



Ligne directrice pour garantir l'équité et la transparence du processus de recrutement et de mise en candidature

Le Programme des chaires de recherche du Canada s'engage à favoriser l'excellence de la recherche et de la formation en recherche. Les objectifs d'excellence et d'équité sont compatibles et complémentaires. D'efficaces pratiques d'équité permettent de s'assurer d'avoir accès au plus grand bassin de candidats compétents possible sans compromettre l'intégrité du processus de sélection du Programme.

Tous les processus de recrutement et de mise en candidature de titulaires de chaire de recherche du Canada qui sont adoptés par les universités doivent être transparents, ouverts et équitables. Cela concerne la mise en candidature de nouveaux titulaires de chaire – qu'il s'agisse de maintien en poste ou de recrutement – et le passage d'une chaire de niveau 2 à une chaire de niveau 1 au sein d'une même université.

Pour chaque mise en candidature, un représentant universitaire principal doit certifier que le processus de recrutement et de mise en candidature employé était transparent, ouvert et équitable. Le tableau ci-dessous résume les attentes du Programme concernant l'équité en ce qui a trait aux différents aspects du processus menant à l'octroi d'une chaire de recherche du Canada. Même si le reste du présent document porte principalement sur les nouvelles mises en candidature, on s'attend à ce que les universités appliquent les principes de la transparence, de l'ouverture et de l'équité aux décisions touchant le renouvellement du mandat des titulaires de chaire actuels. Par exemple, on incite les établissements à définir des critères clairs qui permettront de déterminer si un titulaire sera proposé à des fins de renouvellement pour le Programme et à communiquer ces critères aux titulaires de chaire dès le début de leur mandat.

Les établissements sont habituellement assujettis à diverses politiques ou à d'autres exigences qui doivent être prises en considération dans le cadre du recrutement et de la mise en candidature de titulaires de chaire, notamment les suivantes :

- des règlements ou des politiques d'équité provinciaux;
- des politiques d'établissement, notamment celles du conseil d'administration et les pratiques d'embauche concernant les postes menant à la permanence;
- les conventions collectives
- etc.

Le processus de recrutement et de mise en candidature de futurs titulaires de chaire de recherche du Canada doit respecter toutes ces exigences. En outre, le cas échéant, il doit correspondre à l'engagement des établissements et aux stratégies qu'ils définissent dans le but de combler les lacunes possibles de la représentation des quatre groupes désignés (les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les minorités visibles) conformément aux résultats de leurs activités triennales liées à la détermination d'objectifs en matière d'équité.

Le Secrétariat du Programme se réserve le droit de demander aux établissements de lui fournir, à tout moment durant les 24 mois suivant une mise en candidature, des preuves montrant que le processus de recrutement employé était transparent, ouvert et équitable. Le tableau ci-dessous présente également des exemples de document pouvant servir de preuve. Il est important de noter que ce tableau présente des principes généraux devant orienter les processus de recrutement et de mise en candidature de titulaires de chaire lorsque cela est approprié et possible (par exemple lorsque des procédures ne sont pas déjà régies par des conventions collectives ou d'autres exigences ayant force



obligatoire). Le Secrétariat du Programme est conscient que les universités – en

raison de leur taille, de leur langue, de leur lieu géographique, de leur représentation des groupes désignés, de leurs politiques, etc. – peuvent appliquer les principes ci-dessous de façon différente. Le secrétariat incite les universités à adopter ces principes en fonction de leur situation. Il tient compte de la situation particulière d'un établissement lorsqu'il demande une preuve de transparence de certains processus.

