

En Bref

SYNDICAT GÉNÉRAL DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

Vol. 9, n° 1, janvier 2003

Accès aux dossiers de candidature

Collégialité, transparence et critères de recrutement des professeurs-es

Cher collègue, Chère collègue,

L'exécutif de votre syndicat se doit de porter à votre attention un fait particulièrement préoccupant pour le fonctionnement et l'avenir de l'UdeM.

Le 12 décembre 2002, la vice-rectrice aux ressources humaines transmettait au SGPUM copie de la lettre qu'elle avait expédiée à divers cadres (*voir l'annexe 1 à la page 4*). Cette lettre énonce une position dont la conséquence serait de **restreindre l'accès des professeurs-es aux dossiers de candidature à des postes de professeur-e**. Nous vous prions de lire ce texte avec la plus grande attention et de relire la lettre du 25 novembre 2002 du président du SGPUM à tous les membres (*voir l'annexe 2 à la page 4*).

1. L'origine du différend

L'exécutif du SGPUM tient d'abord à vous informer des circonstances de l'émission de la lettre du vice-rectorat. La question de l'accès aux dossiers de candidature n'a pas été soulevée par le SGPUM. Votre syndicat n'avait aucune revendication à ce sujet et n'a fait aucune demande de changement au statu quo. Comme vous, il a d'autres priorités, telle la prochaine convention collective.

C'est à la suite d'un incident dans un département que le vice-rectorat a voulu uniformiser les procédures d'accès aux dossiers de candidature dans les unités. Depuis l'été dernier, il propose à votre syndicat la signature d'une lettre d'entente au contenu similaire à celui de la lettre du 9 décembre. Dans les échanges qui ont eu lieu, l'exécutif du SGPUM a soutenu les pratiques collégiales et transparentes.

Le SGPUM ne peut donner son aval à des **mesures qui érigeraient des obstacles sur le chemin des professeurs-es qui entendent s'informer avant d'exercer leur droit de vote**. Ce serait contraire aux intérêts de ses membres et à l'intégrité du processus de sélection des nouveaux profes-

seurs, par conséquent à l'intégrité de l'université. C'est pourquoi la lettre du président du SGPUM affirmait que «tous les professeurs peuvent avoir accès à tous les dossiers».

2. La position de l'exécutif du SGPUM

L'assemblée des professeurs-es appelée à élire de nouveaux collègues doit avoir la faculté d'examiner l'ensemble des dossiers en vue d'exercer son droit. Sauf lorsqu'il n'y a qu'une seule candidature, **la sélection d'un-e professeur-e est un processus comparatif.** Il ne s'agit pas de se prononcer sur une candidature mais de confronter les candidatures afin d'en dégager la meilleure. À l'université comme ailleurs, interdire l'accès à l'information indispensable au déroulement d'un scrutin revient à vider le droit de vote de son contenu. **L'exécutif du SGPUM réitère que, pour voter à bon escient, tous les membres d'une assemblée de professeurs-es doivent pouvoir étudier tous les dossiers de candidature.**

Dans de nombreuses unités, tous les dossiers de candidature sont depuis longtemps accessibles à tous-tes les professeurs-es membres de l'unité. Cette réalité s'est mise en place parce qu'elle est raisonnable : pour élire valablement de nouveaux-elles collègues, les professeurs-es doivent pouvoir examiner leurs dossiers. Professeurs-es et directeurs-rices comprennent cette évidence. L'exécutif du SGPUM approuve les pratiques et les usages collégiaux et transparents en vigueur à l'université. Il souhaite les voir se poursuivre et se généraliser. Le préambule de la charte de l'UdeM dit bien que l'université «désire faire participer à son administration ses professeurs, ses étudiants et ses diplômés».

3. La lettre du vice-rectorat

La position exprimée dans la lettre du vice-rectorat comporte, entre autres, deux dangers. Dans les deux cas, il s'agirait de **reculs pour le corps professoral**.

Le premier danger est pratique : la lettre du 9 décembre perturberait le fonctionnement de bon nombre d'unités. Professeurs-es et directeurs-rices se verraient imposer de nouvelles règles à caractère restrictif. Les entraves contre la pleine participation des professeurs-es dégraderaient le climat de travail dans les unités. Tout cela serait inopportun et malvenu. N'avons-nous pas de tâches plus constructives que de nous créer des problèmes ? L'exécutif du SGPUM le croit.

