

# Pratiques exemplaires en matière de recrutement équitable des membres du corps professoral à temps plein

Bureau de l'équité  
Module préenregistré pour les membres du comité (présentation complète)

# Reconnaissance territoriale

- Je reconnais/Nous reconnaissons que l'Université Concordia est située en territoire autochtone non cédé et que la nation Kanien'kehá: ka est la gardienne des terres et des eaux formant le territoire sur lequel nous nous réunissons aujourd'hui. Le territoire Tiohtiá:ke (Montréal) est historiquement connu comme un lieu de rassemblement pour de nombreuses Premières Nations. Aujourd'hui, la ville abrite une population diversifiée d'Autochtones et de personnes d'autres origines. C'est dans le respect des liens avec le passé, le présent et l'avenir que nous reconnaissons les relations continues entre la population autochtone et les autres membres de la communauté montréalaise.

# Déroulement

- Terminologie simplifiée
- Groupes désignés
- Identité de genre et recrutement inclusif
- Excellence inclusive
- Dans la pratique
- Biais inconscients
- Conflit d'intérêts

# Terminologie simplifiée

- La **diversité** est la reconnaissance de la **différence**.
- L'**équité** consiste à accorder un **traitement juste à toutes les personnes**.
- L'**inclusion** est la création d'un environnement où toutes les personnes sont **intrinsèquement valorisées et respectées**.
- L'**accessibilité** désigne la **facilité** avec laquelle les personnes en situation de handicap peuvent avoir **accès** à une chose, l'**utiliser** et en **jouir**.
- L'**intersectionnalité** est un **cumul d'identités sociales** qui entraîne des **effets simultanés**.

# Groupes désignés en vertu des législations fédérale et provinciale

- **Femmes**
- Les **Autochtones** sont des personnes appartenant aux peuples autochtones du Canada, ce qui englobe les membres des Premières Nations (inscrits ou non inscrits), les Métis et les Inuits.
- Les **minorités visibles** sont des personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche et n'ont pas la peau blanche, ce qui englobe des personnes nées tant au Canada qu'à l'étranger.
- Les **personnes handicapées** sont des personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage.

# Groupes désignés en vertu des législations fédérale et provinciale (suite)

- Les **minorités ethniques** sont des personnes qui ne sont pas autochtones et ne font pas partie des minorités visibles, et dont la langue maternelle n'est ni le français, ni l'anglais.
- Les **personnes membres d'un groupe minoritaire en matière d'identité de genre** sont des personnes dont l'identité et l'expression de genre diffèrent de celles associées au sexe assigné à la naissance, ce qui englobe les personnes dont l'expression de genre ne s'inscrit pas dans la conception binaire et stéréotypée des genres.
- Les **personnes membres d'un groupe minoritaire en matière d'orientation sexuelle** sont des personnes qui s'identifient comme lesbiennes, gaies, bisexuelles, en questionnement ou asexuelles.

# Identité de genre et recrutement inclusif

- L'« identité de genre » désigne le sentiment intérieur d'être une femme, un homme, les deux, ni l'un ni l'autre ou quelque part dans le spectre des genres... Les personnes et les groupes peuvent comprendre, vivre et exprimer leur identité de genre de façons très diverses ([Programme des chaires de recherche du Canada, FAQ](#)).
- Il est essentiel d'utiliser les pronoms – c'est-à-dire les mots que l'on emploie pour faire référence à une personne à la place du nom de celle-ci – appropriés à l'endroit de toutes les personnes concernées par le processus de recrutement.

# Quelques identités de genre

- Une personne qui se dit de **genre fluide** est une personne dont l'identité ou l'expression de genre est changeante ou oscille entre différentes identités de genre.
- Une personne **non binaire** est une personne dont l'identité de genre se situe en dehors du modèle de genre binaire homme ou femme.
- **Bispirituelle/bispirituel** est un terme utilisé par certains peuples autochtones nord-américains pour désigner une personne qui possède à la fois un esprit masculin et un esprit féminin, ou dont l'identité de genre, l'orientation sexuelle ou l'identité spirituelle sont pas limitées par la dichotomie homme-femme.



# Quelques identités de genre (suite)

- **Homme trans** se dit d'une personne qui se définit comme un homme, mais dont le sexe assigné à la naissance est « féminin ».
- **Femme trans** se dit d'une personne qui se définit comme une femme, mais dont le sexe assigné à la naissance est « masculin ».
- **Femme** se dit d'une personne dont l'identité de genre actuelle correspond aux caractéristiques conventionnellement associées aux femmes.
- **Homme** se dit d'une personne dont l'identité de genre actuelle correspond aux caractéristiques conventionnellement associées aux hommes.

