none"> •

Rubrique 15.1
SAC-130307

NOTE

1. Résolution du Conseil des gouverneurs : À sa réunion du 11 juin 2011, le Conseil des gouverneurs a adopté la résolution suivante : « Que le Conseil des gouverneurs demande au Comité de gouvernance de réviser la Politique de sélection des cadres afin de faire des modifications, le cas échéant, et qu'un rapport soit présenté au Conseil des gouverneurs d'ici douze mois. » R : 07-CGV-110611
2. Travaux du Comité de gouvernance : Le Comité de gouvernance a entamé son travail le 24 août 2011. Au cours de l'automne 2011, le Comité a demandé à la communauté universitaire, aux membres du Conseil des gouverneurs et aux instances identifiées dans la *Politique de sélection des cadres* de fournir au Comité de gouvernance leurs avis, suggestions, commentaires et propositions de modifications. Le Comité a reçu neuf réactions.
3. Présentation de Kenniff & Racine : Le Comité a invité messieurs Patrick Kenniff et Claude Martel, chercheurs de cadre, du bureau Kenniff & Racine, à faire des commentaires sur la procédure liée au choix de la rectrice ou du recteur. Cette rencontre a eu lieu le 22 août 2012. Voici un résumé des observations des chercheurs de cadre.
 - Dès le lancement d'un concours, les membres d'un comité de sélection doivent comprendre la vision de l'organisme et le rôle que jouera la personne choisie dans le poste à combler. Le Comité doit trouver la meilleure personne pour le poste en tenant compte de cette vision. De plus, les membres du Comité doivent faire preuve de professionnalisme, de confidentialité, d'équité et d'objectivité en tout temps.
 - Au sujet de la procédure, quelques universités canadiennes prévoient l'organisation de consultations préliminaires pour entendre les membres de la communauté universitaire sur le profil nécessaire pour des postes clefs comme le

rectorat. Il s'agit d'un moment d'arrêt qui permet aux gens de faire le point et aux membres du Comité de sélection de prendre le pouls de la communauté.

- Au sujet de la responsabilité des membres d'un Comité de sélection, il faut prévoir que les membres désignés le sont à titre individuel. En d'autres mots, les membres n'ont pas de commettants à qui elles ou ils doivent faire rapport.
- Au sujet des consultations publiques, plusieurs formules existent. Il appert que, dans certaines universités, il n'y a pas de consultations publiques. Dans d'autres universités, la candidate retenue ou le candidat retenu procède à la consultation publique. Il fait remarquer que la procédure retenue à l'Université de Moncton a fait en sorte que des candidates ou des candidats se sont désistés de divers concours. Il faut se rappeler que certaines candidates et certains candidats ne veulent pas rendre publique leur candidature de crainte de représailles éventuelles de leur employeur.

Commentaire sur la composition des comités

Les chercheurs de cadre indiquent qu'il n'y a pas de chiffre magique quant au nombre de membres d'un Comité. Il note qu'un comité composé de sept personnes permet habituellement une représentation adéquate et une bonne efficacité.

Commentaire sur les formulaires de confidentialité

Les chercheurs de cadre sont d'avis qu'il s'agit d'une bonne pratique que de demander aux membres d'un Comité de sélection de s'engager formellement dans un processus confidentiel. Ceci est une nouvelle tendance dans les universités canadiennes.

Commentaire sur le pouvoir du recteur et vice-chancelier

La *Politique de sélection des cadres* de l'Université de Moncton prévoit que le recteur et vice-chancelier préside plusieurs comités consultatifs de sélection et agit comme porte-parole du comité. De plus, le recteur et vice-chancelier possède un pouvoir en tant que premier dirigeant de l'Institution en vertu des Statuts et règlements. La difficulté de

distinguer ces rôles réside dans la possibilité que le Comité consultatif de sélection ait une recommandation et que le recteur en tant que recteur et vice-chancelier ait une opinion différente de celle du comité. Monsieur Kenniff note que le recteur et vice-chancelier devrait avoir, en vertu de sa fonction de premier dirigeant, un pouvoir de donner son opinion sur le choix des cadres supérieurs, mais que ce pouvoir doit être exercé avec beaucoup de prudence.

Messieurs Kenniff et Martel estiment que les comités consultatifs de sélection doivent pouvoir jouir d'un haut niveau de confidentialité. Bien que la communauté puisse être informée sur l'avancement des travaux à l'aide de fiches d'information, il demeure que, pour pouvoir recruter la meilleure personne pour le poste en question, la confidentialité des candidatures, des votes et des délibérations doit être protégée en tout temps.

4. Réunions du Comité de gouvernance

Le Comité de gouvernance s'est réuni à sept reprises pour discuter de la *Politique de sélection des cadres*. Les dates des réunions sont les suivantes :

- 24 août 2011
- 15 novembre 2011
- 1^{er} mai 2012
- 22 août 2012
- 14 novembre 2012
- 1^{er} février 2013
- 15 février 2013

5. Le Comité de gouvernance souhaite présenter les modifications proposées à la *Politique de sélection des cadres* au Sénat académique à titre d'information.

UNIVERSITÉ DE MONCTON

RÉVISION DE LA
POLITIQUE DE SÉLECTION DES CADRES

Dossier du Comité de gouvernance

Mars 2013

Edmundston Moncton Shippagan

TABLE DES MATIÈRES

Note	1
Préambule	2
1.0 Rectrice, recteur et vice-chancelier	4
2.0 Vice-rectrice, vice-recteur de campus	11
3.0 Vice-rectrice, vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines	19
4.0 Vice-rectrice, vice-recteur à l'enseignement et à la recherche	25
5.0 Vice-rectrice, vice-recteur aux affaires étudiantes et internationales	33
6.0 Secrétaire générale, secrétaire général	41
7.0 Vice-rectrice, vice-recteur adjoint à l'enseignement	47
8.0 Doyenne, doyen de faculté; doyenne, doyen des études; directrice, directeur d'école détachée; directrice, directeur réseau; directrice générale, directeur général de l'Éducation permanente; bibliothécaire en chef	54
9.0 Vice-doyen, vice-doyen	62
Durée des mandats	66
Annexe A	67

NOTE

Le Comité de gouvernance, à la demande du Conseil des gouverneurs, a procédé à une révision de la *Politique de sélection des cadres* en tenant compte des commentaires exprimés lors de la consultation. Les changements sont insérés dans le texte en caractère gras.

POLITIQUE DE SÉLECTION DES CADRES

Version actuelle	Version proposée
<p>Préambule</p> <p>Selon le paragraphe 6(5) de la Loi sur l'Université de Moncton, les cadres comprennent la rectrice ou le recteur et vice-chancelier, les vice-rectrices ou vice-recteurs et tous les employés supérieurs qui relèvent directement d'elles ou d'eux, la secrétaire générale ou le secrétaire général, la directrice générale ou le directeur général des relations universitaires, les doyennes ou les doyens, les directrices et directeurs d'écoles, les vice-doyennes et vice-doyens ou les personnes occupant des postes équivalents et tous les autres employés supérieurs ainsi désignés par le Conseil des gouverneurs.</p>	<p>Préambule</p> <p>La Politique de sélection des cadres renferme la procédure de sélection pour les principaux cadres à l'Université de Moncton. Les cadres comprennent la rectrice ou le recteur et vice-chancelier, les vice-rectrices ou les vice-recteurs et tous les employés supérieurs qui relèvent directement d'elles ou d'eux, la secrétaire générale ou le secrétaire général, la directrice générale ou le directeur général des relations universitaires, les doyennes ou les doyens, les directrices et directeurs d'écoles, les vice-doyennes et les vice-doyens ou les personnes occupant des postes équivalents et tous les autres employés supérieurs ainsi désignés par le Conseil des gouverneurs.</p> <p>Le Conseil des gouverneurs nomme la présidente ou le président, les membres du Comité exécutif, la chancelière ou le chancelier, la rectrice ou le recteur et vice-chancelier, les vice-rectrices ou les vice-recteurs et, sur la recommandation du Comité exécutif, les autres dirigeants et le personnel de l'Université, ceci conformément à la <i>Loi sur l'Université de Moncton</i>.</p> <p>De temps à autre, pour combler des besoins de gestion, l'Université peut créer des postes qui ne sont pas inclus dans la Politique. La création de ces postes doit recevoir l'assentiment du Conseil des gouverneurs et la procédure de sélection doit se rapprocher, le plus possible, de ce qui est prévu dans la présente politique.</p> <p>La présente Politique renferme la procédure de sélection pour les principaux cadres à l'Université de Moncton. De temps à autre, pour combler des besoins de gestion, l'Université peut créer des postes qui ne sont pas inclus dans la Politique. La création de ces postes reçoit l'assentiment du Conseil des gouverneurs et la procédure de sélection doit se rapprocher, le plus possible, de ce qui est prévu dans la présente politique.</p>

Étant donné les défis que pose l'administration d'une université et la nécessité de se doter d'un leadership solide, il est essentiel que l'Université de Moncton choisisse des cadres de très haut calibre. Dans la sélection des cadres supérieurs, il s'agit d'atteindre un juste équilibre entre les opinions exprimées par les instances de la communauté universitaire, l'évaluation approfondie de l'expérience professionnelle et des qualités personnelles des candidates et des candidats retenus, le respect de l'équité en matière d'emploi et l'assurance d'une imputabilité au sein de la structure de gouvernance. Il faut refléter ces facteurs dans la composition du Comité consultatif de sélection, dans l'envergure des consultations, le cas échéant, concernant les besoins du poste à pourvoir, dans les procédures suivies par le Comité consultatif de sélection et dans l'élaboration des conditions de la nomination elle-même.

Dans tous les cas, il est entendu qu'il appartient exclusivement au Conseil des gouverneurs de procéder à une nomination. La rectrice ou le recteur et vice-chancelier, quant à elle ou lui, conserve le droit de faire une ou des recommandations au Conseil des gouverneurs. Il est toutefois important que les décisions de nomination tiennent compte de la consultation auprès des instances sollicitées en vertu de la Politique afin de rendre plus probable que la meilleure candidate ou le meilleur candidat soit choisi et que la personne nommée assume son rôle dans un climat de bonne volonté et de collaboration. Le présent document fournit des principes directeurs afin d'assurer que l'Université obtienne de tels résultats positifs.

Les comités consultatifs de sélection doivent tenir compte de toutes les lois, règlements et politiques connexes à la présente Politique, notamment la *Loi sur l'Université de Moncton*, les Statuts et règlements de l'Université de Moncton, la *Politique d'équité en matière d'emploi* et la *Politique de gestion des ressources humaines*.

1.0 RECTRICE, RECTEUR ET VICE-CHANCELLIER

	Version actuelle	Version proposée
1.1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES		
.01 Durée du mandat	<p>La durée du mandat est de cinq ans, renouvelable pour une durée maximale de cinq ans. Tous les mandats subséquents seront d'une durée maximale de cinq ans et seront assujettis à la procédure régulière.</p> <p>Une évaluation annuelle de performance est effectuée par le Comité exécutif qui en informe le Conseil des gouverneurs. Celle-ci est documentée par écrit et versée au dossier officiel.</p>	<p>La durée du mandat est de cinq ans, renouvelable pour une durée de cinq ans conformément à la procédure de renouvellement prévue au point 1.82. Tous les mandats subséquents seront d'une durée maximale de cinq ans et seront assujettis à la procédure régulière prévue au point 1.81 de la Politique.</p> <p>Une évaluation annuelle de performance est effectuée par le Comité exécutif qui en informe le Conseil des gouverneurs. Celle-ci est documentée par écrit et versée au dossier officiel.</p>
.02 Rémunération et conditions d'embauche	<p>Toutes les questions de rémunération et les conditions d'embauche doivent être réglées avec le Comité de finance avant qu'une recommandation ne soit soumise au Conseil des gouverneurs. Les membres du Comité consultatif de sélection doivent respecter les politiques d'embauche de l'Université de Moncton.</p> <p>Dans le texte, « le Comité » signifie le Comité consultatif de sélection.</p>	<p>Toutes les questions de rémunération et les conditions d'embauche doivent être réglées avec le Comité de finance avant qu'une ou des recommandations ne soient soumises au Conseil des gouverneurs. Les membres du Comité consultatif de sélection doivent respecter les politiques d'embauche de l'Université de Moncton.</p> <p>Dans le texte, « le Comité » signifie le Comité consultatif de sélection.</p>
1.2 MANDAT DU COMITÉ CONSULTATIF DE SÉLECTION		
	<p>Trouver des candidats ou candidats au poste de rectrice ou de vice-chancelier et en faire la recommandation aux autorités compétentes de l'Université.</p>	<p>Trouver des candidates ou des candidats au poste de rectrice ou de recteur et vice-chancelier et en faire la ou les recommandations au Conseil des gouverneurs aux autorités compétentes de l'Université.</p>

<p>1.3 COMPOSITION DU COMITÉ</p> <p>Le Comité compte sept membres</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présidente ou président du Conseil, présidente ou président D'office • 3 membres du Conseil, dont une professeure ou un professeur Nommés par le CGV • 3 membres du Sénat, dont une étudiante ou un étudiant Nommés par le Sénat <p>Le Comité choisit son ou sa secrétaire à l'intérieur ou à l'extérieur du Comité. Dans le cas d'une ou d'un secrétaire choisi à l'extérieur du Comité, cette personne siège avec voix consultative.</p> <p>Les membres du Comité sont désignés par les instances respectives, mais dès leur nomination au sein du Comité, elles ou ils y siègent à titre individuel.</p> <p>Les membres du Comité s'engagent au sein du Comité en acceptant de remplir et de signer le formulaire de confidentialité (voir Annexe A de la Politique).</p>	<p>1.3 COMPOSITION DU COMITÉ</p> <p>Le Comité compte sept membres</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présidente ou président du Conseil, présidente ou président D'office • 3 membres du Conseil, dont une professeure ou un professeur Nommés par le CGV • 3 membres du Sénat, dont une étudiante ou un étudiant Nommés par le Sénat <p>Le Comité choisit son ou sa secrétaire à l'intérieur ou à l'extérieur du Comité. Dans le cas d'une ou d'un secrétaire choisi à l'extérieur du Comité, cette personne siège avec voix consultative.</p> <p>Les membres du Comité sont désignés par les instances respectives, mais dès leur nomination au sein du Comité, elles ou ils y siègent à titre individuel.</p> <p>Les membres du Comité s'engagent au sein du Comité en acceptant de remplir et de signer le formulaire de confidentialité (voir Annexe A de la Politique).</p> <p>1.4 ASSEMBLÉES DU COMITÉ</p> <p>Le Comité tient, sur convocation de la présidente ou du président, des réunions aussi souvent qu'il le juge nécessaire. Les réunions sont à huis clos et sous le sceau du secret.</p> <p>.01 Le Comité tient, sur convocation de la présidente ou du président, des réunions aussi souvent qu'il le juge nécessaire. Les réunions sont à huis clos et sous le sceau du secret.</p> <p>.02 Les avis de convocation sont donnés par le ou la secrétaire, au moins vingt-quatre heures avant l'assemblée. Ces avis sont donnés verbalement ou par écrit.</p> <p>.03 Les procès-verbaux sont préparés par la ou le secrétaire du Comité. Les procès-verbaux sont strictement confidentiels.</p>
---	--

1.5 QUORUM	1.5 QUORUM
Les deux tiers des membres. Les membres du Comité doivent se prononcer par vote secret sur le choix final ou, exceptionnellement, les choix finals.	Les deux tiers des membres. Les membres du Comité doivent se prononcer par vote secret sur le choix final ou, exceptionnellement, les choix finals.
1.6 REPRÉSENTATION ÉQUITABLE	1.6 REPRÉSENTATION ÉQUITABLE
La présidente ou le président du Comité consultatif de sélection invite les organismes qui déléguent des membres audit Comité à voir à la représentation équitable d'hommes et de femmes et des campus constitutantes .	La présidente ou le président du Comité consultatif de sélection invite les organismes qui déléguent des membres audit Comité à voir à la représentation équitable d'hommes et de femmes et des campus constitutantes .
1.7 DÉMARCHES DE LA CONSULTATION	1.7 DÉMARCHES DE LA CONSULTATION
Le Comité consultatif de sélection invite les organismes qui déléguent des membres audit Comité à voir à la représentation équitable d'hommes et de femmes et des constituantes.	Le Comité consultatif de sélection prend les moyens nécessaires pour éviter de gêner les candidates ou les candidats lors des consultations et procède selon les normes éthiques généralement admises.
1.8 PROCÉDURE	1.8 PROCÉDURE
.01 Dans ses démarches, le Comité tient compte des objectifs de l'Université, de la formation, de l'expérience et des qualités requises pour exercer les fonctions telles que décrites dans le profil de fonction de la rectrice ou du recteur et vice-chancelier (Statuts et règlements de l'Université de Moncton).	.01 Dans ses démarches, le Comité tient compte des objectifs de l'Université, de la formation, de l'expérience et des qualités requises pour exercer les fonctions telles que décrites dans le profil de fonction de la rectrice ou du recteur et vice-chancelier (Statuts et règlements de l'Université de Moncton).
.02 En cas de conflit d'intérêts pour quelque raison que ce soit, tout membre du Comité doit se retirer du Comité.	.02 En cas de conflit d'intérêts pour quelque raison que ce soit, tout membre du Comité doit se retirer du Comité. Tous les membres du Comité consultatif de sélection sont assujettis aux règles relatives aux conflits d'intérêts du Conseil des gouverneurs.
.03 La consultation auprès du Conseil des gouverneurs et du Sénat est la responsabilité de la présidente ou du président de l'organisme en cause.	.03 La consultation auprès du Conseil des gouverneurs et du Sénat est la responsabilité de la présidente ou du président ou du président académique est la responsabilité de la présidente ou du président de l'organisme visé, en cause.
.04 Le Comité peut adopter des règles de procédure pour la gouverne de ses délibérations et toutes autres mesures pour régir sa procédure d'assemblée.	.04 Le Comité peut adopter des règles de procédure pour la gouverne de ses délibérations et toutes autres mesures pour régir sa procédure d'assemblée.

