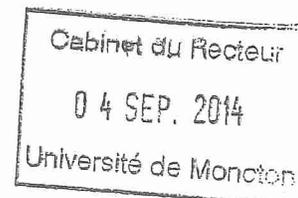


Monsieur Raymond Théberge
Recteur et Vice-Chancelier
Université de Moncton
Campus de Moncton
Pavillon Léopold-Taillon
18, avenue Antonine-Maillet
Moncton, N.-B.
Canada E1A 3E9



Monsieur le Recteur,

Par la présente, je souhaite vous faire part de la gêne que je ressens quant au choix du candidat que vous vous apprêtez à recommander à la prochaine réunion du Conseil des gouverneurs pour le poste de doyen de la Faculté de droit de l'Université de Moncton.

En comparant les bagages respectifs des doyens des facultés de droit au Canada à partir des exigences élémentaires incontournables normalement appliquées dans ces facultés pour l'embauche d'un doyen, force est de constater que le candidat pressenti (le candidat A) apparaît comme non suffisamment qualifié.

Dans l'éventualité où le candidat A serait sélectionné pour être le nouveau doyen de la Faculté de droit de l'Université de Moncton, voici ce qui en résulterait.

Sur 23 doyens de faculté de droit au Canada, celui de la Faculté de droit de l'Université de Moncton serait :

- l'un des trois seuls doyens à ne pas détenir un doctorat ou un LLM (11 ont atteint le niveau du doctorat, dont 9 en droit; parmi ceux qui n'ont pas atteint le niveau du doctorat en droit, 10 ont atteint le niveau LLM);
- l'un des trois seuls doyens à n'avoir aucune publication dans une revue arbitrée;
- l'un des deux seuls doyens qui n'étaient pas membres d'un corps professoral ou de l'administration d'une université lors de son embauche.

Le candidat A, depuis environ une quinzaine d'années, a une belle carrière dans la fonction publique. À l'heure actuelle, il occupe un poste de conseiller juridique principal (source : site Web du gouvernement). Mais on constate qu'aucun doyen de faculté de droit au Canada n'a fait carrière principalement dans la fonction publique (même à titre d'avocat) et qu'aucune personne n'est passée directement de la fonction publique au poste de doyen de faculté de droit. On peut donc difficilement prétendre qu'une telle carrière pèse habituellement lourd dans le choix d'un doyen d'une faculté de droit. Je rappelle qu'il est ici question d'un poste universitaire et non d'un poste de sous-ministre adjoint ou de directeur dans la fonction publique.

Voici un tableau simple sur lequel j'appuie mes propos.

Faculté de droit	Nom du doyen	Doctorat	Publications (revues arbitrées; revues scientifiques; livres...)	Membre d'un corps professoral lors de l'embauche à titre de doyen	Carrière principalement dans la fonction publique
University of Alberta	Paul D. Paton	Oui	Oui	Oui (depuis 2004)	À la fois publique et privée
University of British Columbia	Mary Anne Bobinski	Oui (Policy Studies) + LLM	Oui (+ de 35)	Oui (depuis 1989)	Non
University of Calgary	Ian Holloway	Oui	Oui (+ de 20)	Oui (depuis 1996)	Non
Dalhousie University	Kimberly Brooks	Non - LLM	Oui (+ de 30)	Oui (depuis 2001)	Non
Lakehead University	Lee Stuesser	Non - LLM	Oui	Oui (depuis 1986)	Non
Université Laval	Eugénie Brouillet	Oui	Oui (+ de 30)	Oui (depuis 2002)	Non
University of Manitoba	Lorna Turnbull	Oui	Oui	Oui (depuis 2001)	Non
McGill University	Daniel Jutras	Non - LLM	Oui (+ de 30)	Oui (depuis 1985)	Non
Université de Moncton	Candidat A	Non - D.E.A.	Non *	Non	Oui
Université de Montréal	Guy Lefebvre	Non (2 LLM)	Oui (+ de 35)	Oui (depuis 1988)	Non
University of New Brunswick	Jeremy Levitt	Oui	Oui (+ de 20)	Oui (depuis 2000)	Non
Université d'Ottawa (Common Law)	Nathalie Des Rosiers	Non - LLM (doctorat honorifique)	Oui (+ de 25)	Oui (depuis 1993)	Non
Université d'Ottawa (Droit civil)	Céline Lévesque	Non - LLM	Oui (+ de 25)	Oui (depuis 1998)	Non
Université du Québec à Montréal	Jean-Pierre Beaud	Oui (science politique)	Oui (+ de 40)	Oui (depuis 1982)	Non
Queen's University	William F. Flanagan	Non - D.E.A., puis LLM	Oui (+ de 15)	Oui (depuis 1991)	Non
University of Saskatchewan	Sanjeev Anand	Oui	Oui (+ de 30)	Oui (depuis 1999)	Non
Université de Sherbrooke	Sébastien Lebel-Grenier	Oui	Oui (+ de 15)	Oui (depuis 2001)	Non
Thompson River University (depuis 2011)	Anne N. Pappas (intérim)	Non - JD	Non	Carrière en administration universitaire (depuis 2003)	Non
University of Toronto	Jutta Brunnée (intérim)	Oui	Oui (+ de 10)	Oui (depuis 2007)	Non
University of Victoria	Jeremy Webber	Non - LLM	Oui (+ de 40)	Oui (depuis 1993)	Non
University of Western Ontario	W. Iain Scott	Non - LLB	Non	Non	Non
University of Windsor	Camille Cameron	Non - LLM	Oui (+ de 20)	Oui (depuis 2001)	Non
York University	Lorne Sossin	Oui (un en science politique et un en droit)	Oui (+ de 15)	Oui (depuis 1997)	Non

