

Association des étudiantes et étudiants de la Faculté des sciences de l'éducation de l'UQAM



Politique régissant les ressources humaines de l'ADEESE-UQAM

Politique 4

Abrogeant et remplaçant
la *Politique régissant l'embauche d'employés*,
adoptée le 15 avril 2003

Adoptée au Conseil d'administration en 2008-2009
Entérinée à l'Assemblée générale du 30 mars 2009

Mise à jour à la session d'hiver 2014
À entériner à l'Assemblée générale extraordinaire d'automne
2014

1. Postes

Cette politique d'embauche s'applique de façon non restrictive aux postes rémunérés suivants :

- a) ~~Direction ou Responsable du café étudiant *Le Philanthrope*;~~
- b) ~~Employés du café *Le Philanthrope*~~
- c) ~~Attaché(e) à l'exécutif de l'ADEESE-UQAM;~~
- d) ~~Adjoint(e) administratif(ve) de l'ADEESE-UQAM;~~

a) Coordination à un service de l'ADEESE

b) Emploi étudiant à un service de l'ADEESE

c) Permanence de l'ADEESE

d) Autres postes rémunérés relevant de l'ADEESE

2. Comité de sélection

2.1 Rôles et mandats

~~Le comité de sélection sera créé selon les besoins pressentis par le Conseil exécutif de l'ADEESE-UQAM, à la demande du Conseil exécutif et/ou du Conseil d'administration. Le comité devra coordonner le processus de dotation en s'assurant du respect de cette présente politique. Entre autres, il s'assure de la création et de la diffusion de l'offre d'emploi, il étudie les *curriculum vitae*, il dirige les entrevues et fait état au Conseil d'administration et au Conseil exécutif des travaux exécutés et des résultats du processus de dotation.~~

2.2 ~~Le nombre et la provenance pour~~ **Composition de** chaque comité

a) **Coordination à un service de l'ADEESE** ~~Responsable au Café *Le Philanthrope*~~

~~Concernant l'embauche de la ou du responsable du café *Le Philanthrope*, le comité de sélection devra être formé d'un membre du Conseil exécutif de l'ADEESE-UQAM, de la ou du responsable sortant (e), d'une personne membre du Conseil d'administration et de toute autre personne détenant une expérience pertinente en embauche de personnel si le comité de sélection le juge nécessaire.~~

Le comité de sélection devra être formé de la personne responsable aux affaires financières et administratives de l'ADEESE, d'une personne membre du Conseil d'administration et d'une tierce personne, soit de la personne sortante du poste

de coordination en question **ou bien** d'une autre personne détenant une expérience pertinente en embauche de personnel.

b) Emploi étudiant à un service de l'ADEESE

Concernant l'embauche des employés du café Le Philanthrope, le comité de sélection devra être constitué de la ou du responsable du café *Le Philanthrope*, d'un membre du Conseil exécutif et d'un membre du Conseil d'administration et de toute autre personne détenant une expérience pertinente en embauche de personnel si le comité de sélection le juge nécessaire.

Le comité de sélection devra être formé **de la personne responsable aux affaires financières et administratives de l'ADEESE**, d'une personne membre du Conseil d'administration de l'ADEESE et d'une tierce personne, soit la **personne à la coordination du service en question, s'il y a lieu, ou bien** d'une autre personne détenant une expérience pertinente en embauche de personnel ou à ce service.

c) Permanence

Le comité de sélection devra être formé des personnes responsables aux affaires financières et administratives et à la coordination de l'ADEESE-UQAM et d'une personne membre du Conseil d'administration **de l'ADEESE-UQAM**.

d) Autres postes rémunérés

Le comité de sélection devra être constitué d'au moins trois (3) personnes, soit un membre du Conseil exécutif de l'ADEESE-UQAM, un membre du conseil d'administration de l'ADEESE-UQAM et un étudiant inscrit à la Faculté des sciences de l'Éducation ou, à défaut, une personne venant de l'extérieur de la faculté répondant au critère de l'article 2.2.