1.81 Procédure régulière	1.81 Procédure régulière
<p>Elle s'applique pour tous les mandats, sauf pour le deuxième mandat alors que la procédure de renouvellement est utilisée (1.82).</p> <p>.01 Au moins quinze mois avant la fin du mandat, la présidente ou le président du Conseil des gouverneurs voit à la formation du Comité consultatif de sélection de la rectrice ou du recteur et vice-chancelier.</p> <p>.02 Le Comité définit et publie les critères de sélection se rapportant au poste.</p> <p>.03 La présidente ou le président du Comité fait annoncer le poste à l'intérieur et à l'externe.</p> <p>.04 Tout en respectant la procédure de sélection, le Comité, par son président ou sa présidente, peut solliciter des candidatures.</p> <p>.05 Le Comité dresse la liste des candidates et candidats. Il rencontre en entrevue les candidates et les candidats retenus.</p> <p>.06 Les candidates et les candidats retenus se rendent dans chaque constituante.</p> <p>.07 Le Comité fixe ses modalités de consultation.</p>	<p>La procédure régulière s'applique pour tous les mandats, sauf pour le deuxième mandat. La procédure de renouvellement est utilisée pour le deuxième mandat (4-82).</p> <p>.01 Au moins quinze mois avant la fin du mandat, la présidente ou le président du Conseil des gouverneurs voit à la formation du Comité consultatif de sélection de la rectrice ou du recteur et vice-chancelier.</p> <p>.02 Le Comité sollicite des suggestions de la communauté universitaire sur le profil recherché, définit les exigences se rapportant au poste et les publie en termes de sélection se rapportant au poste.</p> <p>.03 La présidente ou le président du Comité fait annoncer le poste à l'intérieur et à l'externe.</p> <p>.04 Tout en respectant la procédure de sélection, le Comité, par son président ou sa présidente, peut solliciter des candidatures.</p> <p>.05 Le Comité dresse la liste des candidates et candidats. Il rencontre en entrevue les candidates et les candidats retenus.</p> <p>.06 Les candidates et les candidats retenus se rendent dans chaque campus constitutante.</p> <p>.07 Le Comité fixe ses modalités de consultation.</p>

.08	Le Comité effectue les consultations verbales ou écrites appropriées auprès des instances suivantes :	.08	Le Comité effectue les consultations verbales ou écrites appropriées auprès des instances suivantes :
	<ul style="list-style-type: none"> • le Sénat académique; • les syndicats représentant les professeures et les professeurs; • les syndicats représentant les autres employées et employés; • les associations générales d'étudiantes et d'étudiants; • les associations des anciennes, anciens, amies et amis; • les cadres relevant directement de la rectrice ou du recteur et vice-chancelier; • toutes autres consultations pertinentes, à la discréction du Comité. 		<ul style="list-style-type: none"> • le Sénat académique; • les syndicats représentant les professeures et les professeurs; • les syndicats représentant les autres employées et employés; • les associations générales d'étudiantes et d'étudiants; • les associations des anciennes, anciens, amies et amis; • les cadres relevant directement de la rectrice ou du recteur et vice-chancelier; • toutes autres consultations pertinentes, à la discréction du Comité.
.09	Le Comité peut faire appel à une expertise professionnelle externe. Voir 1.1 (04)	.09	Le Comité peut faire appel à une expertise professionnelle externe. Voir 1.1 (04)
.10	Après avoir pris connaissance des résultats des consultations, le Comité fait sa ou ses recommandation(s). La présidente ou le président soumet par écrit le rapport et les recommandations du Comité au Conseil des gouverneurs.	.09	Après avoir pris connaissance des résultats des consultations auprès de la communauté universitaire, le Comité fait sa ou ses recommandations préliminaires. Cette recommandation préliminaire ou ces recommandations préliminaires sont acheminées au Comité d'équité en matière d'emploi.
.10		.10	La présidente ou le président du Comité consultatif de sélection prépare et soumet par écrit le Rapport d'équité en matière d'emploi à la présidente ou au président du Comité d'équité en matière d'emploi conformément à la Politique d'équité en matière d'emploi.
.11		.11	Après avoir reçu l'avis du Comité d'équité en matière d'emploi, le Comité consultatif de sélection fait sa ou ses recommandations finales, par écrit, au Conseil des gouverneurs.

<p>.12 Le rapport final du Comité consultatif de sélection est préparé par la ou le secrétaire du Comité, est adopté par le Comité consultatif de sélection, et est déposé au Conseil des gouverneurs. Le rapport final est écrit et il est composé des rubriques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Date de création du Comité consultatif de sélection et membres du Comité b) Renseignements généraux sur la chercheuse ou le chercheur de cadre, le cas échéant c) Sommaire des réunions du Comité de sélection d) Renseignements sur le profil recherché e) Renseignements sur l'affichage du poste f) Entrevues (nombre, date, endroit) g) Consultations h) Évaluations des références i) Recommandation(s) préliminaire(s) du Comité consultatif de sélection j) Rapport d'équité en matière d'emploi k) Recommandation(s) finale(s) l) Communications diverses pendant le concours (site Web, couverture médiatique, fiche d'information) 	<p>.13 Conformément à l'article 6(4) et sous réserve de l'article 9 de la <i>Loi sur l'Université de Moncton</i>, le Conseil des gouverneurs nomme la rectrice ou le recteur et vice-chancelier « par voie de résolution adoptée par au moins les deux tiers des membres présents à une réunion spéciale ou générale, pour laquelle préavis d'au moins quinze jours a été donné, indiquant l'intention de considérer une telle résolution ».</p>
<p>1.82 Procédure de renouvellement</p> <p>Elle s'applique lors du deuxième mandat seulement.</p> <p>.01 Au moins quinze mois avant la fin de son premier mandat, la rectrice ou le recteur et vice-chancelier en poste doit indiquer, par écrit, à la présidente ou au président du Conseil des gouverneurs son intention de solliciter un renouvellement de mandat.</p>	<p>1.82 Procédure de renouvellement</p> <p>La procédure de renouvellement s'applique lors du deuxième mandat seulement.</p> <p>.01 Au moins quinze mois avant la fin de son premier mandat, la rectrice ou le recteur et vice-chancelier en poste doit indiquer, par écrit, à la présidente ou au président du Conseil des gouverneurs son intention de solliciter un renouvellement de mandat.</p>

.02	Le Comité dispose de trois mois, à compter de la date de sa formation, pour réaliser la procédure de renouvellement.	.02	Le Comité dispose de trois mois, à compter de la date de sa formation, pour réaliser la procédure de renouvellement.
.03	Une fois formé, le Comité procède à une consultation auprès des mêmes instances que pour la procédure régulière, c'est-à-dire :	.03	Une fois formé, le Comité procède à une consultation écrite auprès des mêmes instances que pour la procédure régulière, c'est-à-dire :
	<ul style="list-style-type: none"> • le Sénat académique; • les syndicats représentant les professeures et les professeurs; • les syndicats représentant les autres employées et employés; • les associations générales d'étudiantes et d'étudiants; • les associations des anciennes, anciens, amies et amis; • les cadres relevant directement de la rectrice ou du recteur et vice-chancelier; • toutes autres consultations pertinentes, à la discrédition du Comité. 		<ul style="list-style-type: none"> • le Sénat académique; • les syndicats représentant les professeures et les professeurs; • les syndicats représentant les autres employées et employés; • les associations générales d'étudiantes et d'étudiants; • les associations des anciennes, anciens, amies et amis; • les cadres relevant directement de la rectrice ou du recteur et vice-chancelier; • toutes autres consultations pertinentes, à la discrédition du Comité.
.04	Cette consultation est faite par écrit.	.04	Cette consultation est faite par écrit.
.05	Après avoir pris connaissance des résultats de la consultation, le Comité rencontre en entrevue la rectrice ou le recteur et vice-chancelier en poste et l'informe des résultats.	.04	Après avoir pris connaissance des résultats de la consultation, le Comité rencontre en entrevue la rectrice ou le recteur et vice-chancelier en poste et l'informe des résultats.
.06	Le Comité, après examen des résultats de la consultation, recommande au Conseil des gouverneurs soit le renouvellement du mandat, soit l'appel des candidatures. Dans ce dernier cas, la procédure régulière, décrite ci-dessus en 1.81, s'applique.	.05	Le Comité, après examen des résultats de la consultation, recommande au Conseil des gouverneurs soit le renouvellement du mandat, soit l'appel des candidatures. Dans ce dernier cas, la procédure régulière, décrite ci-dessus en 1.81, s'applique.
.07	Conformément à l'article 6(4) et sous réserve de l'article 9 de la Charte, le Conseil des gouverneurs nomme la rectrice ou le recteur et vice-chancelier « par voie de résolution adoptée par au moins les deux tiers des membres présents à une réunion spéciale ou générale, pour laquelle préavis d'au moins quinze jours a été donné, indiquant l'intention de considérer une telle résolution ».	.06	Conformément à l'article 6(4) et sous réserve de l'article 9 de la <i>Loi sur l'Université de Moncton</i> , le Conseil des gouverneurs nomme la rectrice ou le recteur et vice-chancelier « par voie de résolution adoptée par au moins les deux tiers des membres présents à une réunion spéciale ou générale, pour laquelle préavis d'au moins quinze jours a été donné, indiquant l'intention de considérer une telle résolution ».
	(CGV-940611) (CGV-940924) (CGV-021130) (CGV-051203)		(CGV-940611) (CGV-940924) (CGV-021130) (CGV-051203)

Version actuelle	Version proposée
<p>2.1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES</p> <p>.01 Durée du mandat</p> <p>La durée du mandat est de cinq ans, renouvelable pour une durée maximale de cinq ans. Tous les mandats subséquents seront d'une durée maximale de cinq ans et seront assujettis à la procédure régulière.</p>	<p>2.1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES</p> <p>.01 Durée du mandat</p> <p>La durée du mandat est de cinq ans, renouvelable pour une durée maximale de cinq ans conformément à la procédure de renouvellement prévue au point 2.82. Tous les mandats subséquents seront d'une durée maximale de cinq ans et seront assujettis à la procédure régulière prévue au point 2.81 de la Politique.</p> <p>Une évaluation annuelle de performance est effectuée par la rectrice ou le recteur et vice-chancelier. Celle-ci est documentée par écrit et versée au dossier officiel. La rectrice ou le recteur et vice-chancelier informe le Conseil des gouverneurs des résultats de cette évaluation lors du processus de renouvellement.</p> <p>.02 Rémunération et conditions d'embauche</p> <p>Toutes les questions de rémunération et les conditions d'embauche doivent être réglées avec le Comité de finance avant qu'une ou des recommandations ne soient soumises au Conseil des gouverneurs. Les membres du Comité consultatif de sélection doivent respecter les politiques d'embauche de l'Université de Moncton.</p> <p>.03 Dans le texte, « le Comité » signifie le Comité consultatif de sélection.</p> <p>.04 Le Comité peut faire appel à une expertise professionnelle externe.</p>

<p>2.2 MANDAT DU COMITÉ CONSULTATIF DE SÉLECTION</p> <p>Trouver des candidates ou des candidats au poste de vice-rectrice ou de vice-recteur de constituante et en faire la recommandation aux autorités compétentes de l'Université.</p>	<p>2.2 MANDAT DU COMITÉ CONSULTATIF DE SÉLECTION</p> <p>Trouver des candidates ou des candidats au poste de vice-rectrice ou de vice-recteur de campus constitutante et en faire la ou les recommandations au Conseil des gouverneurs aux autorités compétentes de l'Université.</p>
<p>2.3 COMPOSITION DU COMITÉ</p> <p>Le Comité compte sept membres</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rectrice ou recteur et vice-chancelier, présidente ou président D'office Nommé par la rectrice ou le recteur 1 pair au poste, provenant de l'intérieur ou de l'extérieur et vice-chancelier après consultation des cadres supérieurs • une ou un cadre relevant de la vice-rectrice ou du vice-recteur Nommé par lesdits cadres Nommé par l'Association des professeures et professeurs du campus visé • une étudiante ou un étudiant du campus visé Nommé par l'association des étudiantes et étudiants • une ou un membre du personnel non-enseignant du campus visé Nommé par lesdits membres • une gouverneure ou un gouverneur de la région visée, non à l'emploi de l'Université Nommé par le CEX <p>Le Comité choisit son ou sa secrétaire à l'intérieur ou à l'extérieur du Comité. Dans le cas d'une ou d'un secrétaire choisi à l'extérieur du Comité, cette personne siège avec voix consultative.</p> <p>2.3 COMPOSITION DU COMITÉ</p> <p>Le Comité compte sept membres</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rectrice ou recteur et vice-chancelier, présidente ou président D'office Nommé par la rectrice ou le recteur 1 pair au poste, provenant de l'intérieur ou de l'externe et vice-chancelier après consultation des cadres supérieurs • une ou un cadre relevant de la vice-rectrice ou du vice-recteur Nommé par lesdits cadres Nommé par l'Association des professeures et professeurs du campus visé • une étudiante ou un étudiant du campus visé Nommé par l'association des étudiantes et étudiants • une ou un membre du personnel non-enseignant du campus visé Nommé par lesdits membres • une gouverneure ou un gouverneur de la région visée, non à l'emploi de l'Université Nommé par le CEX <p>Le Comité choisit son ou sa secrétaire à l'intérieur ou à l'extérieur du Comité. Dans le cas d'une ou d'un secrétaire choisi à l'extérieur du Comité, cette personne siège avec voix consultative.</p> <p>Les membres du Comité sont désignés par les instances respectives, mais dès leur nomination au sein du Comité, elles ou ils y siègent à titre individuel.</p> <p>Les membres du Comité s'engagent au sein du Comité en acceptant de remplir et de signer le formulaire de confidentialité (voir Annexe A de la Politique).</p>	

2.4 ASSEMBLÉES DU COMITÉ	2.4 ASSEMBLÉES DU COMITÉ
Le Comité tient, sur convocation de la présidente ou du président, des réunions aussi souvent qu'il le juge nécessaire. Les avis de convocation sont donnés par le ou la secrétaire, au moins vingt-quatre heures avant l'assemblée. Ces avis peuvent être donnés verbalement ou par écrit.	<p>.01 Le Comité tient, sur convocation de la présidente ou du président, des réunions aussi souvent qu'il le juge nécessaire. Les réunions sont à huis clos et sous le sceau du secret.</p> <p>.02 Les avis de convocation sont donnés par le ou la secrétaire, au moins vingt-quatre heures avant l'assemblée. Ces avis sont donnés verbalement ou par écrit.</p> <p>.03 Les procès-verbaux sont préparés par la ou le secrétaire du Comité. Les procès-verbaux sont strictement confidentiels.</p>
2.5 QUORUM	2.5 QUORUM
Les deux tiers des membres. Les membres du Comité doivent se prononcer par vote secret sur le choix final ou, exceptionnellement, les choix finals.	Les deux tiers des membres. Les membres du Comité doivent se prononcer par vote secret sur le choix final ou, exceptionnellement, les choix finals.
2.6 PRÉSENTATION ÉQUITABLE	2.6 PRÉSENTATION ÉQUITABLE
La présidente ou le président du Comité consultatif de sélection invite les organismes qui déléguent des membres audit Comité à voir à la représentation équitable d'hommes et de femmes.	La présidente ou le président du Comité consultatif de sélection invite les organismes qui déléguent des membres audit Comité à voir à la représentation équitable d'hommes et de femmes.
2.7 DÉMARCHES DE LA CONSULTATION	2.7 DÉMARCHES DE LA CONSULTATION
Le Comité consultatif de sélection prend les moyens nécessaires pour éviter de gêner les candidats et les candidats lors des consultations et procède selon les normes éthiques généralement admises.	Le Comité consultatif de sélection prend les moyens nécessaires pour éviter de gêner les candidats et les candidats lors des consultations et procède selon les normes éthiques généralement admises.

2.8 PROCÉDURE	2.8 PROCÉDURE
<p>.01 Dans ses démarches, le Comité tient compte des objectifs de l'Université, de la formation, de l'expérience et des qualités requises pour exercer les fonctions telles que décrites dans le profil de fonction de la vice-rectrice ou du vice-recteur de campus constituante (Statuts et règlements de l'Université de Moncton).</p> <p>.02 En cas de conflit d'intérêts pour quelque raison que ce soit, tout membre du Comité doit se retirer du Comité.</p> <p>.03 Le Comité peut adopter des règles de procédure pour la gouverne de ses délibérations et toutes autres mesures pour régir sa procédure d'assemblée.</p>	<p>.01 Dans ses démarches, le Comité tient compte des objectifs de l'Université, de la formation, de l'expérience et des qualités requises pour exercer les fonctions telles que décrites dans le profil de fonction de la vice-rectrice ou du vice-recteur de campus constituante (Statuts et règlements de l'Université de Moncton).</p> <p>.02 En cas de conflit d'intérêts pour quelque raison que ce soit, tout membre du Comité doit se retirer du Comité. Tous les membres du Comité consultatif de sélection sont assujettis aux règles relatives aux conflits d'intérêts du Conseil des gouverneurs.</p> <p>.03 Le Comité peut adopter des règles de procédure pour la gouverne de ses délibérations et toutes autres mesures pour régir sa procédure d'assemblée.</p>
2.81 Procédure régulière	<p>Elle La procédure régulière s'applique pour tous les mandats, sauf pour le deuxième mandat, alors que La procédure de renouvellement est utilisée pour le deuxième mandat. (2.82):</p> <p>.01 Au moins neuf mois avant la fin du mandat, la rectrice ou le recteur et vice-chancelier voit à la formation du Comité consultatif de sélection de la vice-rectrice ou du vice-recteur de campus constituante.</p> <p>.02 La rectrice ou le recteur et vice-chancelier fait annoncer le poste.</p> <p>.03 Le Comité définit et publie les critères de sélection se rapportant au poste.</p> <p>.04 Tout en respectant la procédure de sélection, le Comité, par son président ou sa présidente, peut solliciter des candidatures.</p> <p>Elle La procédure régulière s'applique pour tous les mandats, sauf pour le deuxième mandat, alors que La procédure de renouvellement est utilisée pour le deuxième mandat. (2.82):</p> <p>.01 Au moins neuf mois avant la fin du mandat, la rectrice ou le recteur et vice-chancelier voit à la formation du Comité consultatif de sélection de la vice-rectrice ou du vice-recteur de campus constituante.</p> <p>.02 Le Comité sollicite des suggestions de la communauté universitaire sur le profil recherché, définit les exigences se rapportant au poste et les publie. les entières de sélection se rapportant au poste.</p> <p>.03 La rectrice ou le recteur et vice-chancelier fait annoncer le poste à l'interne et à l'externe.</p> <p>.04 Tout en respectant la procédure de sélection, le Comité, par son président ou sa présidente, peut solliciter des candidatures.</p>

.05	Le Comité dresse la liste des candidates et des candidats. Il rencontre en entrevue les candidates et les candidats retenus.	.05	Le Comité dresse la liste des candidates et des candidats. Il rencontre en entrevue les candidates et les candidats retenus.
.06	Le Comité fixe ses modalités de consultation.	.06	Le Comité fixe ses modalités de consultation.
.07	Le Comité effectue les consultations verbales ou écrites appropriées auprès des instances suivantes :	.07	Le Comité effectue les consultations verbales ou écrites appropriées auprès des instances suivantes :
	<ul style="list-style-type: none"> • le syndicat représentant les professeures et les professeurs de la constituante en cause; • les syndicats représentant les autres employées et employés de la constituante en cause; • l'association générale des étudiantes et des étudiants de la constituante en cause; • l'association des anciennes, anciens, amies et amis de la constituante en cause; • les cadres relevant directement de la vice-rectrice ou du vice-recteur; • toutes autres consultations pertinentes, à la discrédition du Comité. 		<ul style="list-style-type: none"> • le syndicat représentant les professeures et les professeurs du campus visé de la constituante en cause; • les syndicats représentant les autres employées et employés du campus visé de la constituante en cause; • l'association générale des étudiantes et des étudiants du campus visé de la constituante en cause; • l'association des anciennes, anciens, amies et amis du campus visé de la constituante en cause; • les cadres relevant directement de la vice-rectrice ou du vice-recteur; • toutes autres consultations pertinentes, à la discrédition du Comité.
.08	Le Comité peut faire appel à une expertise professionnelle externe. Voir 2.1 (f:04)	.08	Le Comité peut faire appel à une expertise professionnelle externe. Voir 2.1 (f:04)
.09	Après avoir pris connaissance des résultats des consultations, le Comité fait sa ou ses recommandation(s). La rectrice ou le recteur et vice-chancelier soumet par écrit le rapport et les recommandations du Comité au Conseil des gouverneurs.	.08	Après avoir pris connaissance des résultats des consultations, le Comité fait sa ou ses recommandations préliminaires. Cette recommandation préliminaire ou ces recommandations préliminaires sont acheminées au Comité d'équité en matière d'emploi. La rectrice ou le recteur et vice-chancelier soumet par écrit le rapport et les recommandations du Comité au Conseil des gouverneurs.
.10		.09	La présidente ou le président du Comité consultatif de sélection prépare et soumet par écrit le Rapport d'équité en matière d'emploi à la présidente ou au président du Comité d'équité en matière d'emploi conformément à la Politique d'équité en matière d'emploi.
		.10	Après avoir reçu l'avis du Comité d'équité en matière d'emploi, le Comité consultatif de sélection fait sa ou ses recommandations finales, par écrit, au Conseil des gouverneurs.

