



**POLYTECHNIQUE
MONTRÉAL**

UNIVERSITÉ
D'INGÉNIERIE

Document officiel diffusé par le
Secrétariat général

PROCÉDURE DE SÉLECTION DES CANDIDATURES ET D'ATTRIBUTION DES CHAIRES D'EXCELLENCE EN RECHERCHE DU CANADA

ADOPTION (INSTANCE/AUTORITÉ)	DATE	RÉSOLUTION
Assemblée de direction	2022-03-22	ADD-708-924
Comité de direction	2022-03-22	CDI-389-135

AMENDEMENT(S) ET ABROGATION(S)		

CLASSIFICATION	Ressources humaines
COTE	PR-RH-9
ENTRÉE EN VIGUEUR	2022-03-22
RESPONSABLE DE L'APPLICATION	Directrice ou directeur de la Recherche et de l'innovation

HISTORIQUE

TABLE DES MATIÈRES

1	Énoncé de principes	3
2	Champ d'application	3
3	Chaires d'excellence en recherche du canada	3
4	Équité et transparence	4
5	Critères de sélection et d'évaluation	4
6	Structure fonctionnelle	5
6.1	Identification des CERC à combler	5
6.2	Processus	5
6.2.1	Appel à candidatures.....	5
6.2.2	Processus de sélection.....	5
6.3	Composition du comité d'évaluation scientifique	6
6.4	Composition du dossier de candidature	6
7	Mise en candidature auprès du Secrétariat du SPIÉ	6
8	Intégration au corps professoral de Polytechnique	6
9	Préoccupations et plaintes	7
10	Structure fonctionnelle	7
10.1	Directrice ou directeur de la formation et de la recherche.....	7
10.2	Assemblée de direction	7
10.3	Comité d'évaluation scientifique	7
10.4	Assemblées départementales des professeures et des professeurs.....	7
10.5	Personne conseillère en matière d'équité, de diversité et d'inclusion	8
11	Dispositions finales	8
11.1	Adoption	8
11.2	Modifications mineures	8
Annexe 1 – PRÉOCCUPATIONS ET PLAINTES.....		9

1 ÉNONCÉ DE PRINCIPES

Lancé en 2008, le Programme des chaires d'excellence en recherche du Canada (CERC) aide les universités canadiennes à consolider la réputation du Canada comme chef de file mondial en recherche et en innovation. Ce Programme finance des chercheuses et des chercheurs de calibre international et leurs équipes afin qu'elles et ils réalisent d'ambitieux programmes de recherche au sein des universités canadiennes. Les chaires d'excellence en recherche du Canada sont parmi les reconnaissances les plus prestigieuses et financièrement importantes du monde.

Le Programme est une initiative conjointe du [Conseil de recherches en sciences humaines](#) (CRSH), du [Conseil de recherche en sciences naturelles et génie](#) (CRSNG) et des [instituts de recherche en santé du Canada](#) (IRSC). Il est administré par le Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements (SPIIÉ).

Pour assurer la transparence et l'équité, Polytechnique s'est dotée d'une procédure pour la sélection et l'attribution des CERC. La présente procédure repose sur les valeurs et principes directeurs suivants qui sont :

- D'assurer l'équité dans le traitement des dossiers de candidatures;
- D'assurer la transparence dans le processus de sélection et d'attribution des CERC;
- De reconnaître et promouvoir l'excellence de la personne candidate, la qualité du programme de recherche proposé qui se doit d'être original, ambitieux et novateur ainsi que la contribution de la chaire à la formation de personnel hautement qualifié;
- De s'assurer de l'adéquation du programme de recherche proposé avec le plan institutionnel de la recherche de Polytechnique et les priorités du Canada en matière de science, de technologie et d'innovation;

De s'assurer de la qualité du milieu offert par Polytechnique pour héberger cette chaire.

2 CHAMP D'APPLICATION

La présente procédure s'applique à toutes les candidatures de CERC présentées par Polytechnique Montréal auprès du Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements (SPIIÉ).

3 CHAIRES D'EXCELLENCE EN RECHERCHE DU CANADA

Le Programme des CERC constitue le plus prestigieux programme canadien de chaires de recherche. Il vise à attirer des chercheuses et des chercheurs de premier rang dont les réalisations ont eu un impact sociétal majeur et qui exercent un leadership international dans leur domaine. Les personnes candidates pourront se voir accorder une subvention considérable pour une période de 8 ans, sans possibilité de renouvellement.

