UNIVERSITÉ DE MONCTON
CAMPUS DE MONCTON

Faculté de sciences de la santé et des services communautaires (FSSSC)

Document-type relatif à l'application des critères pour fins de promotion et de permanence

Adopté par le Conseil de la FSSSC le 6 avril 2022

Université de Moncton selon la convention collective
en vigueur du 1er juillet 2019 au 30 juin 2021

Table des matières

1. Avant-propos..... 1

2. Particularités propres aux disciplines de la faculté 1

3. Critères pour la permanence et la promotion aux rangs d'agrégé et de titulaire..... 1

   (A) Éléments d'appréciation de la composante enseignement…….……..... 2

   (B) Éléments d'appréciation de la composante recherche, développement et création….……7

   (C) Éléments d'appréciation des services à la collectivité……..…….. .10

4. Dates importantes de la Convention collective 2019-2021 …….……..... 12

1 – Avant-propos

Le présent document-type présente les critères et modes d'évaluation qui devraient sous-tendre l'examen des dossiers soumis par les professeures et professeurs de la Faculté des sciences de la santé et des services communautaires (FSSSC) en vue de l'attribution de la promotion ou de la permanence. Tous les efforts possibles ont été faits pour que ce document respecte la convention collective (pour la période du 1er juillet 2014 au 30 juin 2018); cependant, si des divergences surviennent dans l'interprétation de divers éléments entre la convention collective et le présent document-type, l'interprétation qui se rapproche le plus de la convention collective doit primer.

Tel que souligné à l'annexe F de la convention collective (section B : Responsabilités), il incombe à la professeure ou au professeur de démontrer qu'elle ou il remplit les exigences d'une promotion et/ou d'une permanence en soumettant un dossier complet de ses activités pertinentes d'enseignement, de RDC et de services à la collectivité, depuis sa dernière promotion ou depuis son engagement, selon le cas, et de bien documenter chacune des trois composantes afin de démontrer comment elle ou il estime satisfaire aux éléments essentiels de l'annexe « F » de la convention collective.

Pour cela, il est essentiel de faire valoir :

1. la valeur ajoutée d'une pratique pédagogique particulière;
2. la contribution relative des différentes productions en recherche; et
3. l'étendue du rayonnement qui découle de ses services à la collectivité.

Pour l'enseignement, par exemple, le dossier doit contenir une démonstration des habiletés en enseignement afin de montrer comment l'expérience pédagogique se décline en fonction des éléments essentiels au rang convoité.

Pour la composante recherche/développement/création (RDC), il faut faire preuve de la bonne qualité des contributions à la RDC et démontrer une implication soutenue en mesure de faire avancer par leur diffusion les connaissances de la discipline de la professeure ou du professeur.

Pour la composante service à la collectivité, il faut faire preuve d'une participation active aux affaires de l'Université en tant que membre d'organismes académiques et professionnels.

Il est recommandé pour toute candidate ou tout candidat à une promotion ou à l'attribution de la permanence, de lire attentivement l'article 25 ainsi que l'Annexe F de la Convention collective.

2 – Particularités propres aux disciplines de la Faculté

La FSSSC est constituée d'un regroupement de quatre écoles professionnelles offrant des programmes de formations cliniques et de recherche. Se conjuguent à ces formations professionnelles, des travaux de recherche fondamentale et appliquée dans les domaines de la santé, du mieux-être et du comportement, travaux où la faculté favorise par ailleurs une approche multi et interdisciplinaire.

Chacune des écoles doit répondre aux exigences de ses associations professionnelles et bon nombre de ses professeures et professeurs détiennent une certification professionnelle qu'elles et qu'ils doivent maintenir en vigueur.

3 – Critères pour la permanence et la promotion aux rangs d'agrégé et de titulaire

Les dispositions d'attribution de la permanence sont décrites à l'article 25.02 de la convention collective. Conformément à l'article 25.05 de la convention, les procédures prévues pour la promotion des professeures et professeurs s'appliquent aussi à l'attribution de la permanence.

Toute nouvelle professeure ou tout nouveau professeur sera admissible à la permanence d'emploi au moment de présenter son dossier pour une promotion au rang d'agrégé. Il est clair que la **professeure ou le professeur en début de carrière** doit démontrer un **potentiel en recherche** pour que lui soit attribuée la permanence conformément à l'article 25.06 de la convention**.**

Dans le cas du **rang d'agrégé**, il faut satisfaire aux articles 25.12 et 25.13 de la convention et **faire preuve des qualités requises en matière d'enseignement, de RDC et de service à la collectivité**.