# Pratiques exemplaires en matière d'identité de genre et de pronoms

- Indiquer les pronoms de son choix : une invitation à le faire est souhaitable, mais jamais une obligation.
- Si une personne indique les pronoms de son choix, l'emploi de ces pronoms n'est pas facultatif.
- Indiquez d'abord vos pronoms, au lieu de seulement demander ceux des autres.
- Certaines personnes utilisent différents pronoms selon les contextes, changent de pronoms au fil du temps ou préfèrent ne pas indiquer leurs pronoms.
- Si vous faites une erreur, présentez sans attendre des excuses sincères, corrigez-vous et passez à autre chose.
- Normalisez la présence des pronoms dans l'espace public en faisant des gestes avec lesquels vous êtes à l'aise, par exemple en indiquant vos pronoms dans votre signature de courriel, à côté de votre nom lors de communications sur la plateforme Zoom, dans votre biographie professionnelle ou dans les médias sociaux, sur vos porte-noms, lorsque vous présentez un exposé lors d'une conférence, dans les plans de cours, etc.

# Common pronouns

	<b>Nominative (subject)</b>	<b>Objective (object)</b>	<b>Possessive determiner</b>	<b>Possessive Pronoun</b>	<b>Reflexive</b>
<i>She</i>	She laughed	I called her	Her eyes gleam	That is hers	She likes herself
<i>He</i>	He laughed	I called him	His eyes gleam	That is his	He likes himself
<i>They</i>	They laughed	I called them	Their eyes gleam	That is theirs	They like themselves
<i>Ze</i>	Ze laughed	I called hir/zir	Hir/Zir eyes gleam	That is hirs/zirs	Ze likes himself/zirself

Source: [Equity & Inclusion Office, UBC](#)

# Étiquette en matière de noms et de pronoms (exemple de déclaration figurant dans un plan de cours – bureau de l'enseignement et de l'apprentissage, Université de Denver)

Pour créer un milieu d'apprentissage inclusif et respectueux des différentes orientations sexuelles et identités de genre, il est essentiel de s'informer du nom et des pronoms de choix des personnes et de les employer correctement. Vous pouvez indiquer vos pronoms dans Canvas, le système de gestion de l'apprentissage de l'Université, dès le début du trimestre pour que nous puissions nous adresser à vous correctement. Si les pronoms que vous souhaitez utiliser ne figurent pas dans les choix fournis par le système, n'hésitez pas à me le faire savoir ou remplissez le questionnaire pour que vos pronoms soient ajoutés. Il est entendu que les noms et les pronoms peuvent changer au cours d'un trimestre; si, à un moment donné, vous souhaitez que l'on s'adresse à vous différemment, n'hésitez pas à m'en aviser. Tous les membres de notre communauté s'engagent à s'adresser les uns aux autres en utilisant les noms et pronoms indiqués dans le système de gestion de l'apprentissage. Si nous faisons une erreur ou qu'on nous signale que nous employons des pronoms erronés, nous nous excuserons brièvement et nous corrigerons.

## **Exemple de déclaration figurant dans un plan de cours (Stef Jarvi, Carlson School of Business, Université du Minnesota)**

Je m'engage à respecter les noms et pronoms fournis par les personnes étudiantes et à accéder à toute demande de leur part d'employer les noms et pronoms de leur choix ou de m'adresser à eux de toute autre manière souhaitée. N'hésitez pas à m'indiquer comment vous voulez que je m'adresse à vous en classe. Je m'attends également à ce que l'ensemble des membres de la classe respectent les noms et pronoms fournis par leurs pairs.

## **Exemple de déclaration figurant dans un plan de cours (Augsburg College, création d'un milieu d'apprentissage inclusif pour les personnes étudiantes transgenres)**

Notre classe doit constituer un environnement empreint de respect, où toutes les personnes peuvent participer pleinement. Il importe de s'adresser aux personnes étudiantes en employant les noms et les pronoms de leur choix (comme elle, il, iel ou ol, ou encore en omettant tout pronom).

# Ressources en matière d'utilisation des pronoms

- Divergenres, *Grammaire neutre et inclusive* : <https://diverggenres.org/wp-content/uploads/2021/04/guide-grammaireinclusive-final.pdf>
- Florence Ashley, *Les personnes non binaires en français : une perspective concernée et militante* : <https://h-france.net/Salon/SalonVol11no14.5.Ashley.pdf>
- Fondation Émergence, *Grammaire neutre* : <https://egale.ca/wp-content/uploads/2020/06/French-Inclusive-Language-4.0.pdf>

# EXCELLENCE

# INCLUSIVE

- Les critères habituellement employés pour évaluer la valeur d'une candidature reposent sur des conventions.
- Élargissement de la définition de l'excellence afin d'englober les avantages de la diversité et de rectifier les iniquités historiques.
- L'excellence inclusive repose sur la présence d'expériences diversifiées, qui contribuent à l'enrichissement de l'environnement d'apprentissage, ce que ne permettent souvent pas les méthodes traditionnelles.
- Les recherches démontrent les avantages des environnements d'apprentissage diversifiés.



