

**RÈGLEMENTS RELATIFS À L'ENGAGEMENT
DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION**

Date d'entrée en vigueur : 18 mai 2006

Instance d'origine : Conseil d'administration

Remplace/amende la politique du : 16 mars 1994/17 janvier 2001 Numéro de référence : BD-5

TABLE DES MATIÈRES

A.	Généralités	1
B.	MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION (ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE).....	1
	B.1 Généralités	1
	B.2 Évaluation des titulaires	2
	B.3 Dispositions générales applicables aux comités consultatifs de recrutement des membres de la haute direction (enseignement et recherche)	2
	B.4 Composition.....	3
	B.5 Profil idéal.....	7
	B.6 Procédures à suivre par les comités de recrutement des membres de la haute direction (enseignement et recherche).....	7
	B.7 Membres	8
	B.8 Vote.....	8
	B.9 Sélection des finalistes pour les postes de membres de la haute direction (enseignement et recherche).....	8
	B.10 Présentation des finalistes pour les postes de membres de la haute direction (enseignement et recherche).....	9
	B.11 Recommandation au Conseil d'administration	10
	B.12 Incapacité ou non-disposition du recteur et vice-chancelier à proposer une résolution	11
C.	RECTEUR ET VICE-CHANCELIER.....	12
	C.1 Généralités	12
	C.2 Évaluation du titulaire	13
	C.3 Dispositions générales applicables au comité consultatif de recrutement du recteur et vice-chancelier.....	13
	C.4 Composition.....	13
	C.5 Profil idéal.....	14
	C.6 Procédures à suivre par le comité de recrutement du recteur	15
	C.7 Membres	15
	C.8 Vote.....	15
	C.9 Présentation du candidat au poste de recteur et vice-chancelier.....	16
	C.10 Recommandation au Conseil d'administration	16
D.	IRRÉGULARITÉS DANS LES TRAVAUX D'UN COMITÉ CONSULTATIF DE RECRUTEMENT	17

E.	MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION (ADMINISTRATION GÉNÉRALE).....	17
E.1	Généralités	17
E.2	Dispositions concernant l'évaluation des membres de la haute direction (administration générale).....	18
F.	CONFIDENTIALITÉ.....	20
F.1	Généralités	20
F.2	Comités consultatifs de recrutement.....	20
G.	AMENDEMENT	21
H.	EXCEPTIONS.....	21

Remarque : Le masculin est utilisé comme générique pour faciliter la lecture.

A. GÉNÉRALITÉS

1. Les présents règlements s'appliquent au recrutement et au choix des membres de la haute direction. Les « **membres de la haute direction** » sont des responsables qui relèvent directement du Conseil d'administration, du recteur et vice-chancelier ou du vice-recteur exécutif aux affaires académiques; ils sont chargés de la planification, de l'organisation, de la direction, du contrôle et de l'évaluation des activités d'un important segment de l'Université, en édictant et en mettant en application les règlements, en préparant et en administrant le budget organisationnel et en entretenant des relations avec les autorités administratives, ainsi qu'avec les membres du milieu des affaires, du gouvernement et des communautés civiques. Parmi ces responsables figurent le recteur et vice-chancelier, le vice-recteur exécutif aux affaires académiques, les vice-recteurs, les doyens, le directeur des bibliothèques et tout autre responsable de rang et de responsabilité équivalents, selon le Conseil d'administration.

2. Les « **membres de la haute direction (enseignement et recherche)** » sont des cadres supérieurs qui occupent essentiellement des postes d'administration de l'enseignement ou de la recherche et exercent des fonctions reliées surtout au travail d'érudition, à l'enseignement, à la recherche et à la création; parmi ces cadres figurent le vice-recteur exécutif aux affaires académiques, les doyens, le vice-recteur à la recherche et aux études supérieures, le directeur des bibliothèques et tout autre cadre supérieur de rang et de responsabilité équivalents, selon le Conseil d'administration. Les autres cadres supérieurs, mis à part le recteur et vice-chancelier, sont des « **membres de la haute direction (administration générale)** ».

B. MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION (ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE)

B.1 Généralités

3. Le mandat des membres de la haute direction (enseignement et recherche) dure normalement cinq ans et se termine en général le 30 juin.

4. Un membre de la haute direction (enseignement et recherche) peut effectuer au plus deux mandats consécutifs de cinq ans dans un même poste.

5. On procède à la mise sur pied d'un comité d'évaluation conformément aux Mécanismes d'évaluation des membres de la haute direction (enseignement et recherche)

et du recteur et vice-chancelier avant l'expiration de leur premier mandat (BD-8) lorsqu'un titulaire a indiqué qu'il souhaitait postuler un second mandat. S'il est évalué positivement, le titulaire peut faire l'objet d'une résolution qui recommande son réengagement pour un second mandat de cinq ans ou se voir accorder une prolongation d'une durée de un à cinq ans.

6. Un comité consultatif de recrutement des membres de la haute direction (enseignement et recherche) est constitué :
 - vers la fin du second mandat d'un titulaire qui a effectué deux mandats consécutifs comme membre de la haute direction (enseignement et recherche); ou
 - vers la fin du premier mandat d'un membre de la haute direction (enseignement et recherche) qui a indiqué qu'il ne désire pas postuler un second mandat; ou
 - vers la fin du premier mandat d'un membre de la haute direction (enseignement et recherche) qui souhaite postuler un second mandat, mais a fait l'objet d'une évaluation insatisfaisante ou non concluante; ou
 - lorsque le Conseil d'administration crée un nouveau poste de membre de la haute direction (enseignement et recherche); ou
 - lorsqu'un poste de membre de la haute direction (enseignement et recherche) est vacant ou sur le point de l'être.
7. Le Conseil d'administration peut prolonger d'au plus un an le mandat d'un membre de la haute direction (enseignement et recherche) sans procéder à une évaluation.