Pour le **rang de titulaire**, il faut remplir les conditions des articles 25.14 et 25.15 de la convention et **faire preuve par son rayonnement de la haute qualité de ses contributions à l'enseignement, à la RDC et aux services à la collectivité en milieu universitaire**.

(A) ÉLÉMENTS D'APPRÉCIATION DE LA COMPOSANTE ENSEIGNEMENT

Les éléments d'appréciation de la composante enseignement se trouvent à *l'Annexe F : Guide d'évaluation pour fins de promotion et permanence*, de la Convention collective 2019-2021

Pour la **promotion au rang d'agrégé**, la professeure ou le professeur doit démontrer un **rendement satisfaisant quant aux éléments essentiels** D.1.01 en plus de l'acquisition d'habiletés correspondant aux éléments complémentaires D.1.02 ainsi que l'enrichissement et la mise à jour de sa compétence dans sa discipline et son enseignement.

Pour la **promotion au rang de titulaire**, la professeure ou le professeur doit démontrer un **rendement satisfaisant quant aux éléments essentiels** D.1.01 en plus de l'acquisition d'habiletés correspondant à des éléments complémentaires D.1.02 ainsi que l'enrichissement et la mise à jour de sa compétence dans sa discipline et son enseignement.

Afin de mettre en valeur l'aspect évolutif de ses capacités professionnelles à ce chapitre, la professeure ou le professeur est appelé à faire la démonstration de ses habiletés en enseignement pour un minimum de deux cours enseignés depuis son engagement, ou depuis sa dernière promotion, selon le cas. Un aspect qui facilite l'évaluation de la composante d'enseignement, et les autres composantes d'ailleurs, est un texte **narratif** expliquant les éléments présentés dans le dossier de la candidate ou du candidat. Il y a lieu de fournir pour ces cours, tous les plans de cours et le matériel pédagogique associé à leur prestation et ce, pour une période minimum de trois années, dont la plus récente. Il n'est pas nécessaire que les années ciblées soient consécutives.

Vous trouverez ci-après le tableau A des critères servant à l'évaluation de la composante enseignement et l'Annexe A contenant les moyens d'évaluation de l'enseignement dans l'annexe F. Nous avons scindé les appréciations en qualité « **Satisfaisante »** et qualité « **Insatisfaisante ».** Si les critères pour le niveau « Satisfaisant » ne sont pas atteints, l'appréciation est automatiquement Insatisfaisante.

Tableau A. Composante enseignement (voir Annexe A pour les explications détaillées des qualités pour chaque élément)

Éléments essentiels selon la convention collective (Annexe F)	**Critères**	**Satisfaisant**	**Insatisfaisant**
D.1.01(a), D.1.01(b) et D.1.03(a)	Qualité des sommaires de cours et du matériel pédagogique (notes de cours, manuels de laboratoire, logiciels d'enseignement, pages Web, etc.) mis à la disposition des étudiantes et des étudiants.		
D.1.01(b) et D.1.03(b)	Adéquation des épreuves de contrôle.		
D.1.01(c) et D.1.03(c)	Évaluation de l'enseignement.		
D.1.01(d) et D.1.03(c)	Disponibilité envers les étudiantes et les étudiants.		
D.1.01(e)	Capacité à renouveler et à adapter son enseignement en fonction de l'évolution de sa discipline.		

Éléments complémentaires selon la convention collective	**Critères**	**Satisfaisant**	**Insatisfaisant**
D.1.02(a) et D.1.03(d)	Capacité de dispenser des cours dans son champ de spécialisation ainsi que dans des domaines connexes, des cours nouveaux et de diriger des projets d'étudiantes et d'étudiants.		
D.1.02(b)	Conception et application de nouvelles méthodes pédagogiques.		
D.1.02(c)[1] et D.1.03(d)	Qualité de l'enseignement comme résultat direct de la contribution scientifique de la recherche.		
D.1.02(d)	La participation à la formation complète « Apprendre à enseigner » ou l'équivalent.		
D.1.02(e)	La participation à des ateliers de perfectionnement pédagogique.		
D.1.04(a)	Participation active à des comités pédagogiques, aux activités du département et de la Faculté, etc.		
D.1.03(g)[2]	Contribution de la professeure ou du professeur dans l'exercice de ses responsabilités administratives.		
D.1.01(e)	Enrichissement et mise à jour de sa compétence dans sa discipline et son enseignement		
D.1.03(h)	Autres (préciser et justifier).		

Note : dans le cas d'une permanence d'emploi, l'évaluation se fait en se basant sur le rang de la professeure ou du professeur. Tous les éléments **essentiels** doivent être «**satisfaisants**» pour que la promotion soit accordée.

