

## **Politique no 13**

# **Politique institutionnelle de recrutement des nouvelles ressources professorales**

Responsable : Vice-rectorat à la vie académique

Cette politique s'adresse à toutes les personnes et instances intervenant dans le processus de recrutement des nouvelles ressources professorales

Le texte que vous consultez est une codification administrative des Politiques de l'UQAM. Leur version officielle est contenue dans les résolutions adoptées par le Conseil d'administration. La version que vous consultez est celle qui est en vigueur en juillet 2018.

Adoptée le 23 août 1988 : Résolution 88-A-6499

AMENDEMENTS

92-A-8203

2011-A-15037

2015-A-16761

## TABLE DES MATIÈRES

1. **Énoncé de principes**
2. **Cadre juridique**
3. **Objectifs**
4. **Champ d'application**
5. **Définition**
6. **Description des activités**
  - 6.1 **Au niveau départemental**
  - 6.2 **Au niveau institutionnel**
7. **Structure fonctionnelle**

### 1. **Énoncé de principes**

Le principe général est de fournir aux différentes instances intervenant dans le processus de recrutement un ensemble d'objectifs et de moyens qui permettent :

- l'identification et le recrutement des ressources professorales les plus qualifiées afin d'assurer à l'UQAM un développement de qualité dans tous ses domaines d'activités et ce, dans une perspective de renouvellement et de rajeunissement du corps professoral;
- l'élaboration et la planification de conditions d'exercice du travail de même que de services de support et d'accueil adaptés aux diverses fonctions de la nouvelle ressource embauchée.

### 2. **Cadre juridique**

Cette politique générale de recrutement des nouvelles ressources professorales a été élaborée en tenant compte des dispositions de la Convention collective UQAM-SPUQ.

### 3. **Objectifs**

Favoriser l'identification et le recrutement des ressources humaines les plus qualifiées qui :

- contribueront significativement, au fil des ans, aux activités de formation, de recherche ou création et de services à la communauté;
- favoriseront l'atteinte des objectifs de mixité contenus à la Politique no 6 sur l'accès à l'égalité des femmes à l'emploi de l'UQAM;
- apporteront un support concret à la réalisation des axes de développement des départements de même qu'au développement de ces axes;
- permettront le renouvellement du corps professoral et le rajeunissement de la courbe d'âge de chacun des départements.

Favoriser l'élaboration et la mise en place de conditions d'exercice du travail et de services de support et d'accueil qui :

- permettront l'intégration rapide de la ressource embauchée dans son milieu intellectuel et de travail;
- fourniront à la ressource embauchée les outils de travail minimums nécessaires à l'accomplissement de ses diverses fonctions;

- permettront à la ressource embauchée d'accomplir ses diverses fonctions avec la plus grande qualité possible;
- favoriseront le développement optimal de sa carrière de professeure, professeur à l'UQAM.

#### **4. Champ d'application**

Cette politique s'applique à toutes les personnes et instances intervenant dans le processus de recrutement des nouvelles ressources professorales.

#### **5. Définition**

Ressources professorales : membres du corps professoral de l'Université couverts par l'accréditation syndicale du Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal (SPUQ).

#### **6. Description des activités**

Les objectifs doivent se réaliser en fonction d'activités élaborées au niveau départemental et institutionnel. A cet égard, les activités décrites en 6.1 et 6.2 sont retenues.

##### **6.1 Au niveau départemental**

Chaque département devra élaborer une stratégie et un plan de recrutement qui assure, dans la poursuite des objectifs de mixité, la recherche et l'embauche de la ressource la plus qualifiée. Ainsi, en fonction des axes de développement du département, en fonction des champs disciplinaires des professeures, professeurs déjà en place, en fonction de la courbe d'âge par axe de développement, en fonction de la répartition hommes-femmes dans le département et en fonction des objectifs de mixité, chaque département devra diagnostiquer les problématiques relatives au recrutement, notamment celles relatives aux femmes, et les moyens dont il a besoin pour s'assurer de l'embauche souhaitée.

Chaque département devra établir, en fonction de ses axes de développement, des critères d'embauche et de sélection rigoureux qui assurent l'embauche de ressources capables d'œuvrer significativement dans les trois fonctions dévolues à une professeure, un professeur d'université.

Chaque département devra être en mesure d'offrir à la ressource embauchée des conditions qui lui permettent un démarrage optimal de sa carrière de professeure, professeur.

Chaque département devra offrir à la nouvelle ressource un accueil et un encadrement qui assurent une intégration harmonieuse et rapide à la vie départementale et institutionnelle.

##### **6.2 Au niveau institutionnel**

Le Service du personnel enseignant devra convaincre les assemblées départementales de la nécessité qu'elles se dotent d'un plan de recrutement et d'accueil, précisant entre autres les stratégies et les mesures concrètes pour atteindre les objectifs de mixité.

Le Service du personnel enseignant devra pouvoir assister les départements lors de l'élaboration de leur plan de recrutement et d'accueil. A cet effet, il devra mettre à jour annuellement les courbes d'âge par champ disciplinaire et axe de développement, en identifiant la proportion hommes-femmes, favoriser l'échange d'information entre directrices, directeurs de département quant aux problématiques de recrutement et d'accueil de même qu'aux mesures retenues, fournir aux départements l'expérience des autres universités en la matière, etc.

Afin d'assurer un appui concret aux assemblées départementales sur leur processus de recherche, de recrutement, d'embauche et d'accueil de la meilleure ressource disponible, le Service du personnel enseignant mettra à leur disposition les moyens financiers et matériels minimums requis pour faire face à la concurrence quant aux modalités d'embauche, pour assurer un accueil satisfaisant et pour fournir les équipements de travail nécessaires à la nouvelle ressource embauchée. Ces moyens devront être intégrés à l'intérieur de stratégies institutionnelles visant l'allocation des diverses ressources, en fonction des disponibilités budgétaires et en tenant compte du plan d'action de la Politique no 6 sur l'accès à l'égalité des femmes à l'emploi de l'UQAM.

Afin de permettre à la nouvelle ressource embauchée de dispenser, dès son embauche, un enseignement de la plus haute qualité possible et de s'investir rapidement dans ses activités de recherche et création, le Service du personnel enseignant verra à ce que toutes les nouvelles ressources aient accès à des activités d'information, de formation et de consultation nécessaires pour l'atteinte de cet objectif.

Le Service du personnel enseignant élaborera un guide d'accueil institutionnel afin de permettre une intégration rapide de la nouvelle ressource aux structures et objectifs institutionnels de même qu'aux différents services de l'Université.

## **7. Structure fonctionnelle**

### **7.1 Département**

Chaque département a la responsabilité d'élaborer un plan de recrutement précisant les stratégies et les mesures concrètes pour atteindre les objectifs de mixité et assurer l'embauche de la ressource la plus qualifiée.

### **7.2 Service du personnel enseignant**

Le Service du personnel enseignant voit à ce que les assemblées départementales se dotent d'un plan de recrutement et d'accueil conforme aux objectifs visés.