Les objectifs du Programme des CERC sont les suivants :

- Renforcer la capacité du Canada d'attirer les chercheuses et les chercheurs du meilleur calibre au monde afin de s'illustrer en tant que chef de file au chapitre des avancées dans les domaines de recherche prioritaires en matière de science, de technologie et d'innovation susceptibles de générer des retombées sociales et économiques positives pour les Canadiennes et les Canadiens;
- Aider le Canada à bâtir un savoir crucial dans les domaines prioritaires en matière de science, de technologie et d'innovation établis par le gouvernement;

- Créer un environnement concurrentiel afin d'aider les universités canadiennes à attirer un ensemble de chercheuses et chercheurs de calibre mondial poursuivant l'excellence en recherche;
- Contribuer à accroître la notoriété du Canada en tant que lieu de prédilection pour effectuer des travaux de recherche de classe mondiale dans le domaine des sciences et de la technologie, en collaboration avec d'autres programmes fédéraux ayant des objectifs similaires.

Les personnes désireuses d'obtenir plus de détails sur cette initiative sont invitées à consulter le site du [Programme des Chaires d'excellence en recherche du Canada](#).

4 ÉQUITÉ ET TRANSPARENCE

La directrice ou le directeur de la recherche et de l'innovation (DRI) est garant de l'équité et de la transparence du processus de sélection et d'attribution des Chaires d'excellence en recherche du Canada à Polytechnique Montréal.

Conformément aux bonnes pratiques recommandées par le SPIIÉ, toutes les personnes impliquées dans le processus de sélection et d'attribution des CERC doivent suivre une formation sur l'impact des biais inconscients dans les processus d'évaluation et de prise de décision et sur les cheminements de carrière des personnes candidates avant de prendre part au recrutement, aux évaluations ou aux décisions. Ces personnes doivent également prendre connaissance de l'engagement pris par Polytechnique Montréal et de sa Politique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

Dans leur évaluation des candidatures, les membres des différents groupes impliqués dans le processus de sélection et d'attribution prennent en compte de façon équitable l'incidence des ralentissements et interruptions de carrière (p. ex. en raison d'un congé parental ou de maternité, de soins aux membres de la famille, d'invalidité prolongée) sur le dossier de réalisations en recherche des personnes candidates au moment d'évaluer les résultats de la recherche. Elles prennent également en considération le fait que les congés prolongés peuvent affecter la progression professionnelle non seulement pendant le congé, mais aussi au moment de la transition au congé, puis à la reprise du travail.

Tout conflit d'intérêts dans le cadre du processus de sélection et d'attribution des CERC doit être déclaré et géré adéquatement, conformément à la Politique relative à l'intégrité et les conflits d'intérêts en recherche.

Les membres des différents groupes impliqués dans le processus veillent à adopter des pratiques exemplaires pour protéger la vie privée et les renseignements personnels des personnes candidates (notamment les données des déclarations volontaires et les renseignements relatifs aux congés ou ralentissements). Le processus de sélection décrit ici doit être conforme aux dispositions de la convention collective entre la Corporation de l'École Polytechnique et l'Association des professeurs de l'École Polytechnique (la Convention collective de l'APEP) quant à l'embauche de nouveaux professeurs et nouvelles professeures.

5 CRITÈRES DE SÉLECTION ET D'ÉVALUATION

Les critères de sélection pour les CERC sont :

A) Critères institutionnels

- Adéquation de la chaire proposée avec le plan institutionnel de la recherche de Polytechnique Montréal et les priorités du Canada en matière de science, de technologie et d'innovation énoncées;

- Effet structurant de la chaire et les qualités distinctives de la personne titulaire pour Polytechnique Montréal;
- Capacité de Polytechnique à soutenir adéquatement les activités de la chaire;
- Contribution potentielle de la chaire à l'excellence des écosystèmes de recherche canadien et international.

B) Critères d'excellence

- Qualité du dossier universitaire et de recherche. La personne candidate est une chercheuse ou un chercheur de premier rang, leader dans son domaine, dont les réalisations ont eu un impact sociétal majeur dans son domaine;
- Compétences avérées de la personne candidate à attirer et former un groupe diversifié d'étudiantes et d'étudiants, de stagiaires et de personnel de recherche, et à leur servir de mentor, ainsi qu'à créer un environnement de recherche équitable et inclusif;
- Qualité du programme de recherche;
- Retombées scientifiques attendues de la chaire pour la société.

Les personnes désireuses d'obtenir plus d'informations sur les [critères de sélection](#) du Programme des CERC sont invitées à consulter la page web du Programme.