* Sources : Catalogues Éloize, Summon et WorldCat

Le choix du nouveau doyen de la Faculté de droit paraît difficilement justifiable à partir de critères objectifs. Lorsqu'on examine les dossiers de candidature des personnes qui ont été invitées à l'entrevue (vous devez savoir que j'étais de ceux-là), et qui sont connues des membres de la Faculté, on constate que le Comité consultatif (le Comité) a choisi le seul candidat qui ne détient pas de doctorat, qui n'a pas de dossier de publication et qui n'est pas membre d'un corps professoral.

Il n'est pas inutile également de souligner que : d'une part, des trois candidats qui nous sont connus et qui ont été invités à l'entrevue, le seul qui n'ait pas été retenu pour la prochaine étape, soit le vote des membres de la Faculté de droit, est le seul qui soit membre du corps professoral de la Faculté (alors que tous les doyens des facultés de l'Université de Moncton sont membres du corps professoral de leur faculté); et que, d'autre part, le deuxième candidat retenu a récemment posé sa candidature pour un poste de professeur à la Faculté de droit et que le corps professoral n'a pas jugé approprié de retenir sa candidature.

Dans les faits, et ceci même si la Faculté de droit est dans une période de recrutement de professeurs, si le candidat A devenait doyen de la Faculté de droit, lorsque celui-ci prendrait place à l'assemblée facultaire, d'un point de vue universitaire, il serait la personne la moins expérimentée de toutes celles qui seraient assises autour de la table. À titre d'exemple, il ne pourrait pas être membre de la Faculté des études supérieures et de la recherche (FESR).

Je trouve particulièrement embarrassante l'idée que dans les facultés de droit de collègues que je côtoie un peu partout dans le monde se trouvent des étudiants inscrits au doctorat qui, encore une fois d'un point de vue universitaire, sont plus expérimentés que le doyen de ma faculté.

Je pense que le message que véhicule cette nomination porte atteinte à la crédibilité de notre faculté de droit. Ce message m'apparaît être le suivant : « Nous avons été incapables de trouver au sein du corps professoral de la Faculté de droit de l'Université de Moncton quelqu'un de plus compétent qu'un fonctionnaire détenteur d'un D.E.A., qui ne fait partie d'aucun corps professoral et qui est sans véritable dossier de recherche, pour occuper le poste de doyen de cette faculté. »

Veillez agréer, Monsieur le Recteur, mes salutations cordiales,



Denis Roy, Ph.D.
Professeur agrégé et Avocat
Faculté de droit - Université de Moncton
Membre du Barreau du N.-B.
Pavillon Adrien-J.-Cormier
18, avenue Antonine-Maillet
Moncton, N.-B.

p. j. Une procédure animée par la transparence, l'excellence et l'objectivité?
Synthèse et quelques autres faits pertinents.

