

**ARTICLE 9 Procédure d'embauche**

- 9.1 La commission des études soumet à l'approbation du conseil d'administration, dans les six (6) mois suivant la signature de la présente convention collective, les critères généraux d'admissibilité pour l'embauche des professeures, des professeurs.
- 9.1.1 Au préalable, la direction de l'enseignement et de la recherche dépose, pour consultation auprès des assemblées départementales, les critères généraux d'admissibilité pour l'embauche des professeurs, professeures; ceux-ci doivent tenir compte des exigences du programme d'accès à l'égalité.
- 9.1.2 Chaque année, une assemblée départementale peut demander de modifier exceptionnellement les critères généraux d'admissibilité s'appliquant à l'embauche. Elle achemine alors sa demande avant le 1<sup>er</sup> avril à la direction de l'enseignement et de la recherche pour adoption par la commission des études et le conseil d'administration.
- 9.2 Suite à l'attribution des postes telle que le prévoit l'article 8, l'assemblée départementale détermine les critères de sélection particuliers et les conditions d'embauche spécifiques à chacun des postes qui lui sont attribués, en tenant compte des avis que lui font parvenir professeurs réunis en comités de programmes.

**Procédure d'embauche de professeure, professeur régulier, substitut ou sous contrat**

- 9.3 Lorsqu'un poste de professeure, professeur régulier, substitut ou sous contrat doit être pourvu, la direction du département concerné transmet à la direction de l'enseignement et de la recherche le projet d'affichage contenant les critères de sélection particuliers et les conditions d'embauche spécifiques que le département a déterminés pour chacun des postes qui lui ont été attribués.

Lorsque la date de départ à la retraite d'une professeure régulière, d'un professeur régulier est connue, il est possible, sous réserve d'une recommandation de la commission des études, d'embaucher, au moins six mois avant le départ, une professeure régulière, un professeur régulier en vue de son remplacement. Ce poste n'est pas considéré comme un poste supplémentaire au plan d'effectif.

- 9.4 Dans le cas de l'embauche d'une professeure, d'un professeur régulier, la direction du département transmet à la directrice, au directeur de l'enseignement et de la recherche les noms de cinq (5) professeures, professeurs devant faire partie du comité de sélection : la directrice, le directeur du département qui agit à titre de présidente, président du comité de sélection, et quatre (4) membres de l'assemblée départementale, dont une, un agit à titre de substitut.

La directrice, le directeur du département transmet également le nom d'une professeure, d'un professeur provenant de l'extérieur du département. Cette personne constitue le cinquième (5<sup>e</sup>) membre.

Tous ces membres sont désignés par l'assemblée départementale.

La directrice, le directeur de l'enseignement et de la recherche, ou son représentant, sa représentante, est un membre d'office non votant du comité.

Tout comité de sélection doit être composé de personnes des deux (2) sexes dans la mesure du possible.

- 9.4.1 Dans le cas de l'embauche d'une professeure, d'un professeur substitut ou sous contrat, la direction du département transmet à la directrice, au directeur de l'enseignement et de la recherche les noms de quatre (4) professeures, professeurs devant faire partie du comité de sélection : la directrice, le directeur du département qui agit à titre de présidente, président du comité de sélection, et quatre membres de l'assemblée départementale, dont un, une agit à titre de substitut.

Tous ces membres sont désignés par l'assemblée départementale.

La directrice, le directeur de l'enseignement et de la recherche, ou son représentant, sa représentante, est un membre d'office non votant du comité.

Tout comité de sélection doit être composé de personnes des deux (2) sexes dans la mesure du possible.

- 9.5 Pour chaque poste de professeure, professeur régulier, sauf dans les cas d'un renouvellement de contrat ou de l'attribution du statut de professeure, professeur à plein temps à une professeure, un professeur ayant le statut de professeure, professeur à demi temps, un concours est ouvert par la direction de l'enseignement et de la recherche; les postes ouverts sont publicisés à l'Université et au département concerné et annoncés à l'extérieur. Il est suggéré de diffuser l'affichage dans les journaux universitaires, les sites internet spécialisés, les autres universités, les associations de professeurs, etc. au moins deux (2) mois avant la date limite de réception des candidatures.