Le deuxième danger concerne les principes. La position exprimée dans la lettre du vice-rectorat remettrait en question des acquis dans le domaine de la collégialité, de la transparence et de la qualité scientifique. N'y a-t-il pas risque de voir l'université faire marche arrière vers un passé peu attachant, celui des embauches de professeurs-es effectuées par quelques personnes, voire par une seule personne ? Ce serait une dérive inquiétante vers l'opacité et une tendance évocatrice des coutumes d'un âge, espérons-le, révolu. L'exécutif du SGPUM n'est pas l'initiateur de la présente discussion mais, si elle se poursuit, il cherchera autant à consolider les pratiques collégiales déjà en place qu'à les promouvoir là où elles seraient incomplètes. **Si l'uniformisation est recherchée, elle devrait se faire selon les pratiques les plus éclairées.**

4. L'enjeu

Rappelons que **le renouvellement de ses membres est l'une des décisions les plus importantes que doit prendre une unité.** L'enjeu est de taille. L'arrivée d'un-e professeur-e engage l'avenir d'une unité et structure son orientation scientifique à long terme, souvent pour deux ou trois décennies. Tous ses membres sont touchés car le recrutement définit la configuration et l'évolution générales de l'unité, par conséquent le travail personnel de chaque professeur-e. L'unité a intérêt à solliciter et à mettre à contribution les avis, lumières et conseils de tous-tes ses professeurs-es. Ceux-ci et celles-ci ont raison de s'intéresser à un processus dont l'impact sur leurs activités est souvent direct. C'est aussi le gage de l'intégrité du processus et de la qualité des candidats-es retenus-es. La sélection des nouvelles recrues à la profession, l'intégration de collègues d'expérience et la recombinaison des unités sont des aspects capitaux de la vie professorale.

Il est regrettable que la position exprimée dans la lettre du vice-rectorat mette l'accent sur la restriction, le secret et le contingentement de l'information, alors qu'on aurait souhaité qu'elle souligne l'importance de la collégialité, de la transparence, de l'ouverture, de la disponibilité de l'information et de la pleine participation des membres des unités.

5. Les stipulations de la lettre du vice-rectorat

La lettre du vice-rectorat tente d'instaurer quatre restrictions. La première consiste à **interdire la**

consultation de l'ensemble des dossiers aux professeurs-es. Seul le comité de sélection aurait le droit de voir tous les dossiers. On doit se demander pourquoi. Le rôle d'un comité n'est pas de se substituer aux professeurs-es de l'unité mais de leur faciliter la tâche. Il les aide sans les remplacer. Il peut jouir de leur confiance mais il ne les dessaisit d'aucune de leurs prérogatives. Nul n'est infaillible, les comités de sélection pas plus que d'autres. L'esprit des institutions dans les sociétés pluralistes veut qu'un pouvoir ne soit pas illimité ou n'existe pas sans une forme quelconque de contre-pouvoir. Saine façon de corriger abus et erreurs. Refuser aux professeurs-es l'accès aux dossiers de candidature, c'est se priver d'un moyen de vérifier si le comité de sélection a établi la meilleure liste restreinte possible. Par exemple, comment saura-t-on si une bonne candidature n'est pas sur la liste restreinte advenant que la consultation de tous les dossiers soit interdite aux professeurs-es ? Les conséquences peuvent être dommageables pour les unités et/ou pour les professeurs-es pris-es individuellement.

L'engagement d'un-e professeur-e est une décision trop importante pour que la première étape, cruciale parce que éliminatoire, passe dans le domaine de l'ombre. Actuellement les membres de l'unité, ayant accès à tous les dossiers, peuvent soit accepter en connaissance de cause la liste restreinte établie par le comité soit porter à son attention d'autres candidats-es de valeur. **La lettre du vice-rectorat n'impose-t-elle pas un ralliement fondé exclusivement sur la foi ?** L'ouverture et la transparence sont une garantie de choix judicieux et respectueux de la primauté des critères de compétence; la restriction et l'obscurité ouvrent la porte aux dérapages et aux considérations étrangères à la valeur scientifique. Il faut réduire les risques d'erreur, non les augmenter. Le professeur ou la professeure doit voter informé-e ; il ou elle ne doit pas voter les yeux fermés.

On peut craindre que, si l'assemblée des professeurs-es est réduite au rôle de chambre d'enregistrement, elle soit bientôt complètement écartée du processus d'engagement des professeurs-es. C'est la pente sur laquelle la lettre du 9 décembre place l'université.

