

ADEESE

Politique 4 régissant l'embauche d'employées 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

Modifiée à l'Assemblée générale du 4 mars 2020.

Féminisation inclusive en août 2017

Le féminin est utilisé pour alléger le texte et ce sans préjudice pour la forme masculine.

1. POSTES

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

- Attachée à l'exécutif de l'ADEESE-UQAM;
- Adjointe administrative de l'ADEESE-UQAM;
- Autres postes rémunérés relevant de l'ADEESE-UQAM.

2. COMITÉ DE SÉLECTION

2.1 Le nombre et la provenance pour chaque type de comité

Autres employées

Le comité de sélection devra être constitué d'au moins trois (3) personnes, soit une membre du Conseil exécutif de l'ADEESE-UQAM, une membre du conseil d'administration de l'ADEESE-UQAM et une étudiant inscrite 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.

2.2 Expérience

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

2.3 Rôle et mandat

Le comité de sélection sera créé selon les besoins pressentis par le Conseil exécutif de l'ADEESE-UQAM. Le comité devra coordonner le processus de sélection en étudiant les *curriculum vitae*, en dirigeant les entrevues et faire état au Conseil d'Administration et au Conseil exécutif des travaux exécutés lors de la sélection.

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

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 candidate ne se qualifie selon ce critère.

3. APPEL DE CANDIDATURES

3.1 Durée et diffusion

Autres employées de l'ADEESE-UQAM

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

3.2 Ratio de *Curriculum Vitae*

L'appel de candidatures devra être affiché de façon efficace entre 10 et 20 jours ouvrables avant le début de la sélection. Lorsque nécessaire, mais en dernier recours, le comité d'embauche peut, lorsque plusieurs postes identiques sont à pourvoir (ex. : SLU), débiter des embauches avant la fin de la date butoir en s'assurant qu'il reste tout de même des postes à combler jusqu'à la fin

Advenant un nombre insuffisant de *Curriculum Vitae* reçus, l'affichage devra être prolongé sur la période nécessaire à l'obtention du nombre suffisant.

Afin que le comité d'embauche se réunisse, le ratio minimal de *Curriculum Vitae* déposés est de trois (3) pour un poste d'employée du SLU. Si plusieurs postes doivent être comblés en même temps, au moins trois C.V. de plus que le nombre de postes à combler devront être déposés. Un minimum de 6 C.V. devront être déposés afin que le comité d'embauche se réunisse, dans le cas des autres postes énumérés à l'article 1.

3.3 Banque de candidates

Le processus d'embauche devrait mener à la création d'une banque de candidatures suffisante afin de pourvoir aux besoins ponctuels durant les stages ou aux remplacements des employées quittant 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.

4.2 Étude des *Curriculum Vitae*

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

4.3 Introduction

La première étape du processus de rencontre avec les candidates peut être effectuée en groupe et inclut une présentation du comité de sélection et des activités de l'ADEESE-UQAM.

4.4 Entrevue de sélection

Toutes les candidates seront appelées à passer une entrevue individuelle avec les membres du comité d'embauche.

4.5 Offre d'emploi

Direction générale du *Café Le Philanthrope*

L'offre d'emploi de la responsable du *Café* est rédigée par la coordonatrice de l'ADEESE-UQAM.

Autres employées

L'offre d'emploi est faite sur recommandation du comité d'embauche et est rédigée par la coordonatrice de l'ADEESE dans le cas des employées sous l'autorité directe du comité exécutif selon la convention collective en vigueur lorsqu'applicable.

4.6 Contrat

Toutes les employées non-syndiquées de l'ADEESE-UQAM sont régis par un contrat signé. Celui-ci est signé par l'employée et la coordonatrice de l'ADEESE-UQAM pour les employées relevant directement du Comité exécutif.

4.7 Évaluation

Toutes les employées sont sujettes à une évaluation de rendement au renouvellement de leur contrat. L'évaluation est faite par la responsable immédiate de l'employée. L'évaluation est une condition de reconduction du contrat et de ses modalités.