- .11 La présidente ou le président du Comité consultatif de sélection prépare et soumet par écrit le Rapport d'équité en matière d'emploi à la présidente ou au président du Comité d'équité en matière d'emploi conformément à la Politique d'équité en matière d'emploi.
- .12 Après avoir reçu l'avis du Comité d'équité en matière d'emploi, le Comité consultatif de sélection fait sa ou ses recommandations finales, par écrit, au Conseil des gouverneurs.
- .13 Le rapport final du Comité consultatif de sélection est préparé par la ou le secrétaire du Comité, est adopté par le Comité consultatif de sélection, et est déposé au Conseil des gouverneurs. Le rapport final est écrit et il est composé des rubriques suivantes :
- a) Date de création du Comité consultatif de sélection et membres du Comité
 - b) Renseignements généraux sur la chercheuse ou le chercheur de cadre, le cas échéant
 - c) Sommaire des réunions du Comité de sélection
 - d) Renseignements sur le profil recherché
 - e) Renseignements sur l'affichage du poste
 - f) Entrevues (nombre, date, endroit)
 - g) Consultations
 - h) Évaluations des références
 - i) Recommandation(s) préliminaire(s) du Comité consultatif de sélection
 - j) Rapport d'équité en matière d'emploi
 - k) Recommandation(s) finale(s)
 - l) Communications diverses pendant le concours (site Web, couverture médiatique, fiche d'information)
- 14** Dans le cas où la présidente ou le président du Comité consultatif de sélection n'est pas d'accord avec la ou les recommandations finales du Comité, elle ou il peut déposer au Conseil des gouverneurs, par écrit, un rapport portant sur la ou les recommandations finales du Comité. Dans ce cas, le rapport final du Comité consultatif de sélection doit être déposé au Conseil des gouverneurs par le Comité.

<p>.10 Conformément à l'article 6(4) et sous réserve de l'article 9 de la Charte de l'Université de Moncton, le Conseil des gouverneurs nomme la vice-rectrice ou le vice-recteur « par voie de résolution adoptée par au moins les deux tiers des membres présents à une réunion spéciale ou générale, pour laquelle préavis d'au moins quinze jours a été donné, indiquant l'intention de considérer une telle résolution ».</p>	<p>15 Conformément à l'article 6(4) et sous réserve de l'article 9 de la Charte de <i>Loi sur l'Université de Moncton</i>, le Conseil des gouverneurs nomme la vice-rectrice ou le vice-recteur « par voie de résolution adoptée par au moins les deux tiers des membres présents à une réunion spéciale ou générale, pour laquelle préavis d'au moins quinze jours a été donné, indiquant l'intention de considérer une telle résolution ».</p>
<p>2.82 Procédure de renouvellement</p> <p>Elle s'applique lors du deuxième mandat seulement.</p> <p>.01 Au moins neuf mois avant la fin de son premier mandat, la vice-rectrice ou le vice-recteur en poste doit indiquer, par écrit, à la rectrice ou au recteur et vice-chancelier son intention de solliciter un renouvellement de mandat.</p> <p>.02 Le Comité dispose de trois mois, à compter de la date de sa formation, pour réaliser la procédure de renouvellement.</p> <p>.03 Une fois formé, le Comité procède à une consultation écrite auprès des mêmes instances que pour la procédure régulière, c'est-à-dire :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le syndicat représentant les professeures et les professeurs de la constituante en cause; • les syndicats représentant les autres employées et employés de la constituante en cause; • l'association générale des étudiantes et des étudiants de la constituante en cause; • l'association des anciennes, anciens, amies et amis du campus visé de la constituante en cause; • les cadres relevant directement de la vice-rectrice ou du vice-recteur; • toutes autres consultations pertinentes, à la discrétion du Comité. 	<p>2.82 Procédure de renouvellement</p> <p>Elle La procédure de renouvellement s'applique lors du deuxième mandat seulement.</p> <p>.01 Au moins neuf mois avant la fin de son premier mandat, la vice-rectrice ou le vice-recteur en poste doit indiquer, par écrit, à la rectrice ou au recteur et vice-chancelier son intention de solliciter un renouvellement de mandat.</p> <p>.02 Le Comité dispose de trois mois, à compter de la date de sa formation, pour réaliser la procédure de renouvellement.</p> <p>.03 Une fois formé, le Comité procède à une consultation écrite auprès des mêmes instances que pour la procédure régulière, c'est-à-dire :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le syndicat représentant les professeures et les professeurs du campus visé de la constituante en cause; • les syndicats représentant les autres employées et employés du campus visé de la constituante en cause; • l'association générale des étudiantes et des étudiants du campus visé de la constituante en cause; • l'association des anciennes, anciens, amies et amis du campus visé de la constituante en cause; • les cadres relevant directement de la vice-rectrice ou du vice-recteur; • toutes autres consultations pertinentes, à la discrétion du Comité.

.04	Cette consultation est faite par écrit.	.04 Gette consultation est faite par écrit.
.05	Après avoir pris connaissance des résultats de la consultation, le Comité rencontre en entrevue la vice-rectrice ou le vice-recteur en poste et l'informe des résultats.	.04 Après avoir pris connaissance des résultats de la consultation, le Comité rencontre en entrevue la vice-rectrice ou le vice-recteur en poste et l'informe des résultats.
.06	Le Comité, après examen des résultats de la consultation, recommande au Conseil des gouverneurs soit le renouvellement du mandat, soit l'appel des candidatures. Dans ce dernier cas, la procédure régulière, décrite ci-dessus en 2.81, s'applique.	.05 Le Comité, après examen des résultats de la consultation, recommande au Conseil des gouverneurs soit le renouvellement du mandat, soit l'appel des candidatures. Dans ce dernier cas, la procédure régulière, décrite ci-dessus en 2.81, s'applique.
.07	Conformément à l'article 6(4) et sous réserve de l'article 9 de la Charte, le Conseil des gouverneurs nomme la vice-rectrice ou le vice-recteur « par voie de résolution adoptée par au moins les deux tiers des membres présents à une réunion spéciale ou générale, pour laquelle préavis d'au moins quinze jours a été donné, indiquant l'intention de considérer une telle résolution ». (CGV-940924) (CGV-021130) (CGV-051203)	.06 Conformément à l'article 6(4) et sous réserve de l'article 9 de la <i>Loi sur l'Université de Moncton Ghârté</i> , le Conseil des gouverneurs nomme la vice-rectrice ou le vice-recteur « par voie de résolution adoptée par au moins les deux tiers des membres présents à une réunion spéciale ou générale, pour laquelle préavis d'au moins quinze jours a été donné, indiquant l'intention de considérer une telle résolution ». (CGV-940924) (CGV-051203)

	Version actuelle	Version proposée
3.1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES		
.01 Durée du mandat	<p>La durée du mandat est indéterminée.</p> <p>Une évaluation annuelle de performance est effectuée par la rectrice ou le recteur et vice-chancelier. Celle-ci est documentée par écrit et versée au dossier officiel. La rectrice ou le recteur et vice-chancelier informe le Conseil des gouverneurs des résultats de cette évaluation.</p>	<p>.01 Durée du mandat</p> <p>La durée du mandat est indéterminée.</p> <p>Une évaluation annuelle de performance est effectuée par la rectrice ou le recteur et vice-chancelier. Celle-ci est documentée par écrit et versée au dossier officiel. La rectrice ou le recteur et vice-chancelier informe le Conseil des gouverneurs des résultats de cette évaluation lors de la procédure de renouvellement.</p>
3.2 MANDAT DU COMITÉ CONSULTATIF DE SÉLECTION		
		<p>Trouver des candidates ou des candidats au poste de vice-rectrice ou de vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines et en faire la recommandation aux autorités compétentes de l'Université.</p>

3.3 COMPOSITION DU COMITÉ	Le Comité compte sept membres	3.3 COMPOSITION DU COMITÉ
<ul style="list-style-type: none"> • Rectrice ou recteur et vice-chancelier, présidente ou président D'office • 1 pair au poste, provenant de l'intérieur ou de l'externe Nommé par la rectrice ou le recteur et vice-chancelier après consultation des cadres supérieurs • 1 cadre relevant directement du VRER Nommé par lesdits cadres • 1 cadre relevant directement du VRARH Nommé par lesdits cadres • 3 membres(*) une professeure ou un professeur une étudiante ou un étudiant une ou un membre du personnel non enseignant <p>(*) Parmi les suggestions soumises par les associations des professeures et professeurs, les associations étudiantes et le personnel non enseignant des trois campus constitutantes.</p> <p>Le Comité choisit son ou sa secrétaire à l'intérieur ou à l'extérieur du Comité. Dans le cas d'une ou d'un secrétaire choisi à l'extérieur du Comité, cette personne siège avec voix consultative.</p>	<p>Le Comité compte sept membres</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rectrice ou recteur et vice-chancelier, présidente ou président D'office • 1 pair au poste, provenant de l'intérieur ou de l'externe Nommé par la rectrice ou le recteur et vice-chancelier après consultation des cadres supérieurs • 1 cadre relevant directement du VRER Nommé par lesdits cadres • 1 cadre relevant directement du VRARH Nommé par lesdits cadres • 3 membres(*) une professeure ou un professeur une étudiante ou un étudiant une ou un membre du personnel non enseignant <p>(*) Parmi les suggestions soumises par les associations des professeures et professeurs, les associations étudiantes et le personnel non enseignant des trois campus constitutantes.</p> <p>Le Comité choisit son ou sa secrétaire à l'intérieur ou à l'extérieur du Comité. Dans le cas d'une ou d'un secrétaire choisi à l'extérieur du Comité, cette personne siège avec voix consultative.</p> <p>Les membres du Comité sont désignés par les instances respectives, mais dès leur nomination au sein du Comité, elles ou ils y siègent à titre individuel.</p> <p>Les membres du Comité s'engagent au sein du Comité en acceptant de remplir et de signer le formulaire de confidentialité (voir Annexe A de la Politique).</p>	

<p>3.4 ASSEMBLÉES DU COMITÉ</p> <p>Le Comité tient, sur convocation de la présidente ou du président, des réunions aussi souvent qu'il le juge nécessaire. Les avis de convocation sont donnés par le ou la secrétaire, au moins vingt-quatre heures avant l'assemblée. Ces avis peuvent être donnés verbalement ou par écrit.</p>	<p>3.4 ASSEMBLÉES DU COMITÉ</p> <p>.01 Le Comité tient, sur convocation de la présidente ou du président, des réunions aussi souvent qu'il le juge nécessaire. Les réunions sont à huis clos et sous le sceau du secret.</p> <p>.02 Les avis de convocation sont donnés par le ou la secrétaire, au moins vingt-quatre heures avant l'assemblée. Ces avis sont donnés verbalement par écrit.</p> <p>.03 Les procès-verbaux sont préparés par la ou le secrétaire du Comité. Les procès-verbaux sont strictement confidentiels.</p> <p>3.5 QUORUM</p> <p>Les deux tiers des membres. Les membres du Comité doivent se prononcer par vote secret sur le choix final ou, exceptionnellement, les choix finals.</p> <p>3.6 REPRÉSENTATION ÉQUITABLE</p> <p>La présidente ou le président du Comité consultatif de sélection invite les organismes qui déléguent des membres audit Comité à voir à la représentation équitable d'hommes et de femmes et des campus constituantes.</p> <p>3.7 DÉMARCHES DE LA CONSULTATION</p> <p>Le Comité consultatif de sélection prend les moyens nécessaires pour éviter de gêner les candidates ou les candidats lors des consultations et procède selon les normes éthiques généralement admises.</p>
---	--

3.8 PROCÉDURE	3.7 PROCÉDURE
.01 Dans ses démarches, le Comité tient compte des objectifs de l'Université, de la formation, de l'expérience et des qualités requises pour exercer les fonctions telles que décrites dans le profil de fonction de la vice-rectrice ou du vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines (Statuts et règlements de l'Université de Moncton).	.01 Dans ses démarches, le Comité tient compte des objectifs de l'Université, de la formation, de l'expérience et des qualités requises pour exercer les fonctions telles que décrites dans le profil de fonction de la vice-rectrice ou du vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines (Statuts et règlements de l'Université de Moncton).
.02 En cas de conflit d'intérêts pour quelque raison que ce soit, tout membre du Comité doit se retirer du Comité.	.02 En cas de conflit d'intérêts pour quelque raison que ce soit, tout membre du Comité doit se retirer du Comité. Tous les membres du Comité consultatif de sélection sont assujettis aux règles relatives aux conflits d'intérêts du Conseil des gouverneurs.
.03 Le Comité peut adopter des règles de procédure pour la gouverne de ses délibérations et toutes autres mesures pour régir sa procédure d'assemblée.	.03 Le Comité peut adopter des règles de procédure pour la gouverne de ses délibérations et toutes autres mesures pour régir sa procédure d'assemblée.
.04 Dès que la rectrice ou le recteur et vice-chancelier prend connaissance de la vacance du poste, il voit à la formation du Comité consultatif de sélection de la vice-rectrice ou du vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines.	.04 Dès que la rectrice ou le recteur et vice-chancelier prend connaissance de la vacance du poste, il voit à la formation du Comité consultatif de sélection de la vice-rectrice ou du vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines.
.05 Le Comité définit et publie les critères de sélection se rapportant au poste.	.05 Le Comité définit et publie sollicite des suggestions de la communauté universitaire sur le profil recherché, définit les exigences se rapportant au poste et les publie critères de sélection se rapportant au poste.
.06 La rectrice ou le recteur et vice-chancelier fait annoncer le poste.	.06 La rectrice ou le recteur et vice-chancelier fait annoncer le poste.
.07 Tout en respectant la procédure de sélection, le Comité, par son président ou sa présidente, peut solliciter des candidatures.	.07 Tout en respectant la procédure de sélection, le Comité, par son président ou sa présidente, peut solliciter des candidatures.
.08 Le Comité dresse la liste des candidates et des candidats. Il rencontre en entrevue les candidates et les candidats retenus.	.08 Le Comité dresse la liste des candidates et des candidats. Il rencontre en entrevue les candidates et les candidats retenus.
.09 Le Comité fixe ses modalités de consultation.	.09 Le Comité fixe ses modalités de consultation.

<p>.10 Le Comité effectue les consultations verbales ou écrites appropriées auprès des instances suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les syndicats représentant les professeures et les professeurs; • les syndicats représentant les autres employées et employés; • les associations générales d'étudiantes et d'étudiants; • les cadres relevant directement de la vice-rectrice ou du vice-recteur (VRARH); • toutes autres consultations pertinentes, à la discréction du Comité. 	<p>.10 Le Comité effectue les consultations verbales ou écrites appropriées auprès des instances suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les syndicats représentant les professeures et les professeurs; • les syndicats représentant les autres employées et employés; • les associations générales d'étudiantes et d'étudiants; • les cadres relevant directement de la vice-rectrice ou du vice-recteur (VRARH); • toutes autres consultations pertinentes, à la discréction du Comité. <p>.11 Le Comité peut faire appel à une expertise professionnelle externe. Voir 3.1 (-04)</p> <p>.12 Après avoir pris connaissance des résultats des consultations, le Comité fait sa ou ses recommandation(s). La rectrice ou le recteur et vice-chancelier soumet par écrit le rapport et les recommandations du Comité au Conseil des gouverneurs.</p> <p>.13 Le Comité peut faire appel à une expertise professionnelle externe. Voir 3.1 (-04)</p> <p>.14 Le Comité peut faire appel à une expertise professionnelle externe. Voir 3.1 (-04)</p> <p>.15 Après avoir pris connaissance des résultats des consultations, le Comité fait sa ou ses recommandation(s). La rectrice ou le recteur et vice-chancelier soumet par écrit le rapport et les recommandations du Comité au Conseil des gouverneurs.</p> <p>.16 Après avoir complété le processus de sélection, le Comité présente au Comité d'équité en matière d'emploi sa ou ses recommandations préliminaires.</p> <p>.17 La présidente ou le président du Comité consultatif de sélection prépare et soumet par écrit le Rapport d'équité en matière d'emploi à la présidente ou au président du Comité d'équité en matière d'emploi conformément à la Politique d'équité en matière d'emploi.</p> <p>.18 Après avoir reçu l'avis du Comité d'équité en matière d'emploi, le Comité consultatif de sélection fait sa ou ses recommandations finales, par écrit, au Conseil des gouverneurs.</p>
--	--

	<p>.12 Le rapport final du Comité consultatif de sélection est préparé par la ou le secrétaire du Comité, est adopté par le Comité consultatif de sélection, et est déposé au Conseil des gouverneurs. Le rapport final est écrit et il est composé des rubriques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Date de création du Comité consultatif de sélection et membres du Comité b) Renseignements généraux sur la chercheuse ou le chercheur de cadres c) Sommaire des réunions du Comité de sélection d) Renseignements sur le profil recherché e) Renseignements sur l'affichage du poste f) Entrevues (nombre, date, endroit) g) Évaluations des références h) Recommandation(s) préliminaire(s) du Comité consultatif de sélection i) Rapport d'équité en matière d'emploi j) Recommandation(s) finale(s) k) Communications diverses pendant le concours (site Web, couverture médiatique, fiche d'information)
	<p>.13 Dans le cas où la présidente ou le président du Comité consultatif de sélection n'est pas d'accord avec la ou les recommandations finales du Comité, elle ou il peut déposer au Conseil des gouverneurs, par écrit, un rapport portant sur la ou les recommandations finales du Comité. Dans ce cas, le rapport final du Comité consultatif de sélection doit être déposé au Conseil des gouverneurs par le Comité.</p>
	<p>.14 Conformément à l'article 6(4) et sous réserve de l'article 9 de la <i>Loi sur l'Université de Moncton</i>, le Conseil des gouverneurs nomme la vice-rectrice ou le vice-recteur « par voie de résolution adoptée par au moins les deux tiers des membres présents à une réunion spéciale ou générale, pour laquelle préavis d'au moins quinze jours a été donné, indiquant l'intention de considérer une telle résolution ».</p> <p>(CGV-940924) (CGV-021130) (CGV-051203)</p>

	Version actuelle	Version proposée
4.1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES		4.1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES
.01 Durée du mandat	<p>La durée du mandat est de cinq ans, renouvelable pour une durée maximale de cinq ans. Tous les mandats subséquents seront d'une durée maximale de cinq ans et seront assujettis à la procédure régulière.</p>	<p>La durée du mandat est de cinq ans, renouvelable pour une durée maximale de cinq ans conformément à la procédure de renouvellement prévue au point 4.82. Tous les mandats subséquents seront d'une durée maximale de cinq ans et seront assujettis à la procédure régulière prévue au point 4.81 de la Politique. Tous les mandats subséquents seront d'une durée maximale de cinq ans et seront assujettis à la procédure régulière.</p>
.02 Rémunération et conditions d'embauche	<p>Une évaluation annuelle de performance est effectuée par la rectrice ou le recteur et vice-chancelier. Celle-ci est documentée par écrit et versée au dossier officiel. La rectrice ou le recteur et vice-chancelier informe le Conseil des gouverneurs des résultats de cette évaluation.</p>	<p>Une évaluation annuelle de performance est effectuée par la rectrice ou le recteur et vice-chancelier. Celle-ci est documentée par écrit et versée au dossier officiel. La rectrice ou le recteur et vice-chancelier informe le Conseil des gouverneurs des résultats de cette évaluation lors du processus de renouvellement.</p>
.03 Dans le texte, « le Comité » signifie le Comité consultatif de sélection.	<p>Toutes les questions de rémunération et les conditions d'embauche doivent être réglées avec le Comité de finance avant qu'une recommandation ne soit soumise au Conseil des gouverneurs. Les membres du Comité consultatif de sélection doivent respecter les politiques d'embauche de l'Université de Moncton.</p>	<p>Toutes les questions de rémunération et les conditions d'embauche doivent être réglées avec le Comité de finance avant qu'une ou des recommandations ne soient soumises au Conseil des gouverneurs. Les membres du Comité consultatif de sélection doivent respecter les politiques d'embauche de l'Université de Moncton.</p>
.04 Le Comité peut faire appel à une expertise professionnelle externe.		