B.2 Évaluation des titulaires

8. Au plus tard le 5 novembre de l'avant-dernière année précédant la fin du premier mandat d'un membre de la haute direction (enseignement et recherche) son supérieur lui écrit pour lui demander de confirmer par écrit s'il entend ou non postuler un second mandat. Le titulaire lui répond par écrit dans les dix jours ouvrables qui suivent. En l'absence d'une réponse dans ce délai, il est réputé ne pas souhaiter renouveler son statut.
9. Advenant que le titulaire réponde par l'affirmative, on constitue un comité d'évaluation qui procédera à l'évaluation du dossier en conformité avec les Mécanismes d'évaluation des membres de la haute direction (enseignement et recherche) avant l'expiration de leur premier mandat.

B.3 Dispositions générales applicables aux comités consultatifs de recrutement des membres de la haute direction (enseignement et recherche)

10. Advenant une des situations énoncées à l'article 6, le Conseil d'administration (ci-après appelé « le Conseil ») constitue un comité consultatif de recrutement (ci-après appelé « le comité de recrutement ») chargé des responsabilités suivantes : annoncer le poste à pourvoir; recevoir et évaluer les candidatures; interviewer les candidats retenus; établir une liste de finalistes, le cas échéant; et recommander une candidature au président du Conseil.

11. En règle générale, le Conseil constitue un comité de recrutement à sa réunion du mois de février de l'année précédant la fin du mandat du titulaire.
12. Le comité de recrutement transmet normalement sa recommandation au Conseil au plus tard à la réunion du Conseil du mois de février de l'année au cours de laquelle se termine le mandat du titulaire.

B.4 Composition

13. Une fois le comité de recrutement constitué par le Conseil, le secrétaire du Conseil procède à un appel de candidatures auprès des instances concernées selon les dispositions qui suivent. Le secrétaire présente les candidatures au Conseil pour approbation, normalement au plus tard à la réunion du Conseil du mois de mai de l'année précédant la fin du mandat du titulaire.

14. Eu égard aux comités de recrutement des membres de la haute direction (enseignement et recherche) les définitions suivantes s'appliquent, sauf indication contraire :

Président : la personne de qui relève le poste qui fait l'objet d'un exercice de recrutement

Représentant de la haute direction : le vice-recteur exécutif aux affaires académiques, le recteur ou un doyen

Professeur régulier : un professeur régulier ou un bibliothécaire qui n'est pas en congé

Chargé de cours : une personne qui détient un contrat de chargé de cours durant l'année universitaire, au moment où elle est nommée au comité de recrutement

Étudiant : une personne inscrite à un programme de premier, deuxième ou troisième cycle, à un cours ou à toute autre activité donnant droit à des crédits et dont le dossier est en règle. Ne sont pas admissibles les personnes qui sont exclues de leur programme, qui sont en situation de probation ou qui ont fait l'objet de sanctions en vertu du Code des droits et des obligations ou du Code de conduite pédagogique dans les trois années qui précèdent leur mise en nomination.

15. Chacun des comités de recrutement des membres de la haute direction (enseignement et recherche) se compose comme suit :

Pour le vice-recteur exécutif aux affaires académiques

- 1 président;
- 2 membres du Conseil recommandés par le comité exécutif du Conseil, dont l'un représente la communauté externe ou les diplômés; et l'autre est professeur;
- 5 professeurs réguliers (deux de la Faculté des arts et des sciences et un pour chacune des autres facultés) nommés selon la méthode spécifiquement adoptée par chaque faculté pour les présents besoins;
- 1 bibliothécaire nommé par ses pairs;

- 1 chargé de cours nommé par l'Association des chargés de cours;
- 1 représentant de la haute direction recommandé par le comité exécutif du Conseil;
- 2 étudiants (l'un du premier cycle et l'autre des cycles supérieurs) nommés par leurs associations étudiantes respectives;
- 1 membre de l'administration et du personnel de soutien appartenant à l'une des unités qui relèvent du vice-recteur exécutif aux affaires académiques, nommé conformément à la Politique du collège électoral.

14

Pour les doyens

- 1 président;
- 2 membres du Conseil recommandés par le comité exécutif du Conseil, dont l'un représente la communauté externe ou les diplômés, et l'autre est un professeur appartenant à une faculté autre que celle pour laquelle on recrute un doyen;
- 4 professeurs réguliers de la faculté pour laquelle on recrute un doyen, nommés selon la méthode spécifiquement adoptée par ladite faculté pour les présents besoins;
- 1 chargé de cours nommé par l'Association des chargés de cours de la faculté pour laquelle on recrute un doyen;
- 1 doyen d'une faculté autre que celle pour laquelle on recrute un doyen, recommandé par le comité exécutif du Conseil;
- 2 étudiants (l'un de premier cycle et l'autre des cycles supérieurs) de la faculté pour laquelle on recrute un doyen, nommés par leurs associations étudiantes respectives;
- 1 membre du personnel administratif et de soutien de la faculté en question, nommé conformément à la Politique du collège électoral.

12

Pour le vice-recteur à la recherche et aux études supérieures

- 1 président;
- 2 membres du Conseil recommandés par le comité exécutif du Conseil, dont l'un représente la communauté externe ou les diplômés, et l'autre est professeur;
- 5 professeurs réguliers (deux de la Faculté des arts et des sciences et un pour chacune des autres facultés) nommés selon la méthode spécifiquement adoptée par chaque faculté pour les présents besoins;

- 1 chargé de cours nommé par l'Association des chargés de cours;
- 2 représentants de la haute direction recommandés par le comité exécutif du Conseil, l'un étant doyen, et l'autre, vice-recteur;
- 2 étudiants (l'un du premier cycle et l'autre des cycles supérieurs) nommés par leurs associations étudiantes respectives;
- 1 membre du personnel administratif et de soutien du Bureau de la recherche ou de l'École des études supérieures et de la recherche, nommé selon la Politique du collège électoral.