**Une procédure animée par la transparence, l'excellence et l'objectivité?
Synthèse et quelques autres faits pertinents.**

Le candidat A, comparé aux doyens des facultés de droit au Canada

- Sur 23 doyens de faculté de droit au Canada, celui de la Faculté de droit de l'Université de Moncton serait :
 - o l'un des trois seuls doyens à ne pas détenir un doctorat ou un LLM (11 ont atteint le niveau du doctorat, dont 9 en droit; parmi ceux qui n'ont pas atteint le niveau du doctorat en droit, 10 ont atteint le niveau LLM);
 - o l'un des trois seuls doyens à n'avoir aucune publication dans une revue arbitrée;
 - o l'un des deux seuls doyens qui n'étaient pas membres d'un corps professoral ou de l'administration d'une université lors de son embauche.

- Aucun doyen de faculté de droit au Canada n'a fait carrière principalement dans la fonction publique (même à titre d'avocat) et aucune personne n'est passée directement de la fonction publique au poste de doyen de faculté de droit.

Le peu de poids accordé au doctorat et à la recherche

- Des trois candidatures qui nous sont connues, le Comité a choisi le seul candidat qui ne détient pas de doctorat. Pourtant, cette étape du parcours universitaire est reconnue à la fois par l'employeur et les employés de l'Université de Moncton comme un élément particulièrement important. En témoigne la partie C de notre Convention collective (*Étapes de carrière supplémentaires*), qui prévoit notamment que : « L'employée ou l'employé qui obtient un doctorat canadien ou l'équivalent en cours d'emploi à l'Université bénéficie de six (6) étapes de carrière supplémentaires à compter de la date d'obtention de son diplôme. »

- Aucun des trois représentants du corps professoral qui ont siégé au Comité n'est membre de la FESR. L'une des raisons de cette situation est le fait qu'ils ne détiennent pas de doctorat. Cela soulève la question suivante : « Comment peut-on, en 2014, écarter des professeurs de la Faculté de droit de la FESR parce qu'ils n'ont pas de doctorat et, en même temps, préférer, pour un poste de doyen, un fonctionnaire sans doctorat à deux professeurs de droit détenteurs d'un tel diplôme? »
- Le candidat pressenti n'a pas de véritable dossier de recherche universitaire. Ce qu'il présente comme des recherches interdisciplinaires est principalement lié à son travail de fonctionnaire – participation à la préparation de rapports sans bibliographie, présentation de discours et quelques interventions dans le *Daily Gleaner* et le *Telegraph-Journal*...

Le peu de poids accordé au statut de professeur de l'Université de Moncton

- Le candidat pressenti est le seul à ne pas être un professeur attiré. Il a enseigné à titre de chargé de cours à la St. Thomas University, qui n'offre pas de diplôme en droit.
- Le seul candidat qui n'ait pas été retenu pour l'étape du vote des membres de la Faculté de droit est le seul qui soit membre du corps professoral de la faculté (alors même que tous les doyens des facultés de l'Université de Moncton sont membres du corps professoral de leur faculté).
- Le deuxième candidat retenu a récemment posé sa candidature pour un poste de professeur à la Faculté de droit (octobre 2012), mais le corps professoral n'a pas jugé approprié de retenir sa candidature.

La réduction des exigences

- Les exigences établies par l'Université pour postuler pour ce poste ont été pour la première fois réduites. L'explication que m'a donnée l'un des membres du Comité est qu'on souhaitait permettre à un candidat en particulier – une personnalité politique très connue et appréciée par la communauté, mais qui n'a pas de véritable parcours universitaire (candidat B) – de postuler. Il existe un lien politique important incontestable et connu de tous entre ce membre du Comité et le candidat B.

Ces exigences ont de tout temps été les suivantes :

Exigences (habituelles) La personne qui désire présenter sa candidature doit être titulaire au moins d'un diplôme de deuxième cycle en droit ou posséder une expérience professionnelle de grande envergure jugée équivalente et pertinente. Elle doit également posséder une connaissance de la common law attestée par un diplôme ou par une expérience pertinente. **Elle doit avoir de l'expérience en enseignement, en recherche ainsi qu'une expérience en gestion jugée pertinente.** Elle doit maîtriser la langue française tant à l'oral qu'à l'écrit.

Mais elles sont passées récemment à ce qui suit :

Exigences (modifiées pour le présent concours) La personne qui désire présenter sa candidature doit être titulaire au moins d'un diplôme de deuxième cycle en droit ou posséder une expérience professionnelle de grande envergure jugée équivalente et pertinente. Elle doit également posséder une connaissance de la common law attestée par un diplôme ou par une expérience pertinente. **Posséder une expérience en enseignement et en recherche de niveau universitaire serait un atout. Une expérience de gestion est considérée essentielle.** La personne doit maîtriser la langue française tant à l'oral qu'à l'écrit.