4.2 MANDAT DU COMITÉ CONSULTATIF DE SÉLECTION	4.2 MANDAT DU COMITÉ CONSULTATIF DE SÉLECTION
Trouver des candidates ou des candidats au poste de vice-rectrice ou de vice-recteur à l'enseignement et à la recherche et en faire la recommandation aux autorités compétentes de l'Université.	Trouver des candidates ou des candidats au poste de vice-rectrice ou de vice-recteur à l'enseignement et à la recherche et en faire la ou les recommandations au Conseil des gouverneurs et/ou les compétences de l'Université.
4.3 COMPOSITION DU COMITÉ	<p>4.3 COMPOSITION DU COMITÉ</p> <p>Le Comité compte sept membres</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rectrice ou recteur et vice-chancelier, D'office présidente ou président • 1 pair au poste, provenant de l'intérieur ou de l'externe et vice-chancelier après consultation des cadres supérieurs • 2 cadres relevant directement du VRER Nommés par lesdits cadres • 2 professeures ou professeurs, membres du Sénat Nommés par le Sénat • une étudiante ou un étudiant, membre du Sénat Nommé par le Sénat <p>Le Comité choisit son ou sa secrétaire à l'intérieur ou à l'extérieur du Comité. Dans le cas d'une ou d'un secrétaire choisi à l'extérieur du Comité, cette personne siège avec voix consultative.</p> <p>Le Comité choisit son ou sa secrétaire à l'intérieur ou à l'extérieur du Comité. Dans le cas d'une ou d'un secrétaire choisi à l'extérieur du Comité, cette personne siège avec voix consultative.</p> <p>Le Comité choisit son ou sa secrétaire à l'intérieur ou à l'extérieur du Comité. Dans le cas d'une ou d'un secrétaire choisi à l'extérieur du Comité, cette personne siège avec voix consultative.</p> <p>Les membres du Comité sont désignés par les instances respectives, mais dès leur nomination au sein du Comité, elles ou ils y siègent à titre individuel.</p> <p>Les membres du Comité s'engagent au sein du Comité en acceptant de remplir et de signer le formulaire de confidentialité (voir Annexe A de la Politique).</p>

<p>4.4 ASSEMBLÉES DU COMITÉ</p> <p>Le Comité tient, sur convocation de la présidente ou du président, des réunions aussi souvent qu'il le juge nécessaire. Les avis de convocation sont donnés par le ou la secrétaire, au moins vingt-quatre heures avant l'assemblée. Ces avis peuvent être donnés verbalement ou par écrit.</p>	<p>4.4 ASSEMBLÉES DU COMITÉ</p> <ul style="list-style-type: none"> .01 Le Comité tient, sur convocation de la présidente ou du président, des réunions aussi souvent qu'il le juge nécessaire. Les réunions sont à huis clos et sous le sceau du secret. .02 Les avis de convocation sont donnés par le ou la secrétaire, au moins vingt-quatre heures avant l'assemblée. Ces avis sont donnés verbalement par écrit. .03 Les procès-verbaux sont préparés par la ou le secrétaire du Comité. Les procès-verbaux sont strictement confidentiels.
<p>4.5 QUORUM</p> <p>Les deux tiers des membres. Tous les membres du Comité doivent se prononcer par vote secret sur le choix final ou, exceptionnellement, les choix finals.</p>	<p>4.5 QUORUM</p> <p>Les deux tiers des membres. Tous les membres du Comité doivent se prononcer par vote secret sur le choix final ou, exceptionnellement, les choix finals.</p>
<p>4.6 PRÉSENTATION ÉQUITABLE</p> <p>La présidente ou le président du Comité consultatif de sélection invite les organismes qui déléguent des membres audit Comité de voir à la représentation équitable d'hommes et de femmes et des campus constitutantes.</p>	<p>4.6 PRÉSENTATION ÉQUITABLE</p> <p>La présidente ou le président du Comité consultatif de sélection invite les organismes qui déléguent des membres audit Comité de voir à la représentation équitable d'hommes et de femmes et des campus constitutantes.</p>
<p>4.7 DÉMARCHES DE LA CONSULTATION</p> <p>Le Comité consultatif de sélection prend les moyens nécessaires pour éviter de gêner les candidates et les candidats lors des consultations et procède selon les normes éthiques généralement admises.</p>	<p>4.7 DÉMARCHES DE LA CONSULTATION</p> <p>Le Comité consultatif de sélection prend les moyens nécessaires pour éviter de gêner les candidates et les candidats lors des consultations et procède selon les normes éthiques généralement admises.</p>

4.8 PROCÉDURE	4.8 PROCÉDURE
<p>.01 Dans ses démarches, le Comité tient compte des objectifs de l'Université, de la formation, de l'expérience et des qualités requises pour exercer les fonctions telles que décrites dans le profil de fonction de la vice-rectrice ou du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche (Statuts et règlements de l'Université de Moncton).</p> <p>.02 En cas de conflit d'intérêts pour quelque raison que ce soit, tout membre du Comité doit se retirer du Comité.</p> <p>.03 La consultation auprès du Sénat est la responsabilité de la présidente ou du président de l'organisme en cause.</p> <p>.04 Le Comité peut adopter des règles de procédure pour la gouverne de ses délibérations et toutes autres mesures pour régir sa procédure d'assemblée.</p>	<p>.01 Dans ses démarches, le Comité tient compte des objectifs de l'Université, de la formation, de l'expérience et des qualités requises pour exercer les fonctions telles que décrites dans le profil de fonction de la vice-rectrice ou du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche (Statuts et règlements de l'Université de Moncton).</p> <p>.02 En cas de conflit d'intérêts pour quelque raison que ce soit, tout membre du Comité doit se retirer du Comité. Tous les membres du Comité consultatif de sélection sont assujettis aux règles relatives aux conflits d'intérêts du Conseil des gouverneurs.</p> <p>.03 La consultation auprès du Sénat académique est la responsabilité de la présidente ou du président de l'organisme visé en cause.</p> <p>.04 Le Comité peut adopter des règles de procédure pour la gouverne de ses délibérations et toutes autres mesures pour régir sa procédure d'assemblée.</p>
<p>4.81 Procédure régulière</p> <p>Elle s'applique pour tous les mandats, sauf pour le deuxième mandat alors que la procédure de renouvellement est utilisée (4.82).</p> <p>.01 Au moins neuf mois avant la fin du mandat, la rectrice ou le recteur et vice-chancelier voit à la formation du Comité consultatif de sélection de la vice-rectrice ou du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.</p> <p>.02 Le Comité définit et publie les critères de sélection se rapportant au poste.</p>	<p>4.81 Procédure régulière</p> <p>La procédure régulière s'applique pour tous les mandats sauf pour le deuxième mandat. et alors que La procédure de renouvellement est utilisée (4.82) pour le deuxième mandat.</p> <p>.01 Au moins neuf mois avant la fin du mandat, la rectrice ou le recteur et vice-chancelier voit à la formation du Comité consultatif de sélection de la vice-rectrice ou du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.</p> <p>.02 Le Comité sollicite des suggestions de la communauté universitaire sur le profil recherche, définit les exigences se rapportant au poste et les publie les critères de sélection rapportant au poste.</p>

.03	La rectrice ou le recteur et vice-chancelier fait annoncer le poste.	.03	La rectrice ou le recteur et vice-chancelier fait annoncer le poste à l'interne et à l'externe.
.04	Tout en respectant la procédure de sélection, le Comité, par son président ou sa présidente, peut solliciter des candidatures.	.04	Tout en respectant la procédure de sélection, le Comité, par son président ou sa présidente, peut solliciter des candidatures.
.05	Le Comité dresse la liste des candidates et des candidats. Il rencontre en entrevue les candidates et les candidats retenus.	.05	Le Comité dresse la liste des candidates et des candidats. Il rencontre en entrevue les candidates et les candidats retenus.
	Les candidates et les candidats retenus se rendent dans chaque campus.		Les candidates et les candidats retenus se rendent dans chaque campus.
.06	Le Comité fixe ses modalités de consultation.	.07	Le Comité fixe ses modalités de consultation.
.07	Le Comité effectue les consultations verbales ou écrites appropriées auprès des instances suivantes :	.08	Le Comité effectue les consultations verbales ou écrites appropriées auprès des instances suivantes :
	<ul style="list-style-type: none"> • le Sénat; • les syndicats représentant les professeures et les professeurs; • les syndicats représentant les autres employées et employés; • les associations générales d'étudiantes et d'étudiants; • les cadres relevant directement de la vice-rectrice ou du vice-recteur (VRER); • toutes autres consultations pertinentes, à la discrédition du Comité. 		<ul style="list-style-type: none"> • le Sénat académique; • les syndicats représentant les professeures et les professeurs; • les syndicats représentant les autres employées et employés; • les associations générales d'étudiantes et d'étudiants; • les cadres relevant directement de la vice-rectrice ou du vice-recteur (VRER); • toutes autres consultations pertinentes, à la discrédition du Comité.
.08	Le Comité peut faire appel à une expertise professionnelle externe. <i>Voir 4.1 (f.34)</i>	.08	Le Comité peut faire appel à une expertise professionnelle externe. <i>Voir 4.1 (f.34)</i>
.09	Après avoir pris connaissance des résultats des consultations, le Comité fait sa ou ses recommandation(s). La rectrice ou le recteur et vice-chancelier soumet par écrit le rapport et les recommandations du Comité au Conseil des gouverneurs.	.09	Après avoir pris connaissance des résultats des consultations, le Comité fait sa ou ses recommandations préliminaires. Cette recommandation préliminaire ou ces recommandations préliminaires sont acheminées au Comité d'équité en matière d'emploi. La rectrice ou le recteur et vice-chancelier soumet par écrit le rapport et les recommandations du Comité au Conseil des gouverneurs.

.10 La présidente ou le président du Comité consultatif de sélection prépare et soumet par écrit le Rapport d'équité en matière d'emploi à la présidente ou au président du Comité d'équité en matière d'emploi conformément à la Politique d'équité en matière d'emploi.

.11 Après avoir reçu l'avis du Comité d'équité en matière d'emploi, le Comité consultatif de sélection fait sa ou ses recommandations finales, par écrit, au Conseil des gouverneurs.

.12 Le rapport final du Comité consultatif de sélection est préparé par la ou le secrétaire du Comité, est adopté par le Comité consultatif de sélection, et est déposé au Conseil des gouverneurs. Le rapport final est écrit et il est composé des rubriques suivantes :

- a) Date de création du Comité consultatif de sélection et membres du Comité
- b) Renseignements généraux sur la chercheuse ou le chercheur de cadres
- c) Sommaire des réunions du Comité de sélection
- d) Renseignements sur le profil recherché
- e) Renseignements sur l'affichage du poste
- f) Entrevues (nombre, date, endroit)
- g) Consultations
- h) Évaluations des références
- i) Recommandation(s) préliminaire(s) du Comité consultatif de sélection
- j) Rapport d'équité en matière d'emploi
- k) Recommandation(s) finale(s)
- l) Communications diverses pendant le concours (site Web, couverture médiatique, fiche d'information)

.13 Dans le cas où la présidente ou le président du Comité consultatif de sélection n'est pas d'accord avec la ou les recommandations finales du Comité, elle ou il peut déposer au Conseil des gouverneurs, par écrit, un rapport portant sur la ou les recommandations finales du Comité. Dans ce cas, le rapport final du Comité consultatif de sélection doit être déposé au Conseil des gouverneurs par le Comité.

<p>.10 Conformément à l'article 6(4) et sous réserve de l'article 9 de la Charte de l'Université de Moncton, le Conseil des gouverneurs nomme la vice-rectrice ou le vice-recteur « par voie de résolution adoptée par au moins les deux tiers des membres présents à une réunion spéciale ou générale, pour laquelle préavis d'au moins quinze jours a été donné, indiquant l'intention de considérer une telle résolution ».</p>	<p>14 Conformément à l'article 6(4) et sous réserve de l'article 9 de la Charte <i>Loi sur l'Université de Moncton</i>, le Conseil des gouverneurs nomme la vice-rectrice ou le vice-recteur « par voie de résolution adoptée par au moins les deux tiers des membres présents à une réunion spéciale ou générale, pour laquelle préavis d'au moins quinze jours a été donné, indiquant l'intention de considérer une telle résolution ».</p>
<p>4.82 Procédure de renouvellement</p> <p>Elle s'applique lors du deuxième mandat seulement.</p> <ul style="list-style-type: none"> .01 Au moins neuf mois avant la fin de son premier mandat, la vice-rectrice ou le vice-recteur en poste doit indiquer, par écrit, à la rectrice ou au recteur et vice-chancelier, son intention de solliciter un renouvellement de mandat. .02 Le Comité dispose de trois mois, à compter de la date de sa formation, pour réaliser la procédure de renouvellement. .03 Une fois formé, le Comité procède à une consultation écrite auprès des mêmes instances que pour la procédure régulière, c'est-à-dire : <ul style="list-style-type: none"> • le Sénat; • les syndicats représentant les professeures et les professeurs; • les syndicats représentant les autres employées et employés; • les associations générales d'étudiantes et d'étudiants; • les cadres relevant directement de la vice-rectrice ou du vice-recteur (VRER); • toutes autres consultations pertinentes, à la discrétion du Comité. 	<p>4.82 Procédure de renouvellement</p> <p>Elle s'applique lors du deuxième mandat seulement.</p> <ul style="list-style-type: none"> .01 Au moins neuf mois avant la fin de son premier mandat, la vice-rectrice ou le vice-recteur en poste doit indiquer, par écrit, à la rectrice ou au recteur et vice-chancelier, son intention de solliciter un renouvellement de mandat. .02 Le Comité dispose de trois mois, à compter de la date de sa formation, pour réaliser la procédure de renouvellement. .03 Une fois formé, le Comité procède à une consultation écrite auprès des mêmes instances que pour la procédure régulière, c'est-à-dire : <ul style="list-style-type: none"> • le Sénat académique; • les syndicats représentant les professeures et les professeurs; • les syndicats représentant les autres employées et employés; • les associations générales d'étudiantes et d'étudiants; • les cadres relevant directement de la vice-rectrice ou du vice-recteur (VRER); • toutes autres consultations pertinentes, à la discrétion du Comité.

	.04 Cette consultation est faite par écrit.	.04 Cette consultation est faite par écrit.
.05	Après avoir pris connaissance des résultats de la consultation, le Comité rencontre en entrevue la vice-rectrice ou le vice-recteur en poste et l'informe des résultats.	.04 Après avoir pris connaissance des résultats de la consultation, le Comité rencontre en entrevue la vice-rectrice ou le vice-recteur en poste et l'informe des résultats.
.06	Le Comité, après examen des résultats de la consultation, recommande au Conseil des gouverneurs soit le renouvellement du mandat, soit l'appel des candidatures. Dans ce dernier cas, la procédure régulière, décrite ci-dessus en 4.8.1, s'applique.	.05 Le Comité, après examen des résultats de la consultation, recommande au Conseil des gouverneurs soit le renouvellement du mandat, soit l'appel des candidatures. Dans ce dernier cas, la procédure régulière, décrite ci-dessus en 4.8.1, s'applique.
.07	Conformément à l'article 6(4) et sous réserve de l'article 9 de la Charte, le Conseil des gouverneurs nomme la vice-rectrice ou le vice-recteur « par voie de résolution adoptée par au moins les deux tiers des membres présents à une réunion spéciale ou générale, pour laquelle préavis donné, indiquant l'intention de considérer une telle résolution ». (CGV-940924) (CGV-021130) (CGV-051203)	.06 Conformément à l'article 6(4) et sous réserve de l'article 9 de la <i>Loi sur l'Université de Moncton</i> (<i>Charte</i> , le Conseil des gouverneurs nomme la vice-rectrice ou le vice-recteur « par voie de résolution adoptée par au moins les deux tiers des membres présents à une réunion spéciale ou générale, pour laquelle préavis d'au moins quinze jours a été donné, indiquant l'intention de considérer une telle résolution ». (CGV-940924) (CGV-021130) (CGV-051203)

	Version actuelle	Version proposée
5.1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES		
.01 Durée du mandat	<p>La durée du mandat est de cinq ans, renouvelable pour une durée maximale de cinq ans. Tous les mandats subséquents seront d'une durée maximale de cinq ans et seront assujettis à la procédure régulière.</p>	<p>5.1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES</p> <p>.01 Durée du mandat</p> <p>La durée du mandat est de cinq ans, renouvelable pour une durée maximale de cinq ans conformément à la procédure de renouvellement prévue au point 5.82. Tous les mandats subséquents seront d'une durée maximale de cinq ans et seront assujettis à la procédure régulière prévue au point 5.81 de la Politique.</p> <p>Une évaluation annuelle de performance est effectuée par la rectrice ou le recteur et vice-chancelier. Celle-ci est documentée par écrit et versée au dossier officiel. La rectrice ou le recteur et vice-chancelier informe le Conseil des gouverneurs des résultats de cette évaluation lors du processus de renouvellement.</p> <p>.02 Rémunération et conditions d'embauche</p> <p>Toutes les questions de rémunération et les conditions d'embauche doivent être réglées avec le Comité de finance avant qu'une ou des recommandations ne soient soumises au Conseil des gouverneurs. Les membres du Comité consultatif de sélection doivent respecter les politiques d'embauche de l'Université de Moncton.</p> <p>.03 Dans le texte, « le Comité » signifie le Comité consultatif de sélection.</p> <p>.04 Le Comité peut faire appel à une expertise professionnelle externe.</p>
5.2 MANDAT DU COMITÉ CONSULTATIF DE SÉLECTION		<p>5.2 MANDAT DU COMITÉ CONSULTATIF DE SÉLECTION</p> <p>Trouver des candidates ou des candidats au poste de vice-rectrice ou de vice-recteur aux affaires étudiantes et internationales et en faire la recommandation au Conseil des gouverneurs compétentes de l'Université.</p>

