

Seul le texte de la convention collective a valeur légale

RÉSUMÉ DU PROCESSUS DE SÉLECTION ET D'ENGAGEMENT

DES CANDIDATES ET CANDIDATS POUR UN POSTE DE PROFESSEURE OU DE PROFESSEUR DE CARRIÈRE

REPÈRES ET DÉLAIS	ACTIONS	CLAUSES
1. Attribution du poste	<p>La vice-rectrice ou le vice-recteur informe la ou le responsable et le Syndicat.</p> <p>Lorsque le poste est attribué de façon conditionnelle, elle ou il précise la nature de la condition.</p> <p>La vice-rectrice ou le vice-recteur ne peut amorcer le processus de sélection si l'unité n'a pas de plan de redressement approuvé. Toutefois, la vice-rectrice ou le vice-recteur peut accorder à l'unité une dérogation temporaire d'au plus un an.</p>	<p>4.1.01</p> <p>2.6.05</p>
2. Calendrier et projet	<p>Dans les 60 jours suivant l'attribution du poste (excluant le mois de juillet), la ou le responsable prépare un projet et l'assemblée d'unité se réunit afin de se prononcer sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> un calendrier de recrutement conformément aux clauses citées; un projet de description du poste (incluant le domaine d'enseignement et de recherche et la date d'entrée en fonction); des critères de sélection. <p>Dans la description du poste, la ou le responsable tient compte du plan de déploiement des effectifs d'enseignement et de recherche de l'unité défini à la clause 3.1.11 ainsi que du plan de redressement défini au chapitre 2.6.</p> <p>L'unité peut à tout moment modifier son plan de déploiement des effectifs d'enseignement et de recherche.</p> <p>L'assemblée peut modifier le projet présenté par le responsable. Le projet est adopté lorsque la ou le responsable et l'assemblée expriment leur accord.</p>	4.1.02
3. Durée du recrutement	L'unité a 14 mois ou jusqu'à la date de dotation autorisée, si celle-ci est plus éloignée, pour faire une recommandation d'engagement.	4.1.03
4. Concours de sélection	<p>Les modalités du concours sont établies par l'assemblée et tiennent compte du programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEPP). Sauf exception, le concours de sélection est public.</p> <p>Si l'assemblée juge qu'un concours de sélection public n'est pas opportun, celle-ci peut, par un vote à la majorité des deux tiers, autoriser le comité de sélection à procéder autrement que par concours public.</p>	<p>4.1.04</p> <p>4.1.05</p>

REPÈRES ET DÉLAIS	ACTIONS	CLAUSES
<p>5. Publicité du poste</p> <p><i>Délais : selon le calendrier de recrutement adopté</i></p>	<p>La publicité est définie par l'assemblée. Elle est diffusée au moins à l'échelle canadienne par la ou le responsable en respectant le délai fixé par le calendrier. La publicité comporte la mention que l'Université Laval applique un PAEPP en précisant les groupes visés par le programme.</p> <p>Le délai prévu entre la parution de la publicité dans les médias et la clôture du concours doit être d'une durée minimale d'un mois.</p> <p>L'Employeur assume les frais de recrutement d'une professeure ou d'un professeur, incluant les frais de déplacement, à même la compensation prévue par la clause 3.1.08.</p>	<p>4.1.06</p> <p>4.1.08</p> <p>4.1.09</p>
<p>6. Comité de sélection</p>	<p>Le comité de sélection est formé par l'assemblée, qui décide s'il est formé de quatre ou six membres, y compris la ou le responsable qui préside sans droit de vote.</p> <p>Le comité est formé d'au moins deux professeures ou professeurs de l'unité concernée et, au plus, deux professeures ou professeurs de l'extérieur de l'unité.</p> <p>Normalement, le comité comprend des personnes issues des groupes visés par le programme d'accès à l'égalité pour les professeures et professeurs (PAEPP), dont le nombre dépend de la taille du comité (quatre ou six membres).</p>	<p>4.1.10</p> <p>4.1.11</p>
<p>7. Travaux et rapport du comité de sélection</p> <p><i>Délais : selon le calendrier adopté</i></p>	<p>La présidente ou le président du comité rappelle aux membres du comité les plans de déploiement et de redressement et les procédures pour le processus de sélection.</p> <p>Elle ou il rappelle aux membres que les travaux du comité ont lieu à huis clos et qu'ils doivent demeurer confidentiels.</p> <p>La présidente ou le président rappelle aux membres leur obligation de déclarer tout conflit d'intérêts potentiel avec une candidate ou un candidat avant le début du processus d'entrevues.</p> <p>Le comité de sélection produit un rapport qui est soumis à l'assemblée (voir la liste des éléments que doit contenir le rapport).</p>	<p>4.1.13</p> <p>4.1.14</p>
<p>8. Examen par l'assemblée (à huis clos)</p>	<p>Le rapport du comité de sélection est examiné par l'assemblée, qui est informée de toute candidature reçue. Lors de cette assemblée, les membres externes du comité de sélection sont invités et ils ont droit de parole.</p>	<p>4.1.15</p>
<p>9. Documents à la disponibilité de l'assemblée</p>	<p>La ou le responsable rend disponible à l'assemblée une copie du plan de redressement. Les curriculum vitæ de toutes les candidatures reçues, à l'exception de ceux des personnes qui demandent explicitement que leur candidature ne soit pas portée à la connaissance de l'assemblée si leur candidature n'est pas recommandée par le comité de sélection, peuvent être consultés par les membres de l'unité pendant une période d'au moins deux jours ouvrables avant la tenue de l'assemblée, dans un lieu réservé à cet effet ou sur un site intranet sécurisé. Les curriculum vitæ sont également fournis sur demande pendant l'assemblée.</p>	<p>4.1.17</p>