14

Pour le doyen des études supérieures et de la recherche

- 1 président;
- 2 membres du Conseil recommandés par le comité exécutif du Conseil, dont l'un représente la communauté externe ou les diplômés, et l'autre est professeur;
- 5 professeurs réguliers (deux de la Faculté des arts et des sciences et un pour chacune des autres facultés) nommés selon la méthode spécifiquement adoptée par chaque faculté pour les présents besoins;
- 1 représentant de la haute direction recommandé par le comité exécutif du Conseil;
- 2 étudiants des cycles supérieurs nommés par l'Association des étudiants de deuxième et troisième cycles, dont l'un détient un contrat de chargé de cours;
- 1 membre du personnel administratif et de soutien de l'École des études supérieures ou du Service de la recherche, nommé conformément à la Politique du collège électoral.

12

Pour le directeur des bibliothèques

- 1 président;
- 1 membre du Conseil recommandé par le comité exécutif du Conseil, représentant la communauté externe ou les diplômés;
- 4 bibliothécaires nommés par leurs pairs;
- 2 professeurs réguliers élus par les professeurs qui siègent au Sénat;
- 2 étudiants (l'un du premier cycle et l'autre des cycles supérieurs) nommés par leurs associations étudiantes respectives;

1 membre du personnel administratif et de soutien de la bibliothèque, nommé conformément à la Politique du collège électoral;

1 chargé de cours nommé par l'Association des chargés de cours.

12

Pour les autres membres de la haute direction (enseignement et recherche)

1 président;

1 membre du Conseil recommandé par le comité exécutif du Conseil, représentant la communauté externe ou les diplômés;

4 professeurs réguliers, un par faculté, nommés selon la méthode spécifiquement adoptée par la faculté pour les présents besoins;

1 chargé de cours nommé par l'Association des chargés de cours;

1 représentant de la haute direction recommandé par le comité exécutif du Conseil;

2 étudiants (l'un du premier cycle et l'autre des cycles supérieurs) nommés par leurs associations étudiantes respectives;

1 membre de l'administration et du personnel de soutien, de préférence appartenant à l'unité considérée, nommé conformément à la Politique du collège électoral.

11

B.5 Profil idéal

16. Le président du comité de recrutement est chargé de rédiger un projet de profil du candidat idéal.

17. Le comité exécutif du Conseil, le Sénat, les conseils de faculté, le conseil de l'École des études supérieures ainsi que toute autre instance appropriée sont invités à contribuer à l'élaboration du profil en le commentant.

18. Le projet de profil définitif est normalement soumis pour approbation au plus tard à la réunion du Conseil du mois de juin de l'année précédant la fin du mandat du titulaire. Le secrétaire général de l'Université conserve des exemplaires des profils idéaux approuvés par le Conseil.

19. Une fois approuvé par le Conseil, le profil facilite les délibérations du comité de recrutement.

B.6 Procédures à suivre par les comités de recrutement des membres de la haute direction (enseignement et recherche)

20. Un guide à l'intention des comités consultatifs de recrutement est remis à chacun des membres du comité de recrutement des membres de la haute direction (enseignement et recherche) avant la tenue de la première réunion de ce dernier. Il comprend : a) les présents règlements; b) des directives sur l'application des règles de justice naturelle; et c) des conseils sur la façon d'éviter toute forme de discrimination causée par inadvertance. La rédaction et la mise à jour de ce guide destiné à servir de référence aux membres des comités de recrutement et d'assurer qu'ils font preuve d'équité et d'impartialité dans l'exercice de leurs fonctions, sont du ressort de l'avocat général de l'Université.
21. Aux fins de l'annonce d'un poste, on veillera à définir les compétences et l'expérience requises de façon à encourager la candidature des femmes et on s'assurera de prendre les mesures nécessaires pour ce faire.
22. Lorsqu'il s'agit du recrutement d'un doyen, la documentation du comité de recrutement comprend les rapports d'évaluation de l'enseignement et de la recherche portant sur les programmes pertinents.
23. Sauf s'il s'agit du recrutement du recteur et vice-chancelier, ce dernier est consulté et peut donner son opinion à toutes les étapes du processus.
24. Sauf si au moins les deux tiers (2/3) des membres du comité de recrutement des membres de la haute direction en décident autrement, ce comité engage des consultants externes pour l'aider dans son travail.

B.7 Membres

25. Les comités de recrutement des membres de la haute direction (enseignement et recherche) sont constitués de membres qui siègent en leur nom personnel, et non en tant que délégués de l'instance qu'ils représentent. Chacun est appelé à exercer son jugement dans l'intérêt supérieur de l'Université.
26. Afin de s'assurer que les comités de recrutement des membres de la haute direction (enseignement et recherche) sont constitués selon les échéances établies, l'appel de candidature indique la date à laquelle leur composition doit être entérinée par le Conseil. On fera tous les efforts possibles pour recruter l'ensemble des membres requis dans le délai imparti.
27. Les membres sont informés à l'avance de la date et de l'heure des réunions ainsi que de l'ordre du jour.

B.8 Vote

28. Bien que le comité de recrutement des membres de la haute direction (enseignement et recherche) soit autorisé à fixer des normes plus élevées en adoptant ses propres mécanismes de scrutin, le vote peut avoir lieu à la majorité simple. On procède par vote secret sur demande de l'un des membres du comité.

29. Les membres du comité assistent aux entrevues des candidats éventuellement appelés à figurer sur la liste des finalistes, rendue publique par la suite, afin d'être en mesure de voter au moment opportun. Toutefois, sur décision d'au moins 2/3 de ses membres, le comité de recrutement des membres de la haute direction (enseignement et recherche) peut autoriser un membre n'ayant pu assister à toutes les entrevues des finalistes à exprimer un vote dissident à l'endroit d'un candidat à l'entrevue duquel il a assisté.
30. Le président du comité de recrutement des membres de la haute direction (enseignement et recherche) ne vote que lorsque les deux derniers candidats en lice finissent ex æquo. Cette disposition ne restreint en rien son droit d'expression durant tout le processus de recrutement du comité.