[1],[2] Si applicable

ANNEXE A: Explications des qualités pour l'évaluation de la composante enseignement

*A noter que lorsque l'élément n'est pas considéré **Satisfaisant** ou **Ne s'applique pas**, il est par conséquent **Insatisfaisant***

ÉLÉMENTS ESSENTIELS

1. La qualité du contenu des sommaires de cours et du matériel pédagogique utilisés

1.1 D'un point de vue des **objectifs d'apprentissages,** les plans de cours présentés par la professeure ou le professeur sont de qualité **:**

Satisfaisant
La **majorité** des objectifs présentés dans les divers plans de cours sont rédigés de façon à présenter clairement les finalités de cours en termes d'apprentissage et sont présentés de façon à respecter le niveau de scolarité ciblé.

1.2 La qualité du **contenu des leçons** de la professeure ou du professeur est :

Satisfaisant
La **majorité** du contenu **reflète** la description et les objectifs de cours

1.3 Les **méthodes pédagogiques** utilisées par la professeure ou le professeur sont de qualité :

Satisfaisant
La **majorité** des méthodes pédagogiques utilisées sont appropriées et cohérentes aux apprentissages étudiants visés dans les cours enseignés par la professeure ou le professeur.

2. L'habileté à transmettre les connaissances

2.1 La professeure ou le professeur transmet les connaissances liées au cours de façon :

Satisfaisant
La professeure ou le professeur **démontre l'habileté à présenter** les contenus de cours de façon **claire et cohérente** *(se référer au SASE*)

2.2 La professeure ou le professeur s'exprime dans un **français oral** dont la qualité est **:**

Satisfaisant
La professeure ou le professeur s'exprime **dans un français convenable dans le cadre de l'enseignement universitaire** - certaines fautes perceptibles à l'écoute).

2.3 La professeure ou le professeur s'exprime dans un **français écrit** dont la qualité est :

Satisfaisant
La professeure ou le professeur s'exprime **dans un français convenable dans le cadre de l'enseignement universitaire** - certaines fautes observables dans les textes présentés, support visuel en salle de classe, etc.).

2.4 La professeure ou le professeur démontre l'habileté à **stimuler intellectuellement*** ses étudiantes et étudiants de façon :

Satisfaisant
La professeure ou le professeur **stimule suffisamment** l'intérêt de ses étudiantes et étudiants dans le cadre de ses cours.

** Il est parfois difficile d'évaluer si une professeure ou un professeur stimule l'intérêt et l'intellect de ses étudiantes et étudiants dans le cadre d'un cours. L'évaluation administrative de l'enseignement contient quelques items qui sont directement et indirectement liés à ce critère. Il reste que le comité paritaire est de l'avis que les méthodes pédagogiques et les activités d'apprentissage, etc. sont des sources qui peuvent contribuer aux diverses instances pour évaluer l'atteinte de ce critère étant donné l'effet potentiel sur l'engagement étudiant en salle de classe.*

3. L'habileté à encadrer, à conseiller et à évaluer les étudiantes et les étudiants

3.1 La professeure ou le professeur démontre l'habileté à encadrer ses étudiantes et étudiants de façon :

Satisfaisant
La professeure ou le professeur **dirige ou supervise de façon convenable** favorisant la réussite de ses étudiantes et étudiants.

** Dans le cadre de ce critère particulier, l'habileté à encadrer sera définie selon deux composantes : la direction et la supervision. Quelques items dans l'évaluation administrative de l'enseignement sont directement ou indirectement liés à ce critère. Il reste que différents autres moyens seront à privilégier afin d'évaluer ce critère avec un plus grand niveau de justesse.*

3.2 La professeure ou le professeur démontre l'habileté à évaluer les apprentissages de ses étudiantes et étudiants de façon :

Satisfaisant
De façon générale, **la majorité** de l'évaluation de l'apprentissage étudiant effectuée par la professeure ou le professeur est considérée comme équitable.

4. La disponibilité envers les étudiantes et les étudiants

Satisfaisant
La professeure ou le professeur **respecte le temps de consultation minimal prescrit** par l'article 24.12 de la convention collective (6 heures par semaine).

5. La capacité à renouveler et à adapter son enseignement en fonction de l'évolution de sa discipline, et en particulier, dans son domaine d'enseignement

5.1 La professeure ou le professeur renouvelle et adapte son enseignement de façon :

Satisfaisant
Les preuves à l'appui **démontrent un renouvellement et une adaptation de la majorité** des cours enseignés (par exemple, contenu, approches pédagogiques, évaluations, etc.).