# DANS LA PRATIQUE

# Première étape du recrutement : réfléchissez à la mission et aux besoins de votre unité en matière d'équité

- Quelle est la composition démographique de votre corps professoral, de votre personnel et de votre effectif étudiant, et comment se comparent-ils les uns aux autres à cet égard?
- En quoi se comparent-ils aux autres unités à l'échelle nationale, dans votre discipline?
- Comment votre unité est-elle perçue en ce qui a trait au climat et à l'inclusivité des expériences diverses?
- L'objectif, lors du recrutement, consiste à appliquer un processus équitable et exempt de biais à toutes les personnes candidates.

# 1. Rédiger une offre d'emploi inclusive

- Consultez le modèle fourni
  - Description du département, de la faculté (ou de la bibliothèque ou de l'unité, selon le cas), de l'Université Concordia et de Montréal
  - Mise en valeur des façons de faire et des expériences démontrant un engagement envers le principe d'équité
  - Interruptions de carrière
  - Mesures d'adaptation
  - Déclaration sur l'équité en matière d'emploi, citoyenneté canadienne et reconnaissance territoriale
- Description générale de l'expérience professionnelle
- Possibilités de collaborations interdisciplinaires
- Engagement prioritaire de l'unité à créer un campus accueillant
- Code du poste

## 2. Mettre sur pied un comité d'embauche efficace

- Le comité départemental d'embauche (CED) idéal doit constituer un groupe diversifié et représentatif qui :
  - comprend des membres possédant une expertise dans le domaine du poste à pourvoir, mais aussi des personnes qui n'en possèdent pas, afin d'assurer une représentation équilibrée de l'unité et une promotion adéquate de l'interdisciplinarité;
  - reflète l'expertise requise pour toutes les tâches que devra accomplir la personne recrutée, y compris l'enseignement et les services, s'il y a lieu;
  - comprend une personne qui représente les secteurs de l'enseignement et de la recherche de l'unité dans son ensemble, comme le ou la chef de département ou encore le directeur adjoint ou la directrice adjointe;
  - inclut des personnes issues d'un ou plusieurs groupes en quête d'équité (femmes, Autochtones ou personnes noires, LGBTQ2+ ou racisées). Si l'unité ne comprend aucun membre issu de ces groupes, ou que ces personnes ne sont pas disponibles, le processus de constitution du CED devrait se dérouler selon 11.11e).

## 2. Mettre sur pied un comité d'embauche efficace (suite)

- Le comité départemental du personnel doit faire preuve de vigilance en ce qui a trait à la charge de travail en matière de service dont devront s'acquitter les membres issus des groupes en quête d'équité; il doit également s'assurer que le CED n'est pas dominé par des membres ayant des intérêts particuliers à préserver ou des biais.
- Une ou un membre du comité devrait être spécifiquement chargé de vérifier la conformité aux exigences en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité (EDIA) et d'assurer l'inclusion des mesures d'EDIA dans le rapport motivé complémentaire.
- Consultez les *lignes directrices relatives à la constitution de comités départementaux d'embauche à des postes à temps plein (postes menant à la permanence, postes de longue durée et postes à durée déterminée)*.

### 3. Établir des consensus en matière de critères d'embauche inclusifs

- Discutez de la signification du mot « excellence » dans le contexte du poste à pourvoir.
  - Tenez compte de l'éventail des besoins de la communauté universitaire.
  - Déterminez le niveau de compétence requis.
  - Allez au-delà de la recherche, de l'enseignement et des services.
  - Évitez le plus possible de vous limiter à un seul indicateur.
  - Discutez du poids relatif accordé aux différents critères.
- 
- Consultez le document Exemples de critères d'évaluation (documentation complémentaire).

# Article 12.02 K) de la convention collective de l'APUC

- Le CED dresse la liste de tous les critères utilisés pour la présélection des candidatures. Après étude de ces candidatures, le CED interviewe les finalistes pour évaluer leurs qualifications.

# Poste menant à la permanence en andragogie : apprentissage communautaire et changement social – critères d'évaluation

- Domaine de recherche (50 %)
- Expérience et compétences en enseignement (30 %)
  - Y compris : **Expérience de travail en andragogie auprès de groupes sous-représentés ou marginalisés; intérêt manifeste pour les enjeux liés à l'EDI**
- **Excellence inclusive** (20 %)
  - Enseignement sur les populations sous-représentées; mentorat de personnes étudiantes issues de groupes sous-représentés; organisation d'activités éducatives portant sur la diversité, l'équité et l'inclusion; travail au sein de comités sur la diversité, l'équité et l'inclusion
- Connaissance fonctionnelle du français (souhaitable)
- Expérience de travail dans les secteurs sans but lucratif et communautaire (souhaitable)



