

POLITIQUE DE RECRUTEMENT

Adoptée par l'Exécutif national le 3 juin 1997

Modifiée par l'Exécutif national du 17 février 2003

Modifiée par l'Exécutif national du 14 mars 2006

Modifiée par l'Exécutif national du 4 avril 2006

Modifiée par l'Exécutif national du 30 octobre 2006

Modifiée par l'Exécutif national du 20 novembre 2006

Modifiée par l'Exécutif national du 28 mai 2007

Modifiée par l'Exécutif national du 9 février 2009

Modifiée par l'Exécutif national du 2 avril 2012

Modifiée par l'Exécutif national du 21 février 2019

Le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ), ci-après appelé « Syndicat », à titre d'employeur, s'engage à favoriser un processus garantissant la confidentialité, l'équité, l'impartialité à toutes les personnes désirant soumettre leur candidature. Les présentes règles s'appliquent une fois qu'ont été respectées les conventions collectives régissant les personnels visés.

La Direction des ressources humaines a le mandat de maintenir un nombre et une qualité de personnes candidates pour les besoins du Syndicat en procédant à des appels de candidatures.

ARTICLE 1 CONDITIONS D'ADMISSION À LA DATE D'OUVERTURE DU CONCOURS

- 1.1 Les concours visant à pourvoir des postes de conseillères et conseillers syndicaux sont ouverts à tous les dirigeants et dirigeantes des paliers national, régional et local, aux directeurs et directrices, aux délégués et déléguées de section ou de secteur, aux membres du Comité national de surveillance, aux représentantes régionales à la condition féminine ou adjointe, aux membres du Comité national des femmes, aux membres du Comité national des jeunes à la personne responsables régionale jeune ou son substitut, ainsi qu'à la personne adjointe à la présidence générale. De plus, les postes de conseillères ou conseillers en santé et sécurité du travail sont également ouverts aux membres des comités de santé et de sécurité.
- 1.2 Les personnes ayant occupé des fonctions syndicales et ayant quitté la structure syndicale depuis moins de douze (12) mois à la date d'ouverture du concours ont le droit de poser leur candidature à titre de conseillères ou conseillers syndicaux, dans la mesure où elles sont membres du Syndicat au moment de l'ouverture du concours.
- 1.3 Une personne s'étant prévalué du processus d'affichage à l'interne ou pouvant s'en prévaloir en vertu de la convention collective

de l'Association des personnes membres des comités permanents (APMCP) ne peut pas poser sa candidature lorsque le poste est affiché à l'externe (structure syndicale, ensemble des membres du SFPQ et recrutement externe).

- 1.4 Une personne ayant participé au concours dans la structure syndicale ne peut pas poser sa candidature lorsque le poste est affiché au recrutement externe (l'ensemble des membres du SFPQ et recrutement externe), et ce, si le contenu du concours est identique.
- 1.5 Si le poste ne peut être pourvu par les personnes citées aux paragraphes précédents, il est offert à l'ensemble des membres du Syndicat et à l'externe.
- 1.6 Les concours visant à pourvoir les postes autres que ceux mentionnés au présent article sont ouverts à l'ensemble des membres du Syndicat et au recrutement externe.

ARTICLE 2 PROCESSUS DE SÉLECTION

- 2.1. Un jury de sélection est formé pour déterminer le processus de sélection. Il est composé d'un minimum de trois (3) personnes. Au moins une personne de la direction et une personne de la Direction des ressources humaines doivent participer à toutes les étapes du concours à titre de membre de ce jury.
- 2.2. Le jury de sélection détermine les étapes du processus de sélection, procède à la présélection des candidatures et participe à l'ensemble du processus de sélection. Il peut s'adjoindre une personne-ressource à toute étape du processus.
- 2.3 Tout poste à pourvoir doit être affiché selon le moyen le plus approprié durant une période suffisante pour permettre aux personnes visées de déposer leur candidature. L'appel de candidatures doit définir le poste à pourvoir, présenter la description des tâches, les conditions d'admission et la date limite d'inscription.