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES

6. L'aptitude à répondre aux besoins des programmes de la faculté (changement de secteur d'enseignement, cours nouveaux, direction de projets d'étudiantes et d'étudiants, etc.)

6.1 La professeure ou le professeur démontre l'aptitude à répondre aux besoins de la faculté de façon :

Satisfaisant	Ne s'applique pas
La professeure ou le professeur entreprend l'enseignement de nouveau(x) cours qui lui est demandé et/ou dirige des projets étudiants sur une base régulière.	La réalité de la professeure ou du professeur fait en sorte que ce critère ne peut être évalué.

7. La capacité à concevoir et de réaliser du matériel pédagogique en vue d'améliorer l'enseignement

7.1 La professeure ou le professeur conçoit du matériel pédagogique pour faciliter l'atteinte des objectifs de ses cours de façon :

Satisfaisant
Une proportion adéquate* de matériel pédagogique original a été produite par la professeure ou le professeur, contribuant ainsi à l'enseignement de ses cours.

** Proportion adéquate de matériel pédagogique : Il est difficile de jauger ce qui peut être considéré comme une proportion « adéquate » de matériel pédagogique original dans la livraison d'un cours. L'orientation de ce critère ne suppose pas nécessairement qu'une plus grande proportion de matériel original est nécessairement meilleure ou même souhaitable.*

8. La qualité de l'enseignement comme résultat direct de la contribution au savoir des activités en RDC (Il se peut que seulement un ou quelques cours dans la charge de la professeure ou du professeur soient liés à son domaine RDC)

8.1 Les preuves à l'appui démontrent que les (ou certains) contenus des cours de la professeure ou du professeur ont un lien aux activités RDC de façon :

Satisfaisant	Ne s'applique pas
Il y a un lien apparent entre les (certains) contenus de cours et les activités RDC de la professeure ou du professeur.	La réalité de la professeure ou du professeur fait en sorte que ce critère ne peut être évalué.

9. La participation à la formation complète « Apprendre pour enseigner » ou l'équivalent.
C'est un point pour laquelle la réponse est oui ou non. L'équivalent dans ce cas serait une formation qui touche les dimensions suivantes en lien avec l'enseignement universitaire :

a) Le climat de classe (relation éducative);
b) L'apprentissage;
c) La planification de l'enseignement et de l'apprentissage;
d) Les approches pédagogiques et méthodes d'enseignement; et
e) L'évaluation de l'apprentissage.

10. La participation à des ateliers de perfectionnement pédagogique

10.1 La professeure ou le professeur participe à des ateliers* de perfectionnement pédagogique de façon

Satisfaisant
Participe à des formations sur une **base régulière** (par exemple, une formation aux deux ans).

**Ces ateliers peuvent être génériques de nature (ex. ateliers offerts par la SASE) ou spécifiques à une discipline (ex. atelier de formation sur l'enseignement des méthodes de recherche quantitatives aux cycles supérieurs).*

(B) ÉLÉMENTS D'APPRÉCIATION DE LA COMPOSANTE RECHERCHE, DÉVELOPPEMENT ET CRÉATION

Les éléments d'appréciation de la composante recherche se trouvent *à l'Annexe F : Guide d'évaluation pour fins de promotion et permanence, de la Convention collective* 2019-2021 (pages 98-105). La FSSSC reconnaît deux grandes catégories de travaux aux fins de l'évaluation de la composante recherche, développement et création :

- travaux avec comité de lecture ou évaluateurs externes;
- travaux sans comité de lecture ou évaluateurs externes.

Pour faciliter l'organisation des documents, veuillez classifier vos contributions en vous inspirant du modèle exigé par la Faculté des études supérieures et de la recherche (2016), volet « *Dossier de renseignements personnels* ».

Pour la **promotion au rang d'agrégé**, la professeure ou le professeur doit démontrer, en tenant compte des critères de la convention collective et selon ce qui est normal dans sa discipline, et en accord avec la norme spécifiée dans le document-type de sa faculté, **un rendement satisfaisant quant aux éléments essentiels D.2.01**, les éléments D.2.02 étant complémentaires.

Pour la **promotion au rang de titulaire**, la professeure ou le professeur doit démontrer une implication soutenue dans des activités de recherche, développement ou création qui font avancer, par leur diffusion, les connaissances ou la discipline de la professeure ou du professeur. En tenant compte des critères de la convention collective et selon ce qui est normal dans sa discipline et en accord avec la norme spécifiée dans le document-type de sa faculté, elle ou il doit démontrer **un rendement satisfaisant quant aux éléments essentiels D.2.01**, les éléments D.2.02 étant complémentaires.