# Poste menant à la permanence en production cinématographique

- « Maîtrise ès beaux-arts (obtenue ou en cours d'obtention) ou diplôme terminal équivalent dans une discipline connexe »
- « Expérience professionnelle en cinéma indépendant et pratique active en tant que cinéaste »
- « Expérience d'enseignement en réalisation cinématographique hautement souhaitable »
- « Approche pédagogique témoignant d'un esprit de collaboration et d'entraide »
  - **Ce poste exige un engagement actif envers les principes d'EDIA, attesté dans la demande d'emploi des personnes candidates... Ces attestations peuvent englober, sans s'y limiter : l'enseignement sur les populations sous-représentées; le mentorat de personnes étudiantes issues de groupes sous-représentés; le travail au sein de comités ou l'engagement communautaire; l'offre ou l'organisation de formations ou d'ateliers sur les programmes éducatifs**
- « Ouverture, souplesse et sens de l'organisation »
- « Maîtrise du français hautement souhaitable »

# Poste menant à la permanence en intelligence artificielle pour la conception conjointe matériel-logiciel

- Doctorat en génie informatique ou dans une discipline connexe
- Complémentarité avec les membres actuels du corps professoral du département de génie électrique et informatique et de toute l'École Gina-Cody
- Réalisations en recherche
- Domaine de recherche
- Énoncé de recherche
- Expérience en enseignement
- **Lettre de présentation** indiquant en quoi la formation de la personne candidate, son parcours ainsi que son expérience et son expertise professionnelles l'ont préparée à enseigner d'une façon qui soit en phase avec la société canadienne diversifiée et multiculturelle d'aujourd'hui
- Bourse postdoctorale ou expérience de travail dans l'industrie (souhaitable)
- Connaissance du milieu universitaire et de l'industrie, dans son domaine
- Lettres de recommandation
- Adhésion ou admissibilité à une association professionnelle d'ingénierie canadienne, de préférence au Québec
- Citoyenneté canadienne ou résidence permanente au Canada
- **Équité, diversité et inclusion**
- Entrevue

## Poste à durée déterminée en histoires de la photographie, histoire de l'art – critères d'évaluation

- Intérêt marqué pour la recherche en histoire de la photographie
- Vaste expertise portant sur une longue période historique et de nombreux différents endroits, attestée par les travaux de recherche ou l'enseignement (exigence s'appliquant particulièrement au cours ARTH 200)
- Excellentes compétences en enseignement, **capacité et volonté manifestes d'aborder les enjeux de diversité et d'inclusion en classe**

## Titulaire de la chaire de recherche du Canada de niveau 2 sur les nanomatériaux pour l'énergie durable – critères d'évaluation

- **EDI (30 %)** Possibilités de contributions en équité, diversité et inclusion dans les départements de physique et de génie chimique et des matériaux
- **Enseignement et mentorat (15 %)**
- **Projet de recherche (20 %)**
- **Impact de la recherche et cheminement de carrière (20 %)**
- **Collaborations (15 %)** Possibilités de collaborations productives avec les départements de physique et de génie chimique et des matériaux, et de collaborations externes

# Titulaire de la chaire de recherche du Canada de niveau 2 sur la santé numérique et les populations marginalisées – exemples de critères

- **Intérêt marqué pour les populations marginalisées**
- **Possibilité de réduire les inégalités en santé**
- **Enseignement**
  - Intégration de pratiques d'enseignement inclusives
- **Diversité**
  - Engagement attesté envers l'équité, la diversité et l'inclusion
  - Description de sa vision de sa contribution à la mission éducative de l'unité
  - Expérience attestée de travail auprès de populations étudiantes diversifiées et sous-représentées
  - Sensibilité à un vaste éventail de points de vue différents
  - Matériel pédagogique inclusif et langage non discriminatoire
  - Atout pour la diversité du département

# Titulaire de la chaire de recherche du Canada de niveau 2 en art et justice raciale – exemples de critères

- Art et justice raciale
  - **La pratique savante de la personne candidate porte-t-elle-directement sur les questions de race, de représentation et de justice sociale?**
- Recherche
  - La personne candidate a-t-elle publié des articles ayant eu un impact sur la recherche ou a-t-elle le potentiel de le faire?
- Mentorat de personnes étudiantes ou de chercheuses et chercheurs
  - La personne candidate a-t-elle déjà mentoré des personnes étudiantes ou a-t-elle le potentiel de le faire?
- Leadership
  - **La personne candidate possède-t-elle une expérience pertinente de leadership en recherche sur l'antiracisme ou la décolonisation à Concordia ou a-t-elle du potentiel en cette matière?**

## Titulaire de la chaire de recherche du Canada de niveau 2 sur la responsabilité sociale des entreprises – critères d'évaluation

- Doctorat obtenu au cours des 10 dernières années (sans tenir compte de toute interruption de carrière)
- Publication de recherches multidisciplinaires de haute qualité dans le domaine de la RSE
- Compétences administratives et organisationnelles permettant de diriger des programmes de recherche multidisciplinaires et collaboratifs dans le domaine de la RSE à l'École de gestion John-Molson et ailleurs
- Compétences manifestes en enseignement, attestées par son expérience et les évaluations de son enseignement
- **Potentiel de contribuer à l'équité, à la diversité et à l'inclusion**

## 4. Développer activement un bassin diversifié de candidatures

- Générez un bassin de candidatures au lieu de recruter dans un bassin existant.
- Tenez compte des résultats des recherches précédentes et de la démographie propre à votre discipline.
- Recherchez des diffuseurs qui ciblent des groupes diversifiés.
- Recrutez en amont.
  - Nouez des liens personnels diversifiés lors de colloques.
  - Demandez aux membres du corps professoral et aux personnes diplômées d'aider à repérer les candidatures prometteuses.
  - Tissez des relations de recommandations.
- Assurez-vous que le site Web et les services indiqués sont aussi inclusifs et accessibles que possible.
- Employez un langage neutre lorsque vous invitez des personnes à postuler
- Responsabilité de tous les membres du comité et de l'unité
- Sondez les personnes candidates.