Toute embauche pour un contrat de plus de 1000 \$ devra être faite par un comité d'embauche. Il devra être formé de la personne responsable aux affaires financières et administratives de l'ADEESE, d'une personne membre du Conseil d'administration de l'ADEESE et d'une autre personne détenant une expérience pertinente en embauche de personnel.

e) Restriction

Dans le but d'éviter les conflits d'intérêts et de favoriser la transparence, un membre du comité de sélection ne peut porter sa candidature à un poste rémunéré sans avoir préalablement démissionné de ce comité.

2.3 Expérience des membres du comité

Il est exigé qu'au moins un membre du comité de sélection détienne une expérience pertinente en embauche de personnel.

2.4 Accord entre les membres

L'unanimité est requise au sein du comité afin de mener à l'embauche. Un nouvel appel de candidatures devra être effectué si ~~aucune~~ **personne** ne se qualifie selon ce critère.

3. Appel de candidatures

3.1 Diffusion et durée de l'offre d'emploi

~~Employés du Café Le Philanthrope~~ **a) Emploi étudiant à un service de l'ADEESE**

La diffusion de l'offre d'emploi devra être restreinte aux listes de diffusion **de l'ADEESE et** des associations **modulaires de l'UQAM** en éducation, ainsi qu'au pavillon (N) **de la Faculté** d'éducation de l'UQAM, puisque les candidats recherchés doivent être ~~inscrits à cette faculté et être~~ **membres de l'ADEESE.**

~~Autres employés de l'ADEESE-UQAM~~ **b) Permanence, coordination à un service de l'ADEESE et autres postes rémunérés**

Les moyens entrepris pour effectuer la diffusion de l'offre d'emploi devront permettre de rejoindre le plus grand nombre de candidatures pertinentes relativement au poste affiché de façon à atteindre le nombre minimal de candidatures exigé à l'article 3.2.

c) Durée

L'appel de candidatures devra être affiché de façon efficace entre 10 et 20 jours ouvrables avant le début de la sélection. Advenant un nombre insuffisant de CV reçus, l'affichage devra être prolongé sur la période nécessaire à l'obtention du nombre suffisant.

3.2 Ratio de Curriculum Vitae (CV)

Afin que le comité d'embauche se réunisse, le ratio minimal de CV déposés est de trois (3) ~~pour un poste d'employé du café Le Philanthrope~~ pour un même poste. Si plusieurs postes doivent être pourvus en même temps, au moins trois (3) CV de plus que le nombre de postes à combler devront être déposés. ~~Un minimum de six (6) CV devra être déposé afin que le comité d'embauche se réunisse, dans le cas des autres postes énumérés à l'article 1.~~

3.3 Banque de candidatures

Le processus d'embauche devrait mener à la création d'une banque de candidatures afin de pourvoir aux besoins ponctuels durant les stages ou aux remplacements des employés quittant leur poste en cours d'année.

Le comité d'embauche devra déterminer avant la fin de ses travaux les candidatures valables, mais non retenues, qui constitueront cette banque.

4. Processus de sélection

4.1 Profil d'exigences

À partir du descripteur de tâches du poste à combler, un profil d'exigences devra être établi. Il servira à titre d'outil de sélection afin d'évaluer les candidatures reçues.

4.2 Offre d'emploi

a) ~~Employés du café Le Philanthrope~~ Emploi étudiant à un service de l'ADEESE

L'offre d'emploi est rédigée par le Responsable du Café ~~dans le cas des employés du café Le Philanthrope~~ ou par le responsable à la coordination de l'ADEESE-UQAM ~~dans le cas où le poste de Direction générale ne serait pas pourvu.~~

La personne qui occupe le poste de coordination au service en question, par toute autre personne pertinente faisant partie de l'équipe dudit service ou par la personne responsable à la coordination de l'ADEESE.

b) ~~Direction générale du Café Le Philanthrope et autres employés~~

Permanence, coordination à un service de l'ADEESE et autres postes rémunérés

L'offre d'emploi est faite sur recommandation ~~du comité d'embauche~~ du Conseil d'administration de l'ADEESE et est rédigée par la personne responsable à la

~~coordination de l'ADEESE dans le cas des employés sous l'autorité directe du Conseil exécutif.~~

4.3 Étude des CV

~~Les *Curriculums Vitae* devront être sélectionnés à partir du profil d'exigences rédigé.~~

Les CV devront être sélectionnés à partir de leur qualité, des disponibilités présentées et de la correspondance de la personne candidate avec le profil d'exigences du poste convoité.