Les types de contributions en RDC retrouvés dans le tableau B ci-dessous sont associés mais pas limités aux éléments d'appréciation dans l'annexe A.

Tableau B. Type de contributions - composante recherche, développement et création

Éléments d'appréciation selon la convention collective 2019-2021	Types de contributions	Points possibles par contribution	Nombre de contributions	Nombre de points alloués	Minimum de points requis
Articles et livres avec comité de lecture D.2.01(a) et D.2.03(a)	R1 - Articles scientifiques publiés ou acceptés (lettre à l'appui)[1]	2-4 points			***Promotion au rang d'agrégé*** (avoir 6 années d'expérience au rang d'adjoint) : Minimum de 12 points dont : • au moins 8 points provenant des contributions R1 à R4; • au moins 2 points provenant de R17-R18; • au moins 2 points par année provenant de l'ensemble de R1-R22 (sauf pendant la 1e année de la période évaluée pour le rang d'agrégé).
	R2 - Livres (auteur, co-auteur)[2]	2-3			
	R3 - Livres (éditeur ou coéditeur)[2]	2-3			
	R4 - Chapitres de livre	2			
Autres contributions avec comité de lecture D.2.01(b) et D.2.03(a)	R5 - Communications orales ou par affiche de résultats de recherche dans des congrès nationaux ou internationaux ou devant organismes reconnus[3]	0,5 à 2 points			
	R6 - Lettres, notes	1			
	R7 - Articles de vulgarisation	1			
	R8 - Articles ou résumés dans des comptes rendus de conférences arbitrées	1			
	R9 - Publications gouvernementales ou provenant d'agences externes	1			

Contributions sans comité de lecture D.2.01(b) et D.2.03(b)	R10 - Communications orales ou par affiche de résultats de recherche dans des congrès régionaux, nationaux ou internationaux ou devant organismes reconnus R11 - Rapport final de contrat de recherche R12 - Rapport d'étape avec évidence d'avancement R13 - Publications gouvernementales	1 point 1 1 1			***<u>Promotion au rang de titulaire</u>*** (avoir 8 années d'expérience au rang d'agrégé) : Minimum de 20 points dont : • au moins 14 points provenant des contributions R1 à R4; • au moins 4 points provenant de R17-R18; • au moins 2 points par année provenant de l'ensemble de R1-R22.
Contributions à la recherche, au développement et à la création D.2.01(b), D.2.02(b), D.2.02(c) et D.2.02(d)	R14 - Activités de RDC menant à la mise au point d'une technologie, produits, brevets d'invention, copyright. R15 - Élaboration de méthodes **innovatrices** d'enseignement ou de méthodes professionnelles de matériel ou de programme ou de technique qui sont susceptibles d'être utilisés par d'autres. R16 - Toute démonstration de réflexion scientifique, méthodologique ou épistémologique conduisant à une variété de réalisations technologiques, pédagogiques, scientifiques, artistiques, littéraires, etc.	1-3 points 1-3 1-3			
Subventions et contrats de recherche D.2.02(e)	R17 - Subvention externe nationale ou provinciale (CRSNG, CRSH, IRSC, FRSNB, Patrimoine Canada, Santé Canada, etc.)[4] R18 - Subvention interne (concours de la FESR) R19 - Contrats de recherche	1-4 points 1 1			
Direction d'équipe D.2.02(f)	R20 Formation de personnel hautement qualifié Stagiaire et assistant de recherche Maitrise[5] Doctorat et postdoc	1-3 points 1 point 2 points 3 points			
Prix D.2.03(c)	R21 - Prix et honneurs[6]	1-2 points			
Autres Ex : D.2.02(a)	R22 - Autres				
TOTAL					

[1] Articles scientifiques publiés ou acceptés:
Co-auteurs/facteur d'impact modeste en comparaison avec celui des revues dans le domaine = **2 points** ;
Premier auteur/impact modeste OU co-auteur/impact fort = **3 points** ;
Premier auteur/impact fort = **4 points.**

Une lettre d'attestation de la maison d'édition est exigée lorsque les manuscrits sont acceptés pour publication, mais ne sont pas encore publiés. Les manuscrits soumis ne sont pas considérés dans le dossier de la candidate ou du candidat. La candidate ou le candidat doit s'assurer que les manuscrits publiés ainsi que les présentations à des colloques scientifiques ne fassent pas partie de la liste de revues prédatrices. Un service à cet effet existe à la bibliothèque Champlain.