*Bonjour,*

*Nous cherchons actuellement à pourvoir un poste de professeure ou de professeur à temps plein en études sur l'équité, et j'ai cru que vous voudriez en savoir davantage à ce sujet; vous trouverez donc, ci-joint, la description du poste en question. Je vous invite à envisager de postuler et, si vous le voulez bien, à faire circuler cette offre d'emploi dans votre réseau.*

*Salutations,*

*Mark Andrew Galang Villacorta*

# Article 12.02 F) de la convention collective de l'APUC

- Les postes à pourvoir doivent être annoncés à l'interne et à l'externe dans les revues spécialisées correspondantes et les journaux (y compris dans le bulletin de l'ACPU lorsque les délais de parution le permettent, ou dans le bulletin en ligne de l'ACPU pour les postes à l'essai, permanents, PLD et PDD). Le doyen ou la doyenne envoie un exemplaire de l'avis de poste vacant à l'Association et au CCEE dans les dix (10) jours qui suivent la parution.

## 5. Établir une « liste préliminaire » qui pourra ultérieurement faire l'objet d'un examen plus approfondi

- Repérez toutes les personnes candidates dont le dossier mériterait d'être examiné de façon plus approfondie.
- Bref examen effectué par tous les membres du comité
- Envisagez une répartition équitable des dossiers en vue d'un examen approfondi.
- Décidez de la longueur de la « liste préliminaire ».
- Portez attention aux personnes candidates qui ne font pas l'unanimité chez les membres du comité qui ont examiné les dossiers.
- Évaluez la « liste préliminaire » avant de restreindre la sélection.
- Prévoyez suffisamment de temps pour l'examen de la « liste préliminaire » avant de passer à l'établissement de la « liste restreinte ».
  
- Consultez le document Exemples de modèles d'évaluation (documentation complémentaire).

# Exemple de formulaire d'évaluation des personnes candidates (Université du Wisconsin, Madison)

	I	A	G	E
<b>Educational background/PhD in relevant area of study</b>				
<b>Postdoctoral experience</b>				
<b>Teaching experience</b>				
<b>Research experience</b>				
<b>Creativity or innovation of research</b>				
<b>Publication history</b>				
<b>Service contributions</b>				
<b>Experience working with or teaching diverse groups including women and members of underrepresented minority groups</b>				
<b>Meets departmental needs</b>				
<b>Recommendation letters</b>				

**I = Inadéquat, A = Adéquat, B = Bon, E = Excellent**

## 6. Établir une « liste restreinte » de finalistes à passer en entrevue

- Relisez les objectifs, les critères, les marches à suivre et les règles de base.
- Soulignez que le comité représente les intérêts de l'unité (et de l'Université) dans son ensemble.
- Portez attention à l'incidence des éventuels biais sur l'évaluation.
- Insistez sur l'importance d'appliquer uniformément les normes en vue de décider de garder ou non des personnes candidates sur la « liste préliminaire ».
- Rappelez aux membres du comité que l'accroissement de la diversité de l'unité est un important critère à considérer lors de l'examen de dossiers autrement comparables.
- Soyez en mesure de défendre toutes les décisions menant au rejet ou à la rétention des candidatures, ainsi que le processus dans son ensemble.
- Ne faites pas de classement des finalistes de la « liste restreinte ».

# Exemple de formulaire d'évaluation des entrevues (Université de Lethbridge)

Questions	Criteria Sought	Weight	Rating	Score	Comments/Notes
<b>Teaching</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>What is your philosophy of education and how is it manifested in your teaching?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Scholarly competence, pedagogic effectiveness</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>What has been the most difficult part of team teaching for you &amp; how did you cope with it?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Team player, works cooperatively</li> <li>Diplomatic, problem solving skills</li> <li>Demonstrated teaching experience</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>What innovative approaches do you employ in teaching?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Understands different learning styles &amp; variety of methods and technology to support them</li> </ul>				
<b>Working with students</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Give examples of challenges you've had with students in your teaching experience and how you handled them.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accessible, responsible, fair, sensitive and respectful, patient, approachable. Listening skills</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tell us about when you've acted as a mentor. What did you do? What were the results?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Good rapport with students. Can motivate and inspire. Sensitive to needs of students</li> </ul>				
<b>Research Agenda – current &amp; future</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>What direction would you like your research to take and what plans do you have for taking it there?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integrity, originality, quality</li> <li>Collaborative</li> <li>Strong commitment</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>What opportunities do you see in our Dept. for cooperating in research with specific colleagues?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Scholarly competence, interest in collaboration. Respective of fields of study</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tell us about some of the opportunities you've created in your research for students.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Shares information, ability to give effective feedback.</li> <li>Integrity</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>How has your research informed your own teaching?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsive to change</li> </ul>				