5.3 COMPOSITION DU COMITÉ	5.3 COMPOSITION DU COMITÉ
<p>Le Comité compte sept membres</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rectrice ou recteur et vice-chancelier, présidente ou président D'office Nommé par la rectrice ou le recteur et vice-chancelier après consultation des cadres supérieurs Nommé par lesdits cadres • 1 pair au poste, provenant de l'intérieur ou de l'externe 1 cadre relevant directement du VRAEI • 1 cadre relevant directement du VRAEI 1 doyenne ou doyen Nommé par les doyennes et doyens Nommés par le CEX • 1 doyenne ou doyen 3 membres (*) une professeure ou un professeur une étudiante ou un étudiant une ou un membre du personnel non enseignant • 3 membres (*) une professeure ou un professeur une étudiante ou un étudiant une ou un membre du personnel non enseignant <p>(*) Parmi les suggestions soumises par les associations des professeures et professeurs, les associations étudiantes et le personnel non enseignant des trois campus constitutantes.</p> <p>Le Comité choisit son ou sa secrétaire à l'intérieur ou à l'extérieur du Comité. Dans le cas d'une ou d'un secrétaire choisi à l'extérieur du Comité, cette personne siège avec voix consultative.</p> <p>Les membres du Comité sont désignés par les instances respectives, mais dès leur nomination au sein du Comité, elles ou ils y siègent à titre individuel.</p> <p>Les membres du Comité s'engagent au sein du Comité en acceptant de remplir et de signer le formulaire de confidentialité (voir Annexe A de la Politique).</p>	<p>Le Comité compte sept membres</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rectrice ou recteur et vice-chancelier, présidente ou président 1 pair au poste, provenant de l'intérieur ou de l'externe 1 cadre relevant directement du VRAEI 1 doyenne ou doyen 3 membres (*) une professeure ou un professeur une étudiante ou un étudiant une ou un membre du personnel non enseignant <p>(*) Parmi les suggestions soumises par les associations des professeures et professeurs, les associations étudiantes et le personnel non enseignant des trois campus constitutantes.</p> <p>Le Comité choisit son ou sa secrétaire à l'intérieur ou à l'extérieur du Comité. Dans le cas d'une ou d'un secrétaire choisi à l'extérieur du Comité, cette personne siège avec voix consultative.</p> <p>Les membres du Comité sont désignés par les instances respectives, mais dès leur nomination au sein du Comité, elles ou ils y siègent à titre individuel.</p> <p>Les membres du Comité s'engagent au sein du Comité en acceptant de remplir et de signer le formulaire de confidentialité (voir Annexe A de la Politique).</p>

<p>5.4 ASSEMBLÉES DU COMITÉ</p> <p>Le Comité tient, sur convocation de la présidente ou du président, des réunions aussi souvent qu'il le juge nécessaire. Les avis de convocation sont donnés par le ou la secrétaire, au moins vingt-quatre heures ayant l'assemblée. Ces avis peuvent être donnés verbalement ou par écrit.</p>	<p>5.4 ASSEMBLÉES DU COMITÉ</p> <p>.01 Le Comité tient, sur convocation de la présidente ou du président, des réunions aussi souvent qu'il le juge nécessaire. Les réunions sont à huis clos et sous le sceau du secret.</p> <p>.02 Les avis de convocation sont donnés par le ou la secrétaire, au moins vingt-quatre heures avant l'assemblée. Ces avis sont donnés verbalement ou par écrit.</p> <p>.03 Les procès-verbaux sont préparés par la ou le secrétaire du Comité. Les procès-verbaux sont strictement confidentiels.</p>
<p>5.5 QUORUM</p> <p>Les deux tiers des membres. Tous les membres du Comité doivent se prononcer par vote secret sur le choix final ou, exceptionnellement, les choix finals.</p>	<p>5.5 QUORUM</p> <p>Les deux tiers des membres. Tous les membres du Comité doivent se prononcer par vote secret sur le choix final ou, exceptionnellement, les choix finals.</p>
<p>5.6 PRÉSENTATION ÉQUITABLE</p> <p>La présidente ou le président du Comité consultatif de sélection invite les organismes qui déléguent des membres au Comité de voir à la représentation équitable d'hommes et de femmes et des campus constitutantes.</p>	<p>5.6 PRÉSENTATION ÉQUITABLE</p> <p>La présidente ou le président du Comité consultatif de sélection invite les organismes qui déléguent des membres au Comité de voir à la représentation équitable d'hommes et de femmes et des campus constitutantes.</p>
<p>5.7 DÉMARCHES DE LA CONSULTATION</p> <p>Le Comité consultatif de sélection prend les moyens nécessaires pour éviter de gêner les candidates et les candidats lors des consultations et procède selon les normes éthiques généralement admises.</p>	<p>5.7 DÉMARCHES DE LA CONSULTATION</p> <p>Le Comité consultatif de sélection prend les moyens nécessaires pour éviter de gêner les candidates et les candidats lors des consultations et procède selon les normes éthiques généralement admises.</p>

<p>5.8 PROCÉDURE</p> <p>.01 Dans ses démarches, le Comité tient compte des objectifs de l'Université, de la formation, de l'expérience et des qualités requises pour exercer les fonctions telles que décrites dans le profil de fonction de la vice-rectrice ou du vice-recteur aux affaires étudiantes et internationales (Statuts et règlements de l'Université de Moncton).</p> <p>.02 En cas de conflit d'intérêts pour quelque raison que ce soit, tout membre du Comité doit se retirer du Comité.</p> <p>.03 Le Comité peut adopter des règles de procédure pour la gouverne de ses délibérations et toutes autres mesures pour régir sa procédure d'assemblée.</p>	<p>5.8 PROCÉDURE</p> <p>.01 Dans ses démarches, le Comité tient compte des objectifs de l'Université, de la formation, de l'expérience et des qualités requises pour exercer les fonctions telles que décrites-dans-le profil de fonction de la vice-rectrice ou du vice-recteur aux affaires étudiantes et internationales (Statuts et règlements de l'Université de Moncton).</p> <p>.02 En cas de conflit d'intérêts pour quelque raison que ce soit, tout membre du Comité doit se retirer du Comité. Tous les membres du Comité consultatif de sélection sont assujettis aux règles relatives aux conflits d'intérêts du Conseil des gouverneurs.</p> <p>.03 Le Comité peut adopter des règles de procédure pour la gouverne de ses délibérations et toutes autres mesures pour régir sa procédure d'assemblée.</p>	<p>5.81 Procédure régulière</p> <p>Elle s'applique pour tous les mandats, sauf alors que la procédure de renouvellement est utilisée (5.82).</p> <p>.01 Au moins neuf mois avant la fin du mandat, la rectrice ou le recteur et vice-chancelier voit à la formation du Comité consultatif de sélection de la vice-rectrice ou du vice-recteur aux affaires étudiantes et internationales.</p> <p>.02 Le Comité définit et publie les critères de sélection se rapportant au poste.</p> <p>.03 La rectrice ou le recteur et vice-chancelier fait annoncer le poste.</p> <p>.04 Tout en respectant la procédure de sélection, le Comité, par son président ou sa présidente, peut solliciter des candidatures.</p>	<p>5.81 Procédure régulière</p> <p>Elle La procédure régulière s'applique pour tous les mandats, sauf pour le deuxième mandat alors que la procédure de renouvellement est utilisée pour le deuxième mandat.</p> <p>.01 Au moins neuf mois avant la fin du mandat, la rectrice ou le recteur et vice-chancelier voit à la formation du Comité consultatif de sélection de la vice-rectrice ou du vice-recteur aux affaires étudiantes et internationales.</p> <p>.02 Le Comité sollicite des suggestions de la communauté universitaire sur le profil recherché, définit les exigences se rapportant au poste et les publie. Les critères de sélection se rapportant au poste.</p> <p>.03 La rectrice ou le recteur et vice-chancelier fait annoncer le poste à l'intérieur et à l'extérieur.</p> <p>.04 Tout en respectant la procédure de sélection, le Comité, par son président ou sa présidente, peut solliciter des candidatures.</p>
--	--	---	---

.05	Le Comité dresse la liste des candidates et des candidats. Il rencontre en entrevue les candidates et les candidats retenus.	.05	Le Comité dresse la liste des candidates et des candidats. Il rencontre en entrevue les candidates et les candidats retenus.
.06	Le Comité fixe ses modalités de consultation.	.06	Les candidates et les candidats retenus se rendent dans chaque campus.
.07	Le Comité effectue les consultations verbales ou écrites appropriées auprès des instances suivantes :	.07	Le Comité fixe ses modalités de consultation.
.08	<ul style="list-style-type: none"> • les syndicats représentant les professeures et les professeurs; • les syndicats représentant les autres employées et employés; • les associations générales d'étudiantes et d'étudiants; • les cadres relevant directement de la vice-rectrice ou du vice-recteur (VRAÉ); • toutes autres consultations pertinentes, à la discréction du Comité. 	.08	<p>Le Comité peut faire appel à une expertise professionnelle externe.</p> <p>Après avoir pris connaissance des résultats des consultations, le Comité fait sa ou ses recommandation(s). La rectrice ou le recteur et vice-chancelier soumet par écrit le rapport et les recommandations du Comité au Conseil des gouverneurs.</p>
.09	Après avoir pris connaissance des résultats des consultations, le Comité fait sa ou ses recommandation(s). La rectrice ou le recteur et vice-chancelier soumet par écrit le rapport et les recommandations du Comité au Conseil des gouverneurs.	.09	<p>Après avoir pris connaissance des résultats des consultations, le Comité fait sa ou ses recommandations préliminaires. Cette recommandation préliminaire ou ces recommandations préliminaires sont acheminées au Comité d'équité en matière d'emploi.</p>
.10		.10	<p>La présidente ou le président du Comité consultatif de sélection prépare et soumet par écrit le Rapport d'équité en matière d'emploi à la présidente ou au président du Comité d'équité en matière d'emploi conformément à la Politique d'équité en matière d'emploi.</p>

<p>.11 Après avoir reçu l'avis du Comité d'équité en matière d'emploi, le Comité consultatif de sélection fait sa ou ses recommandations finales, par écrit, au Conseil des gouverneurs.</p> <p>.12 Le rapport final du Comité consultatif de sélection est préparé par la ou le secrétaire du Comité, est adopté par le Comité consultatif de sélection, et est déposé au Conseil des gouverneurs. Le rapport final est écrit et il est composé des rubriques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Date de création du Comité consultatif de sélection et membres du Comité b) Renseignements généraux sur la chercheuse ou le chercheur de cadres c) Sommaire des réunions du Comité de sélection d) Renseignements sur le profil recherché e) Renseignements sur l'affichage du poste f) Entrevues (nombre, date, endroit) g) Consultations h) Évaluations des références i) Recommandation(s) préliminaire(s) du Comité consultatif de sélection j) Rapport d'équité en matière d'emploi k) Recommandation(s) finale(s) l) Communications diverses pendant le concours (site Web, couverture médiatique, fiche d'information) <p>.13 Dans le cas où la présidente ou le président du Comité consultatif de sélection n'est pas d'accord avec la ou les recommandations finales du Comité, elle ou il peut déposer au Conseil des gouverneurs, par écrit, un rapport portant sur la ou les recommandations finales du Comité. Dans ce cas, le rapport final du Comité consultatif de sélection doit être déposé au Conseil des gouverneurs par le Comité.</p>
--

<p>.10 Conformément à l'article 6(4) et sous réserve de l'article 9 de la Charte de l'Université de Moncton, le Conseil des gouverneurs nomme la vice-rectrice ou le vice-recteur « par voie de résolution adoptée par au moins les deux tiers des membres présents à une réunion spéciale ou générale, pour laquelle préavis d'au moins quinze jours a été donné, indiquant l'intention de considérer une telle résolution ».</p>	<p>.14 Conformément à l'article 6(4) et sous réserve de l'article 9 de la Charte de l'Université de Moncton, le Conseil des gouverneurs nomme la vice-rectrice ou le vice-recteur « par voie de résolution adoptée par au moins les deux tiers des membres présents à une réunion spéciale ou générale, pour laquelle préavis d'au moins quinze jours a été donné, indiquant l'intention de considérer une telle résolution ».</p> <p>5.82 Procédure de renouvellement</p> <p>Elle s'applique lors du deuxième mandat seulement.</p> <p>.01 Au moins neuf mois avant la fin de son premier mandat, la vice-rectrice ou le vice-recteur en poste doit indiquer, par écrit, à la rectrice ou au recteur et vice-chancelier, son intention de solliciter un renouvellement de mandat.</p> <p>.02 Le Comité dispose de trois mois, à compter de la date de sa formation, pour réaliser la procédure de renouvellement.</p> <p>.03 Une fois formé, le Comité procède à une consultation écrite auprès des mêmes instances que pour la procédure régulière, c'est-à-dire :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les syndicats représentant les professeures et les professeurs; • les syndicats représentant les autres employées et employés; • les associations générales d'étudiantes et d'étudiants; • les cadres relevant directement de la vice-rectrice ou du vice-recteur (VVER); • toutes autres consultations pertinentes, à la discréction du Comité. <p>5.82 Procédure de renouvellement</p> <p>Elle La procédure de renouvellement s'applique lors du deuxième mandat seulement.</p> <p>.01 Au moins neuf mois avant la fin de son premier mandat, la vice-rectrice ou le vice-recteur en poste doit indiquer, par écrit, à la rectrice ou au recteur et vice-chancelier, son intention de solliciter un renouvellement de mandat.</p> <p>.02 Le Comité dispose de trois mois, à compter de la date de sa formation, pour réaliser la procédure de renouvellement.</p> <p>.03 Une fois formé, le Comité procède à une consultation écrite auprès des mêmes instances que pour la procédure régulière, c'est-à-dire :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les syndicats représentant les professeures et les professeurs; • les syndicats représentant les autres employées et employés; • les associations générales d'étudiantes et d'étudiants; • les cadres relevant directement de la vice-rectrice ou du vice-recteur (VVER); • toutes autres consultations pertinentes, à la discréction du Comité.
--	--

		<p>.04 Cette consultation est faite par écrit.</p> <p>.05 Après avoir pris connaissance des résultats de la consultation, le Comité rencontre en entrevue la vice-rectrice ou le vice-recteur en poste et l'informe des résultats.</p> <p>.06 Le Comité, après examen des résultats de la consultation, recommande au Conseil des gouverneurs soit le renouvellement du mandat, soit l'appel des candidatures. Dans ce dernier cas, la procédure régulière, décrite ci-dessus en 5.81, s'applique.</p>	<p>.04 Cette consultation est faite par écrit.</p> <p>.04 Après avoir pris connaissance des résultats de la consultation, le Comité rencontre en entrevue la vice-rectrice ou le vice-recteur en poste et l'informe des résultats.</p> <p>.05 Le Comité, après examen des résultats de la consultation, recommande au Conseil des gouverneurs soit le renouvellement du mandat, soit l'appel des candidatures. Dans ce dernier cas, la procédure régulière, décrite ci-dessus en 5.81, s'applique.</p>
		<p>.07 Conformément à l'article 6(4) et sous réserve de l'article 9 de la Charte, le Conseil des gouverneurs nomme la vice-rectrice ou le vice-recteur « par voie de résolution adoptée par au moins les deux tiers des membres présents à une réunion spéciale ou générale, pour laquelle préavis d'au moins quinze jours a été donné, indiquant l'intention de considérer une telle résolution ». (CGV-100125)</p>	<p>.06 Conformément à l'article 6(4) et sous réserve de l'article 9 de la <i>Loi sur l'Université de Moncton</i> Écharte, le Conseil des gouverneurs nomme la vice-rectrice ou le vice-recteur « par voie de résolution adoptée par au moins les deux tiers des membres présents à une réunion spéciale ou générale, pour laquelle préavis d'au moins quinze jours a été donné, indiquant l'intention de considérer une telle résolution ». (CGV-100125)</p>

6.0 SECRÉTAIRE GÉNÉRALE, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

	Version actuelle	Version proposée
6.1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES		
.01 Durée du mandat	<p>La durée du mandat est indéterminée.</p> <p>Une évaluation annuelle de performance est effectuée par la rectrice ou le recteur et vice-chancelier. Celle-ci est documentée par écrit et versée au dossier officiel. La rectrice ou le recteur et vice-chancelier informe le Conseil des gouverneurs des résultats de cette évaluation.</p> <p>Rémunération et conditions d'embauche</p> <p>Toutes les questions de rémunération et les conditions d'embauche doivent être réglées avec le Comité de finance avant qu'une ou des recommandations ne soient soumises au Conseil des gouverneurs. Les membres du Comité consultatif de sélection doivent respecter les politiques d'embauche de l'Université de Moncton.</p> <p>.03 Dans le texte, « le Comité » signifie le Comité consultatif de sélection.</p> <p>.04 Le Comité peut faire appel à une expertise professionnelle externe.</p>	<p>La durée du mandat est indéterminée.</p> <p>Une évaluation annuelle de performance est effectuée par la rectrice ou le recteur et vice-chancelier. Celle-ci est documentée par écrit et versée au dossier officiel. La rectrice ou le recteur et vice-chancelier informe le Conseil des gouverneurs des résultats de cette évaluation.</p> <p>Rémunération et conditions d'embauche</p> <p>Toutes les questions de rémunération et les conditions d'embauche doivent être réglées avec le Comité de finance avant qu'une ou des recommandations ne soient soumises au Conseil des gouverneurs. Les membres du Comité consultatif de sélection doivent respecter les politiques d'embauche de l'Université de Moncton.</p> <p>.03 Dans le texte, « le Comité » signifie le Comité consultatif de sélection.</p> <p>.04 Le Comité peut faire appel à une expertise professionnelle externe.</p>
6.2 MANDAT DU COMITÉ CONSULTATIF DE SÉLECTION		
		<p>Trouver des candidates ou des candidats au poste de secrétaire générale ou de secrétaire général et en faire la recommandation aux autorités compétentes de l'Université.</p>

6.3 COMPOSITION DU COMITÉ		6.3 COMPOSITION DU COMITÉ	
<p>Le Comité compte sept membres</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rectrice ou recteur et vice-chancelier, présidente ou président • 1 cadre supérieur • Le Comité compte sept membres 		<p>D'office Nommé par la rectrice ou le recteur et vice-chancelier après consultation des cadres supérieurs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rectrice ou recteur et vice-chancelier, présidente ou président • 1 cadre supérieur • Nommé par la rectrice ou le recteur et vice-chancelier après consultation des cadres supérieurs 	
<ul style="list-style-type: none"> • 1 cadre relevant directement de la ou du VRER • 1 cadre relevant directement de la ou du VRARH • 3 membres (*) • une professeure ou un professeur • une étudiante ou un étudiant • une ou un membre du personnel non enseignant 		<p>Nommé par lesdits cadres</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 cadre relevant directement de la ou du VRER • de la ou du VRARH • 3 membres (*) • une professeure ou un professeur • une étudiante ou un étudiant • une ou un membre du personnel non enseignant 	
<p>Nommé par lesdits cadres</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 cadre relevant directement de la ou du VRARH • 3 membres (*) • une professeure ou un professeur • une étudiante ou un étudiant • une ou un membre du personnel non enseignant 		<p>Nommé par lesdits cadres</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 cadre relevant directement de la ou du VRARH • 3 membres (*) • une professeure ou un professeur • une étudiante ou un étudiant • une ou un membre du personnel non enseignant 	
<p>Nommés par le CEX</p> <ul style="list-style-type: none"> • une professeure ou un professeur • une étudiante ou un étudiant • une ou un membre du personnel non enseignant 		<p>Nommés par le CEX</p> <ul style="list-style-type: none"> • une professeure ou un professeur • une étudiante ou un étudiant • une ou un membre du personnel non enseignant 	
<p>(*) Parmi les suggestions soumises par les associations des professeures et professeurs, les associations étudiantes et le personnel non enseignant des trois campus constituantes.</p>		<p>(*) Parmi les suggestions soumises par les associations des professeures et professeurs, les associations étudiantes et le personnel non enseignant des trois constituantes.</p>	
<p>Le Comité choisit son ou sa secrétaire à l'intérieur ou à l'extérieur du Comité. Dans le cas d'une ou d'un secrétaire choisi à l'extérieur du Comité, cette personne siège avec voix consultative.</p>		<p>Le Comité choisit son ou sa secrétaire à l'intérieur ou à l'extérieur du Comité. Dans le cas d'une ou d'un secrétaire choisi à l'extérieur du Comité, cette personne siège avec voix consultative.</p>	
<p>Les membres du Comité sont désignés par les instances respectives, mais dès leur nomination au sein du Comité, elles ou ils y siègent à titre individuel.</p>		<p>Les membres du Comité s'engagent au sein du Comité en acceptant de remplir et de signer le formulaire de confidentialité (voir Annexe A de la Politique).</p>	