[2] Livres :
Co-auteur ou coéditeur = **2 points** ;
Auteur ou éditeur = **3 points.**

[3] Communications orales ou par affiches :
Premier auteur niveau régional et national = **1 point** ;
Premier auteur niveau international = **2 points** ;
Co-auteur niveau régional et national = **0,5 point** ;
Co-auteur international = **1 point**.

[4] Subvention externe :
Co-chercheur d'une subvention provinciale = **1 point** ;
Co-chercheur d'une subvention nationale OU chercheur principal d'une subvention régionale = **2 points** ;
Chercheur principal d'une subvention provinciale = **3 points** ;
Chercheur principal d'une subvention nationale = **4 points**.

[5] Les co-directeurs de la maitrise interdisciplinaire en santé reçoivent chacun **2 points**.

[6] Prix et honneurs :
Niveau régional et national = **1 point** ;
Niveau international = **2 points**.

(C) ÉLÉMENTS D'APPRÉCIATION DES SERVICES À LA COLLECTIVITÉ

Les éléments d'appréciation des services à la collectivité se trouvent à l'Annexe F : Guide d'évaluation pour fins de promotion et permanence, de la Convention collective 2014-2018.

Pour la **promotion au rang d'agrégé**, la professeure ou le professeur doit démontrer un **rendement satisfaisant quant aux éléments essentiels D.3.01**. Les éléments D.3.02 sont complémentaires. Ces services rendus dans des activités de nature universitaire favorisent un rayonnement étendu de la professeure ou du professeur ainsi que son épanouissement professionnel.

Pour la **promotion au rang de titulaire**, la professeure ou le professeur doit démontrer un **rendement satisfaisant quant aux éléments essentiels D.3.01.** Les éléments D.3.02 sont complémentaires. Ces services rendus dans des activités de nature universitaire engendrent un rayonnement étendu de la professeure ou du professeur et de l'Université, ainsi qu'un épanouissement professionnel.

Vous trouverez ci-après le tableau C d'évaluation des types de contributions devant être évalués pour la composante service à la collectivité. Les types de contributions C 5 à C 13 sont des activités jugées « autres » pour démontrer le service à la collectivité.

Tableau C. Type de contributions - composante services à la collectivité

Éléments d'appréciation selon la convention collective 2019-2021	Type de contributions	Nombre de points possibles par contribution	Nombre de points alloués	Minimum de points requis
D.3.01 (a), D.3.01(b), D.3.01(c), D.3.02 (b) et D.3.02 (d)	C1 - Participation active à des comités départementaux incluant la direction d'un département ou d'une école, la direction adjointe, la responsabilité des programmes.	1-3 / année / activité [1, 2]		
D.3.01(a), D.3.01(c) et D.3.03(a)	C2 - Participation active au Conseil de la faculté et à ses comités, au Sénat académique et à ses comités, aux comités statutaires de l'Université ainsi qu'à tout autre comité ad hoc ou permanent de l'Université incluant les comités et les services au sein de l'ABPPUM.	1-3 / année / comité [1, 2]		
D.3.01(a), D.3.01(b), D.3.02(a) et D.3.03(e)	C3 - Participation active à des associations/comités régionaux qui ont permis à la professeure ou au professeur de contribuer au rayonnement de l'Université ainsi qu'à son propre épanouissement professionnel	2-6 / année / comité [1, 2, 3]		
D.3.01(a), D.3.01(b), D.3.01(d) et D.3.02(a)	C4 - Participation active à des associations/comités nationaux ou internationaux qui ont permis à la professeure ou au professeur de contribuer au rayonnement de l'Université ainsi qu'à son propre épanouissement professionnel	4-8 / année / comité [1, 2, 3]		
D.3.01(a), D.3.01(b), D.3.01(c) et D.3.04(a)	C5 - Participation à des comités consultatifs aux cycles supérieurs ou à des jurys de thèse	2 par item [1]		
D.3.01(a), D.3.01(b), D.3.02(c) et D.3.02(e)	C6 - Membre de comité de lecture ou arbitrage pour revue avec comité de lecture C6.a Évaluations d'articles pour des périodiques scientifiques C6.b Évaluations de demandes de subventions	2 par article ou par demande de subvention [4]		
D.3.01(a), D.3.01(b), D.3.02(e) et D.3.03(c)	C7 - Rédacteur ou éditeur de revues scientifiques	8 par année [4]		