B.9 Sélection des finalistes pour les postes de membres de la haute direction (enseignement et recherche)

31. En se guidant sur le profil idéal du candidat et le résultat des entrevues, le comité de recrutement établit, en vue de la sélection des membres de la haute direction (enseignement et recherche), une liste de finalistes qu'il juge aptes à occuper le poste.
32. La liste des finalistes ne comprend généralement pas plus de trois candidats.
33. Advenant que le comité de recrutement des membres de la haute direction (enseignement et recherche) ne retienne qu'un seul finaliste, celui-ci est présenté à la communauté dans le cadre d'une assemblée publique selon les modalités habituelles.

B.10 Présentation des finalistes pour les postes de membres de la haute direction (enseignement et recherche)

34. Après avoir été informés que leur nom a été retenu, les finalistes sont présentés à la communauté universitaire entre quinze et trente jours avant la date à laquelle le comité de recrutement est censé faire sa recommandation au Conseil.
35. Le comité de recrutement des membres de la haute direction (enseignement et recherche), avant de les rendre publics, informe le recteur et vice-chancelier des noms des finalistes afin de connaître son avis sur la question.
36. Le comité de recrutement des membres de la haute direction (enseignement et recherche) donne généralement à la communauté universitaire la possibilité de rencontrer les finalistes afin de favoriser un dialogue et un échange de vues. Tous les membres de la communauté peuvent assister à ces assemblées publiques, mais le droit de parole est réservé à certaines personnes.
37. Les membres du comité de recrutement des membres de la haute direction (enseignement et recherche) doivent assister à ces assemblées. Chacun des candidats est prié de faire un exposé puis de répondre aux questions des personnes appartenant aux groupes qui ont droit de parole. On procède à la consultation publique comme suit :

Pour le vice-recteur exécutif aux affaires académiques : les finalistes sont invités à participer à une assemblée publique conjointe du Conseil et du Sénat, présidée par le recteur. Les membres du Conseil et du Sénat ont droit de parole.

Pour les doyens : les finalistes sont invités à participer à une assemblée publique du conseil de la faculté concernée. Pour le poste de doyen de l'École des études supérieures, ils sont invités à rencontrer le conseil de l'École. Le vice-recteur exécutif aux affaires académiques préside ces rencontres. Les membres du conseil facultaire pertinent ont droit de parole.

Pour le directeur des bibliothèques : les finalistes sont invités à rencontrer les directeurs des unités administratives des bibliothèques. Le vice-recteur exécutif aux affaires académiques préside ces rencontres. Les directeurs des unités administratives ont droit de parole.

Pour les autres membres de la haute direction (enseignement et recherche) : les finalistes sont invités à participer à une assemblée publique conjointe du comité exécutif du Conseil et du comité directeur du Sénat présidée par le recteur. Les membres du comité exécutif du Conseil et du comité directeur du Sénat ont droit de parole.

38. Lorsque les groupes à qui est accordé le droit de parole ne comprennent pas de membres du personnel administratif et de soutien, le comité de recrutement fait en sorte que leurs questions et sujets de préoccupation soient présentées aux finalistes à l'occasion de l'assemblée publique.
39. Les membres de la communauté universitaire sont invités à soumettre par écrit leurs commentaires, dûment signés, sur les finalistes retenus par le comité de recrutement.

B.11 Recommandation au Conseil d'administration

40. Lorsque ses membres se sont entendus sur le choix d'un finaliste pour le poste de membre de la haute direction (enseignement et recherche) et qu'ils sont prêts à faire une recommandation au Conseil, le comité de recrutement informe le recteur et vice-chancelier ainsi que le président du Conseil du choix auquel il est parvenu.
41. Advenant que le recteur et vice-chancelier n'approuve pas ce choix ou émette de sérieuses réserves à ce sujet, il en avise le comité de recrutement en expliquant les raisons pour lesquelles il juge inacceptable la candidature retenue.
42. En aucun cas, le candidat que le comité de recrutement entend recommander au Conseil ne peut être informé de cette décision avant que le président du Conseil et le recteur et vice-chancelier aient reçu copie de la recommandation et l'aient entérinée.
43. Le rapport du comité de recrutement des membres de la haute direction (enseignement et recherche) contient une recommandation motivée, fait état des conclusions du comité, indique le décompte des voix et porte la signature de chacun des membres du comité. S'il contient une recommandation dissidente, les deux recommandations sont soumises au Conseil.
44. La recommandation motivée comprend une section qui indique en quoi le finaliste correspond au profil idéal.
45. Sur réception de la recommandation motivée, le secrétaire du Conseil ajoute à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du Conseil un point sur l'étude de la recommandation.

46. Toutes les discussions sur la recommandation se déroulent à huis clos jusqu'à son adoption par le Conseil; après quoi, la recommandation est annoncée pendant la séance publique.
47. C'est au recteur et vice-chancelier que revient de proposer la résolution portant sur la recommandation du comité de recrutement des membres de la haute direction (enseignement et recherche) pour approbation par le Conseil. Il lui est loisible d'exprimer son opinion personnelle, soit en avalisant la recommandation soit, au contraire, en exprimant de sérieuses réserves à cet égard.