4.4 Introduction

La première étape du processus de rencontre avec les candidats peut être effectuée en groupe et inclut une présentation du comité de sélection, des activités de l'ADEESE-UQAM et du poste convoité, en mettant l'accent sur les exigences demandées et le descriptif des tâches.

4.5 Entrevue de sélection

~~Tous les candidats~~ Toutes les personnes dont les candidatures ont été retenues seront appelées à passer une entrevue individuelle avec les membres du comité d'embauche

4.6 Contrat

~~Tous les employés de l'ADEESE-UQAM (incluant ceux du café *Le Philanthrope*) sont régis par un contrat signé. Celui-ci est signé par l'employé et le responsable à la coordination de l'ADEESE-UQAM pour les employés relevant directement du Conseil exécutif.~~

~~Le contrat est signé par l'employé, le Responsable du Café et le responsable à la coordination de l'ADEESE-UQAM dans le cas des employés du café *Le Philanthrope*.~~

a) Permanence et poste de coordination à un service de l'ADEESE

Toutes les personnes embauchées à ces postes seront régies par un contrat négocié et signé par les deux parties. Celui-ci est signé par la personne embauchée et les personnes responsables à la coordination et aux affaires financières et administratives de l'ADEESE.

b) Emploi étudiant et autres postes rémunérés

Le contrat est signé par l'employé, le Responsable du Café et le responsable à la coordination de l'ADEESE-UQAM dans le cas des employés du café *Le Philanthrope*.

Toute embauche à l'ADEESE sera régie par un contrat signé lu et accepté à l'embauche. Une entente de service pourra aussi être convenue entre l'ADEESE et les personnes employées de façon contractuelle.

4.7 Évaluation

Tous les employés sont sujets à une évaluation de rendement au renouvellement de leur contrat. L'évaluation est faite par le responsable immédiat de l'employé. L'évaluation est une condition de reconduction du contrat et de ses modalités.

Des évaluations effectuées par le responsable aux affaires financières et administratives de l'ADEESE-UQAM ou le Responsable du Café sont également prévues de façon trimestrielle et l'employé accepte de s'y soumettre en acceptant le poste.

Toutes les personnes embauchées sont sujettes à une évaluation de leur travail chaque session. L'évaluation est faite par la personne responsable de l'employé, soit de la personne à la coordination d'un service, de la personne responsable aux affaires financières et administratives ou de toute personne mandatée à cette fin. L'évaluation est une condition de reconduction du contrat et de ses modalités.

4.8. Comité de médiation

Le comité de médiation est composé de trois personnes ; une première choisie par les employés aux postes de permanence et de coordination des services pour l'ADEESE-UQAM, une deuxième choisie par le Conseil d'administration de l'ADEESE et une tierce élue par les deux autres personnes.

Tous les membres de ce comité sont des personnes ressources. Leurs contacts seront donnés à toutes les personnes embauchées. Elles seront à contacter en cas de problèmes relatifs aux conditions de travail, aux conflits sur le milieu de travail ou à toutes autres problématiques connexes.

À la demande des employés, le comité peut enclencher un processus de médiation entre deux parties, orienté vers la recherche de solutions visant l'harmonie au travail. La démarche doit être faite de manière libre et volontaire de la part des employés, ceux-ci ayant la liberté de quitter le processus en tout temps. Elle doit aussi rester confidentielle. La procédure suivante est suggérée :

- 1) Faire des rencontres individuelles entre chacune des parties concernées et un ou des représentants du comité de médiation, selon la situation ;
- 2) Si possible, faire une réunion conjointe avec les deux parties et tout le comité de médiation afin de permettre aux deux parties de s'exprimer sur le conflit vécu ;
- 3) Analyser les suggestions de résolution de conflit évoquée par le comité de médiation si le conflit n'est toujours pas réglé.