D.3.01(a), D.3.01(b), D.3.02(c) et D.3.02(e)	C8 - Rédaction d'un livre de vulgarisation ou d'un livre servant de manuel de cours	2-15 par item [5]		
D.3.01(d), D.3.02(c) et D.3.02(e)	C9 - Entrevues avec journalistes, présentation au public, ou autre activité de vulgarisation	1 par item		
D.3.01(d), D.3.02(c) et D.3.02(e)	C10 - Critiques de livre publiées	1 par item		
D.3.01(a), D.3.01(b), D.3.01(d), D.3.02(c) et D.3.02(e)	C11 - Organisation de colloque, conférences, compétitions, etc.	2-10, dépendamment de l'envergure [4]		
D.3.01(a), D.3.01(b), D.3.02(c) et D.3.02(e)	C12 - Juge dans des compétitions scientifiques	1 par item [4]		
D.3.01(c), D.3.02(b) et D.3.02(e)	C13 - Activités de recrutement	2-6, dépendamment de l'ampleur		
D.3.02(e)	C14 - Autres (précisez)	Maximum 5		
TOTAL	Nombre d'années actives[6] au dossier_____ Nombre moyen de points par année active[6] _____			Agrégé : moyenne de 6 points par année active [6] Titulaire : moyenne de 7 points par année active [6, 7]

[1] La professeure ou le professeur doit présenter un compte rendu détaillé du travail accompli à titre de membre de comité, interne ou externe à l'Université et de la responsabilité des postes occupés (présidente, président, secrétaire, etc.).

[2] La valeur de cette contribution peut varier en fonction du nombre de fois que le comité se réunit, de la nature et de l'ampleur du travail effectué, et de la nature de la participation au comité. Exceptionnellement, cinq points sont alloués par année pour la direction d'un département et huit points sont alloués par année pour la direction d'une école.

[3] Les services à la collectivité à l'extérieur de l'Université doivent être en rapport avec les activités de recherche ou d'enseignement.

[4] Comprend des activités distinctes de celles rapportées pour les composantes de l'enseignement et recherche. La valeur de cette contribution peut varier en fonction de : type de conférences, congrès, colloques, compétitions ou évaluations; régional, national ou international; nombre de participants; durée (4 jours vs 1 jour); et le rôle et les responsabilités du professeur dans la tâche.

[5] La longueur du livre, le prestige de la maison d'édition, la qualité des critiques reçues, et la contribution réelle dans le cas d'auteurs multiples peuvent entrer en ligne de compte dans l'évaluation d'une contribution de ce genre. Les livres publiés sur le Web peuvent être considérés.

[6] Les « années actives » correspondent aux années utilisées pour l'évaluation de la productivité en services à la collectivité. À la demande de la professeure ou du professeur, les années à titre de professeure ou professeur temporaire peuvent être comptabilisées. Nonobstant l'alinéa 25.02.06 de la convention collective, au moins les cinq dernières années doivent être comptabilisées pour le rang d'agrégé au moment de la demande. Pour le rang de titulaire, au moins les sept dernières années doivent être comptabilisées au moment de la demande. Les périodes sans contrat temporaire et les absences stipulées à l'article 26 de la convention collective (absences dues à des congés de maladie, congés de maternité, congés sans solde, etc.), ne sont pas réputées interrompre la succession d'années consécutives actives. Les années sabbatiques seront considérées comme des années actives. Les professeures et les professeurs qui optent pour l'alinéa 25.02.06 doivent satisfaire une productivité équivalente à celle requise pour une période de cinq années.

[7] La candidate ou le candidat à la titularisation devrait avoir au moins un minimum d'un point par année active pour des activités à l'extérieur de l'Université.

4 – Dates importantes de la Convention collective en vigueur du 1er juillet 2019 au 30 juin 2021

IMPORTANT : Pour les dossiers soumis en 2022, prière d'utiliser les dates de la lettre d'entente du 13 janvier 2022 disponible à l'adresse suivante :

https://www.umoncton.ca/umcm-humaines/sites/umcm-humaines.prod.umoncton.ca/files/wf/lettre_dentente_umcm_et_labppum_dates_importantes.pdf

25.19 Au plus tard le 15 mars de chaque année, la doyenne ou le doyen publie pour chaque département et école une liste des professeures et professeurs qui sont admissibles à la promotion ou à la permanence le 1er janvier ou le 1er juillet de l'année suivante. Cette liste est communiquée aux professeures et professeurs par l'entremise de la directrice ou du directeur du département ou de l'école.

25.22 La candidate ou le candidat dépose au plus tard le 8 mai, son dossier en sept (7) copies auprès de la directrice ou du directeur de département ou d'école. Elle ou il s'assure d'y inclure l'avis qu'elle ou il a obtenu de la ou du VRARH. La candidate ou le candidat s'assure que son dossier est conforme aux exigences de la convention collective et que notamment son dossier respecte les exigences du paragraphe 25.17 et des éléments A 6, B 1 et E 2 b) i) de l'Annexe F.