<p>6.4 ASSEMBLÉE DU COMITÉ</p> <p>Le Comité tient, sur convocation de la présidente ou du président, des réunions aussi souvent qu'il le juge nécessaire. Les avis de convocation sont donnés par le ou la secrétaire, au moins vingt-quatre heures avant l'assemblée. Ces avis peuvent être donnés verbalement ou par écrit.</p>	<p>6.4 ASSEMBLÉE DU COMITÉ</p> <p>.01 Le Comité tient, sur convocation de la présidente ou du président, des réunions aussi souvent qu'il le juge nécessaire. Les réunions sont à huis clos et sous le sceau du secret.</p> <p>.02 Les avis de convocation sont donnés par le ou la secrétaire, au moins vingt-quatre heures avant l'assemblée. Ces avis sont donnés verbalement ou par écrit.</p> <p>.03 Les procès-verbaux sont préparés par la ou le secrétaire du Comité. Les procès-verbaux sont strictement confidentiels.</p>
<p>6.5 QUORUM</p> <p>Les deux tiers des membres. Tous les membres du Comité doivent se prononcer par vote secret sur le choix final ou, exceptionnellement, les choix finals.</p>	<p>6.5 QUORUM</p> <p>Les deux tiers des membres. Tous les membres du Comité doivent se prononcer par vote secret sur le choix final ou, exceptionnellement, les choix finals.</p>
<p>6.6 PRÉSENTATION ÉQUITABLE</p> <p>La présidente ou le président du Comité consultatif de sélection invite les organismes qui délèguent des membres audit Comité de voir à la représentation équitable d'hommes et de femmes et des campus constitutantes.</p>	<p>6.6 PRÉSENTATION ÉQUITABLE</p> <p>La présidente ou le président du Comité consultatif de sélection invite les organismes qui délèguent des membres audit Comité de voir à la représentation équitable d'hommes et de femmes et des campus constitutantes.</p>
<p>6.7 DÉMARCHES DE LA CONSULTATION</p> <p>Le Comité consultatif de sélection prend les moyens nécessaires pour éviter de gêner les candidates et les candidats lors des consultations et procède selon les normes éthiques généralement admises.</p>	<p>6.7 DÉMARCHES DE LA CONSULTATION</p> <p>Le Comité consultatif de sélection prend les moyens nécessaires pour éviter de gêner les candidates et les candidats lors des consultations et procède selon les normes éthiques généralement admises.</p>

6.8 PROCÉDURE	6.8 PROCÉDURE
.01 Dans ses démarches, le Comité tient compte des objectifs de l'Université, de la formation, de l'expérience et des qualités requises pour exercer les fonctions telles que décrites dans le profil de fonction du secrétaire général ou de la secrétaire générale (Statuts et règlements de l'Université de Moncton).	.01 Dans ses démarches, le Comité tient compte des objectifs de l'Université, de la formation, de l'expérience et des qualités requises pour exercer les fonctions telles que décrites dans le profil de fonction du secrétaire général ou de la secrétaire générale (Statuts et règlements de l'Université de Moncton).
.02 En cas de conflit d'intérêts pour quelque raison que ce soit, tout membre du Comité doit se retirer du Comité.	.02 En cas de conflit d'intérêts pour quelque raison que ce soit, tout membre du Comité doit se retirer du Comité. Tous les membres du Comité consultatif de sélection sont assujettis aux règles relatives aux conflits d'intérêts du Conseil des gouverneurs.
.03 Le Comité peut adopter des règles de procédure pour la gouverne de ses délibérations et toutes autres mesures pour régir sa procédure d'assemblée.	.03 Le Comité peut adopter des règles de procédure pour la gouverne de ses délibérations et toutes autres mesures pour régir sa procédure d'assemblée.
.04 Dès que la rectrice ou le recteur et vice-chancelier prend connaissance de la vacance du poste, il voit à la formation du Comité consultatif de sélection du secrétaire général ou de la secrétaire générale.	.04 Dès que la rectrice ou le recteur et vice-chancelier prend connaissance de la vacance du poste, il voit à la formation du Comité consultatif de sélection du secrétaire général ou de la secrétaire générale.
.05 Le Comité définit et publie les critères de sélection exigences se rapportant au poste.	.05 Le Comité définit et publie les critères de sélection exigences se rapportant au poste.
.06 La rectrice ou le recteur et vice-chancelier fait annoncer le poste.	.06 La rectrice ou le recteur et vice-chancelier fait annoncer le poste.
.07 La rectrice ou le recteur et vice-chancelier reçoit les candidatures et, avec le Comité consultatif, procède à l'évaluation des dossiers.	.07 La rectrice ou le recteur et vice-chancelier reçoit les candidatures et, avec le Comité consultatif, procède à l'évaluation des dossiers.
.08 Le Comité dresse la liste des candidates et des candidats. Il rencontre en entrevue les candidates et les candidats retenus.	.08 Le Comité dresse la liste des candidates et des candidats. Il rencontre en entrevue les candidates et les candidats retenus.
.09 Le Comité fait les consultations appropriées.	.09 Le Comité fait les consultations appropriées.
.10 Le Comité peut faire appel à une expertise professionnelle externe. Voir 6.1 (04)	.10 Le Comité peut faire appel à une expertise professionnelle externe. Voir 6.1 (04)

	.10	Après avoir complété le processus de sélection, le Comité présente au Comité d'équité en matière d'emploi sa ou ses recommandations préliminaires.
	.11	La présidente ou le président du Comité consultatif de sélection prépare et soumet par écrit le Rapport d'équité en matière d'emploi à la présidente ou au président du Comité d'équité en matière d'emploi conformément à la Politique d'équité en matière d'emploi.
	.12	Après avoir reçu l'avis du Comité d'équité en matière d'emploi, le Comité consultatif de sélection fait sa ou ses recommandations finales, par écrit, au Comité exécutif.
	.13	Après avoir pris connaissance du rapport du Comité consultatif de sélection des résultats des consultations, le Comité exécutif fait sa ou ses recommandations. La rectrice ou le recteur et vice-chancelier soumet par écrit le rapport et les recommandations du Comité exécutif au Conseil des gouverneurs.
	.14	Le rapport final du Comité consultatif de sélection est préparé par la ou le secrétaire du Comité, est adopté par le Comité consultatif de sélection, et est déposé au Comité exécutif. Le rapport final est écrit et il est composé des rubriques suivantes :
	a)	Date de création du Comité consultatif de sélection et membres du Comité
	b)	Renseignements généraux sur la chercheuse ou le chercheur de cadres
	c)	Sommaire des réunions du Comité de sélection
	d)	Renseignements sur le profil recherché
	e)	Renseignements sur l'affichage du poste
	f)	Entrevues (nombre, date, endroit)
	g)	Consultations
	h)	Évaluations des références
	i)	Recommandation(s) préliminaire(s) du Comité consultatif de sélection
	j)	Rapport d'équité en matière d'emploi
	k)	Recommandation(s) finale(s)
	l)	Communications diverses pendant le concours (site Web, couverture médiatique, fiche d'information)

	<p>.15 Dans le cas où la présidente ou le président du Comité consultatif de sélection n'est pas d'accord avec la ou les recommandations finales du Comité, elle ou il peut déposer au Conseil des gouverneurs, par écrit, un rapport portant sur la ou les recommandations finales du Comité. Dans ce cas, le rapport final du Comité consultatif de sélection doit être déposé au Conseil des gouverneurs par le Comité.</p>
	<p>.16 Conformément à l'article 6(4) et sous réserve de l'article 9 de la Charte de l'Université de Moncton, le Conseil des gouverneurs nomme la secrétaire générale ou le secrétaire général « par voie de résolution adoptée par au moins les deux tiers des membres présents à une réunion spéciale ou générale, pour laquelle préavis d'au moins quinze jours a été donné, indiquant l'intention de considérer une telle résolution. »</p>
.12	<p>Conformément à l'article 6(4) et sous réserve de l'article 9 de la Charte de l'Université de Moncton, le Conseil des gouverneurs nomme la secrétaire générale ou le secrétaire général « par voie de résolution adoptée par au moins les deux tiers des membres présents à une réunion spéciale ou générale, pour laquelle préavis d'au moins quinze jours a été donné, indiquant l'intention de considérer une telle résolution. »</p> <p>(CGV-021130) (CGV-051203)</p>

Version actuelle	Version proposée
<p>7.1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES</p> <p>01 Durée du mandat</p> <p>La durée du mandat est de cinq ans, renouvelable pour une durée maximale de cinq ans conformément à la procédure de renouvellement prévue au point 7.82. Tous les mandats subséquents seront d'une durée maximale de cinq ans et seront assujettis à la procédure régulière prévue au point 7.81 de la Politique.</p> <p>Une évaluation annuelle de performance est effectuée par la vice-rectrice ou le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. Celle-ci est documentée par écrit et versée au dossier officiel. La vice-rectrice ou le vice-recteur informe la rectrice ou le recteur et vice-chancelier des résultats de l'évaluation. Celui-ci ou celle-ci en informe le Conseil des gouverneurs lors de la procédure de renouvellement.</p> <p>02 Rémunération et conditions d'embauche</p> <p>Toutes les questions de rémunération et les conditions d'embauche doivent être réglées avec le Comité de finance avant qu'une ou des recommandations ne soient soumises au Conseil des gouverneurs. Les membres du Comité consultatif de sélection doivent respecter les politiques d'embauche de l'Université de Moncton.</p> <p>03 Dans le texte, « le Comité » signifie le Comité consultatif de sélection.</p> <p>04 Le Comité peut faire appel à une expertise professionnelle externe.</p>	

	7.2 MANDAT DU COMITÉ CONSULTATIF DE SÉLECTION	Trouver des candidates ou des candidats au poste de vice-recteur adjoint à l'enseignement et en faire la ou les recommandations aux autorités compétentes de l'Université.
	7.3 COMPOSITION DU COMITÉ	<p>Le Comité compte sept membres</p> <ul style="list-style-type: none"> • VRER, président ou présidente • 3 professeures ou professeurs Nommés par l'Assemblée des professeures et professeurs de l'unité ou du campus visé • une étudiante ou un étudiant Nommé par les conseils étudiants • 1 doyen, doyenne Nommée par le VRER • 1 membre du personnel administratif ne faisant pas partie du personnel enseignant Nommé par le VRER <p>Le Comité choisit son ou sa secrétaire à l'intérieur ou à l'extérieur du Comité. Dans le cas d'une ou d'un secrétaire choisi à l'extérieur du Comité, cette personne siège avec voix consultative.</p> <p>Les membres du Comité sont désignés par les instances respectives, mais dès leur nomination au sein du Comité, elles ou ils y siègent à titre individuel.</p> <p>Les membres du Comité s'engagent au sein du Comité en acceptant de remplir et de signer le formulaire de confidentialité (voir Annexe A de la Politique).</p>
	7.4 ASSEMBLÉES DU COMITÉ	<p>01 Le Comité tient, sur convocation de la présidente ou du président, des réunions aussi souvent qu'il le juge nécessaire. Les réunions sont à huis clos et sous le sceau du secret.</p>

	<p>02 Les avis de convocation sont donnés par le ou la secrétaire, au moins vingt-quatre heures avant l'assemblée. Ces avis sont donnés verbalement ou par écrit.</p> <p>03 Les procès-verbaux sont préparés par la ou le secrétaire du Comité. Les procès-verbaux sont strictement confidentiels.</p>
7.5	QUORUM
	<p>Les deux tiers des membres. Tous les membres du Comité doivent se prononcer par vote secret sur le choix final ou, exceptionnellement, les choix finals.</p>
7.6	REPRÉSENTATION ÉQUITABLE
	<p>La présidente ou le président du Comité consultatif de sélection invite les organismes qui déléguent des membres audit Comité de voir à la représentation équitable d'hommes et de femmes et des campus.</p>
7.7	DÉMARCHE DE LA CONSULTATION
	<p>Le Comité consultatif de sélection procède selon les normes éthiques généralement admises.</p>
7.8	PROCÉDURE
	<p>01 Dans ses démarches, le Comité tient compte des objectifs de l'Université, de la formation, de l'expérience et des qualités requises pour exercer les fonctions de la vice-rectrice adjointe ou du vice-recteur adjoint à l'enseignement (Statuts et règlements de l'Université de Moncton).</p>

	<p>.02 En cas de conflit d'intérêts pour quelque raison que ce soit, tout membre du Comité doit se retirer du Comité. Tous les membres du Comité consultatif de sélection sont assujettis aux règles relatives aux conflits d'intérêts du Conseil des gouverneurs.</p> <p>.03 Le Comité peut adopter des règles de procédure pour la gouverne de ses délibérations et toutes autres mesures pour régir sa procédure d'assemblée.</p>
	<p>7.81 <u>Procédure régulière</u></p> <p>La procédure régulière s'applique pour tous les mandats sauf pour le deuxième mandat. La procédure de renouvellement est utilisée pour le deuxième mandat.</p> <p>.01 Au moins neuf mois avant la fin du mandat, la rectrice ou le recteur et vice-chancelier voit à la formation du Comité consultatif de sélection de la vice-rectrice adjointe ou du vice-recteur adjoint à l'enseignement</p> <p>.02 Le Comité consultatif définit et publie les critères de sélection se rapportant au poste.</p> <p>.03 La vice-rectrice ou le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche fait annoncer le poste à l'interne et à l'externe.</p> <p>.04 Tout en respectant la procédure de sélection, le Comité, par son président ou sa présidente, peut solliciter des candidatures.</p> <p>.05 Le Comité dresse la liste des candidates et des candidats. Il rencontre en entrevue les candidates et les candidats retenus.</p> <p>.06 Le Comité fixe ses modalités de consultation.</p> <p>.07 Les candidates et les candidats retenus se rendent dans chaque campus.</p>

	.08	Après avoir pris connaissance des résultats des consultations, le Comité fait sa ou ses recommandations préliminaires. Cette recommandation préliminaire ou ces recommandations préliminaires sont acheminées au Comité d'équité en matière d'emploi.
	.09	La présidente ou le président du Comité consultatif de sélection prépare et soumet par écrit le Rapport d'équité en matière d'emploi à la présidente ou au président du Comité d'équité en matière d'emploi conformément à la Politique d'équité en matière d'emploi.
	.10	Après avoir reçu l'avis du Comité d'équité en matière d'emploi, le Comité consultatif de sélection fait sa ou ses recommandations finales, par écrit, au Comité exécutif.
	.11	Le rapport final du Comité consultatif de sélection est préparé par la ou le secrétaire du Comité, est adopté par le Comité consultatif de sélection, et est déposé au Comité exécutif. Le rapport final est écrit et il est composé des rubriques suivantes :
	a)	Date de création du Comité consultatif de sélection et membres du Comité
	b)	Renseignements généraux sur la chercheuse ou le chercheur de cadres
	c)	Sommaire des réunions du Comité de sélection
	d)	Renseignements sur le profil recherché
	e)	Renseignements sur l'affichage du poste
	f)	Entrevues (nombre, date, endroit)
	g)	Consultations
	h)	Évaluations des références
	i)	Recommandation(s) préliminaire(s) du Comité consultatif de sélection
	j)	Rapport d'équité en matière d'emploi
	k)	Recommandation(s) finale(s)
	l)	Communications diverses pendant le concours (site Web, couverture médiatique, fiche d'information)

	<p>12 Conformément à l'article 6(4) et sous réserve de l'article 9 de la Loi sur l'Université de Moncton, le Conseil des gouverneurs nomme la vice-rectrice adjointe ou le vice-recteur adjoint à l'enseignement « par voie de résolution adoptée par au moins les deux tiers des membres présents à une réunion spéciale ou générale, pour laquelle préavis d'au moins quinze jours a été donné, indiquant l'intention de considérer une telle résolution ».</p>
7.82	<p>Procédure de renouvellement</p> <p>La procédure de renouvellement s'applique lors du deuxième mandat seulement.</p> <p>.01 Au moins neuf mois avant la fin de son premier mandat, la vice-rectrice adjointe ou le vice-recteur adjoint à l'enseignement en poste doit indiquer, par écrit, à la rectrice ou au recteur et vice-chancelier, son intention de solliciter un renouvellement de mandat.</p> <p>.02 Le Comité dispose de trois mois, à compter de la date de sa formation, pour réaliser la procédure de renouvellement.</p> <p>.03 Le Comité fixe ses modalités de consultation.</p> <p>.04 Après avoir pris connaissance des résultats de la consultation, le Comité rencontre en entrevue la vice-rectrice adjointe ou le vice-recteur adjoint à l'enseignement en poste et l'informe des résultats.</p> <p>.05 Le Comité, après examen des résultats de la consultation, recommande au Comité exécutif soit le renouvellement du mandat, soit l'appel des candidatures. Dans ce dernier cas, la procédure régulière, décrite ci-dessus en 7.81, s'applique.</p>

	<p>.06 Conformément à l'article 6(4) et sous réserve de l'article 9 de la Loi sur l'Université de Moncton, le Conseil des gouverneurs nomme la vice-rectrice adjointe ou le vice-receleur adjoint à l'enseignement « par voie de résolution adoptée par au moins les deux tiers des membres présents à une réunion spéciale ou générale, pour laquelle préavis d'au moins quinze jours a été donné, indiquant l'intention de considérer une telle résolution ». (CGV-940924) (CGV-021130) (CGV-051203)</p>
--	--

	Version actuelle	Version proposée
7.1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES		<p>8.1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES</p> <p>.01 Durée du mandat</p> <p>La durée du mandat est de cinq ans, renouvelable pour une durée maximale de cinq ans conformément à la procédure de renouvellement prévue au point 8.82. Tous les mandats subséquents seront d'une durée maximale de cinq ans et seront assujettis à la procédure régulière prévue au point 8.81 de la Politique.</p> <p>Une évaluation annuelle de performance est effectuée par la vice-rectrice ou le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. Celle-ci est documentée par écrit et versée au dossier officiel. La vice-rectrice ou le vice-recteur informe la rectrice ou le recteur et vice-chancelier des résultats de l'évaluation. Celui-ci ou celle-ci en informe le Conseil des gouverneurs lors de la procédure de renouvellement.</p> <p>.02 Rémunération et conditions d'embauche</p> <p>Toutes les questions de rémunération et les conditions d'embauche doivent être réglées avec le Comité de finance avant qu'une recommandation ne soit soumise au Conseil des gouverneurs. Les membres du Comité consultatif de sélection doivent respecter les politiques d'embauche de l'Université de Moncton.</p> <p>.03 Dans le texte, « le Comité » signifie le Comité consultatif de sélection.</p> <p>.04 Le Comité peut faire appel à une expertise professionnelle externe.</p>
		<p>Politique de sélection des cadres</p> <p>Page 54</p>