La stratégie de recrutement, incluant le budget, doit être entendue entre la direction de l'enseignement et de la recherche et la direction du département.

Une copie de l'affichage est transmise au Syndicat.

- 9.5.1 Pour chaque poste de professeure, professeur substitut ou sous contrat, sauf dans le cas de renouvellement de contrat, un concours est ouvert par la direction de l'enseignement et de la recherche; les postes ouverts sont publicisés à l'Université et au département concerné et annoncés à l'extérieur. Il est suggéré de diffuser l'affichage dans les journaux universitaires, les sites internet spécialisés, les autres universités, les associations de professeurs, etc. au moins un (1) mois avant la date limite de réception des candidatures.

La stratégie de recrutement, incluant le budget, doit être entendue entre la direction de l'enseignement et de la recherche et la direction du département.

Une copie de l'affichage est transmise au Syndicat.

- 9.6 Toute publicité payée doit être faite selon les normes et les procédures établies et doit faire valoir que l'ouverture du poste s'adresse tant aux femmes qu'aux hommes, et que l'Université souscrit à un programme d'accès à l'égalité.

- 9.7 La direction de l'enseignement et de la recherche transmet à la direction du département la totalité des dossiers complets des candidatures reçues.

Le comité de sélection procède à l'examen des candidatures reçues et dresse une liste des candidates et candidats rencontrant les critères de sélection particuliers définis par l'assemblée départementale et contenus dans l'affichage.

Le comité de sélection évalue les dossiers et établit une première liste d'au plus cinq candidatures.

Le comité de sélection rencontre en entrevues les candidates, candidats retenus et fait rapport à l'assemblée départementale de son travail.

Dans le cas d'un poste de substitut ou sous contrat, il lui remet le nom de la candidature retenue. L'assemblée départementale délibère et adopte une résolution à cet effet.

Dans le cas des postes réguliers de professeurs, professeures, il lui soumet la courte liste des candidatures retenues.

L'assemblée départementale organise une rencontre avec les candidates et candidats dont les noms apparaissent sur la courte liste, lesquels viennent y présenter leurs travaux de recherche. Elles, ils participent à toute activité jugée utile par le département pour évaluer leur candidature.

L'assemblée départementale délibère sur la candidature retenue ou les candidatures à retenir par ordre de priorité, et adopte une résolution à cet effet.

L'assemblée départementale transmet ensuite ces résolutions à la direction de l'enseignement et de la recherche qui en prend acte et qui, avant de la transmettre à la commission des études de l'Université pour approbation, communique avec la personne embauchée afin de convenir d'un contrat.

À sa réunion qui suit la réception des recommandations de la commission des études, ou à la suivante si cette réunion a lieu à l'intérieur d'un délai de quinze (15) jours ouvrables, le conseil d'administration adopte la résolution d'embauche de la nouvelle professeure, nouveau professeur.

La personne embauchée et la directrice, le directeur du département sont par la suite informés par la direction de l'enseignement et de la recherche de la décision du conseil d'administration.

- 9.8 L'embauche d'une professeure, d'un professeur, quels que soient son statut, ses fonctions et la durée de son contrat, doit faire suite à une recommandation d'une assemblée départementale.
- 9.9 La directrice, le directeur du département transmet à la direction de l'enseignement et de la recherche un dossier commenté de chacune des candidatures retenues et recommandées par l'assemblée départementale. Ce dossier doit contenir obligatoirement :
- la recommandation étayée de l'assemblée départementale incluant, le cas échéant, l'ordre de préférence des candidatures;
  - le curriculum vitæ écrit en français et signé par la candidate, le candidat.