# 7. Favoriser un processus d'entrevue structuré et accueillant

- Élaborez une série de questions de base.
- Établissez le déroulement de l'entrevue.
- Personnalisez la rencontre en fonction de chaque personne candidate.
- Assurez-vous que les personnes candidates rencontrent un groupe diversifié de personnes.
- Soyez sensible aux défis particuliers auxquels font face des personnes candidates issues des communautés LGBTQ2.
  - Exemple de l'Université du Maryland : UMD [Guidelines for LGBT Recruitment](#)
- Invitez les personnes candidates à communiquer avec Anna Barrafato, responsable du changement en matière d'accessibilité au Bureau de l'équité, pour en savoir plus au sujet des mesures d'adaptation.

# 7. Favoriser un processus d'entrevue structuré et accueillant (suite)

- Veillez à ce que toutes les personnes candidates connaissent les ressources qui sont à la disposition des nouveaux membres du corps professoral.
  - Toutes les personnes qui font passer les entrevues connaissent ces ressources.
  - Mentorat, perfectionnement professionnel, politiques de conciliation travail-vie personnelle, programmes de carrière à deux volets, groupes d'affinités
- Consultez les documents Entrevues à distance, Exemples de questions d'entrevue et Guide de présélection et de sélection des employés (documentation complémentaire).



*Bonjour,*

*Nous nous réjouissons à l'idée de vous accueillir à Concordia le 1<sup>er</sup> janvier prochain. Vous trouverez ci-joint un horaire provisoire de la visite virtuelle de l'Université prévue à cette date. Pour que vous tiriez le plus grand bénéfice de la visite, nous nous ferons un plaisir de faire le nécessaire pour que vous puissiez rencontrer des collègues dont le travail suscite votre intérêt, qu'ils appartiennent ou non à notre unité. Merci de me faire parvenir une liste de noms au moment qui vous conviendra.*

*Les personnes candidates qui auront besoin de mesures d'adaptation à n'importe quelle étape du processus de recrutement peuvent communiquer, en toute confidentialité, avec Anna Barrafato, responsable du changement en matière d'accessibilité au Bureau de l'équité, à [anna.barrafato@concordia.ca](mailto:anna.barrafato@concordia.ca).*

*Salutations,*

*Mark Andrew Galang Villacorta*

# Exemples de questions d'entrevue

- Donnez-nous des exemples qui illustrent votre capacité à travailler avec des personnes étudiantes issues de milieux divers.
- Décrivez certaines des stratégies que vous avez employées pour favoriser la réussite professionnelle ou universitaire de personnes issues de groupes qui sont sous-représentés dans votre établissement.
- Consultez le document Exemples de questions d'entrevue (documentation complémentaire).

# Évitez de poser aux personnes candidates des questions sur les sujets suivants :

- Changement de nom
- Âge en général
- Grossesse, projets en matière d'enfants, dispositions en matière de garde d'enfants
- Situation de famille
- Emploi de la personne conjointe
- Nombre d'enfants ou de personnes à charge
- Lieu de naissance, nationalité des ancêtres, de la personne conjointe ou d'autres parents
- Langue maternelle
- Quoi que ce soit ayant trait à la race ou à la couleur
- Confession religieuse ou appartenance à une église, assiduité de fréquentation de l'église
- Liste exhaustive des déficiences, des limitations ou des problèmes de santé
- Orientation sexuelle

## 8. Évaluer les finalistes

- Le comité devrait se réunir immédiatement après la visite de chaque personne candidate.
- Les commentaires des membres de l'unité devraient être recueillis le plus tôt possible après la visite de chacune des personnes candidates.
- Relisez les conseils sur la prévention des biais.
- Relisez les objectifs, les critères, les marches à suivre et les règles de base.

# 9. Prendre des mesures pour atténuer les incidences des biais inconscients

- Les schémas sont des structures de connaissances résultant de l'organisation mentale d'informations spécifiques dans différentes catégories.
- Les biais inconscients désignent les attitudes ou les stéréotypes qui influent sur notre compréhension, nos actions et nos décisions de façon inconsciente.
  - Ils sont répandus, ont fait l'objet de nombreuses études et influent sur nos comportements.
  - Toute personne peut entretenir des biais, quels que soient ses origines ou son niveau d'éducation.
  - Même les membres de groupes sous-représentés peuvent entretenir des biais à l'endroit de leur groupe.
- Certaines circonstances peuvent inciter à recourir aux schémas
  - Le stress résultant d'un surplus de travail, les contraintes de temps, l'absence de masse critique, l'ambiguïté pouvant résulter d'un manque d'information.