REPÈRES ET DÉLAIS	ACTIONS	CLAUSES
10. Décision de l'assemblée	<p>L'assemblée élit, parmi les membres avec voix délibérative, à l'exception des administratrices et administrateurs rattachés à l'unité, une ou un porte-parole qui rédige un rapport confidentiel.</p> <p>L'assemblée retient ou rejette chacune des candidatures examinées en fonction de la description du poste et des critères de sélection.</p> <p>Si l'assemblée retient plus d'une candidature, elle se prononce sur l'équivalence relative de leur compétence.</p> <p>Si des candidatures sont jugées de compétence équivalente, préférence :</p> <ul style="list-style-type: none"> • aux membres des groupes visés par le PAEPP; • aux professeures et professeurs sous octroi. <p>L'assemblée range les candidatures par ordre de préférence en tenant compte successivement des clauses 4.1.20 et 4.1.21.</p> <p>Pour chacune des candidatures retenues, l'assemblée donne son avis sur les conditions d'embauche (rang, années d'expérience, dégageant pour perfectionnement, etc.).</p> <p>Tout désaccord de la ou du responsable sur une proposition est expliqué.</p> <p>Une fois ces décisions prises, l'assemblée fait une proposition (confidentielle) sur l'engagement d'une professeure ou d'un professeur.</p> <p>Si l'assemblée ne retient aucune candidature, cette information est inscrite au rapport.</p>	<p>4.1.18</p> <p>4.1.19</p> <p>4.1.20</p> <p>4.1.21</p> <p>4.1.22</p> <p>4.1.23</p> <p>4.1.24</p> <p>4.1.25</p> <p>4.1.26</p>
11. Recommandation d'engagement (faite par l'assemblée)	<p><i>Dans les 7 jours</i> qui suivent l'assemblée, la ou le porte-parole adresse à la ou au responsable et aux membres son rapport confidentiel.</p> <p><i>Dans les 15 jours qui suivent</i>, la ou le responsable transmet à la vice-rectrice ou au vice-recteur ce rapport avec le rapport du comité de sélection et son avis. Elle ou il envoie en même temps copie de son avis aux membres de l'unité.</p>	<p>4.1.27</p>
Reprise du processus	<p>Si aucune candidature n'est retenue par l'assemblée, la ou le porte-parole en informe la vice-rectrice ou le vice-recteur.</p> <p>La ou le responsable reprend le processus à l'étape que l'assemblée juge appropriée (sous réserve de la clause 4.1.02).</p> <p>L'assemblée peut surseoir à la reprise du concours <i>pour une période déterminée</i> (avec demande de report de la date de dotation si nécessaire).</p>	<p>4.1.28</p>

REPÈRES ET DÉLAIS	ACTIONS	CLAUSES
12. Démarches d'engagement <i>Délai maximal après la transmission de la recommandation</i>	Si la vice-rectrice ou le vice-recteur endosse la recommandation d'engagement de l'assemblée, elle ou il procède aux démarches d'engagement dans les 30 jours suivant la réception du rapport de la ou du porte-parole et de l'avis de la ou du responsable.	4.2.02
	Si la vice-rectrice ou le vice-recteur n'endosse pas la recommandation, elle ou il convoque la ou le porte-parole dans les 45 jours suivant la réception du rapport.	4.2.03
	Si la vice-rectrice ou le vice-recteur refuse d'agrèer une ou des candidatures ou de suivre l'ordre de préférence, elle ou il informe aussitôt par écrit la ou le porte-parole de sa position et de ses motifs.	4.2.03
	Si la clause 4.2.03 s'applique, la vice-rectrice ou le vice-recteur procède aux démarches d'engagement dans les 60 jours suivant la réception du rapport en suivant l'ordre qu'elle ou il a accepté ou fait connaître.	4.2.04
	La vice-rectrice ou le vice-recteur transmet à la ou au porte-parole de l'assemblée et au Syndicat les lettres d'intention, les offres faites et les réponses de refus.	4.2.06
Reprise du processus	<p>Si la vice-rectrice ou le vice-recteur refuse toutes les candidatures recommandées ou si toutes les candidates ou tous les candidats refusent les offres, la vice-rectrice ou le vice-recteur informe <i>sans délai</i> le Syndicat et la ou le responsable.</p> <p>La ou le responsable :</p> <ul style="list-style-type: none"> • convoque l'assemblée dans les <i>20 jours</i>; • reprend le processus au début (chapitre 4.1). <p>L'assemblée peut surseoir à la reprise du concours pour une période déterminée (avec demande de report de la date de dotation si nécessaire).</p>	4.2.07

Pour joindre les membres du comité d'application de la convention collective (CACC) :

418 656-2955

cacc@spul.ca