Chaire de recherche du Canada utilisée pour le recrutement d'un candidat externe	Chaire de recherche du Canada utilisée pour le maintien en poste d'un candidat interne (sujet à un processus de sélection interne) ¹	Chaire de recherche du Canada utilisée pour le maintien en poste d'urgence d'un candidat interne ¹
Description : cette approche implique habituellement :		
<ul style="list-style-type: none"> de prendre la décision d'attribuer une chaire dans un domaine particulier conformément au plan de recherche stratégique de l'établissement concerné (à la suite d'un appel de propositions lancé aux facultés ou aux départements ou d'une décision centralisée); de chercher des candidats potentiels; de demander à un comité de recrutement de mener des entrevues ou d'évaluer la qualité des candidats proposés; de négocier les conditions d'emploi du candidat retenu. 	<ul style="list-style-type: none"> d'inviter les membres du corps professoral de facultés/départements ou les doyens de l'établissement à soumettre des lettres d'intention ou des candidatures en vue d'attribuer une chaire vacante; de préparer des propositions, ce qui est fait par les facultés ou les départements (ces propositions pouvant servir à proposer le nom de candidats précis); de demander à un ou à plusieurs comités de l'établissement d'évaluer des propositions et de choisir celle à retenir; de sélectionner un candidat (si celui-ci n'était pas déjà nommé dans la proposition). <p><i>Remarque: Dans le cadre de ce processus, trois décisions peuvent avoir un impact sur l'équité du processus de recrutement et de mise en candidature : la décision des facultés ou des départements de recommander une proposition, la décision de l'établissement d'appuyer une proposition et la décision des facultés ou des départements de retenir un candidat en particulier.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> de présenter la candidature d'un chercheur qui pense quitter un établissement pour occuper un poste ailleurs et dont le départ compromettrait grandement un domaine de recherche qui est important pour l'établissement en question.

¹ Selon les circonstances, le passage d'une chaire de niveau 2 à une chaire de niveau 1 peut correspondre à un



maintien en poste ou à un recrutement d'urgence.



Attentes concernant un processus équitable et transparent		
Les personnes ou les comités impliqués dans la prise de décision représentaient les groupes désignés et étaient sensibles aux questions d'équité.		
<ul style="list-style-type: none"> Le comité de recrutement était comportait des membres représentant les groupes désignés. Le comité de recrutement a été sensibilisé aux questions d'équité et de préjugés inconscients au moyen d'une séance de formation ou d'autres activités de sensibilisation. Le comité de recrutement était conscient de toute lacune de représentation des groupes désignés parmi les titulaires de chaire ainsi que de la stratégie de l'établissement visant à régler tout problème de sous-représentation conformément à l'activité de détermination d'objectifs du Programme. L'agent d'équité de l'établissement d'enseignement (ou un employé occupant un rôle équivalent) a pris part au processus, et il a été consulté à toutes les étapes. 	<ul style="list-style-type: none"> L'agent d'équité de l'établissement (ou un employé occupant un rôle équivalent) a été consulté et a pris part à toutes les étapes décrites ci-dessus (de la préparation des propositions à la sélection du candidat retenu). Les personnes ou les comités ci-dessus étant impliqués dans la prise de décision (au niveau des facultés, des départements ou de l'établissement) ont été sensibilisés aux questions d'équité et de préjugés inconscients au moyen d'une séance de formation ou d'autres activités de sensibilisation. Les personnes ou les comités impliqués dans la prise de décision étaient conscients de toute lacune de représentation des groupes désignés parmi les titulaires de chaire ainsi que de la stratégie de l'établissement visant à régler tout problème de sous-représentation conformément à l'activité de détermination d'objectifs du Programme. Les comités impliqués dans la prise de décision (au niveau des facultés, des départements ou de l'établissement) comportaient des membres représentant les groupes désignés. 	<ul style="list-style-type: none"> L'agent d'équité de l'établissement (ou un employé occupant un rôle équivalent) a pris part au processus et il a été consulté à toutes les étapes. La décision concernant le maintien en poste d'urgence d'un titulaire de chaire a été prise par un comité ou des personnes qui ont été sensibilisés aux questions d'équité et de préjugés inconscients au moyen d'une séance de formation ou d'autres activités de sensibilisation et qui étaient conscients de toute lacune de représentation des groupes désignés parmi les titulaires de chaire ainsi que de la stratégie de l'établissement visant à régler tout problème de sous-représentation conformément à l'activité de détermination d'objectifs du Programme. Le comité impliqué dans la prise de décision comportait des membres représentant les groupes désignés.



Exemples de document pouvant être demandé comme preuve de la transparence et de l'équité du processus employé :

- la composition des comités;
- la description de la formation qui a été offerte en matière d'équité;
- la description du rôle de [l'agent d'équité](#) ou de son équivalent.