B.12 Incapacité ou non-disposition du recteur et vice-chancelier à proposer une résolution

48. Advenant que le recteur et vice-chancelier ne soit pas en mesure de proposer une résolution au Conseil ou ne soit pas disposé à le faire, c'est le président du comité de recrutement qui s'en charge. Dans le cas du comité de recrutement du vice-recteur exécutif aux affaires académiques, c'est le président du Conseil qui joue ce rôle.
49. Le recteur et vice-chancelier fait part au Conseil de ses motifs de désaccord avec la recommandation.
50. Le Conseil étudie d'abord la recommandation du comité de recrutement afin de prendre connaissance dans un premier temps des enjeux en présence. Le recteur et vice-chancelier peut alors recommander de renvoyer le cas à l'étude au comité, et le Conseil peut voter en ce sens. Dans ce cas, la communauté universitaire est informée de la situation.
51. Si la question lui est retournée, le comité de recrutement reconsidère sa recommandation à la lumière des candidatures des autres finalistes. Il peut décider d'inviter le recteur et vice-chancelier à le rencontrer, s'il le juge utile, afin d'obtenir un complément d'information.
52. Si le comité de recrutement décide de recommander un autre finaliste, sa recommandation est soumise au Conseil à sa prochaine réunion ordinaire. Si elle est approuvée, le Conseil procède à la nomination du candidat.
53. Si le comité de recrutement recommande le même candidat, sa recommandation est soumise pour une deuxième fois au Conseil à sa prochaine réunion ordinaire. Le Conseil en discute alors sur la base de ses mérites et à la lumière des données qui ont pu s'ajouter depuis sur le sujet.
54. Après discussion, le Conseil opte pour l'une des trois possibilités suivantes : a) entériner la recommandation du comité de recrutement et procéder à la nomination du candidat; b) dissoudre le comité, s'il le juge approprié; ou c) prendre toute autre décision qu'il juge appropriée.
55. Advenant qu'il dissolve le comité de recrutement, le Conseil procède sur-le-champ à la création d'un nouveau comité de recrutement; l'élection a alors lieu à l'occasion d'une de ses réunions. Le nouveau comité recommence le processus de recrutement à zéro.

56. Dans ce cas, advenant que le mandat du titulaire se termine avant qu'un autre ait été nommé, le Conseil est autorisé à désigner, sur une base intérimaire, une personne apte à pourvoir le poste pour une période maximale de un an.
57. L'unité d'enseignement et de recherche concernée ainsi que l'ensemble de la communauté universitaire sont informés au fur et à mesure des progrès réalisés pour régler le désaccord et de la conclusion à laquelle le Conseil en est arrivé.

C. RECTEUR ET VICE-CHANCELIER

C.1 Généralités

58. Le mandat du recteur et vice-chancelier dure normalement cinq ans et se termine en général le 30 juin.
59. Le recteur et vice-chancelier peut effectuer au plus deux mandats consécutifs de cinq ans dans ce poste.
60. On procède à la mise sur pied d'un comité d'évaluation conformément aux Mécanismes d'évaluation des membres de la haute direction (enseignement et recherche) et du recteur et vice-chancelier avant l'expiration de leur premier mandat lorsque le titulaire a indiqué qu'il souhaitait postuler un second mandat. S'il est évalué positivement, le titulaire peut faire l'objet d'une résolution qui recommande son réengagement pour un second mandat de cinq ans ou se voir accorder une prolongation d'une durée de un à cinq ans.
61. Le comité consultatif de recrutement du recteur et vice-chancelier est constitué :
- vers la fin du second mandat du titulaire, lorsque celui-ci a effectué deux mandats consécutifs comme recteur et vice-chancelier; ou
 - vers la fin du premier mandat du titulaire, lorsque celui-ci a indiqué qu'il ne désire pas postuler un second mandat; ou
 - vers la fin du premier mandat du titulaire, lorsque celui-ci souhaite postuler un second mandat, mais a fait l'objet d'une évaluation insatisfaisante ou non concluante; ou
 - lorsque le poste de recteur et vice-chancelier est vacant ou sur le point de l'être.
62. Le Conseil peut prolonger d'au plus un an le mandat du recteur et vice-chancelier sans procéder à une évaluation.

C.2 Évaluation du titulaire

63. Au plus tard le 5 novembre de l'avant-dernière année précédant la fin du premier mandat du recteur et vice-chancelier, le président du Conseil lui écrit pour lui demander de confirmer par écrit s'il entend ou non postuler un second mandat. Le titulaire lui répond par écrit dans les dix jours ouvrables qui suivent. En l'absence d'une réponse dans ce délai imparti, il est réputé ne pas souhaiter renouveler son mandat.

64. Advenant que le titulaire réponde par l'affirmative, on constitue un comité d'évaluation qui procédera à l'évaluation du dossier en conformité avec la politique BD-8, Mécanismes d'évaluation des membres de la haute direction (enseignement et recherche) et du recteur et vice-chancelier avant l'expiration de leur premier mandat.

C.3 Dispositions générales s'appliquant au comité consultatif de recrutement du recteur et vice-chancelier

65. Advenant une des situations énoncées à l'article 61, le Conseil constitue un comité consultatif de recrutement (ci-après appelé « **le comité de recrutement du recteur** ») chargé des responsabilités suivantes : annoncer le poste à pourvoir; recevoir et évaluer les candidatures; interviewer les candidats retenus; établir une liste de finalistes et recommander une candidature au président du Conseil.
66. En règle générale, le Conseil constitue le comité de recrutement du recteur à sa réunion du mois de février de l'année précédant la fin du mandat du titulaire.
67. Le comité de recrutement du recteur transmet normalement sa recommandation au Conseil au plus tard à la réunion du Conseil du mois de février de l'année au cours de laquelle se termine le mandat du titulaire.