- 2.4 Dans l'éventualité qu'il y ait plus d'un poste, la Direction des ressources humaines se réserve le droit de procéder en deux étapes, soit :
- i) appel de candidatures « conseillère » ou « conseiller » (processus éliminatoire);
 - ii) parmi les conseillères et conseillers qualifiés, appel de candidatures spécifique selon le ou les postes à pourvoir.
- 2.5 Dans le cas d'un appel de candidatures spécifique, il ne doit pas s'écouler une période de plus de six (6) mois, sauf cas de force majeure, entre l'affichage et la dotation finale du poste.
- 2.6 Toute personne désirant poser sa candidature doit procéder par écrit et fournir les renseignements ou documents requis par l'appel de candidatures. L'inscription doit parvenir à la Direction des ressources humaines durant la période prévue à l'appel de candidatures.

ARTICLE 3 ACCUSÉ DE RÉCEPTION ET AUTRES AVIS

- 3.1 La Direction des ressources humaines remet un accusé de réception à toute personne ayant posé sa candidature.
- 3.2. Les personnes ayant participé au concours sont avisées par écrit de leurs résultats à la toute fin du processus les concernant.

ARTICLE 4 ÉVALUATION DES CANDIDATURES

- 4.1 Lorsqu'une personne est admise à un concours, la Direction des ressources humaines la convoque par écrit en lui mentionnant les documents à apporter la journée du concours, le cas échéant. On informe également la personne des documents utiles à sa préparation à l'examen. Ce concours se tient un jour non ouvrable et est éliminatoire.
- 4.2 Dans le cadre du processus d'évaluation des candidatures, les personnes de la structure syndicale qui doivent se déplacer afin de faire à un examen peuvent avoir droit au remboursement de certaines dépenses selon les conditions suivantes :
- Les personnes doivent d'abord compléter l'examen.
 - Le Syndicat remboursera les frais réellement engagés et en aucun cas ces frais ne pourront être supérieurs à la politique de remboursement applicable aux personnes élues.

Malgré l'alinéa précédent, pour chaque examen, lors de la convocation, la Direction des ressources humaines informera les personnes candidates des

montants remboursables incluant les modalités de transport et d'hébergement.

ARTICLE 5 LISTE DE DÉCLARATION D'APTITUDES

- 5.1 Au terme du processus de sélection, les personnes ayant réussi sont regroupées dans un seul niveau dans la liste de déclaration d'aptitudes. Avant de procéder à une nomination, le jury de sélection doit tenir compte de l'application du programme d'accès à l'égalité en emploi, le cas échéant.
- 5.2 La liste de déclaration d'aptitudes « conseillère » ou « conseiller » demeure valide pour une période maximale de quatre (4) ans. Afin d'alimenter cette liste et selon les besoins, la Direction des ressources humaines du Syndicat procédera par appel de candidatures selon les modalités prévues à la présente politique.
- 5.3 Afin de maintenir leur candidature, les personnes inscrites sur la liste de déclaration d'aptitudes « conseillère » ou « conseiller » devront acheminer à la Direction des ressources humaines une confirmation de leur intérêt à demeurer inscrits sur cette liste et ceci, à tous les douze (12) mois à partir de la date de leur inscription.
- 5.4 Les personnes employées à titre de surnuméraire ou ayant occupé un emploi surnuméraire au cours des vingt-quatre (24) derniers mois, n'ont pas besoin de se qualifier à nouveau pour maintenir leur éligibilité de la liste de déclaration d'aptitude « conseillère » ou « conseiller ».
- 5.5 La liste de déclaration d'aptitudes « spécifique à chaque poste » est valide durant une période d'une année et peut être prolongée pour une année additionnelle.
- 5.6 Les personnes inscrites sur les listes de déclaration d'aptitudes sont responsables de maintenir à jour leurs coordonnées ainsi que la mise à niveau de leur expérience et éléments jugés utiles et ceci, auprès de la Direction des ressources humaines du Syndicat.

ARTICLE 6 RÉPARTITION DU POINTAGE À L'EXAMEN

- 6.1 Le pointage total de passage est 60 %, étant entendu qu'à chaque étape du processus (concours écrit et entrevue), un minimum de 60 % est requis.

ARTICLE 7 APPEL À L'EXÉCUTIF NATIONAL

- 7.1 Une personne qui estime que le processus de sélection a été irrégulier ou discriminatoire peut en appeler à l'Exécutif national dans les dix (10) jours suivant l'expédition de la lettre l'informant de son résultat. L'appel doit contenir un résumé des faits sur lesquels il est fondé.
- 7.2 L'Exécutif national qui estime, à la lumière des faits énoncés dans l'appel, que celui-ci est fondé, nomme un de ses membres pour faire enquête et rapport à l'Exécutif national.

Mise à jour: février 2019