25.23 Au plus tard le 17 mai, l'assemblée départementale informe par écrit la professeure ou le professeur de sa recommandation préliminaire. Au préalable, l'assemblée départementale aura vérifié que les exigences du paragraphe 25.22 sont respectées. Le cas échéant, l'assemblée départementale informe dès que possible la candidate ou le candidat des lacunes de son dossier.

25.24 Au plus tard le 22 mai, dans le cas d'une recommandation négative de l'assemblée départementale, la professeure ou le professeur peut demander à être entendu par celle-ci et lire et commenter la documentation qui a servi à formuler la recommandation. Dans le cas d'une telle demande, la professeure ou le professeur est invité à une rencontre lors de laquelle elle ou il peut présenter des preuves documentaires supplémentaires confirmant un ou des éléments inclus dans le dossier présenté en vertu du paragraphe 25.22 et discuter de la recommandation et des motifs qui l'appuient. La rencontre est fixée par l'Assemblée départementale de manière à lui permettre de transmettre sa recommandation le ou avant le 20 mai conformément au paragraphe 25.25. À la suite de cette rencontre, l'assemblée doit reconsidérer sa recommandation provisoire.

25.25 Au plus tard le 27 mai, l'assemblée départementale transmet sa recommandation dûment circonstanciée au comité facultaire, à la doyenne ou au doyen, au comité paritaire et informe la professeure ou le professeur de cette recommandation.

25.26 Au plus tard le 17 juin, le comité facultaire informe par écrit la professeure ou le professeur de sa recommandation en précisant, s'il y a lieu, les raisons du refus. Il s'assure toutefois, avant d'étudier un dossier, qu'il a obtenu l'avis de la ou du VRARH et les recommandations dûment circonstanciées de l'assemblée départementale.

25.27 Au plus tard le 27 juin, dans le cas où le comité facultaire ne recommanderait pas la promotion ou la permanence, la professeure ou le professeur peut demander à être entendu par le comité facultaire et lire et commenter la documentation qui a servi à formuler la recommandation. Dans le cas d'une telle demande, la professeure ou le professeur est invité à une rencontre lors de laquelle elle ou il peut présenter des preuves documentaires supplémentaires confirmant un ou des éléments inclus dans le dossier présenté en vertu du paragraphe 25.22 et discuter de la recommandation et des motifs qui l'appuient. La rencontre est fixée par le comité facultaire de manière à lui permettre de transmettre sa recommandation le ou avant le 30 juin conformément au paragraphe 25.28. À la suite de cette rencontre, le comité facultaire doit reconsidérer sa recommandation provisoire.

25.28 Au plus tard le 7 juillet, le comité facultaire transmet sa recommandation dûment circonstanciée au comité paritaire et informe la professeure ou le professeur de sa recommandation.

25.30 Au plus tard le 5 octobre, le comité paritaire informe par écrit la professeure ou le professeur de sa recommandation en précisant, s'il y a lieu, les raisons du refus. Il s'assure toutefois, avant d'étudier un dossier, qu'il a obtenu les recommandations dûment circonstanciées de l'assemblée départementale, du comité facultaire et de la doyenne ou du doyen.

25.31 Au plus tard le 15 octobre, dans le cas où le comité paritaire ne recommanderait pas la promotion ou la permanence, la professeure ou le professeur peut demander d'être entendu par le comité paritaire et commenter la documentation qui a servi à formuler la recommandation. Dans le cas d'une telle demande, la professeure ou le professeur est invité à une rencontre lors de laquelle elle ou il peut présenter des preuves documentaires supplémentaires confirmant un ou des éléments inclus dans le dossier présenté en vertu du paragraphe 25.22 et discuter de la recommandation et des motifs qui l'appuient. La rencontre est fixée par le comité paritaire de manière à lui permettre de transmettre sa recommandation le ou avant le 25 octobre

conformément au paragraphe 25.32. À la suite de cette rencontre, le comité paritaire doit reconsidérer sa recommandation provisoire.

25.32 Au plus tard le 25 octobre, le comité paritaire transmet sa recommandation dûment circonstanciée à la ou au VRER et informe la professeure ou le professeur de sa recommandation.

25.33 Au plus tard le 15 novembre, la ou le VRER informe la professeure ou le professeur de sa recommandation.

25.40 La ou le VRER tranche la question et informe la professeure ou le professeur de sa recommandation au plus tard le