6 STRUCTURE FONCTIONNELLE

6.1 Identification des CERC à combler

La DRI informe l'AdD de la valeur des CERC attribuées à Polytechnique ainsi que les priorités du Canada en matière de science, de technologie et d'innovation associées au concours. La DRI dresse également un portrait de la répartition de l'ensemble des Chaires de recherche à Polytechnique et recommande des domaines de recherche à privilégier.

L'AdD décide des domaines de recherche à privilégier.

6.2 Processus

6.2.1 Appel à candidatures

Le Service des ressources humaines (SRH) procède à l'affichage des CERC. L'affichage doit obligatoirement suivre le format préconisé par le SRH, approuvé par l'AdD. La personne conseillère en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de Polytechnique s'assure que l'affichage réponde aux exigences du SPIIÉ.¹

Les affichages externes doivent être diffusés simultanément en français et en anglais en veillant à ce que la description de poste soit suffisamment large afin d'assurer la réception d'un nombre appréciable de candidatures diversifiées. Le SRH diffuse les affichages par le biais de canaux diversifiés (ex. associations professionnelles, associations rejoignant des personnes faisant partie de groupes désignés, canaux internationaux, firmes ou agences de recrutement au besoin). Tout affichage doit également être rendu public sur le site internet de Polytechnique.

6.2.2 Processus de sélection

L'évaluation et la sélection des candidatures se fait en deux phases :

¹http://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/nomination-mise_en_candidature-fra.aspx#chair_position

1. Une évaluation scientifique par des comités de pairs afin d'identifier les candidatures répondant aux critères d'excellence (voir section 5).

Si l'avis est favorable :

2. Une évaluation institutionnelle par l'AdD afin d'identifier les candidatures répondant aux critères institutionnels et considérant les critères d'excellence (voir section 5).

L'AdD précisera le nombre de CERC et le niveau de financement de chacune.

Les personnes retenues seront rencontrées par des représentant.e.s de Polytechnique Montréal et les assemblées départementales concernées seront consultées.

L'AdD prendra la décision finale quant aux personnes sélectionnées et au département d'attache de chacune, en considérant le rapport d'évaluation des entrevues et l'avis des assemblées départementales.

6.3 Composition du comité d'évaluation scientifique

Le comité d'évaluation scientifique sera composé d'au moins 7 personnes dont :

- La personne directrice adjointe de la DRI qui préside le comité;
- Au moins 5 professeur.e.s nommés par l'AdD; et
- La personne conseillère en matière d'équité, de diversité et d'inclusion à Polytechnique (membre non-votant).

Parmi les professeur.e.s nommés par l'AdD, au minimum une personne devra être issue d'un des 4 groupes désignés par le gouvernement fédéral à savoir les femmes, les Autochtones, les personnes issues des minorités racialisées et les personnes en situation de handicap.

6.4 Composition du dossier de candidature

Le dossier de candidature pour une CERC doit comprendre au moins :

- Une lettre de motivation;
- Un curriculum vitae;
- Un aperçu du programme de recherche.

7 MISE EN CANDIDATURE AUPRÈS DU SECRÉTARIAT DU SPIIÉ

La personne sélectionnée sera invitée à déposer un dossier au SPIIÉ par la directrice ou le directeur de la DRI.

La directrice ou le directeur de la DRI examine le processus de recrutement et d'évaluation de mise en candidature, les documents s'y rapportant et le ou les dossiers de mise en candidature afin de s'assurer que les exigences ont été respectées, que les mises en candidature sont conformes à l'engagement de Polytechnique à l'égard de l'ÉDI et à son plan d'action en la matière. Elle ou il signe alors le formulaire *Attestation de l'établissement – Processus de recrutement et de mise en candidature*, qui est ensuite joint aux dossiers de mise en candidature présentés au SPIIÉ.

8 INTÉGRATION AU CORPS PROFESSORAL DE POLYTECHNIQUE

Conditionnellement à l'octroi d'une CERC par le Programme, la personne candidate sera intégrée dans un poste de professeure ou de professeur, dans le respect des procédures d'embauche en vigueur à

Polytechnique Montréal. Les personnes candidates sélectionnées auront jusqu'à 12 mois pour accepter la CERC après la signature de l'avis d'attribution et d'acceptation par toutes les parties et intégrer le corps professoral de Polytechnique.

