

# Politique d'éthique

---

## Recrutement de professeurs

- 1) Lors de la conception du texte d'appel à candidatures, ne constitue pas un conflit d'intérêt ni un manque à l'éthique que de dessiner un profil en fonction de personnes dont les qualités laissent à penser qu'elles représenteraient de bonnes candidatures. Toutefois, lancer une procédure d'engagement d'un professeur ne signifie pas « engager une personne précise ». Le processus démocratique relatif au concours doit se faire en tenant compte de toutes les candidatures possibles.
- 2) Le fait de profiler un poste en fonction de candidats potentiels ne signifie en aucune manière que le poste leur serait d'office attribué. Il est très important que le comité de sélection conserve une très grande rigueur dans l'examen des dossiers et puisse juger des qualités de chaque candidat en prenant en compte tous les paramètres qui font partie du processus de recrutement (dossier, prestation éventuelle des candidats et entrevues).
- 3) Solliciter des candidatures autour de soi ne constitue pas un conflit d'intérêt ni un manque à l'éthique. Il est tout à fait acceptable de faire circuler l'information et de proposer à des personnes dont le profil serait adéquat de se présenter au concours. Il est toutefois important de leur signaler que cela ne remettra pas en cause le processus de nomination et que leur candidature sera examinée parmi d'autres.
- 4) La personne qui, au sein du comité de sélection, se trouverait être en conflit d'intérêt ou en apparence de conflit d'intérêt et qui ne pourrait être remplacée sans affaiblir les compétences d'évaluation du comité peut demeurer dans le comité de sélection. Il est en effet probable que des membres du comité de sélection aient entretenu des relations de travail sporadiques avec des candidats potentiels étant donné la spécificité de chaque discipline musicale. Si tel est le cas, il est recommandé que cette personne déclare officiellement son conflit d'intérêt et conserve une certaine réserve tout au long du processus de recrutement. Son avis peut constituer un témoignage important dans la mesure où des informations pertinentes peuvent compléter le portrait du candidat et aider le comité de sélection à évaluer ce dernier.
- 5) Il est recommandé qu'un professeur « sortant » ne fasse pas partie du comité de sélection. Autrement dit, le comité devrait dans l'idéal être composé de professeurs qui vont demeurer en place et assumer le fonctionnement de l'enseignement de la discipline dans les années à venir.
- 6) La convention collective (chapitre III, article CP 1.02) prévoit que le comité de sélection comprenne de deux à cinq professeurs dont au moins un appartenant au département — ou à la discipline, ou à défaut, à la discipline connexe — et

- également au moins un issu d'un groupe visé par le PAÉE (Programme d'Accès à l'Égalité en Emploi). Il faut donc de veiller à ce que des professeurs n'appartenant pas directement à la discipline visée par l'affichage du poste figurent toujours parmi les membres du comité de sélection.
- 7) Les membres du comité de sélection doivent garder la plus grande discrétion sur les échanges qui se tiennent au cours de leurs réunions. Par ailleurs, si la transparence est de mise quant à la connaissance de la liste des candidats et de leurs dossiers respectifs, les membres de l'assemblée doivent, tout au long du processus de recrutement, s'abstenir de toute publicité négative ou positive à l'égard des candidats ou promotion d'un candidat au détriment des autres, ceci n'excluant pas les échanges entre collègues. Enfin, seul le président du comité de sélection serait habilité à communiquer avec les membres de l'assemblée et les candidats durant cette période.
  - 8) Étant donné la forte probabilité que des personnels enseignants de la catégorie des chargés de cours, des professeurs invités, des auxiliaires d'enseignement et des personnels de recherche se présentent à des concours de recrutement de professeur lors de l'ouverture de postes, la Faculté de musique ne leur accordera aucune priorité particulière dans le cadre d'une ouverture de poste relative à leurs compétences.

## Jurys

Dans la perspective d'un fonctionnement plus conforme à l'éthique de l'ensemble des jurys au sein de la Faculté de musique, il est recommandé de glisser dans les recommandations envoyées au président du jury des aide-mémoire portant notamment sur les modalités de fonctionnement des jurys de mémoires et de thèses. Selon les procédures qui devraient être appliquées dans un tel cadre, il importe de rappeler que l'ordre des interventions lors d'une réunion de jury, d'une délibération, d'un examen de synthèse ou d'une soutenance de thèse est le suivant :

- 1) Dans le cas d'une soutenance de thèse ou d'un examen de synthèse : le candidat (expose son travail)
- 2) Les membres les plus éloignés de la Faculté (membres externes)
- 3) Les membres du jury de la Faculté
- 4) Le président du jury
- 5) Le ou les directeurs de recherche

Par ailleurs, si le directeur de recherche transmet les demandes de corrections à l'étudiant, il doit garder, au même titre que les autres membres du jury, la plus grande confidentialité sur les commentaires qui se sont tenus durant les délibérations.