

RECTRICE OU RECTEUR DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

APPEL DE CANDIDATURES (Poste de cadre supérieur)

Le poste de rectrice ou de recteur de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT) sera à pourvoir le 1^{er} mars 2021. Conformément à la *Loi sur l'Université du Québec*, l'Assemblée des gouverneurs de l'Université du Québec doit formuler une recommandation au gouvernement en vue de la nomination du chef d'établissement. À cet égard, le Comité de sélection procède à un appel de candidatures.

L'ÉTABLISSEMENT

Les régions de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec bénéficient de services universitaires offerts par le réseau de l'Université du Québec depuis 1970. Grâce à son expertise reconnue, l'UQAT occupe une place significative non seulement sur l'échiquier régional, mais aussi sur les scènes provinciale, nationale et internationale. Unique, le modèle de développement de l'Université mise sur des partenariats avec tous ses territoires et assure ainsi l'accessibilité à la formation universitaire.

L'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue compte 769 employés. De ce nombre, 160 professeurs sont responsables de l'enseignement et des nombreux projets de recherche et création, et 315 personnes chargées de cours viennent compléter l'équipe enseignante. De plus, l'établissement peut compter sur 294 employés non enseignants. Avec quelque 150 programmes, dont plus de 50 aux cycles supérieurs, l'UQAT se démarque particulièrement dans les domaines de la création et des nouveaux médias, du génie, des mines et de l'environnement, de la forêt, des sciences de l'éducation, des sciences de la gestion, des sciences humaines et sociales, des sciences de la santé, en études autochtones, en eau souterraine et en agriculture. Actuellement, 6 346 étudiants occupent ces programmes. Avec son approche pour, par et avec les communautés autochtones, l'UQAT entretient des liens privilégiés avec 28 communautés des Premiers Peuples. Étant une université sise en région, l'UQAT est présente sur l'ensemble de son territoire par le biais de campus situés à Rouyn-Noranda, Val-d'Or et Amos, et des centres basés au Témiscamingue, en Abitibi-Ouest, à Mont-Laurier et à Montréal. Un point de service est aussi actif dans la municipalité de Chibougamau dans le Nord-du-Québec. L'UQAT dispose également d'une forêt d'enseignement et de recherche de calibre international, d'un laboratoire de biomatériaux, d'un laboratoire en télécommunications souterraines, d'un laboratoire d'impression 3D et de plusieurs autres installations favorisant la recherche et la création. Son budget total est d'environ 83 M\$.

Pour plus d'information sur les activités de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, consultez le site : uqat.ca.

LA FONCTION

La rectrice ou le recteur assume la direction de l'Université et est responsable de la réalisation de sa mission et de ses objectifs. Elle ou il est membre du Conseil d'administration, préside le Comité exécutif et la Commission des études, et veille à l'exécution des décisions de ces instances. Elle ou il siège à l'Assemblée des gouverneurs et à la Commission de planification de l'Université du Québec.

Son bureau principal étant situé au campus de Rouyn-Noranda, elle ou il est appelé(e) à travailler partout sur le territoire.

LES EXIGENCES

Les exigences pour occuper cette fonction ainsi que les critères relatifs au profil de compétences des cadres et des cadres supérieurs de l'UQAT apparaissent en annexe au présent appel de candidatures.

L'APPEL DE CANDIDATURES

Les personnes souhaitant obtenir des renseignements additionnels sur le poste, le processus de désignation et les conditions générales d'emploi peuvent s'adresser confidentiellement à M^e André G. Roy, secrétaire du Comité de sélection – UQAT, par courriel à comite.selection@uquebec.ca ou par téléphone au (418) 717-4307.

La confidentialité est assurée jusqu'à ce que la personne ait donné son accord pour que sa candidature soit soumise à la consultation en vertu du règlement général 11 *Processus de consultation en vue de la désignation des chefs d'établissement* de l'Université du Québec. Ce règlement peut être consulté à l'adresse suivante : uquebec.ca/reseau/reglements-generaux.

Les personnes intéressées par ce poste peuvent soumettre leur candidature en ligne, **au plus tard le 19 octobre 2020, à 16 h 30**, à : emplois-superieurs.gouv.qc.ca/Informations/PoserCandidature. Une lettre d'intention doit accompagner leur *curriculum vitae*. La liste de leurs publications peut également y être jointe.

EXIGENCES POUR OCCUPER LA FONCTION DE RECTRICE OU DE RECTEUR DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

Critères relatifs à la description de fonctions (exigences du poste)

➤ **Connaissances et expérience**

1. Excellente connaissance du monde de l'éducation notamment du milieu universitaire;
2. Expérience reconnue en gestion et gouvernance;
3. Solide expérience en enseignement et recherche universitaire;
4. Connaissance des structures, des valeurs et de la culture de l'UQAT et de l'Université du Québec;
5. Crédibilité établie dans les milieux universitaires;
6. Aptitude à assumer la représentation et la présence de l'UQAT dans ses régions de gouvernance;
7. Aptitude à assumer la représentation de l'UQAT auprès des instances administratives et politiques régionales et nationales;
8. Aptitude à communiquer et à écouter;
9. Excellente maîtrise du français à l'oral et à l'écrit;

Critères relatifs au profil de compétences des cadres et des cadres supérieurs de l'UQAT