C.4 Composition

68. Une fois le comité de recrutement du recteur constitué par le Conseil, le secrétaire du Conseil procède à un appel de candidatures auprès des instances concernées selon les dispositions qui suivent. Le secrétaire soumet les candidatures au Conseil pour approbation, normalement au plus tard à sa réunion du mois de mai de l'année précédant la date d'expiration du mandat du titulaire.
69. Eu égard au comité de recrutement du recteur, les définitions suivantes s'appliquent, sauf indication contraire :

Président : le président du Conseil

Représentant de la haute direction : le vice-recteur exécutif aux affaires académiques, un vice-recteur ou un doyen

Professeur régulier : un professeur régulier ou un bibliothécaire qui n'est pas en congé

Chargé de cours : personne qui détient un contrat de chargé de cours au moment où elle est nommée au comité de recrutement

Étudiant : personne inscrite à un programme de premier, deuxième ou troisième cycle, à un cours ou à toute autre activité donnant droit à des crédits et dont le dossier est en règle. Ne sont pas admissibles les personnes qui sont exclues de leur programme, qui sont en situation de probation ou qui ont fait l'objet de sanctions en vertu du Code des droits et des obligations ou du Code de conduite pédagogique dans les trois années qui précèdent leur mise en nomination.

70. Le comité de recrutement du recteur se compose comme suit :

- 1 président;
 - 2 membres du Conseil recommandés par le comité exécutif du Conseil, représentant la communauté externe ou les diplômés;
 - 5 professeurs réguliers (deux de la Faculté des arts et des sciences et un pour chacune des autres facultés) nommés selon la méthode spécifiquement adoptée par la faculté pour les présents besoins;
 - 1 chargé de cours nommé par l'Association des chargés de cours;
 - 1 représentant de la haute direction recommandé par le comité exécutif du Conseil;
 - 2 étudiants (l'un du premier cycle et l'autre des cycles supérieurs) nommés par leurs associations étudiantes respectives;
 - 2 membres de l'administration et du personnel de soutien nommés conformément à la Politique du collège électoral.
- 14

C.5 Profil idéal

- 71. Le président du comité de recrutement du recteur est chargé de rédiger un projet de profil du candidat idéal.
- 72. Le comité exécutif du Conseil, le Sénat, les conseils de faculté, le conseil de l'École des études supérieures ainsi que toute autre instance appropriée sont invités à contribuer à l'élaboration du profil en le commentant.
- 73. Le projet de profil définitif est normalement soumis au Conseil pour approbation au plus tard à sa réunion du mois de juin de l'année d'expiration du mandat du titulaire. Le secrétaire général de l'Université conserve des exemplaires des profils idéaux approuvés par le Conseil.
- 74. Une fois approuvé par le Conseil, le profil guide le comité de recrutement du recteur dans ses délibérations.

C.6 Procédures à suivre par le comité de recrutement du recteur et vice-chancelier

- 75. Un guide à l'intention des comités consultatifs de recrutement est remis à chacun des membres du comité de recrutement du recteur avant la tenue de la première réunion de ce dernier. Il comprend : a) les présents règlements; b) des directives sur l'application des règles de justice naturelle; et c) des conseils sur la façon d'éviter toute forme de discrimination causée par inadvertance. La rédaction et la mise à jour de ce guide destiné à servir de référence aux membres du comité de recrutement du recteur et de s'assurer qu'ils font preuve d'équité et d'impartialité dans l'exercice de leurs fonctions, sont du ressort de l'avocat général de l'Université.

76. Aux fins de l'annonce d'un poste, on veillera à définir les compétences et l'expérience requises de façon à encourager la candidature des femmes et on s'assurera de prendre les mesures nécessaires pour ce faire.
77. Sauf si au moins les deux tiers (2/3) des membres du comité de recrutement du recteur en décident autrement, ce comité engage des consultants externes pour l'aider dans son travail.

C.7 Membres

78. Le comité de recrutement du recteur est constitué de membres qui siègent en leur nom personnel, et non en tant que délégués de l'instance qu'ils représentent. Chacun est appelé à exercer son jugement dans l'intérêt de l'Université.
79. Afin de s'assurer que le comité de recrutement du recteur est constitué selon les échéances établies, l'appel de candidature indique la date à laquelle la composition du comité doit être entérinée par le Conseil. On fera tous les efforts possibles pour recruter l'ensemble des membres requis dans le délai imparti.
80. Les membres sont informés à l'avance de la date et de l'heure des réunions ainsi que de l'ordre du jour.

C.8 Vote

81. Bien que le comité de recrutement du recteur soit autorisé à fixer des normes plus élevées en adoptant ses propres mécanismes de scrutin, le vote peut avoir lieu à la majorité simple. On procède par vote secret sur demande de l'un des membres du comité.
82. Le président du comité de recrutement du recteur ne vote que lorsque les deux derniers candidats en lice finissent ex æquo. Cette disposition ne restreint en rien son droit d'expression durant tout le processus de recrutement du comité.

C.9 Présentation du candidat au poste de recteur et vice-chancelier

83. Le comité de recrutement du recteur présente à la communauté universitaire le candidat qu'il juge apte à occuper le poste à une réunion publique.
84. Après avoir été informé que son nom a été retenu, le candidat est présenté à la communauté universitaire entre quinze et trente jours avant la date à laquelle le comité de recrutement du recteur est censé faire sa recommandation au Conseil.
85. Le candidat au poste de recteur et vice-chancelier est invité à participer à une assemblée publique conjointe du Conseil et du Sénat, présidée par le président du Conseil, pendant laquelle les membres du Conseil et du Sénat ont droit de parole.
86. Les membres de la communauté universitaire sont invités à soumettre par écrit leurs commentaires, dûment signés, sur le candidat retenu par le comité de recrutement du recteur.