<p>7.2 MANDAT DU COMITÉ CONSULTATIF DE SÉLECTION</p> <p>Trouver des candidates ou des candidats au poste de doyen, doyenne, directeur, directrice, bibliothécaire en chef et en faire la recommandation aux autorités compétentes de l'Université.</p>	<p>8.2 MANDAT DU COMITÉ CONSULTATIF DE SÉLECTION</p> <p>Trouver des candidates ou des candidats au poste de doyen, doyenne, directeur, directrice, bibliothécaire en chef et en faire la ou les recommandation aux autorités compétentes de l'Université.</p>
<p>7.3 COMPOSITION DU COMITÉ</p> <p>Le Comité compte sept membres^(*)</p> <ul style="list-style-type: none"> • VRER, président ou présidente^(**) • 3 professeures ou professeurs^(**) • une étudiante ou un étudiant^(***) • 1 doyen, doyenne, directeur, directrice • 1 membre du personnel administratif ne faisant pas partie du personnel enseignant <p>Nommé par le VRER</p> <p>(*) Dans les cas de la Faculté de foresterie et des décanats des études, la vice-rectrice ou le vice-recteur de la constituante visée siège d'office.</p> <p>(**) Dans le cas de l'Éducation permanente, une professeure ou un professeur par constituante nommé par chacune des associations de professeures et professeurs. Pour le poste de bibliothécaire en chef, une professeure ou un professeur de la constituante nommé par l'Association des professeures et professeurs et deux bibliothécaires nommés par les bibliothécaires.</p> <p>(***) Dans le cas de l'Éducation permanente, une étudiante ou un étudiant nommé par le Conseil académique de l'Éducation permanente et dans celui du poste de bibliothécaire en chef, une étudiante ou un étudiant nommé par l'association étudiante.</p>	<p>8.3 COMPOSITION DU COMITÉ</p> <p>Le Comité compte sept membres^(*)</p> <ul style="list-style-type: none"> • VRER, présidente ou président^(**) • 3 professeures ou professeurs^(**) • une étudiante ou un étudiant^(***) • 1 doyen, doyenne, directeur, directrice • 1 membre du personnel administratif ne faisant pas partie du personnel enseignant <p>Nommé par le VRER</p> <p>(*) Dans les cas de la Faculté de foresterie et des décanats des études, la vice-rectrice ou le vice-recteur de la constituante du campus visé siège d'office.</p> <p>(**) Dans le cas de l'Éducation permanente, une professeure ou un professeur par campus constituante nommé par chacune des associations de professeures et professeurs. Pour le poste de bibliothécaire en chef, une professeure ou un professeur du campus de la constituante nommé par l'Association des professeures et professeurs et deux bibliothécaires nommés par les bibliothécaires.</p> <p>(***) Dans le cas de l'Éducation permanente, une étudiante ou un étudiant nommé par le Conseil académique de l'Éducation permanente; dans celui de l'ERSI, une étudiante ou un étudiant du conseil de l'ERSI et dans celui du poste de bibliothécaire en chef, une étudiante ou un étudiant nommé par l'association étudiante.</p>

<p>Le Comité choisit son ou sa secrétaire à l'intérieur ou à l'extérieur du Comité. Dans le cas d'une ou d'un secrétaire choisi à l'extérieur du Comité, cette personne siège avec voix consultative.</p> <p>Les membres du Comité sont désignés par les instances respectives, mais dès leur nomination au sein du Comité, elles ou ils y siègent à titre individuel.</p> <p>Les membres du Comité s'engagent au sein du Comité en acceptant de remplir et de signer le formulaire de confidentialité (voir Annexe A de la Politique).</p>	<p>Le Comité choisit son ou sa secrétaire à l'intérieur ou à l'extérieur du Comité. Dans le cas d'une ou d'un secrétaire choisi à l'extérieur du Comité, cette personne siège avec voix consultative.</p> <p>Les membres du Comité sont désignés par les instances respectives, mais dès leur nomination au sein du Comité, elles ou ils y siègent à titre individuel.</p> <p>Les membres du Comité s'engagent au sein du Comité en acceptant de remplir et de signer le formulaire de confidentialité (voir Annexe A de la Politique).</p>	<p>8.4 ASSEMBLÉES DU COMITÉ</p> <p>Le Comité tient, sur convocation de la présidente ou du président, des réunions aussi souvent qu'il le juge nécessaire. Les réunions sont à huis clos et sous le sceau du secret.</p> <ul style="list-style-type: none"> .01 Les avis de convocation sont donnés par le ou la secrétaire, au moins vingt-quatre heures avant l'assemblée. Ces avis sont donnés verbalement ou par écrit. .02 Les avis de convocation sont donnés par le ou la secrétaire, au moins vingt-quatre heures avant l'assemblée. Ces avis sont donnés verbalement ou par écrit. .03 Les procès-verbaux sont préparés par la ou le secrétaire du Comité. Les procès-verbaux sont strictement confidentiels. 	<p>8.5 QUORUM</p> <p>Les deux tiers des membres. Tous les membres du Comité doivent se prononcer par vote secret sur le choix final ou, exceptionnellement, les choix finals.</p> <p>8.6 REPRÉSENTATION ÉQUITABLE</p> <p>La présidente ou le président du Comité consultatif de sélection invite les organismes qui déléguent des membres audit Comité à voir à la représentation équitable d'hommes et de femmes et des campus de constituantes dans les cas où le poste comporte une composante réseau.</p>
<p>7.4 ASSEMBLÉES DU COMITÉ</p> <p>Le Comité tient, sur convocation de la présidente ou du président, des réunions aussi souvent qu'il le juge nécessaire. Les avis de convocation sont donnés par le ou la secrétaire, au moins vingt-quatre heures avant l'assemblée. Ces avis peuvent être donnés verbalement ou par écrit.</p>	<p>Le Comité tient, sur convocation de la présidente ou du président, des réunions aussi souvent qu'il le juge nécessaire. Les avis de convocation sont donnés par le ou la secrétaire, au moins vingt-quatre heures avant l'assemblée. Ces avis peuvent être donnés verbalement ou par écrit.</p>	<p>7.5 QUORUM</p> <p>Les deux tiers des membres. Tous les membres du Comité doivent se prononcer par vote secret sur le choix final ou, exceptionnellement, les choix finals.</p>	<p>7.6 REPRÉSENTATION ÉQUITABLE</p> <p>La présidente ou le président du Comité consultatif de sélection invite les organismes qui déléguent des membres audit Comité à voir à la représentation équitable d'hommes et de femmes et de constituantes dans les cas où le poste comporte une composante réseau.</p>

<p>7.7 DÉMARCHES DE LA CONSULTATION</p> <p>Le Comité consultatif de sélection prend les moyens nécessaires pour éviter de gêner les candidates ou les candidats lors des consultations et procède selon les normes éthiques généralement admises.</p>	<p>8.7 DÉMARCHES DE LA CONSULTATION</p> <p>Le Comité consultatif de sélection prend les moyens nécessaires pour éviter de gêner les candidates ou les candidats lors des consultations et procède selon les normes éthiques généralement admises.</p>
<p>7.8 PROCÉDURE</p> <ul style="list-style-type: none"> .01 Dans ses démarches, le Comité tient compte des objectifs de l'Université, de la formation, de l'expérience et des qualités requises pour exercer les fonctions telles que décrites dans le profil de fonction du doyen, de la doyenne de faculté, du doyen, de la doyenne des études, du directeur, de la directrice d'école détachée, du directeur, de la directrice de l'ERSI, du directeur, de la directrice de l'Éducation permanente, du ou de la bibliothécaire en chef (Statuts et règlements de l'Université de Moncton). .02 En cas de conflit d'intérêts pour quelque raison que ce soit, tout membre du Comité doit se retirer du Comité. Tous les membres du Comité consultatif de sélection sont assujettis aux règles relatives aux conflits d'intérêts du Conseil des gouverneurs. .03 Le Comité peut adopter des règles de procédure pour la gouverne de ses délibérations et toutes autres mesures pour régir sa procédure d'assemblée. 	<p>8.8 PROCÉDURE</p> <ul style="list-style-type: none"> .01 Dans ses démarches, le Comité tient compte des objectifs de l'Université, de la formation, de l'expérience et des qualités requises pour exercer les fonctions telles que décrites dans le profil de fonction du doyen, de la doyenne de faculté, du doyen, de la doyenne des études, du directeur, de la directrice d'école détachée, du directeur, de la directrice de l'ERSI, du directeur, de la directrice de l'Éducation permanente, du ou de la bibliothécaire en chef (Statuts et règlements de l'Université de Moncton). .02 En cas de conflit d'intérêts pour quelque raison que ce soit, tout membre du Comité doit se retirer du Comité. Tous les membres du Comité consultatif de sélection sont assujettis aux règles relatives aux conflits d'intérêts du Conseil des gouverneurs. .03 Le Comité peut adopter des règles de procédure pour la gouverne de ses délibérations et toutes autres mesures pour régir sa procédure d'assemblée.

<p>7.81 Procédure régulière</p> <p>Elle s'applique pour tous les mandats, sauf pour le deuxième mandat alors que la procédure de renouvellement est utilisée (7.82).</p>	<p>8.81 Procédure régulière</p> <p>Elle La procédure régulière s'applique pour tous les mandats sauf pour le deuxième mandat. alors que La procédure de renouvellement est utilisée pour le deuxième mandat.</p>
<ul style="list-style-type: none"> .01 Au moins neuf mois avant la fin du mandat, la vice-rectrice ou le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche voit à la formation du Comité consultatif de sélection du doyen, de la doyenne de faculté, du doyen, de la doyenne des études, du directeur, de la directrice d'école détachée, du directeur général, de la directrice générale de l'Éducation permanente, du ou de la bibliothécaire en chef. .02 Le Comité définit et publie les critères de sélection se rapportant au poste. .03 La vice-rectrice ou le vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines fait annoncer le poste. .04 La vice-rectrice ou le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche reçoit les candidatures et, avec le Comité consultatif, procède à l'évaluation des dossiers. .05 Le Comité dresse la liste des candidates ou des candidats. Il rencontre en entrevue les candidates ou les candidats retenus. .06 Le Comité fait les consultations appropriées; il voit à ce que le personnel et les étudiantes et les étudiants intéressés de l'unité visée soient consultés. Dans le cas où le poste comporte une composante réseau, étendre la consultation aux unités visées des constituantes. .07 Le Comité peut faire appel à une expertise professionnelle externe. <i>Voir 7.4 (-04)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> .01 Au moins neuf mois avant la fin du mandat, la vice-rectrice ou le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche voit à la formation du Comité consultatif de sélection du doyen, de la doyenne de faculté, du doyen, de la doyenne des études, du directeur, de la directrice d'école détachée, du directeur, de la directrice de l'ERSI, du directeur général, de la directrice générale de l'Éducation permanente, du ou de la bibliothécaire en chef. .02 Le Comité définit et publie les critères de sélection se rapportant au poste. .03 La vice-rectrice ou le vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines fait annoncer le poste. .04 La vice-rectrice ou le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche reçoit les candidatures et, avec le Comité consultatif, procède à l'évaluation des dossiers. .05 Le Comité dresse la liste des candidates ou des candidats. Il rencontre en entrevue les candidates ou les candidats retenus. .06 Le Comité fait les consultations appropriées; il voit à ce que le personnel et les étudiantes et les étudiants intéressés de l'unité visée soient consultés. Dans le cas où le poste comporte une composante réseau, étendre la consultation aux unités visées des constituantes. .07 — Le Comité peut faire appel à une expertise professionnelle externe. <i>Voir 7.4 (-04)</i>

.08	Après avoir pris connaissance des résultats des consultations, le Comité fait sa ou ses recommandation(s). La vice-rectrice ou le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche soumet, par écrit, les recommandations du Comité à la rectrice ou au recteur et vice-chancelier.	.07	Après avoir pris connaissance des résultats des consultations, le Comité fait sa ou ses recommandations préliminaires. Cette recommandation préliminaire ou ces recommandations préliminaires sont acheminées au Comité d'équité en matière d'emploi. La vice-rectrice ou le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche soumet, par écrit, les recommandations du Comité à la rectrice ou au recteur et vice-chancelier.
.08		.08	La présidente ou le président du Comité consultatif de sélection prépare et soumet par écrit le Rapport d'équité en matière d'emploi à la présidente ou au président du Comité d'équité en matière d'emploi conformément à la Politique d'équité en matière d'emploi.
.09		.09	Après avoir reçu l'avis du Comité d'équité en matière d'emploi, le Comité consultatif de sélection fait sa ou ses recommandations finales, par écrit, au Comité exécutif.
.09		.10	La rectrice ou le recteur et vice-chancelier présente le fait rapport au Comité exécutif et au Conseil des gouverneurs.
.10		.11	Conformément à l'article 6(4) et sous réserve de l'article 9 de la Charte de l' <i>Université de Moncton</i> , le Conseil des gouverneurs nomme le doyen, la doyenne, le directeur ou la directrice « par voie de résolution adoptée par au moins les deux tiers des membres présents à une réunion spéciale ou générale, pour laquelle préavis d'au moins quinze jours a été donné, indiquant l'intention de considérer une telle résolution ».

<u>7.82 Procédure de renouvellement</u>	<u>8.82 Procédure de renouvellement</u>	<u>Elle La procédure de renouvellement s'applique lors du deuxième mandat seulement.</u>
.01 Au moins neuf mois avant la fin de son premier mandat, le doyen, la doyenne de faculté, le doyen, la doyenne des études, le directeur, la directrice d'école détachée, le directeur général, la directrice générale de l'Éducation permanente, le ou la bibliothécaire en chef en poste et la vice-recteur à l'enseignement et à la recherche établissent s'il y a intérêt pour un renouvellement de mandat. Cette information privée et seulement la recommandation subséquente du Comité est connue. La vice-rectrice ou le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche voit à la formation du Comité consultatif de sélection.	.01 Au moins neuf mois avant la fin de son premier mandat, le doyen, la doyenne de faculté, le doyen, la doyenne des études, le directeur, la directrice d'école détachée, le directeur, la directrice de l'ERSI , le directeur général, la directrice générale de l'Éducation permanente, le ou la bibliothécaire en chef en poste et la vice-rectrice ou le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche établissent s'il y a intérêt pour un renouvellement de mandat. Cette information demeure privée et seulement la recommandation subséquente du Comité est connue. La vice-rectrice ou le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche voit à la formation du Comité consultatif de sélection.	Elle La procédure de renouvellement s'applique lors du deuxième mandat seulement.
.02 Le Comité dispose de trois mois, à compter de la date de sa formation, pour réaliser la procédure de renouvellement.	.02 Le Comité dispose de trois mois, à compter de la date de sa formation, pour réaliser la procédure de renouvellement.	
.03 Une fois formé, le Comité procède à une consultation auprès des différentes instances de l'unité visée ainsi que des cas échéant.	.03 Une fois formé, le Comité procède à une consultation écrite auprès des différentes instances de l'unité visée ainsi que des campus constitutifs, le cas échéant.	
.04 Après avoir pris connaissance des résultats, le Comité rencontre en entrevue le doyen, la doyenne de faculté, le doyen, la doyenne des études, le directeur, la directrice d'école détachée, le directeur général, la directrice générale de l'Éducation permanente, le ou la bibliothécaire en chef en poste et l'informe des résultats.	.04 Après avoir pris connaissance des résultats, le Comité rencontre en entrevue le doyen, la doyenne de faculté, le doyen, la doyenne des études, le directeur, la directrice d'école détachée, le directeur, la directrice de l'ERSI , le directeur général, la directrice générale de l'Éducation permanente, le ou la bibliothécaire en chef en poste et l'informe des résultats.	
.05 Le Comité, après examen des résultats de la consultation, recommande à la rectrice ou au recteur et vice-chancelier soit le renouvellement du mandat, soit l'appel des candidatures. Dans ce dernier cas, la procédure régulière, décrite ci-dessus en 7.81, s'applique.	.05 Le Comité, après examen des résultats de la consultation, recommande à la rectrice ou au recteur et vice-chancelier soit le renouvellement du mandat, soit l'appel des candidatures. Dans ce dernier cas, la procédure régulière, décrite ci-dessus en 8.81 , s'applique.	
.06 La rectrice ou le recteur et vice-chancelier fait rapport au Conseil des gouverneurs.	.06 La rectrice ou le recteur et vice-chancelier fait présent le rapport écrit au Comité exécutif et au Conseil des gouverneurs.	

.07	Conformément à l'article 6(4) et sous réserve de l'article 9 de la Charte de l'Université de Moncton, le Conseil des gouverneurs nomme le doyen, la doyenne, le directeur ou la directrice « par voie de résolution adoptée par au moins les deux tiers des membres présents à une réunion spéciale ou générale, pour laquelle préavis d'au moins quinze jours a été donné, indiquant l'intention de considérer une telle résolution ». (CGV-940924) (CGV-971129) (CGV-021130) (CGV-051203)	.07	Conformément à l'article 6(4) et sous réserve de l'article 9 de la Charte de <i>Loi sur l'Université de Moncton</i> , le Conseil des gouverneurs nomme le doyen, la doyenne, le directeur ou la directrice « par voie de résolution adoptée par au moins les deux tiers des membres présents à une réunion spéciale ou générale, pour laquelle préavis d'au moins quinze jours a été donné, indiquant l'intention de considérer une telle résolution ». (CGV-940924) (CGV-971129) (CGV-021130) (CGV-051203)
-----	--	-----	--

	Version actuelle	Version proposée
8.1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES		
.01 Durée du mandat	<p>La durée du mandat est de cinq ans, renouvelable pour une durée maximale de cinq ans. Tous les mandats subséquents seront d'une durée maximale de cinq ans et seront assujettis à la procédure régulière.</p> <p>Une évaluation annuelle de performance est effectuée par la doyenne ou le doyen. Celle-ci est documentée par écrit et versée au dossier officiel. La doyenne ou le doyen informe la vice-rectrice ou le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche des résultats de l'évaluation. Il achemine ces informations à la rectrice ou au recteur et vice-chancelier qui en rend compte au Conseil des gouverneurs.</p>	<p>9.1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES</p> <p>.01 Durée du mandat</p> <p>La durée du mandat est de cinq ans, renouvelable pour une durée maximale de cinq ans. Tous les mandats subséquents seront d'une durée maximale de cinq ans et seront assujettis à la procédure régulière.</p> <p>Une évaluation annuelle de performance est effectuée par la doyenne ou le doyen. Celle-ci est documentée par écrit et versée au dossier officiel. La doyenne ou le doyen informe la vice-rectrice ou le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche des résultats de l'évaluation. Il achemine ces informations à la rectrice ou au recteur et vice-chancelier qui en rend compte au Conseil des gouverneurs.</p> <p>.02 Rémunération et conditions d'embauche</p> <p>Toutes les questions de rémunération et les conditions d'embauche doivent être réglées avec le Comité de finance avant qu'une recommandation ne soit soumise au Conseil des gouverneurs. Les membres du Comité consultatif de sélection doivent respecter les politiques d'embauche de l'Université de Moncton.</p>
8.2 MANDAT DU COMITÉ CONSULTATIF DE SÉLECTION	<p>Trouver des candidates ou des candidats au poste de vice-doyenne ou de vice-doyen et en faire la recommandation aux autorités compétentes de l'Université.</p>	<p>9.2 MANDAT DU COMITÉ CONSULTATIF DE SÉLECTION</p> <p>Trouver des candidates ou des candidats au poste de vice-doyenne ou de vice-doyen et en faire la recommandation aux autorités compétentes de l'Université.</p>