6. Une erreur de perception ?

Il est possible que la position du vice-rectorat parte de l'idée que le candidat ou la candidate préfère montrer le moins possible son dossier. Notre expérience nous indique le contraire : le candidat ou la candidate comprend qu'il ou elle a tout intérêt à se faire connaître de tous ceux et de toutes celles qui pourraient avoir une influence sur son entrée dans l'unité. C'est sa meilleure garantie d'une évaluation équitable.

L'information à l'effet que désormais son dossier ne serait vu que par un comité et que la décision d'une minorité de membres d'une unité pourrait mettre fin à sa candidature

sans que la majorité n'en ait entendu parler n'aurait rien de rassurant pour de futurs-es candidats-es. Elle les amènerait à se poser des questions sur la réalité de la collégialité et de la transparence à l'UdeM.

7. La procédure normale

Selon le SGPUM, tous les membres de l'unité doivent avoir accès à tous les dossiers dès la date de fermeture des mises en candidature. Ils ne peuvent, au cas où ils-elles le jugeraient approprié, apporter leur concours à la préparation de la liste restreinte que s'ils ou elles les ont examinés en temps utile. Ce n'est pas après la confection de la liste définitive, et encore moins à la veille de l'assemblée qui élit le nouveau professeur ou la nouvelle professeure, qu'ils-elles pourront contribuer valablement.

Suite aux prestations des candidats-es retenus-es sur la liste restreinte, une assemblée peut toujours refuser le choix et le rapport du comité de sélection, élire un-e autre candidat-e de la liste restreinte, demander au comité d'établir une nouvelle liste restreinte, former un nouveau comité avec mandat de dresser une nouvelle liste restreinte ou rouvrir le concours. Le besoin de prendre de telles décisions diminue dans la mesure où l'accès à tous les dossiers dès le début du processus favorise la confection de la meilleure liste restreinte possible par le comité. L'accès à tous les dossiers a aussi le mérite de prévenir les difficultés.

Dès lors que tous les membres de l'unité ont accès à tous les dossiers, les **deuxième et troisième contraintes** que vise à introduire la lettre du vice-rectorat (vote par les assemblées pour accorder à leurs membres un droit de consultation qu'ils-elles ont déjà, démarches des directeurs-rices auprès de chaque candidat-e) deviennent sans objet et tombent d'elles-mêmes.

Quant à la **quatrième contrainte**, relative au rapport du comité, on ne s'explique pas pourquoi il faut user de détours. On ne le dira jamais assez : la sélection est un exercice comparatif. Le comité doit s'exprimer clairement et expliciter les raisons qui ont motivé sa proposition. Il doit convaincre les membres de l'unité. Naturellement on s'attendrait à ce qu'il soit juste, courtois et respectueux des formes à l'égard des candidats-es non retenus-es.

8. Les suites à donner

L'exécutif du SGPUM souhaite sincèrement que l'institution soit épargnée des retombées négatives qu'aura la lettre du vice-rectorat au cas où elle viendrait à être appliquée. L'UdeM a beaucoup de défis à relever. Elle ne peut s'offrir le luxe de discussions stériles et d'ennuis auto-infligés. Les talents, l'énergie et la bonne volonté des professeurs-es sont acquis à leur institution. Ils-elles espèrent que cet incomparable atout ne sera pas gaspillé par des mesures injustifiables et qu'on pourrait aisément s'épargner.

La lettre du vice-rectorat oppose les directeurs-rices aux professeurs-es de leur unité. Contre toute logique, les directeurs-rices auraient à leur refuser l'information indispensable à l'exercice de la fonction professorale. Conscient qu'ils-elles seront mis-es dans l'embarras par de telles directives, l'exécutif du SGPUM transmettra le présent numéro d'*En Bref* aux directeurs-rices. Nous souhaitons que les directeurs-rices des unités qui pratiquent la collégialité et la transparence (elles sont fort heureusement nombreuses) expliquent au vice-rectorat le tort que sa lettre causerait à la qualité scientifique et à l'ambiance de travail de leur unité et de l'UdeM.

La lettre du 9 décembre fait souffler sur l'UdeM un vent contraire à l'esprit des dernières années. Nous sommes confiants qu'il se dissipera suite à l'action du SGPUM et que les principes que votre syndicat défend en sortiront renforcés.

