

**ENTENTE INTERVENUE**

ENTRE

**L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES**

ci-après appelée l'« **Université** »

ET

**LE SYNDICAT DES PROFESSEURS ET  
PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DU  
QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES**

ci-après appelé le « **Syndicat** »

(ci-après appelés collectivement les  
« **Parties** »)

**RELATIVE À LA RECONDUCTION DU PROJET PILOTE CONCERNANT  
LE PROCESSUS D'EMBAUCHE DES PROFESSEURS  
POUR L'ANNÉE UNIVERSITAIRE 2022-2023**

- 
- CONSIDÉRANT** la convention collective 2018-2022 liant les Parties;
- CONSIDÉRANT** les travaux du comité paritaire, visant à optimiser le processus d'embauche des professeurs;
- CONSIDÉRANT** la *Lettre d'entente relative au projet pilote concernant le processus d'embauche des professeurs 2021-2022*;
- CONSIDÉRANT** l'expérience du projet pilote lors du processus d'embauche 2021-2022 et la volonté commune des Parties de reconduire le projet pilote en vue du processus d'embauche des professeurs 2022-2023;
- CONSIDÉRANT** les discussions intervenues entre les Parties;

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

- 1) Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
- 2) Nonobstant toute disposition incompatible de la convention collective, le processus d'embauche des professeurs 2022-2023 sera mené de la façon décrite ci-après :
  - 2.1) Le projet de répartition des postes de professeur inclura une priorisation des postes susceptibles d'être comblés dans le cadre du processus d'embauche 2022-2023;
  - 2.2) Le processus d'embauche se déclinera en plusieurs vagues d'affichages. L'Université procédera à la session d'automne 2021 à une première vague d'affichages, puis, au besoin, à une deuxième vague d'affichages, et éventuellement à une troisième vague d'affichages;
  - 2.3) Il est entendu que l'Université pourra éventuellement déroger à la priorisation initiale des postes susceptibles d'être comblés, et ce, pour un maximum de deux (2) postes, pour tenir compte de l'évolution des besoins susceptible de se produire entre la présentation aux directeurs de

département du projet de répartition des postes de professeurs et les vagues d'affichages. Le cas échéant, l'Université précisera au comité paritaire, avant la vague d'affichages concernée, les motifs justifiant une telle dérogation;

#### Première vague

- 2.4) Dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'adoption par le Conseil d'administration de la répartition des postes de professeur, les vice-recteurs académiques communiqueront aux directeurs de département le nombre d'embauches prévisibles à cette date, considérant le nombre total de postes disponibles à l'Université pour l'année 2022-2023. Ils identifieront les postes autorisés pour affichage en respectant la priorisation des postes susceptibles d'être comblés. Les départements concernés procéderont ensuite à la recherche de candidatures de la manière prévue à la clause 9.02 de la convention collective;
- 2.5) En novembre 2021, le Service des ressources humaines et les départements concernés procéderont à la préparation des affichages, lesquels seront réalisés en décembre 2021 et janvier 2022;
- 2.6) En février et mars 2022, les départements concernés procéderont aux entrevues des candidats retenus. Les comités de présélection procéderont ensuite à la rédaction du rapport décrit à la clause 9.05 de la convention collective, pour présentation à l'assemblée départementale;
- 2.7) Le cas échéant, un dossier commenté de la candidature retenue, comprenant les éléments décrits à la clause 9.08 de la convention collective, ainsi que la résolution départementale favorable à cette candidature seront acheminés aux vice-recteurs académiques avant le 15 mars 2022;
- 2.8) À compter de la réception des documents décrits au paragraphe 2.7), les vice-recteurs académiques disposeront d'un délai de quinze (15) jours ouvrables pour accepter ou refuser la candidature recommandée par l'assemblée départementale, conformément aux clauses 9.11 et 9.13 de la convention collective;
- 2.9) À moins d'un refus fondé sur la clause 9.13 de la convention collective, les vice-recteurs académiques recommanderont l'embauche du candidat;
- 2.10) Conformément à la clause 9.14 de la convention collective, tout professeur régulier embauché dans le cadre de la première vague d'affichages entrera normalement en fonction au 1<sup>er</sup> juin 2022, ou s'il ne le peut, à la date convenue entre lui et l'Université. Il sera rémunéré à partir de la date de son entrée en fonction;

