

Renouvellement  
de l'association

De meilleurs  
salaires de  
départ

L'importance des  
rencontres en  
personne

Libellé actuel

Conclusion

## Accès aux candidates et candidats à un poste

L'ACPPU recommande que les associations de personnel académique négocient des dispositions qui leur donneront accès aux candidates et candidats à un poste pendant le processus de recrutement. Ce contact préalable permet de fournir à ces personnes l'information et le soutien dont elles ont besoin pendant le processus de sélection. De plus, il favorise la participation des membres du corps professoral aux activités de leur association à mesure qu'avancera leur carrière.

### Renouvellement de l'association

Les associations de personnel académique sont nombreuses à s'inquiéter du manque de participation de leurs membres, surtout des nouveaux et des jeunes. Tendre la main aux nouveaux venus est une façon de surmonter cette difficulté, chose qui peut se faire avant même que le membre soit nommé. Par leur contact avec l'association pendant le processus de recrutement, les candidates et candidats apprennent à connaître celle-ci et son travail tout en étant mieux éclairés sur leurs droits et leurs obligations avant qu'une offre d'emploi leur soit présentée et après qu'ils ont accepté cette dernière. Une expérience positive dès le début peut inciter le membre à s'impliquer dans l'association au fil des années.

### De meilleurs salaires de départ

L'Énoncé de principes sur la structure salariale de l'ACPPU stipule que « les salaires des membres du personnel académique [...] devraient être fixés en fonction d'un barème assorti de taux planchers et plafonds et de critères clairement définis pour déterminer le taux de rémunération au moment de la nomination<sup>1</sup> ». Les associations munies de grilles salariales peuvent montrer aux candidates et candidats de quelle manière les qualifications et l'expérience sont pondérées dans le calcul du salaire de départ. Il importe au plus haut point, dans ces cas, d'appliquer de manière uniforme les critères concernant l'expérience.

Cependant, dans nombre d'établissements, aucune grille ne soutient la structure salariale, et les salaires de départ ne sont pas clairement établis. Les candidates et candidats doivent donc négocier de leur mieux. Les associations qui n'ont pas encore négocié de barème salarial peuvent néanmoins leur fournir des renseignements qui leur permettront d'obtenir



un salaire de départ juste et de savoir à quoi ils ont droit : avantages sociaux et régime de retraite, remboursement des frais de déménagement et de logement, fonds attribués à la recherche, charge de travail, etc.<sup>2</sup>.

### L'importance des rencontres en personne

Plusieurs associations affichent dans leur site Web ou impriment dans des dépliants des renseignements à l'intention d'éventuels candidats et candidates à un poste<sup>3</sup>. C'est là un bon moyen de nouer le dialogue. Cependant, rencontrer directement ces personnes est encore plus avantageux, d'un côté comme de l'autre. Les échanges qui ont alors lieu permettent à l'association de déceler toute irrégularité ou tout problème dans le processus de recrutement et de signaler les inégalités et les anomalies. En outre, discuter en personne des critères de promotion et d'attribution de la permanence permet de veiller à ce qu'aucun critère ne soit ajouté aux offres d'emploi et prépare les nouveaux membres du personnel à ce à quoi ils devraient s'attendre lorsqu'ils auront à prendre des décisions concernant leur carrière.

### Libellé actuel

La plupart des conventions stipulent que l'employeur doit remettre aux candidates et candidats un exemplaire de la convention collective avec leur lettre de nomination. La convention collective de l'Université Queen's énonce clairement la raison de cette mesure et prévoit en outre l'obligation de fournir aux candidates et candidats les coordonnées de l'association :

*Offer and Acceptance*

*25.9.1*

*To enable candidates to obtain advice or assistance on terms and conditions of employment*

*(a) the advertisement required by Article 25.6.1 (b) and Article 25.10 shall provide that the academic staff at Queen's are governed by a collective agreement between QUFA and the University which is posted at <<http://www.queensu.ca/qufa>>; and*

*(b) any offer shall be accompanied by a copy of this Agreement, information on how the Association and its representatives can be contacted and any other materials which the Parties to this Agreement feel will be useful to a new Member.<sup>4</sup>*

À l'Université Western Ontario, toutes les candidates et tous les candidats présélectionnés reçoivent l'information nécessaire pour pouvoir communiquer avec l'association avant leur entrevue :

*Appointments*

5.12.2 *In advance of the interview date all short-listed candidates for Probationary and Tenured Appointments shall be provided with contact information about the Association's webpage<sup>5</sup>.*

La convention de l'Université York renferme en annexe un modèle de lettre à envoyer à l'ensemble des candidates et des candidats retenus :

*Appendix K: Form Letter to Short-listed Candidates*

*It is agreed that the Administration will inform all Chairs that they must send the following letter to candidates upon being advised that they are the successful candidate.*

*Dear X:*

*The York University Faculty Association is the certified bargaining agent of all persons holding appointments as full-time faculty members or full-time librarians employed by York University. The Association is responsible for negotiating the terms and conditions of employment of this group.*