Cette question devrait et pourrait se régler dans le cadre d'échanges entre le SGPUM et la direction de l'UdeM en vue de conclure une entente respectueuse de la collégialité, de la transparence et de la primauté des critères de compétence dans le processus de sélection de nos futurs-es collègues. Entre-temps, le SGPUM informera largement la communauté universitaire, à l'UdeM et ailleurs, des dangers que la lettre du vice-rectorat représente pour ces principes.

L'exécutif serait heureux de recevoir vos réactions, réflexions et suggestions.

Bien cordialement,

L'exécutif du SGPUM

Aux délégués-es du SGPUM

Nous demandons aux délégués-es dont les unités font des engagements cet hiver de nous le signaler sans délai
(343-6636 ou sgpum@umontreal.ca).

Le 9 décembre 2002

Aux doyens, doyennes,
vice-doyens, vice-doyennes,
directeurs et directrices de
département, d'école et d'institut

Mesdames, Messieurs,

L'exécutif du Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal a fait parvenir une lettre à ses membres sur l'interprétation des clauses CP 1.01 et suivantes de la convention collective.

Il nous paraît important de vous informer que l'Université n'adhère pas en totalité à cette interprétation et de vous faire part de notre position.

La convention collective prévoit que, avant de combler un poste, l'assemblée crée un comité de sélection. Le mandat de ce comité est de recevoir les dossiers des candidatures, de constituer une liste restreinte de recrutement, de rencontrer en entrevue les candidats retenus sur cette liste restreinte et de préparer un rapport qui est distribué aux membres de l'assemblée. Les membres du comité de sélection sont les seules personnes à avoir accès à l'ensemble des dossiers de candidature. Par ailleurs, les professeurs membres de l'assemblée départementale ont accès aux dossiers des candidats faisant partie de la liste restreinte.

Lorsque les professeurs membres de l'assemblée départementale décident par un vote majoritaire d'avoir accès à l'ensemble des dossiers de candidature, ceux-ci sont accessibles dans un endroit prévu à cet effet, durant une période précise. Dans un tel cas, le directeur (ou son représentant) doit s'assurer du consentement des personnes qui ont transmis leur dossier de candidature.

L'Université considère que le rapport du comité de sélection doit contenir les motifs ayant amené le comité de sélection à exclure les candidatures non retenues dans la liste restreinte et ce, de manière non nominative.

Je vous prie de croire à l'expression de mes sentiments les meilleurs.

La vice-rectrice aux ressources humaines,

Gisèle Painchaud

Le 25 novembre 2002

**OBJET : ACCÈS AUX DOSSIERS DE CANDIDATURES,
PROCÉDURE D'EMBAUCHE**

Cher collègue, Chère collègue,

Plusieurs départements procèdent actuellement à de nouveaux engagements. L'accès aux dossiers de candidatures par les professeur-e-s et les chercheur-(se)-s au moment de la procédure d'embauche est clairement prévue aux clauses CP 1.01 et suivantes de la convention collective. Suite à des discussions avec la direction de l'université, il nous semble important de revenir ici sur deux éléments majeurs de la problématique de façon à s'assurer que vos droits soient respectés.

Le comité de sélection prévu à la convention collective est un comité de l'assemblée à qui cette dernière a délégué la responsabilité de procéder à la sélection des candidatures retenues. Si l'assemblée n'est pas satisfaite du rapport du comité, si elle veut que le comité examine d'autres candidatures que celles que les membres du comité ont retenues ou si elle veut qu'un nouveau comité de sélection recommence la procédure à partir de l'ensemble des candidatures soumises, elle a le pouvoir de le faire.

Par ailleurs, tous les professeurs peuvent avoir accès à tous les dossiers et chaque département doit établir la façon concrète de procéder.

Nous croyons que l'exercice d'une véritable collégialité implique une transparence la plus complète possible et que cela inclut la possibilité d'avoir accès aux dossiers des personnes qui souhaitent devenir membres de nos départements et qui seront nos collègues pour une trentaine d'années.

Veuillez agréer, Cher collègue, Chère collègue, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Louis Dumont
Professeur de Pharmacologie
Président du SGPUM
Pour l'exécutif

SGPUM

Syndicat général des professeurs
et professeures de l'Université de Montréal
C.P. 6128, succursale Centre-ville
Montréal (Québec) H3C 3J7

Courriel : sgpum@ere.umontreal.ca

Site Web : www.sgpum.umontreal.ca

Téléphone : 343-6636

Nos locaux sont situés au 3060, boul. Édouard-Montpetit (3^e étage).