#### Deuxième vague

- 2.11) Au plus tard le 1<sup>er</sup> mai 2022, l'Université réévaluera le nombre d'embauches prévisibles, considérant le nombre total de postes disponibles pour l'année financière subséquente et le nombre d'embauches en cours à ce moment. Les vice-recteurs académiques en informeront les directeurs de département;
- 2.12) Le cas échéant, les vice-recteurs académiques identifieront les postes additionnels autorisés pour affichage, en respectant la priorisation initiale des postes susceptibles d'être comblés. Les départements procéderont ensuite à la recherche de candidatures de la manière prévue à la clause 9.02 de la convention collective;
- 2.13) Au plus tard en mai 2022, le Service des ressources humaines et les départements concernés procéderont à la préparation des affichages, lesquels seront réalisés au plus tard en juin et juillet 2022;

- 2.14) En juillet et août 2022, les départements concernés procéderont aux entrevues des candidats retenus. Les comités de présélection procéderont ensuite à la rédaction du rapport décrit à la clause 9.05 de la convention collective, pour présentation à l'assemblée départementale;
- 2.15) Le cas échéant, un dossier commenté de la candidature retenue, comprenant les éléments décrits à la clause 9.08 de la convention collective, ainsi que la résolution départementale favorable à cette candidature seront acheminés aux vice-recteurs académiques avant le 15 août 2022;
- 2.16) À compter de la réception des documents décrits au paragraphe 2.15), les vice-recteurs académiques disposeront d'un délai de quinze (15) jours ouvrables pour accepter ou refuser la candidature recommandée par l'assemblée départementale, conformément aux clauses 9.11 et 9.13 de la convention collective;
- 2.17) À moins d'un refus fondé sur la clause 9.13 de la convention collective, les vice-recteurs académiques recommanderont l'embauche du candidat;
- 2.18) Tout professeur régulier embauché dans le cadre de la deuxième vague d'affichages entrera en fonction au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre 2022, ou s'il ne le peut, à la date convenue entre lui et l'Université. Dans ce dernier cas, la date d'entrée en fonction sera au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre 2022. Le professeur sera rémunéré à partir de la date de son entrée en fonction;
- 2.19) Si le candidat ne peut entrer en fonction au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre 2022, l'Université en informera le Syndicat. Les Parties évalueront alors les motifs justifiant le report de la date normale d'entrée en fonction et pourront convenir par entente de la date d'entrée en fonction du professeur. À défaut d'entente entre les Parties, le poste non comblé au 1<sup>er</sup> décembre 2022 sera exclu du nombre de postes occupés pour l'année 2022-2023, tel que calculé à la clause 8.01, et ce, nonobstant le paragraphe 2.30) de la présente entente. Dans ce dernier cas, le vice-recteur aux ressources humaines pourra alors surseoir à l'embauche du candidat;

### Troisième vague

- 2.20) Au plus tard le 1<sup>er</sup> juin 2022, l'Université réévaluera le nombre d'embauches prévisibles, considérant le nombre total de postes disponibles pour l'année financière subséquente et le nombre d'embauches en cours à ce moment. Les vice-recteurs académiques en informeront les directeurs de département;
- 2.21) Le cas échéant, les vice-recteurs académiques identifieront les postes additionnels autorisés pour affichage, en respectant la priorisation initiale des postes susceptibles d'être comblés et étant entendu que leur nombre ne devrait en principe pas excéder deux (2). Si ce nombre est supérieur à deux (2) postes, l'Université précisera au comité paritaire les motifs le justifiant. Les départements procéderont ensuite à la recherche de candidatures de la manière prévue à la clause 9.02 de la convention collective;
- 2.22) Au plus tard en juin 2022, le Service des ressources humaines et les départements concernés procéderont à la préparation des affichages, lesquels seront réalisés au plus tard en juillet et août 2022;
- 2.23) En août et septembre 2022, les départements concernés procéderont aux entrevues des candidats retenus. Les comités de présélection procéderont ensuite à la rédaction du rapport décrit à la clause 9.05 de la convention collective, pour présentation à l'assemblée départementale;
- 2.24) Le cas échéant, un dossier commenté de la candidature retenue, comprenant les éléments décrits à la clause 9.08 de la convention collective, ainsi que la résolution départementale favorable à cette candidature seront acheminés aux vice-recteurs académiques avant le 15 septembre 2022;