8.3	PROCÉDURE	9.3	PROCÉDURE
.01	La vice-rectrice ou le vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines annonce le poste à l'interne et, s'il y a lieu, à l'externe.	.01	La vice-rectrice ou le vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines annonce le poste à l'interne et, s'il y a lieu, à l'externe.
.02	La doyenne ou le doyen reçoit les candidatures.	.02	La doyenne ou le doyen reçoit les candidatures.
.03	La doyenne ou le doyen effectue une consultation auprès de l'assemblée des professeures ou professeurs ainsi que du Conseil étudiant de la faculté.	.03	La doyenne ou le doyen effectue une consultation auprès de l'assemblée des professeures ou professeurs ainsi que du Conseil étudiant de la faculté.
.04	La doyenne ou le doyen fait ensuite ses recommandations à la vice-rectrice ou au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. Celui-ci soumet, par écrit, ses recommandations à la rectrice ou au recteur et vice-chancelier.	.04	La doyenne ou le doyen fait ensuite ses recommandations à la vice-rectrice ou au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. Celui-ci soumet, par écrit, ses recommandations à la rectrice ou au recteur et vice-chancelier.
.05	La rectrice ou le recteur et vice-chancelier fait sa recommandation au Conseil des gouverneurs.	.05	La rectrice ou le recteur et vice-chancelier présente le rapport au Comité exécutif et au Conseil des gouverneurs.
.06	Conformément à l'article 6(4) et sous réserve de l'article 9 de la Charte de l'Université de Moncton, le Conseil des gouverneurs nomme le vice-doyen ou la vice-doyenne « par voie de résolution adoptée par au moins les deux tiers des membres présents à une réunion spéciale ou générale, pour laquelle préavis d'au moins quinze jours a été donné, indiquant l'intention de considérer une telle résolution ». (CGV-881210) (CGV-021130)	.06	Conformément à l'article 6(4) et sous réserve de l'article 9 de la Charte de l'Université de Moncton, le Conseil des gouverneurs nomme le vice-doyen ou la vice-doyenne « par voie de résolution adoptée par au moins les deux tiers des membres présents à une réunion spéciale ou générale, pour laquelle préavis d'au moins quinze jours a été donné, indiquant l'intention de considérer une telle résolution ». (CGV-881210) (CGV-021130)

	Version actuelle	Version proposée
9.1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES		
.01 Durée du mandat	<p>La durée du mandat est de cinq ans, renouvelable pour une durée maximale de cinq ans. Tous les mandats subséquents seront d'une durée maximale de cinq ans et seront assujettis à la procédure régulière.</p> <p>Une évaluation annuelle de performance est effectuée par la doyenne ou le doyen. Celle-ci est documentée par écrit et versée au dossier officiel. La doyenne ou le doyen informe la vice-rectrice ou le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche des résultats de l'évaluation. Il achemine ces informations à la rectrice ou au recteur et vice-chancelier qui en rend compte au Conseil des gouverneurs.</p>	<p>9.1 — DISPOSITIONS GÉNÉRALES</p> <p>01 — Durée du mandat</p> <p>La durée du mandat est de cinq ans renouvelable pour une durée maximale de cinq ans. Tous les mandats subséquents seront d'une durée maximale de cinq ans et seront assujettis à la procédure régulière.</p> <p>Une évaluation annuelle de performance est effectuée par la doyenne ou le doyen. Celle-ci est documentée par écrit et versée au dossier officiel. La doyenne ou le doyen informe la vice-rectrice ou le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche des résultats de l'évaluation. Il achemine ces informations à la rectrice ou au recteur et vice-chancelier qui en rend compte au Conseil des gouverneurs.</p> <p>02 — Rémunération et conditions d'embauche</p> <p>Toutes les questions de rémunération et les conditions d'embauche doivent être réglées avec le Comité de finance avant qu'une recommandation ne soit soumise au Conseil des gouverneurs. Les membres du Comité consultatif de sélection doivent respecter les politiques d'embauche de l'Université de Moncton.</p>
9.2 MANDAT DU COMITÉ CONSULTATIF DE SÉLECTION		
	<p>Trouver une candidate ou un candidat au poste de directeur ou de directrice d'école intégrée et en faire la recommandation aux autorités compétentes de l'Université.</p>	<p>9.2 — MANDAT DU COMITÉ CONSULTATIF DE SÉLECTION</p> <p>Trouver une candidate ou un candidat au poste de directeur ou de directrice d'école intégrée et en faire la recommandation aux autorités compétentes de l'Université.</p>

9.3 PROCÉDURE		9.3 PRÉCÉDURE
.01	Selon ses propres règlements de procédure, l'assemblée de l'école désigne parmi les professeures et les professeurs de l'école une professeure ou un professeur susceptible d'être nommé directeur ou directrice de l'école. Dans le cas d'une école réseau, l'assemblée comprend l'ensemble des professeures et professeurs des trois campus ainsi que d'une représentante ou d'un représentant étudiant de chacune des campus constituantes nommée par son association.	01 Selon ses propres règlements de procédure, l'assemblée de l'école désigne parmi les professeures et les professeurs de l'école une professeure ou un professeur susceptible d'être nommée directeur ou directrice de l'école. Dans le cas d'une école réseau, l'assemblée comprend l'ensemble des professeures et professeurs des trois campus ainsi que d'une représentante ou d'un représentant étudiant de chacune des campus constituantes nommée par son association.
.02	L'assemblée de l'école fait la recommandation appropriée à la doyenne ou au doyen de la faculté en cause.	02 L'assemblée de l'école fait la recommandation appropriée à la doyenne ou au doyen de la faculté en cause.
.03	La doyenne ou le doyen de la faculté transmet les recommandations de l'assemblée de l'école avec ses propres recommandations à la vice-rectrice ou au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.	03 La doyenne ou le doyen de la faculté transmet les recommandations de l'assemblée de l'école avec ses propres recommandations à la vice-rectrice ou au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.
.04	La vice-rectrice ou le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche soumet, par écrit, les recommandations de l'assemblée de l'école et les recommandations de la doyenne ou du doyen, avec les siennes, à la rectrice ou au recteur et vice-chancelier.	04 La vice-rectrice ou le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche soumet, par écrit, les recommandations de l'assemblée de l'école et les recommandations de la doyenne ou du doyen, avec les siennes, à la rectrice ou au recteur et vice-chancelier.
.05	La rectrice ou le recteur et vice-chancelier fait sa recommandation au Conseil des gouverneurs.	05 La rectrice ou le recteur et vice-chancelier fait sa recommandation au Conseil des gouverneurs.
.06	Conformément à l'article 6(4) et sous réserve de l'article 9 de la Charte de l'Université de Moncton, le Conseil des gouverneurs nomme le directeur ou la directrice d'école intégrée « par voie de résolution adoptée par au moins les deux tiers des membres présents à une réunion spéciale ou générale, pour laquelle préavis d'au moins quinze jours a été donné, indiquant l'intention de considérer une telle résolution ».	06 Conformément à l'article 6(4) et sous réserve de l'article 9 de la Charte de l'Université de Moncton, le Conseil des gouverneurs nomme le directeur ou la directrice d'école intégrée « par voie de résolution adoptée par au moins les deux tiers des membres présents à une réunion spéciale ou générale, pour laquelle préavis d'au moins quinze jours a été donné, indiquant l'intention de considérer une telle résolution ».

Version actuelle	Version proposée	Version actuelle	Version proposée
Poste	Durée des mandats	Poste	Durée des mandats
Rectrice ou recteur	cinq ans, renouvelable ^(*)	Rectrice ou recteur	cinq ans, renouvelable ^(*)
Vice-rectrice ou vice-recteur de constituante	cinq ans, renouvelable ^(*)	Vice-rectrice ou vice-recteur de campus	cinq ans, renouvelable ^(*)
Vice-rectrice ou vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines	Indéterminée	Vice-rectrice ou vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines	Indéterminée
Vice-rectrice ou vice-recteur à l'enseignement et à la recherche	cinq ans, renouvelable ^(*)	Vice-rectrice ou vice-recteur à l'enseignement et à la recherche	cinq ans, renouvelable ^(*)
Vice-rectrice ou vice-recteur aux affaires étudiantes et internationales	cinq ans, renouvelable ^(*)	Vice-rectrice ou vice-recteur aux affaires étudiantes et internationales	cinq ans, renouvelable ^(*)
Secrétaire générale ou secrétaire général	Indéterminée	Secrétaire générale ou secrétaire général	Indéterminée
		Vice-rectrice adjointe ou vice-recteur adjoint à l'enseignement	cinq ans, renouvelable ^(*)
Doyenne ou doyen de faculté;	cinq ans, renouvelable ^(*)	Doyenne ou doyen de faculté; doyenne ou doyen des Études; directrice ou directeur d'école détachée; directrice générale ou directeur général de l'Éducation permanente; bibliothécaire en chef	cinq ans, renouvelable ^(*)
Doyenne ou vice-doyen	cinq ans, renouvelable ^(*)	Vice-doyenne ou vice-doyen	cinq ans, renouvelable ^(*)
Directrice ou directeur d'école intégrée	cinq ans, renouvelable ^(*)	Directrice ou directeur d'école intégrée	cinq ans, renouvelable ^(*)

Version actuelle	Version proposée
Poste	Durée des mandats
Rectrice ou recteur	cinq ans, renouvelable ^(*)
Vice-rectrice ou vice-recteur de constituante	cinq ans, renouvelable ^(*)
Vice-rectrice ou vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines	Indéterminée
Vice-rectrice ou vice-recteur à l'enseignement et à la recherche	cinq ans, renouvelable ^(*)
Vice-rectrice ou vice-recteur aux affaires étudiantes et internationales	cinq ans, renouvelable ^(*)
Secrétaire générale ou secrétaire général	Indéterminée
Doyenne ou doyen de faculté;	cinq ans, renouvelable ^(*)
Doyenne ou vice-doyen	cinq ans, renouvelable ^(*)
Directrice ou directeur d'école intégrée	cinq ans, renouvelable ^(*)

(*) Pour une durée maximale de cinq ans

(*) Pour une durée maximale de cinq ans

ANNEXE A

UNIVERSITÉ DE MONCTON

**FORMULAIRE D'ENGAGEMENT DE CONFIDENTIALITÉ
DES MEMBRES DU COMITÉ CONSULTATIF DE SÉLECTION**

DE LA _____
OU DU _____

Nom du membre :

[Titre du membre]

Description du mandat du Comité consultatif de sélection

En vertu de l'article _____ de la *Politique de sélection des cadres*, adoptée par le Conseil des gouverneurs de l'Université de Moncton, le mandat du Comité consultatif de sélection est de « trouver des candidates et des candidats au poste de _____ et en faire la recommandation au Conseil des gouverneurs. »

Tout membre du Comité consultatif de sélection doit s'engager à respecter le caractère confidentiel des renseignements, des délibérations et des documents reçus dans le cadre de son mandat au sein du Comité.

Je soussigné(e), _____ pour siéger au sein du Comité consultatif de sélection et avoir accepté ce mandat _____ reconnaissais avoir reçu le mandat du _____

À ce titre, je reconnais que je suis susceptible de recevoir des renseignements et des documents confidentiels concernant les travaux du Comité et les candidatures reçues pour le poste convoité. Je reconnais que la divulgation de tels renseignements et documents confidentiels pourrait nuire aux travaux du Comité consultatif de sélection et à la vie privée des candidates et des candidats. Je m'engage à assumer les responsabilités et devoirs liés à ma nomination au sein du Comité consultatif de sélection.

Signature :

Date :

**Rubrique 16
SAC-130307****Consultation auprès des membres du corps professoral au sujet des nouvelles exigences linguistiques : quelles sont les meilleures stratégies?**

Vous trouverez ci-joint les *Normes linguistiques* actuelles de l'Université et une proposition du CLF pour de nouvelles normes. Nous proposons aussi de changer le titre pour indiquer de façon plus précise qu'il s'agit des *Exigences linguistiques* de l'Université de Moncton. Nous soumettons notre proposition au Sénat pour avoir une première réaction à notre travail, mais surtout pour avoir leurs suggestions afin de trouver les meilleures stratégies pour consulter les membres du corps professoral au sujet de ces nouvelles exigences.

Dans notre consultation, nous aimerais inclure le texte ci-dessous qui explique les changements proposés. Nous aimerais savoir, de la part du Sénat, s'il explique clairement les raisons de ces changements.

Mise en contexte de la proposition du Conseil de la langue française :

1. Dans notre proposition pour de nouvelles exigences, nous avons pris en compte notre objectif de formation générale qui concerne la capacité de s'exprimer en français. (Pouvoir s'exprimer en français, avec précision et clarté, tant oralement que par écrit.)
2. Dans une perspective de formation continue et de prise en charge par les étudiantes et étudiants de leur formation linguistique, nous enchaîsons dans ces nouvelles exigences la possibilité pour un professeur de refuser un travail où les erreurs sont trop nombreuses et de demander à l'étudiante ou à l'étudiant de corriger ses erreurs avant de recevoir sa note. (voir le libellé dans le document ci-joint)
3. Nous nous sommes aussi basés sur les résultats de deux sondages menés auprès du corps professoral (92 répondants) et des étudiants des trois campus (500 répondants) où nous demandions si les normes actuelles étaient appliquées et dans quel contexte. Selon les réponses de la population étudiante, il s'avère que la majorité des professeures et professeurs, soit environ 75 % d'entre eux appliquent ces normes. Or selon les réponses des membres de personnel académique, seulement 58 % l'appliquent lors de toutes les évaluations. Nous souhaitons qu'en rendant les exigences plus claires, elles soient appliquées dans tous les cours par tout le personnel enseignant.
4. Dans ce même sondage, nous demandions aussi si l'on jugeait les normes justes, pas assez sévères ou trop sévères. Soixante pour cent de nos répondants trouvent que le barème actuel est juste (60 % des répondants). Certains souhaiteraient des exigences plus sévères d'autres moins sévères. Nous avons opté pour le même barème, mais avec la possibilité d'aller au-delà de la perte d'une seule lettre comme c'est le cas maintenant. Le CLF souhaiterait moduler la pénalité appliquée en fonction de l'année universitaire. Par exemple, pour les étudiantes et étudiants de 1^{re} et 2^e année, la perte maximum pourrait être d'une lettre (la ligne plus foncée du tableau qui indique les normes linguistiques actuelles). Les étudiantes et étudiants de 3^e année pourraient perdre jusqu'à deux lettres, etc. Les Facultés pourraient aussi adopter des politiques spéciales selon les domaines. Par exemple, à la Faculté des sciences de l'éducation, les étudiantes et étudiants de 4^e et 5^e année peuvent perdre tous leurs points pour une mauvaise qualité de la langue.
5. Nous avons aussi décidé d'inclure la possibilité de plusieurs différentes tranches de mots pour prendre en compte certaines suggestions faites dans le sondage.
6. Nous souhaiterions rendre l'application des normes facultatives lors des examens comme c'est de toute façon la pratique actuelle pour plusieurs professeures et professeurs qui ne tiennent pas compte des erreurs commises dans un contexte où les étudiantes et étudiants sont stressés et ont peu de temps pour corriger leur texte.

Sylvie Blain, présidente du Conseil de la langue française de l'Université de Moncton

SAC-010503

NORMES LINGUISTIQUES DE L'UNIVERSITÉ DE MONCTON

BARÈME

L'évaluation de la partie linguistique porte sur une TRANCHE DE 400 MOTS. Si l'examen ou le travail compte moins de 400 mots, le barème sera réduit proportionnellement à la longueur du texte évalué. S'il compte plus de 400 mots, l'évaluation se limite à une tranche de 400 mots située n'importe où dans le texte.

COMPTABILISATION DES FAUTES

Faute de grammaire ¹ et de syntaxe ²	1 point
Impropriété ³	1 point
Incompréhension totale ⁴	2 points

BARÈME POUR LE CALCUL DE LA PÉNALITÉ (sur 400 mots)

Examen en temps limité, sans grammaire ni dictionnaire

Total de 12 à 17 points : réduction d'un tiers de lettre (ex. : la note passe de B à B-).
 Total de 18 à 23 points : réduction de deux tiers de lettre (ex. : la note passe de B à C+).
 Total de 24 points et plus : réduction d'une pleine lettre (ex. : la note passe de B à C).

Examen en temps limité, grammaire et dictionnaire autorisés

Total de 8 à 11 points : réduction d'un tiers de lettre (ex. : la note passe de B à B-).
 Total de 12 à 15 points : réduction de deux tiers de lettre (ex. : la note passe de B à C+).
 Total de 16 points et plus : réduction d'une pleine lettre (ex. : la note passe de B à C).

Travail sans contrainte de temps, documentation permise

Total de 4 ou 5 points : réduction d'un tiers de lettre (ex. : la note passe de B à B-).
 Total de 6 ou 7 points : réduction de deux tiers de lettre (ex. : la note passe de B à C+).
 Total de 8 points et plus : réduction d'une pleine lettre (ex. : la note passe de B à C).

(1) Faute de grammaire : faute d'accord, d'orthographe, de conjugaison, etc.

(2) Faute de syntaxe : faute de structure.

(3) Impropriété : anglicisme, vocabulaire de la discipline mal utilisé, emploi d'un mot inexistant, etc.

(4) Incompréhension totale : cas où il est impossible de dégager le sens voulu d'un passage, tel qu'il est écrit, après deux lectures attentives.

EXIGENCES LINGUISTIQUES DE L'UNIVERSITÉ DE MONCTON

Compte tenu de l'objectif général de formation de l'Université de Moncton qui vise la Capacité de s'exprimer en français¹, les professeures et professeurs de l'Université de Moncton vérifieront cette capacité de s'exprimer avec précision et clarté en évaluant la communication écrite de tous les travaux faits sans contrainte de temps avec l'accès aux outils. L'évaluation écrite lors des tests ou examens de même que la longueur du texte à évaluer sont laissées à la discrétion des professeures et professeurs.

Par ailleurs, si les fautes² commises sont trop nombreuses, la professeure ou le professeur se réserve le droit de demander à l'étudiante ou l'étudiant de reprendre le travail et de corriger les fautes avant d'attribuer une note. Si, après cette seconde lecture, le nombre d'erreurs demeure plus ou moins le même, le professeur ou la professeure rencontrera l'étudiant ou l'étudiante afin de discuter de ses difficultés et de lui soumettre un plan d'amélioration dont l'étudiante ou l'étudiant sera entièrement responsable.

Pénalités / nombre de mots dans le travail	200 mots	400 mots	600 mots	800 mots
aucune	max. 1 faute	max. 3 fautes	max. 5 fautes	max. 7 fautes
-1/3 lettre	max. 3 fautes	max. 5 fautes	max. 7 fautes	max. 9 fautes
-2/3 lettre	max. 5 fautes	max. 7 fautes	max. 9 fautes	max. 11 fautes
- 1 lettre	max. 7 fautes	max. 9 fautes	max. 11 fautes	12 fautes et plus
-1 1/2 lettre et 1/3	max. 9 fautes	max. 11 fautes	max. 13 fautes	max. 15 fautes
- 1 lettre et 2/3	max. 11 fautes	max. 13 fautes	max. 15 fautes	max. 17 fautes
- 2 lettres	max. 13 fautes	max. 15 fautes	max. 17 fautes	max. 19 fautes
- 2 lettres et 1/3	max. 15 fautes	max. 17 fautes	max. 19 fautes	max. 21 fautes
- 2 1/2 lettres et 2/3	max. 17 fautes	max. 19 fautes	max. 21 fautes	max. 23 fautes
- 3 lettres	max. 19 fautes	max. 21 fautes	max. 23 fautes	max. 25 fautes
Ainsi de suite				

¹ Pouvoir s'exprimer en français, avec précision et clarté, tant oralement que par écrit.

² Erreurs d'orthographe, de ponctuation, de syntaxe (construction de la phrase) ou grammaticales (accord en genre, nombre, terminaison des verbes).

Échéancier

Pour discussion

Planification stratégique Université de Moncton 2013

Rubrique 17.2
SAC-130307

2013	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Janvier																															
Février																															
Mars																															
Avril																															
Mai																															
Juin																															
Juillet																															
Août																															
Septembre																															
Octobre																															
Novembre																															
Décembre																															

Dépôt de l'outil de consultation et présentation de la démarche au CGV du 13 avril 2013
Dépôt de la version finale de la planification stratégique au CGV du 30 novembre 2013