Le bassin de candidats proposés comptait des membres des groupes désignés.		
<ul style="list-style-type: none"> • L'établissement a ouvertement annoncé le poste de chaire de recherche du Canada à attribuer, notamment en présentant l'énoncé de son engagement envers l'équité du processus de mise en candidature et de recrutement ainsi qu'en encourageant les membres de groupes désignés à présenter leur candidature. • L'établissement s'est efforcé de former un bassin diversifié de candidats potentiels (en particulier pour régler tout problème de sous-représentation parmi les groupes désignés conformément à l'activité de détermination d'objectifs du Programme). Pour ce faire, l'établissement peut avoir fait appel à des groupes spéciaux ou à des groupes de consultation. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'établissement a annoncé le poste de chaire de recherche du Canada à tous les membres du corps professoral, les a informés du processus employé pour en sélectionner le titulaire et les a encouragés à se faire connaître si le poste les intéressait. • L'établissement s'est efforcé de déterminer quels membres du corps professoral faisant partie de groupes désignés répondaient aux exigences d'un poste de chaire de recherche du Canada et correspondaient aux propositions soumises par les facultés ou les départements (en particulier pour régler tout problème de sous-représentation parmi les groupes désignés conformément à l'activité de détermination d'objectifs du Programme). 	
<p>Exemples de document pouvant être demandé comme preuve de la transparence et de l'équité du processus employé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la copie de l'annonce d'emploi ou de l'annonce faite aux membres du corps professoral; • la description de la stratégie visant à activement choisir et recruter des membres des groupes désignés. 		
Le processus était transparent et conforme aux politiques de l'établissement.		
<ul style="list-style-type: none"> • L'établissement a établi les critères de sélection avant le lancement du processus et les a communiqués aux candidats potentiels. • Le processus d'évaluation des candidats était objectif et équitable. • L'offre définitive correspond 	<ul style="list-style-type: none"> • Le processus employé respectait les politiques de l'établissement qui décrivent la manière dont les chaires de recherche du Canada sont attribuées à l'interne. • L'établissement a établi les critères de sélection avant le lancement du processus et les a 	<ul style="list-style-type: none"> • Le processus respectait les politiques de l'établissement qui décrivent les circonstances dans lesquelles une chaire de recherche du Canada peut servir à maintenir en poste un chercheur d'urgence ainsi que les étapes à suivre dans une telle situation.



<p>aux objectifs d'équité de l'établissement.</p>	<p>communiqués à tous les membres du corps professoral.</p> <ul style="list-style-type: none"> Le processus servant à choisir la proposition que les facultés ou les départements devraient présenter et la proposition que l'établissement devrait appuyer ainsi qu'à sélectionner le candidat était objectif et équitable. L'offre définitive correspond aux objectifs d'équité de l'établissement. 	<ul style="list-style-type: none"> L'offre définitive correspond aux objectifs d'équité de l'établissement.
<p>Exemples de document pouvant être demandé comme preuve de la transparence et de l'équité du processus employé :</p> <ul style="list-style-type: none"> les grilles de critères et d'évaluation utilisées; les politiques et les lignes directrices internes. 		

Remarques sur le tableau ci-dessus

La mention « membres représentant les groupes désignés » suppose une représentation de groupes désignés qui correspond à leur représentation dans le bassin de chercheurs qui pourraient être admissibles à une chaire de recherche du Canada et l'obtenir au sein de l'établissement lorsque cela est possible et pertinent. Cela peut se produire si des membres de comité, même s'ils ne font pas eux-mêmes partie de groupes désignés, représentent les intérêts de ces groupes. En outre, il est entendu qu'il est possible que les données portant sur la représentation de groupes désignés chez les professeurs ne soient pas toujours complètes étant donné qu'il s'agit d'un processus d'auto-identification, ce qui peut entraîner une variation du taux de réponse. Le secrétariat du Programme tiendra compte de ces défis.

On peut respecter la mention « agent d'équité (ou son équivalent) participant à toutes les étapes du processus » de la façon suivante :

- le processus implique la participation d'une personne agissant au nom de l'agent d'équité, laquelle s'assure que les questions d'équité sont prises en considération dans le cadre de l'ensemble du processus (p. ex. administrateurs universitaires ou professeurs ayant reçu une formation en matière d'équité);
- l'agent d'équité (ou son bureau) a participé à l'élaboration des procédures qui sont suivies par les comités évaluant les candidatures, et l'agent d'équité en effectue un suivi.

La mention « stratégie de l'établissement visant à régler tout problème de sous-représentation conformément à l'activité de détermination d'objectifs du Programme » concerne les objectifs qui sont définis par chaque université, tous les trois ans, au sujet du nombre de titulaires de chaire des quatre groupes désignés qu'elle prévoit appuyer grâce à son portefeuille de chaires. Cela peut comprendre d'autres stratégies ou engagements liés à l'équité qui sont adoptés par l'établissement.