

Énoncé de principes sur les critères et procédures régissant les décisions en matière de renouvellement d'engagement et d'octroi de permanence ou de promotion

La permanence est une garantie de la liberté académique essentielle à la préservation de la liberté intellectuelle et au maintien de normes professionnelles élevées dans l'enseignement postsecondaire¹. Les procédures régissant l'octroi de la permanence ou d'une promotion ainsi que le renouvellement d'un engagement doivent/devraient permettre de s'assurer que les principes de l'équité procédurale et de la justice naturelle prévalent en tout état de cause. Ces procédures doivent/devraient de surcroît être conformes aux dispositions d'équité de la convention collective. Les associations de personnel académique doivent/devraient négocier dans la convention collective des critères et procédures qui garantissent, dans la prise des décisions professionnelles, la priorité des jugements académiques et du contrôle par les pairs tout comme la protection du droit des membres à un traitement juste, uniforme et équitable. Aussi les conventions collectives devraient-elles prévoir les éléments suivants-:

1. une définition de la permanence reconnaissant le statut de continuité inhérent à une telle nomination qui ne peut prendre fin que si le titulaire décide, de son propre choix, de démissionner ou de prendre sa retraite, ou bien pour des motifs justes et suffisants ou pour des raisons d'urgence financière;
2. une définition précise et sans équivoque de chacun des rangs académiques;
3. un ensemble de critères et de normes raisonnables qui tiennent compte de la diversité des disciplines d'érudition² et qui privilégient les formules descriptives du genre « elle/il a réalisé un dossier d'activités savantes indépendantes » aux qualificatifs génériques difficiles à interpréter, comme le terme « excellent »;
4. une clause garantissant que les critères et les normes applicables aux cas de renouvellement et de permanence seront/devraient être les mêmes qui étaient en vigueur à la date de la nomination initiale du membre concerné, à moins qu'elle ne soit modifiée dans la convention collective avec l'association du personnel académique;
5. un processus décisionnel fondé sur des éléments probants qui s'en tient strictement aux documents pertinents présentés par le candidat, aux autres documents pertinents extraits du dossier personnel avec le consentement écrit du candidat, ainsi qu'à l'évaluation interne et, le cas échéant, externe faite par les pairs;
6. des normes d'ouverture et de transparence en matière de procédure et de preuve qui restreignent l'utilisation de documents confidentiels et interdisent l'utilisation de documents anonymes et de déclarations relatives, y compris les sondages d'opinion des étudiants à propos de l'enseignement;
7. la reconnaissance du droit inconditionnel du candidat de consulter et de commenter tous les éléments de fait examinés par les personnes ou les comités chargés de formuler des recommandations et de prendre des décisions, ainsi que la reconnaissance du droit du candidat de s'adresser directement aux personnes ou comités investis de ces tâches avant qu'une décision définitive ne soit rendue;

8. l'obligation, pour toutes les personnes chargées d'évaluer le travail académique d'un membre et/ou de formuler une recommandation ou de prendre une décision à cet effet, de posséder la formation appropriée sur l'application de la convention collective et des politiques pertinentes, dont celle portant sur l'équité;
9. l'obligation, pour toutes les personnes chargées d'évaluer le travail académique d'un membre et/ou de formuler une recommandation ou de prendre une décision à cet effet, de posséder les compétences et les connaissances manifestes et pertinentes requises pour effectuer l'évaluation et d'agir de façon impartiale, sans parti pris et sans aucun conflit d'intérêts;
10. l'obligation, pour toutes les personnes ou tous les comités chargés d'élaborer des recommandations ou des décisions, d'en donner par écrit les motifs complets et suffisants;
11. une disposition exigeant que le candidat puisse prendre connaissance de toutes les recommandations et décisions, y compris des motifs à l'appui, et qu'il dispose du temps suffisant pour faire part de sa réponse et de ses commentaires avant que la demande ne passe à l'étape suivante du processus;
12. une clause garantissant que le membre bénéficiera de délais raisonnables et de mesures de protection adéquates dans le cas où l'employeur ne rend pas une décision dans le délai prévu;
13. la reconnaissance du droit inconditionnel de l'association de personnel académique d'être pleinement informée en permanence, ainsi que la reconnaissance du droit de l'association de représenter le membre à chacune des étapes du processus;
14. des clauses établissant que les décisions relatives au renouvellement d'un engagement et à l'octroi de la permanence ou d'une promotion, à l'instar de toutes les autres modalités et conditions d'emploi, sont assujetties aux dispositions de la convention collective qui régissent la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, et que le traitement de tous les griefs concernant le renouvellement d'un engagement ou l'octroi de la permanence ou d'une promotion relève de la responsabilité exclusive de l'association de personnel académique.

Une « nomination à un poste menant à la permanence » s'entend d'une nomination qui conduit systématiquement à une entrevue d'évaluation en vue de la permanence dans la mesure où le travail du titulaire produit des résultats positifs attestant d'un rendement satisfaisant. Le refus de renouveler un engagement ou d'accorder la permanence résulte du constat d'un rendement insatisfaisant sur une période prolongée. C'est pourquoi la charge de la preuve à l'égard de telles décisions devrait incomber à l'employeur.

Les facteurs d'ordre budgétaire ne constituent pas des motifs valables de refus de renouvellement, de permanence ou de promotion. De plus, il ne doit pas y avoir de limite quant à la proportion de membres du personnel académique pouvant obtenir la permanence ni quant à la proportion de membres occupant un rang donné.

Approuvé par le Conseil de l'ACPPU en novembre 2010.
Projet de révision approuvé par le Comité de direction de l'ACPPU en février 2020.

Notes

1. Voir Énoncé de principes sur la permanence de l'emploi de l'ACPPU, approuvé par le Conseil de l'ACPPU en novembre ~~2005~~2015.
2. L'énoncé de principes sur l'équité de l'ACPPU nous rappelle qu'au moment de prendre des décisions professionnelles, « il faut importe de tenir compte des expériences différentes et variées des groupes marginalisés. L'établissement postsecondaire doit faire bon accueil aux contributions diverses et importantes au savoir. La diversité commande la représentation de la différence dans l'analyse critique sur le plan de la vision, des valeurs, des mœurs culturelles, ~~de~~ l'expérience vécue, de la méthodologie et de l'épistémologie.» Voir Énoncé de principes sur l'équité de l'ACPPU, approuvé par le Conseil de l'ACPPU en novembre ~~2002~~2018.

PROJET