*In addition to representing the interests of existing employees in this group, if it is requested, the Association will assist candidates who have been advised that they are the successful candidate in preparing to negotiate their potential contract. Assistance must be requested before the letter of appointment is signed.*

*If you require further information or any advice concerning the negotiation of the terms and conditions of your appointment, please do not hesitate to contact the Association at: 4700 Keele Street, Health, Nursing & Environmental Studies Building, Room 261, M3J 2R6; tel. 416 736 5236; email yufa@yorku.ca.*

*Yours Sincerely,  
President  
York University Faculty Association<sup>6</sup>*

La convention de l'Université de Regina prévoit tant la possibilité de communiquer avec l'association avant d'accepter une offre qu'un mécanisme de surveillance des offres d'emploi afin que les anomalies soient décelées et corrigées :

*Appointment Offer and Acceptance*

14.9

*Each academic staff member engaged by the University shall be sent an appointment letter setting forth the conditions of the appointment. The appointment letter shall indicate the URL (uniform resource locator) for the Faculty Association website, specify the conditions under which the member shall become eligible for benefits, and describe the benefits that are available.*

*An appointment shall not be deemed to have been accepted unless the academic staff member indicates acceptance in writing within the time limit specified in the appointment letter.*

*A copy of the appointment letter shall be forwarded to the Faculty Association immediately once the University receives notice that an appointment has been accepted. The Faculty Association shall also be notified of any subsequent changes to the terms of employment. Such notice shall be given in a timely manner and before the new terms of employment have been implemented.<sup>7</sup>*

C'est la convention de l'Université Brock qui est la plus complète en matière de communication avec les candidates et candidats : une rencontre est prévue avec chacun d'entre eux pendant le processus de sélection. Ce sont des membres du comité de consultation sur le recrutement de l'association (composé de membres du corps professoral, de la directrice générale ou du directeur général ainsi que de la rectrice ou du recteur) qui se chargent de cette démarche. En plus de recevoir des renseignements sur le salaire, les bureaux, les fonds pour la recherche, l'indemnité de déménagement, la recherche de biens fonciers et mobiliers et d'autres questions, ces derniers sont incités à consulter le bureau de l'association s'ils reçoivent une offre. Le service des entrevues fixe la date et l'heure des rencontres et celles-ci ont lieu, à la demande de l'association, avant que ces personnes voient la doyenne ou le doyen.

*Article 19.02*

*d. Candidates for probationary and tenured appointments shall be scheduled to visit the BUFA Office to meet with a representative of the Union prior to accepting an appointment.*

*Candidates for limited term appointments who visit the campus as part of the appointment process shall be scheduled to visit the BUFA Office to meet with a representative of the Union prior to accepting an appointment.*

*Candidates for limited term appointments who do not visit the campus as part of the appointment process shall have a telephone consultation scheduled with the BUFA office prior to accepting an appointment.<sup>8</sup>*

## Conclusion

Tant les candidates et candidats que les associations de personnel académique peuvent bénéficier de leur contact préalable. Les candidates et candidats doivent à tout prix saisir l'importance et les conséquences durables des décisions qu'ils prennent en début de carrière. Par exemple, choisir de ne pas cotiser à la caisse de retraite dans les premières années de son parcours professionnel peut avoir des conséquences néfastes plus tard. Par ailleurs, il est difficile de revenir en arrière une fois ce genre de décision prise. L'accès aux candidates et candidats avant leur recrutement définitif permet aussi à l'association de surveiller le processus d'embauche et, parfois, de prévenir les anomalies salariales. De plus, entretenir tôt des rapports avec ces personnes pourrait les inciter à s'impliquer au sein de l'association au long de leur carrière. Voilà autant de raisons qui mettent en évidence la nécessité d'avoir en place des dispositions garantissant ces communications préalables.■

## Notes

1. *Énoncé de principes sur la structure salariale* de l'ACPPU, approuvé par le Conseil de l'ACPPU en mai 2008.
2. De nombreux établissements attribuent une tâche réduite aux nouveaux membres de leur personnel pour leur laisser le temps de mettre sur pied des projets de recherche.
3. Le site Web de l'Association du personnel académique de l'Université Carleton comporte une section consacrée aux ressources mises à la disposition des candidats à un poste.  
(<http://www.caut.ca/cuasa/candidates.html>) (En anglais seulement).
4. This Collective Agreement between Queen's University Faculty Association and Queen's University at Kingston (hereinafter called the University) 1 May 2008 to 30 April 2011.
5. Faculty Collective Agreement between The University of Western Ontario and The University of Western Ontario Faculty Association July 1, 2006 - June 30, 2010.
6. Collective Agreement between The York University Faculty Association and The Board of Governors of York University 1 May 2006 to 30 April 2009.
7. University of Regina 2005-2008 Collective Agreement (University of Regina Faculty Association representing the University of Regina Academic Staff Members).
8. Collective Agreement between Brock University and the Brock University Faculty Association (BUFA) July 1, 2008 to June 30, 2011.