Et au besoin :

- la liste des cours et des programmes qui correspondent aux qualifications particulières de la candidate, du candidat telle qu'établie avec elle, lui;
  - le domaine de recherche ou de création et l'état des projets de recherche ou de création de la candidate, du candidat;
  - les champs d'intérêt principaux et complémentaires de la candidate, du candidat dans sa discipline.
- 9.10 Si la directrice, le directeur de l'enseignement et de la recherche, refuse de recommander au conseil d'administration l'embauche d'une candidate, d'un candidat ou de respecter, le cas échéant, l'ordre de préférence indiqué par l'assemblée départementale, elle, il informe par écrit la directrice, le directeur du département des motifs de la décision.
- 9.10.1 Nonobstant le refus d'une candidature par la directrice, le directeur de l'enseignement et de la recherche, l'assemblée départementale peut demander à celle-ci, celui-ci de transmettre le dossier de cette candidature au conseil d'administration.
- 9.11 Abrogé
- 9.12 La candidate, le candidat, après la réception par la direction de l'enseignement et de la recherche des pièces officielles ou attestations assermentées pertinentes, reçoit une proposition d'embauche dans laquelle on trouve notamment la classification salariale (classe et échelon) faite à la suite de l'analyse du curriculum vitae en vertu de l'article 28 *Traitement et règles d'intégration et de progression dans les échelles de salaire*, ainsi que le salaire proposé. Une copie de cette proposition est envoyée au Syndicat, de même que, si la candidate, le candidat y consent, une copie du curriculum vitae complet.
- 9.13 La nouvelle professeure, le nouveau professeur est officiellement embauché dès la réception par la direction de l'enseignement et de la recherche de l'acceptation écrite de la proposition d'embauche. Cette acceptation écrite doit avoir été retournée dans les vingt et un (21) jours suivant la réception de la proposition d'embauche, à défaut de quoi la candidate, le candidat est réputé s'être désisté.
- 9.13.1 La nouvelle professeure, le nouveau professeur embauché entre en fonction à la date de son embauche ou, avec l'accord de la directrice, du directeur de l'enseignement et de la recherche, à une date ultérieure.
- 9.13.2 La proposition d'embauche et l'acceptation écrite de la candidate, du candidat constituent, aux fins de la présente convention collective, le contrat d'embauche de cette personne.
- 9.14 Dans le cas d'une recommandation d'embauche reçue avant le 15 mai, l'Université s'engage à prendre tous les moyens nécessaires pour que la candidate, le candidat puisse entrer en fonction au plus tard le 1<sup>er</sup> juin.
- 9.15 Abrogé
- 9.16 Nonobstant l'article 9.1.2, l'assemblée départementale peut exceptionnellement recommander l'embauche comme professeure régulière, professeur régulier, avec un contrat de deux (2) ans, d'une personne qui ne répond pas aux critères généraux d'admissibilité.

Cette personne bénéficie de tous les droits que lui accorde la convention collective y compris le cumul des années d'expérience aux fins d'acquisition de la permanence.

Pour acquérir la permanence, cette personne doit cependant satisfaire aux critères généraux d'admissibilité tels que prévus à la clause 12.1.1.

9.16.1 Abrogé

9.16.2 La proposition d'embauche de la professeure, du professeur précise, le cas échéant, que son embauche se fait en vertu de la clause 9.16.

9.17 L'Université fournit au Syndicat une copie intégrale du contrat d'embauche de toute professeure, tout professeur.

Ce contrat doit contenir au moins les éléments d'information suivants :

- embauche comme professeure, professeur régulier, substitut, sous contrat, invité, invité engagé en vertu d'un contrat de services entre établissements ou sous octroi;
- embauche à plein temps ou à demi temps;
- caractéristiques de l'embauche : initial, renouvelable, non renouvelable, à terme;
- durée de l'embauche, date d'entrée en vigueur, date d'expiration;
- conditions d'admissibilité à la permanence (si différentes de celles qui sont prévues à la clause 12.1);
- classement dans l'échelle salariale (catégorie, échelon) et traitement;
- le cas échéant, toute autre condition associée à son embauche.

9.18 La directrice, le directeur de l'enseignement et de la recherche peut, à la demande expresse de l'assemblée départementale, recommander l'embauche d'une professeure, d'un professeur invité à plein temps ou à demi temps selon les termes définis à l'article 2.14, pour une partie ou la totalité des fonctions normalement dévolues à une professeure, un professeur régulier. La décision d'embaucher la professeure, le professeur invité relève, sous recommandation de la commission des études, du conseil d'administration. Si celui-ci refuse l'embauche recommandée par la directrice, le directeur de l'enseignement et de la recherche, elle informe par écrit la direction du département des motifs de sa décision.