Le candidat B n'est pas l'un des deux candidats finalement retenus. D'ailleurs, aucun des candidats n'a un profil comparable à celui du candidat B.

Un autre membre du Comité de sélection m'a indiqué, par écrit, que la raison évoquée au Comité pour abaisser les critères de sélection était d'encourager un plus grand nombre de candidatures et non uniquement pour favoriser celle du candidat B.

La réponse à l'Association des bibliothécaires, professeures et professeurs de l'Université de Moncton (ABPPUM)

- En réponse à une lettre de l'ABPPUM datée du 25 août 2014 qui, après avoir pris connaissance de ce dossier, vous a demandé, Monsieur le Recteur, de suspendre les procédures et d'assurer l'amorce d'un nouveau processus qui ne laisse planer aucun doute sur l'objectivité de celui-ci, vous avez répondu dans une lettre datée du 27 août 2014, que vous n'interviendriez pas, considérant que ce processus s'est fait correctement.

Vous précisez dans cette lettre que la recommandation du Comité repose sur la lettre d'intérêt, le curriculum vitae, l'entrevue, la présentation publique, le vote en ligne, la vérification des références, l'expertise des membres du Comité et, dans le cas présent, le rapport de la firme Kenniff & Racine.

Je dois dire que cette réponse, basée sur une approche qui m'apparaît trop formaliste à la lumière du résultat du processus en question, et des événements qui ont fait les manchettes au cours des derniers mois concernant des processus semblables à l'Université de Moncton, me laisse perplexe. Voici pourquoi, de façon synthétisée. Je vais me servir ici de ma propre expérience, puisque j'étais l'un des candidats (on peut consulter mon profil sur mon compte LinkedIn).

- **La lettre d'intérêt** : Je pars de la prémisse voulant qu'on n'ait pas accordé un poids démesuré à celle-ci et que tous les candidats ont soumis une bonne lettre.
- **Le curriculum vitae** : C'est, il me semble, la composante la plus objective et la plus importante de l'évaluation. Or, selon ce que je viens d'exposer, il ne semble pas qu'il ait été accordé un poids suffisant à cette composante essentielle. Je rappelle qu'on a préféré, pour un poste de doyen de faculté de droit, un fonctionnaire détenteur d'un D.E.A. qui ne fait partie d'aucun corps professoral et qui est sans dossier de recherche à deux professeurs de droit détenteurs d'un doctorat et ayant un véritable dossier de recherche universitaire.
- **L'entrevue** : Deux jours après l'entrevue, M. André Samson, vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, m'a indiqué que mon entrevue s'était bien déroulée, qu'il avait été «très très impressionné par mon dossier», mais que ma candidature – recommandée par les chasseurs de têtes embauchés par l'Université – avait été rejetée par le Comité. Le représentant de la firme Kenniff & Racine m'a par ailleurs confirmé par écrit que mon entrevue c'était bien déroulée. C'est donc dire qu'un dossier «très très impressionnant» et une bonne entrevue n'ont pas été suffisants pour passer à l'étape suivante, soit celle du vote.
- **La présentation publique** : On ne m'a pas permis de passer à cette étape.
- **Le vote en ligne** : On ne m'a pas permis de passer à cette étape.
- **La vérification des références** : On ne m'a pas demandé de références.

- **L'expertise des membres du Comité** : Encore une fois, à partir du résultat du processus, des faits et des informations que j'ai déjà exposés, je ne crois pas qu'il soit nécessaire d'ajouter autre chose à ce propos, si ce n'est, peut-être, que deux des membres de ce Comité m'ont dit, candidement, sans que je leur demande quoi que ce soit à cet effet, ne pas savoir ce qu'est une publication arbitrée!

- **« Dans le cas présent », le rapport de la firme Kenniff & Racine** : Je ne sais pas sur quoi est basé ce rapport, mais il faut savoir, d'une part, que c'est bien cette firme qui m'a repéré, qui a fait les démarches pour m'approcher et qui a grandement insisté afin que je postule pour ce poste. Cela laisse supposer que ces professionnels m'ont considéré comme un candidat crédible et qualifié. D'autre part, lors de nos entretiens téléphoniques, le représentant de la firme a insisté à plusieurs reprises sur le fait que celles-ci étaient tenues sous le sceau de la confidentialité. On ne m'a jamais indiqué que ces discussions feraient partie de l'évaluation.