➤ **Vision**

10. Est stratège
Est doté d'une vision claire des perspectives futures et est à l'affût des tendances relatives à son secteur. Crée une vision captivante de l'avenir comprenant des résultats souhaités clairement définis. Envisage différentes possibilités, conçoit des stratégies et des plans innovants et concurrentiels;
11. Capacité d'analyse
Identifie les éléments d'une situation, recueille les informations utiles, établit des liens logiques entre les données de la situation, prend action et s'engage quand la situation l'exige;
12. Capacité à mobiliser et à influencer
Inspire les autres et crée un contexte de travail qui suscite chez les employés un engagement volontaire, enthousiaste et persistant afin d'obtenir des résultats conformes aux plans établis. Reconnaît et récompense le travail et les efforts des autres;
13. Capacité à développer des partenariats stratégiques
Identifie les opportunités de partenariats profitables au développement de l'Université et de son milieu. Est capable de fédérer et de rallier les partenaires. Suscite chez les partenaires un engagement enthousiaste et persistant;
14. Jugement / Discernement / Éthique
Respecte des règles de conduite susceptibles de maintenir les plus hauts standards d'intégrité, de confidentialité, de loyauté, d'objectivité et d'impartialité. Utilise les informations à sa disposition pour prendre la décision la plus adéquate possible compte tenu du contexte, des gens et de la stratégie organisationnelle;
15. Agilité managériale ayant pour but de s'adapter à un contexte/situation inédite/imprévue afin d'en extraire les opportunités pouvant en découler ou mitiger les conséquences négatives dans l'intérêt de l'organisation;

➤ **Réalisations**

16. Capacité à planifier et à établir ses priorités

Perçoit l'urgence et l'importance des situations et s'assure de les communiquer et de les gérer en fonction des enjeux organisationnels. Établit des priorités, fixe des objectifs et élabore un plan d'action où les ressources financières, matérielles, humaines et technologiques disponibles sont utilisées à bon escient;

17. Capacité à orchestrer le changement

Initie le changement en agissant sur son environnement dans le but d'améliorer une situation, d'orienter les actions selon les objectifs de l'organisation. Amène tous les acteurs pertinents concernés à participer dès le début à la conceptualisation, à la structuration et à la mise en œuvre d'un changement;

18. Capacité à développer le potentiel de son équipe

Développe les compétences et l'autonomie de ses employés. Délègue, responsabilise et cherche la contribution de chacun. Tire le meilleur de chacun. Aide les gens à « se connaître ». Évalue le rendement de ses employés et supporte le développement professionnel et l'amélioration de la performance;

19. Orientation résultats

Utilise des mécanismes de suivi pour évaluer périodiquement l'avancement des projets. Connaît et utilise des indicateurs de performance pour évaluer la qualité du travail et l'atteinte des résultats. Fixe des échéances et respecte les délais;

➤ **Relations**

20. Habiletés relationnelles

Bâtit des relations constructives et efficaces avec ses supérieurs, ses subordonnés, ses collègues et avec ses partenaires externes. Use de diplomatie, de tact et agit avec empathie. Possède l'art d'apaiser les situations tendues;

21. Capacité à décider

Encourage les discussions difficiles et franches et n'hésite pas à prendre des décisions difficiles lorsqu'elles s'imposent. Fait preuve de courage managérial en donnant directement à ceux qui sont concernés une rétroaction complète et en l'exprimant de façon positive et constructive;

22. Capacité à travailler en équipe

Démontre la valeur et la force du travail d'équipe. Participe activement au travail de son équipe et favorise la poursuite d'objectifs communs. Communique les résultats de son équipe et les associe aux succès de l'organisation;

23. Capacité à communiquer

Crée des conditions favorables à la communication. Transmet l'information ou les directives pertinentes d'une façon transparente, claire et précise de façon à en faciliter la compréhension et l'adhésion;

24. Capacité à gérer les conflits

Gère les situations où il y a des différends sur le plan des intérêts, des motivations ou des idées;

25. Capacité de prise de risque

Capable d'accepter la prise de risque dans le respect du cadre du plan stratégique;

➤ **Gestion de soi**

26. Conscience de soi

Connaît ses forces, ses faiblesses, ses opportunités et ses limites personnelles. Recherche la rétroaction, est capable d'apprendre de ses erreurs et apprécie les discussions sur sa performance et son développement de carrière;

27. Capacité d'adaptation au changement

Fait preuve d'adaptabilité lors de situations imprévues et de changements en modifiant son comportement selon les nouvelles exigences de l'environnement;

28 Rigueur

Adopte une approche conforme aux pratiques organisationnelles et porte attention aux détails dans la réalisation de son travail;

29. Gestion du stress

Maintient une distance par rapport à certains éléments stressants au travail qu'il ne contrôle pas et agit sur ceux qu'il peut contrôler. Trouve des solutions adéquates qui lui permettent d'anticiper et de gérer toute situation de stress;

30. Courage d'agir

Est résolu à réaliser les interventions qu'il croit nécessaires même si elles comportent des risques sur le plan personnel. Affirme ses positions avec conviction même dans les situations où la décision risque d'être critiquée. Intervient d'emblée dans les situations difficiles qu'il juge inacceptables ou traite les problèmes dès qu'ils surviennent.