C.10 Recommandation au Conseil d'administration

87. Le rapport du comité de recrutement du recteur contient une recommandation motivée, fait état des conclusions du comité, indique le décompte des voix et porte la signature de chacun des membres du comité.
88. La recommandation motivée comprend une section qui indique en quoi le finaliste correspond au profil idéal du candidat.
89. Sur réception de la recommandation motivée, le secrétaire du Conseil ajoute à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du Conseil un point portant sur l'étude de la recommandation.
90. Toutes les discussions sur la recommandation se déroulent à huis clos jusqu'à son adoption par le Conseil; après quoi, la recommandation est annoncée pendant la séance publique.
91. C'est au président du Conseil qu'il revient de proposer la résolution portant sur la recommandation d'un candidat au poste de recteur et vice-chancelier, faite par le comité de recrutement du recteur, pour approbation par le Conseil.

D. IRRÉGULARITÉS DANS LES TRAVAUX D'UN COMITÉ CONSULTATIF DE RECRUTEMENT

92. Deux types d'irrégularités peuvent se produire au cours des travaux d'un comité consultatif de recrutement :
 - (a) des irrégularités de fond équivalant à une violation des règles liées au respect de la procédure légale, comme le défaut d'informer un candidat de certaines allégations qui pèsent contre lui ou encore le refus de lui accorder le droit de répondre à ces allégations en présence du comité consultatif de recrutement;
 - (b) des irrégularités techniques ou de forme, comme le fait de tenir des réunions ou d'en changer la date sans avoir préalablement consulté les membres du comité consultatif de recrutement ou encore de ne pas distribuer le procès-verbal des réunions aux membres pour approbation.
93. S'il constate des irrégularités dans le fonctionnement d'un comité de recrutement des membres de la haute direction (enseignement et recherche), tout membre dudit comité peut les signaler au président du Conseil et lui demander d'intervenir. Le président du Conseil fait alors enquête sur les présomptions d'irrégularités avec le président du comité. Advenant que cette mesure ne réussisse pas à rectifier la situation, il peut formuler une plainte officielle auprès du président du Conseil et demander la constitution d'un comité spécial pour étudier le cas. S'il constate des irrégularités dans le fonctionnement du comité de recrutement du recteur, tout membre dudit comité peut les signaler à un vice-président du Conseil et lui demander d'intervenir.

E. MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION (ADMINISTRATION GÉNÉRALE)

E.1 Généralités

94. Le recteur et vice-chancelier recommande au Conseil les noms des membres de la haute direction (administration générale) qui relèveront du recteur. Avant de faire sa recommandation au Conseil, le recteur et vice-chancelier demande à un comité spécial d'évaluation de rencontrer le candidat au poste. Le comité spécial d'évaluation comprend un vice-président du Conseil (qui préside le comité), un membre du Conseil représentant la communauté externe, un professeur régulier, un représentant de la haute direction, un étudiant et un membre du personnel administratif et de soutien, tous membres du Conseil, ainsi qu'un chargé de cours ayant droit de parole au Conseil, toutes ces personnes étant recommandées par le président du Conseil. Le recteur et vice-chancelier remet aux membres du comité spécial d'évaluation un profil général du poste de membre de la haute direction (administration générale) une copie du curriculum vitae de la personne recommandée à ce poste, un rapport sur les procédures de recrutement et les personnes envisagées pour occuper ce poste ainsi que les raisons pour lesquelles le candidat est la personne qu'il recommande au Conseil. Advenant que le comité spécial d'évaluation n'approuve pas ce choix ou émette de sérieuses réserves à ce sujet, il en avise le recteur et vice-chancelier, en expliquant les raisons pour lesquelles il juge inacceptable la candidature recommandée. Si le recteur et vice-chancelier décide malgré tout de maintenir sa recommandation au Conseil, ce dernier est informé du désaccord du comité spécial d'évaluation à ce sujet.

95. Dans le cadre du recrutement d'un membre de la haute direction (administration générale), le recteur et vice-chancelier consulte les membres des unités administratives qui relèveront du candidat retenu ou les personnes les plus susceptibles de collaborer avec lui. Sauf dans des circonstances exceptionnelles, l'avis de recrutement est publié à l'interne à l'intention des membres de la communauté universitaire. Le recteur et vice-chancelier sélectionne les membres de la haute direction (administration générale) en se basant sur des qualifications professionnelles valables.

96. Les membres de la haute direction (administration générale) sont nommés pour un mandat ou une période indéterminée, dont l'expiration est laissée à la discrétion du recteur.

E.2 Dispositions concernant l'évaluation des membres de la haute direction (administration générale)

97. Tous les ans, le recteur et vice-chancelier évalue le rendement de chacun des membres de la haute direction (administration générale). Tout membre de la haute direction, professeur, membre du personnel, étudiant et autre partie intéressée peut soumettre par écrit un court avis sur le rendement d'un membre de la haute direction (administration générale) au recteur et vice-chancelier, dont celui-ci tient compte pour l'évaluation annuelle de l'intéressé. Cet avis écrit, qui doit être daté et signé, est un document considéré et traité comme confidentiel. Une copie du document d'évaluation du rendement de chacun des membres de la haute direction (administration générale) est soumise au comité du Conseil chargé des salaires des membres de la haute direction.

98. Un comité d'évaluation est constitué à l'occasion du cinquième anniversaire de la nomination d'une personne à un poste de membre de la haute direction (administration générale).
99. Le rapport d'évaluation rédigé par ce comité est soumis au comité chargé des salaires des membres de la haute direction par l'intermédiaire du recteur et vice-chancelier. Ce dernier et le comité chargé des salaires tiennent compte du rapport du comité d'évaluation au moment de l'examen du rendement des membres de la haute direction (administration générale).
100. Une fois le comité d'évaluation établi, le secrétaire du Conseil fait un appel de nominations auprès du comité exécutif du Conseil en respectant la composition décrite plus bas. Il présente les nominations au Conseil pour ratification.
101. Eu égard au comité d'évaluation, les définitions suivantes s'appliquent, sauf indication contraire :

Président : le recteur et vice-chancelier ou une personne qu'il a désignée

Représentant de la haute direction : le vice-recteur exécutif aux affaires académiques, un vice-recteur ou un doyen

Professeur régulier : un professeur régulier qui n'est pas en congé

Chargé de cours : une personne qui détient un contrat de chargé de cours au moment où elle est nommée au comité d'évaluation

Étudiant : une personne inscrite à un programme de premier, deuxième ou troisième cycle, à un cours ou à toute autre activité donnant droit à des crédits et dont le dossier est en règle. Ne sont pas admissibles les personnes qui sont exclues de leur programme, qui sont en situation de probation ou qui ont fait l'objet de sanctions en vertu du Code des droits et des obligations ou du Code de conduite pédagogique dans les trois années qui précèdent leur mise en nomination.