# 9. Prendre des mesures pour atténuer les incidences des biais inconscients (suite)

- Nous invitons les membres du comité départemental d'embauche à passer le test d'association implicite.
  - Il ne suffit pas de connaître l'existence de nos biais inconscients.
  - Il nous faut établir des stratégies et développer des moyens visant à éliminer les biais une fois que nous avons pris conscience de leur existence.
- Les biais limitent la diversité des expériences et des connaissances au sein de l'établissement.
- Les biais inconscients sont répandus, mais leurs incidences peuvent être atténuées.
  - Le moyen le plus efficace pour y arriver consiste à reconnaître les biais lorsqu'ils surviennent et d'en discuter.
  - En ce qui a trait à l'évaluation des personnes candidates, s'en tenir aux principes consistant à réduire au minimum les distractions et le recours au pouvoir discrétionnaire.

# Comment atténuer les incidences des biais inconscients?

## Conseils pour l'étude des dossiers des personnes candidates

- Prémisse : nous avons tous des biais ou sommes susceptibles d'en avoir.
- Éliminez les distractions lors de l'examen des candidatures.
- Utilisez des formulaires uniformisés à toutes les étapes de l'évaluation.
- Évitez de vous fonder sur des critères ou des préférences qui ne figurent pas dans la description des tâches.
- Lors de l'examen des candidatures pour une raison autre que l'évaluation, par exemple pour vérifier si les dossiers sont complets, évitez de comparer les personnes candidates ou d'établir des préférences.
- Utilisez des stratégies d'inclusion qui favorisent des choix plus réfléchis et délibérés.
- Prévoyez suffisamment de temps pour l'examen de la « liste préliminaire » avant de passer à l'établissement de la « liste restreinte ».

# Comment atténuer les incidences des biais inconscients? Conseils pour l'étude des dossiers des personnes candidates (suite)

- Appliquez les critères de façon cohérente.
- Demandez-vous si vous vous fondez sur des données probantes pour formuler vos évaluations et établir vos classements.
- Évitez de vous appuyer exagérément sur un aspect en particulier de la demande d'emploi.
- Évitez de recourir à des concepts vagues, comme lorsqu'on dit qu'une personne est « idéale » pour un poste.
- Portez attention aux mots employés dans les lettres de recommandation.



# Types de biais à éviter

- **Effet de halo** – Tendance à se laisser influencer, de façon favorable ou défavorable, par un trait particulier d'une personne au détriment de tous les autres.
- **Biais de première impression** – Tendance à tirer d'emblée des conclusions au sujet d'une personne, sans tenir compte de toute autre information pertinente; porter un jugement hâtif.
- **Biais de similarité** – Tendance à favoriser les personnes qui pensent et agissent comme nous et nous ressemblent.
- **Stéréotypes** – Opinions toutes faites résultant d'une caractérisation des personnes sur la base de catégories simplistes.
- **Idées préconçues** – Opinions formées en attribuant à priori aux personnes certaines caractéristiques et comportements, sans examen critique.
- **Ethnocentrisme** – Croyance que sa propre culture et son propre groupe ethnique sont les seuls qui valent et que tous les autres leur sont inférieurs.
- **Biais de confirmation** – Tendance à ne prendre en considération que les informations qui vont dans le sens de ses propres croyances.
- **Biais de statu quo** – Tendance à préférer laisser les choses telles qu'elles sont et à considérer tout changement comme une perte ou un recul.

# 10. Remarque importante relativement à l'immigration

- Nous accordons la priorité aux candidatures présentées par des personnes qui sont citoyennes canadiennes; la diversité ne peut être invoquée comme motif d'embauche d'une personne ressortissante étrangère.
- Pour en savoir plus:
  - Cristiana Voiculescu, spécialiste de l'immigration, poste 4830, [immigration.vpfdi@concordia.ca](mailto:immigration.vpfdi@concordia.ca)

# Ressources

- [Inclusive excellence and academic hiring at Concordia](#)
- [Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse](#)
- [Réseau québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion \(RQÉDI\)](#)
- CONSEILS Module de formation portant sur les préjugés inconscients
  - [Français, English](#)
- [Analyse comparative entre les sexes plus \(ACS Plus\)](#)
- [Scarborough Charter on anti-Black racism and Black inclusion in Canadian Higher Education](#)
- [Ressources des IRSC sur l'EDI](#)
- [Universités Canada : Priorités – EDI](#)
- [Test d'Associations implicite de Harvard](#)
- [Kirwan Institute Implicit Bias Module Series](#)
- [UCLA Implicit Bias Video Series](#)

# Documentation complémentaire

- Diapositives composant la présentation
- Exemples
  - Critères d'évaluation
  - Modèles d'évaluation
  - Questions d'entrevue
- Entrevues à distance : aspects liés à l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)
- Commission canadienne des droits de la personne – Guide de présélection et de sélection des employés