- 2.25) À compter de la réception des documents décrits au paragraphe 2.24), les vice-recteurs académiques disposeront d'un délai de quinze (15) jours ouvrables pour accepter ou refuser la candidature recommandée par l'assemblée départementale, conformément aux clauses 9.11 et 9.13 de la convention collective;
- 2.26) À moins d'un refus fondé sur la clause 9.13 de la convention collective, les vice-recteurs académiques recommanderont l'embauche du candidat;
- 2.27) Tout professeur régulier embauché dans le cadre de la troisième vague d'affichages entrera en fonction au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre 2022, ou s'il ne le peut, à la date convenue entre lui et l'Université. Il sera rémunéré à partir de la date de son entrée en fonction;
- 2.28) Si le candidat ne peut entrer en fonction au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre 2022, l'Université en informera le Syndicat. Les Parties évalueront alors les motifs justifiant le report de la date normale d'entrée en fonction et pourront convenir par entente de la date d'entrée en fonction du professeur. À défaut d'entente entre les Parties, le poste non comblé au 1<sup>er</sup> décembre 2022 sera exclu du nombre de postes occupés pour l'année 2022-2023, tel que calculé à la clause 8.01, et ce, nonobstant le paragraphe 2.30) de la présente entente. Dans ce dernier cas, le vice-recteur aux ressources humaines pourra alors surseoir à l'embauche du candidat;

#### Divers

- 2.29) Lors de la première vague d'affichages, dans l'éventualité où le processus de sélection ne se solderait pas par une recommandation de candidature du département ou si les vice-recteurs n'approuvent pas le candidat recommandé en application de la clause 9.13 de la convention collective, le département sera autorisé à procéder sans délai à un nouvel affichage. Le département pourra cependant y renoncer;
  - 2.30) Pour l'application des clauses 8.01 et 8.02 de la convention collective, afin de permettre aux départements de procéder à la sélection des candidats, tout poste affiché dans le cadre de la deuxième ou de la troisième vague d'affichages avant le 31 juillet 2022 serait comptabilisé une fois dans le calcul du plancher d'emploi de l'année 2022-2023, même si aucun candidat n'est encore retenu;
  - 2.31) Sous réserve des dispositions prévues à la présente entente, les délais prévus aux clauses 1.30 et 9.14 de la convention collective ne s'appliquent pas pour les contrats d'embauche découlant de la deuxième ou de la troisième vagues d'affichages;
  - 2.32) Nonobstant la priorisation prévue au projet de répartition des postes de professeurs et conformément à la clause 8.09 de la convention collective, l'Université pourra procéder à l'embauche d'un professeur lorsqu'une opportunité particulière se présente, notamment lorsque cette embauche est associée à un financement externe indépendant;
  - 2.33) Conformément à la clause 9.09 de la convention collective, en tout temps, le vice-recteur aux ressources humaines peut surseoir à l'embauche d'un candidat lorsque le nombre de postes occupés, tel que calculé à la clause 8.01, en excluant du calcul les postes affichés et non comblés, est atteint;
- 3) Les travaux du comité paritaire se poursuivront pour évaluer la mise en application du projet pilote et l'opportunité de maintenir celui-ci ou non, en tout ou en partie.

**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À TROIS-RIVIÈRES.**

**LE SYNDICAT DES PROFESSEURS  
ET DES PROFESSEURES DE  
L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-  
RIVIÈRES**

**L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-  
RIVIÈRES**

---

M. Gilles Bronchti  
Président

---

M. Olivier Malo  
Vice-recteur aux ressources humaines

---

Mme Sonia El Euch  
Vice-présidente aux relations de travail

---

M. Mathieu Desjardins  
Directeur du Service des ressources  
humaines

---

M. Marc Beauregard  
Vice-président aux affaires syndicales

---

M. Vincent Cantin  
Doyen du Décanat de la gestion  
académique des affaires professorales  
par intérim

---

Mme Houda Souissi  
Directrice du Service des relations de  
travail