102. Le comité d'évaluation se compose comme suit :
- 1 président;
 - 1 membre du Conseil représentant la communauté externe ou les diplômés, recommandé par le comité exécutif du Conseil;
 - 1 professeur régulier, membre du Conseil, recommandé par le comité exécutif du Conseil;
 - 1 chargé de cours ayant droit de parole au Conseil, recommandé par le comité exécutif du Conseil;
 - 1 représentant de la haute direction, recommandé par le comité exécutif du Conseil;
 - 1 étudiant membre du Conseil, recommandé par le comité exécutif du

Conseil;

1
_____ membre du personnel administratif et de soutien, également membre du Conseil, recommandé par le comité exécutif du Conseil.

7

103. Dans ses travaux, le comité d'évaluation établit une liste des domaines à évaluer selon les critères suivants : buts et objectifs fixés au titulaire au début de son premier mandat; résultats et mise en œuvre des buts et objectifs fixés à son unité au cours du processus de planification; rendement du titulaire et de son unité dans le contexte des orientations futures de l'Université.
104. Le titulaire soumet au comité un rapport d'auto-évaluation d'un maximum de 15 pages, à l'exclusion des annexes.
105. Le comité d'évaluation demande leur avis à des membres de la haute direction, à des chefs de service, de département et d'unité, au corps professoral, au personnel, aux étudiants et à toute autre partie intéressée, soit en les rencontrant, soit en les invitant à lui faire parvenir de courts textes qui tiennent compte des critères d'évaluation prévus à l'article 103.
106. Le comité d'évaluation examine toute autre preuve dont il estime avoir besoin, qu'il sollicite de la manière qu'il juge appropriée.

F. CONFIDENTIALITÉ

F.1 Généralités

107. En acceptant de siéger à un comité consultatif de recrutement ou à un comité d'évaluation, les membres sont présumés s'engager à respecter les exigences de la confidentialité. Ils doivent favoriser la liberté d'expression dans les délibérations de manière à préserver l'intégrité du processus. On s'attend à ce qu'ils fassent preuve d'intégrité, de civilité et du sens de l'éthique. Les membres du comité consultatif de recrutement doivent signer la déclaration jointe en annexe : pièce 108.

F.2 Comités consultatifs de recrutement

108. Les comités consultatifs de recrutement siègent à huis clos, et leurs délibérations sont strictement confidentielles. En particulier, l'identité des candidats (jusqu'à ce que le comité publie le nom du candidat ou celui des finalistes) et les documents demeurent confidentiels, ainsi que les délibérations du comité aboutissant au choix du candidat recommandé parmi les finalistes.
109. Advenant la divulgation de renseignements confidentiels importants et après s'être assuré du respect de la procédure légale, on peut procéder à l'exclusion d'un ou de plusieurs membres du comité consultatif de recrutement sans les remplacer. Si la divulgation est jugée de moindre importance, on peut imposer une sanction mineure,

comme une réprimande. Il incombe au président du Conseil d'assurer le respect de la procédure légale. Aux fins du présent paragraphe, on entend par respect de la procédure légale l'application des règles de justice naturelle, qui comprennent notamment deux éléments :

- (a) *Audi alteram partem* _ obligation de donner à la personne qui fait l'objet d'une plainte une chance raisonnable de se faire entendre;
- (b) *Nemo iudex in causa sua debet esse* _ obligation de faire preuve d'impartialité à toutes les étapes menant à la prise de décision.

G. AMENDEMENT

110. Tout amendement aux présents règlements, en tout ou en partie, doit être adopté en séance publique à une réunion du Conseil, qui doit être avisé de tout projet d'amendement au moins un mois à l'avance.

H. EXCEPTIONS

111. Dans des circonstances exceptionnelles, moyennant une justification raisonnable, le Conseil peut, eu égard à une situation ou à une personne donnée, par le biais d'une résolution votée à la majorité des deux tiers par les membres présents à une séance publique du Conseil, adopter une exception à ces règlements, en tout ou en partie, à condition que le Conseil reçoive un préavis d'un mois concernant le projet de résolution.

Adopté par le Conseil d'administration le 18 mai 2006

PIÈCE 108

Déclaration de confidentialité

Je soussigné, _____, ayant été nommé comme membre du comité consultatif de recrutement pour le poste de _____ (le « **Comité de recrutement** »), déclare ce qui suit :

- 1) Je reconnais avoir reçu de la part du secrétaire du comité de recrutement un exemplaire du manuel des comités consultatifs de recrutement, contenant une copie des Règlements relatifs à l'engagement des membres de la haute direction (les « **Règlements** »).
- 2) Je reconnais avoir lu et compris les Règlements.
- 3) Je reconnais qu'en acceptant de siéger au sein du comité de recrutement, je suis tenu de respecter les règles de confidentialité énoncées dans les sections F.1 et F.2 des Règlements.
- 4) Je reconnais enfin que toute infraction de ma part aux dispositions des sections F.1 et F.2 des Règlements pourrait entraîner mon exclusion du comité de recrutement, en vertu de la section 109 des Règlements.

Signé à _____ ce _____ jour de _____ 200____ .

(Signature) _____

Nom en caractères d'imprimerie :