# Prochaines étapes

- Personnes-ressources
  - Mark Villacorta, conseiller principal en équité au Bureau de l'équité, [mark.villacorta@concordia.ca](mailto:mark.villacorta@concordia.ca)
  - Lisa White, directrice générale du Bureau de l'équité, [lisa.white@concordia.ca](mailto:lisa.white@concordia.ca)
  - Nadia Hardy, vice-rectrice exécutive déléguée et vice-rectrice exécutive adjointe au développement du corps professoral et à l'inclusion, [vpfdi@concordia.ca](mailto:vpfdi@concordia.ca)
- Consultations sur demande
- Programme de promotion de l'équité au sein du corps professoral



## Conflit d'intérêts

Nadia Hardy, vice-rectrice exécutive adjointe au développement du corps professoral et à l'inclusion

Vice-rectorat exécutif aux affaires académiques



# Conflit d'intérêts (CI)

- **Les employés doivent s'acquitter de leurs tâches et responsabilités, et agir de manière à éviter tout conflit d'intérêts ou conflit d'intérêts perçu.** *En cas de conflit d'intérêts ou de conflit d'intérêts perçu, ou lorsque l'intérêt personnel d'une partie apparentée les met en conflit d'intérêts ou en conflit d'intérêts perçu, l'intérêt de l'Université prévaut toujours.*

Code d'éthique et politique de divulgation protégée, BD-4

- **« Conflit d'intérêts » : incapacité d'évaluer objectivement un sujet en raison de liens avec une autre personne**, y compris, sans s'y limiter : une relation personnelle passée ou en cours (p. ex., époux ou épouse, partenaire, famille); une relation professionnelle en cours ou récente (p. ex., à titre de directeur de thèse ou de mémoire, ou d'étudiant sous la supervision du membre); un dossier de conflits ou de préjugés personnels, positifs ou négatifs; ou une relation financière/matérielle.

Article 2.13 de la convention collective de l'APUC

# Conflit d'intérêts réel ou perçu

- « *Conflit d'intérêts* » : situation dans laquelle un employé a un intérêt personnel direct ou indirect dont il a conscience, **et qui remet en question** l'indépendance, l'impartialité et l'objectivité qu'il se doit d'exercer dans l'exécution de ses tâches et responsabilités en tant qu'employé.

Code d'éthique et politique de divulgation protégée de l'Université Concordia, BD-4

- « *Conflit d'intérêts **perçu*** » : situation dans laquelle un employé, **bien qu'il ne soit pas en conflit d'intérêts, semble avoir, de l'avis d'une personne raisonnablement éclairée et bien informée, un intérêt personnel suffisant pour remettre en question** l'indépendance, l'impartialité et l'objectivité qu'il se doit d'exercer dans l'exécution de ses tâches et responsabilités en tant qu'employé.

Code d'éthique et politique de divulgation protégée de l'Université Concordia, BD-4

En pratique, il n'y a aucune distinction entre l'existence d'un conflit d'intérêts et l'apparence d'un tel conflit. Dans les deux cas, les obligations sont les mêmes aux termes des codes et des conventions.



# Divulgation : pourquoi et quand

- **Les conflits d'intérêt devront être soulevés à la première occasion, normalement au début de toute procédure administrative.**

Article 7.07 de la convention collective de l'APUC

- **Tout employé doit divulguer sans tarder à son superviseur immédiat tout conflit d'intérêts ou conflit d'intérêts perçu.** Lorsqu'il a un doute quant à une situation particulière, il doit en discuter avec son superviseur immédiat avant d'entreprendre l'activité en question.

Code d'éthique et politique de divulgation protégée, BD-4

La divulgation d'un conflit d'intérêts peut suffire pour corriger la situation, et permettre au processus de suivre son cours. Si la divulgation à elle seule ne suffit pas, des mesures d'atténuation (p. ex. l'abstention, la récusation) pourront être mises en œuvre.

En revanche, le signalement tardif d'un conflit d'intérêts peut entraîner l'invalidation de l'ensemble du processus.

# Possibilités de conflit d'intérêts

## *Sphère professionnelle*

- Collaborateurs de recherche (personnes avec qui l'on publie une recherche ou soumet une demande de subvention, ou qui révisent la recherche)
- Personnes qui supervisent la recherche ou qui sont supervisées (diplômés (dont les membres de comités), étudiants postdoctoraux)
- Collègues (dans un département, une faculté)
- Relations personnelles des collègues
- Collaborateurs fréquents

## *Sphère personnelle*

- Personnes conjointes (y compris les ex-conjoints)
- Enfants, parents, frères et sœurs
- Toute personne avec qui l'on entretient une relation de longue date ou une relation personnelle proche (ami, ancien camarade de classe)
- Débiteurs et créanciers
- Partenaires amoureux ou sexuels

***À RETENIR : Les conflits d'intérêts dépendent du contexte...***

# Pour en savoir plus...

- Nadia Hardy : [vpfdi@cocncordia.ca](mailto:vpfdi@cocncordia.ca)



CONCORDIA.CA



CONCORDIA