9 PRÉOCCUPATIONS ET PLAINTES

Toute personne qui, relativement à la procédure de sélection des candidatures et à l'attribution des CERC, a des préoccupations, notamment si elle estime avoir été traitée de façon contraire à la procédure, à des lois ou à des questions d'ÉDI, peut exprimer ses préoccupations selon la procédure détaillée à l'annexe 1.

10 STRUCTURE FONCTIONNELLE

10.1 Directrice ou directeur de la formation et de la recherche

La directrice ou le directeur de la DRI est responsable de l'application de la présente procédure. Elle ou il agit également à titre de « représentante ou représentant de haut rang » dont le rôle est de veiller à ce que le processus décrit plus haut soit respecté.

10.2 Assemblée de direction

L'Assemblée de direction détermine les domaines de recherche à privilégier et prend la décision finale pour l'attribution des CERC.

10.3 Comité d'évaluation scientifique

Le Comité d'évaluation scientifique est un comité institutionnel qui relève de la DRI. Il a pour mandat:

1. D'évaluer les dossiers de candidatures au regard des critères d'excellence ;
2. De préparer un rapport d'évaluation pour l'Assemblée de direction ;
3. D'assurer l'équité et la transparence dans l'évaluation des dossiers.

Afin d'assurer une diversité au sein du comité, au moins un membre votant doit être issu de l'un ou de l'autre des quatre groupes désignés par le gouvernement fédéral à savoir les femmes, les Autochtones, les personnes faisant partie des minorités racialisées et les personnes en situation de handicap.

10.4 Assemblées départementales des professeures et des professeurs

Les Assemblées départementales des professeures et des professeurs ont des rôles et responsabilités définis et régulés par la Convention collective de l'APEP, entre autres dans le cas d'embauche de professeurs.

Les Assemblées départementales sont consultées quant à la pertinence et l'adéquation des candidatures avec le plan triennal de développement du département.

La directrice ou le directeur de département est responsable de la transparence et de l'équité lors de la consultation de l'Assemblée départementale.

10.5 Personne conseillère en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

La personne conseillère en matière d'équité, de diversité et d'inclusion participe à l'élaboration des affichages ; s'assure que les membres des différents comités impliqués dans le processus ont suivi la formation sur les biais inconscients ; et accompagne les comités scientifiques lors des délibérations pour s'assurer que les préjugés involontaires n'ont pas d'incidence négative sur la prise de décision.

11 DISPOSITIONS FINALES

11.1 Adoption

La présente procédure est adoptée par le Comité de direction, conformément à la Directive sur les documents officiels, sur recommandation de l'AdD.

11.2 Modifications mineures

Toute modification mineure à la présente procédure peut être effectuée par la directrice ou le directeur de la DRI après avoir consulté l'AdD.

ANNEXE 1 – PRÉOCCUPATIONS ET PLAINTES

Toute personne ayant des préoccupations, notamment si elle estime avoir été traitée de façon contraire à la présente procédure, à des lois ou des questions d'ÉDI peut contacter la DRI pour faire un signalement. Dans l'éventualité où ce signalement est lié à un concours, il devra être déposé dans un délai de 60 jours suivant la décision de l'AdD. Dans tous les autres cas, le signalement peut être déposé en tout temps. La DRI procède au traitement du signalement et transmet une réponse à la personne demanderesse.

Dans l'éventualité où la personne demanderesse est insatisfaite de la réponse de la DRI, elle peut déposer une plainte écrite et datée auprès du Secrétariat général, et ce, dans un délai de 30 jours suivant la réception de la réponse de la DRI. Cette plainte devra contenir suffisamment de faits pour en permettre l'évaluation. Tout document pertinent à l'analyse de la plainte doit être joint au dossier.

La plainte sera examinée par un comité ad hoc formé par le Secrétariat général qui en assume le secrétariat. Le comité désignera parmi ses membres la personne qui en assurera la présidence. Tous les membres désignés pour prendre part aux travaux du comité ad hoc devront être exempts de tous conflits d'intérêts en lien avec ladite plainte. Ce comité est constitué d'au moins :

- La conseillère ou le conseiller en éthique de la Direction de la formation et de la recherche. Dans l'éventualité où cette personne ne peut prendre part aux travaux du comité, une personne représentant la DRI sera désignée par la DRI;
- Une professeure ou un professeur membre de la Commission de la recherche désigné par celle-ci;
- Une professeure ou un professeur titulaire d'une chaire de recherche du Canada (actif ou passé) désigné par la Commission de la recherche.
- Une personne membre de la direction, désignée par la Direction générale;
- Une personne ayant occupé le poste de directrice ou un directeur de département par le passé, désignée par la Direction générale.

À la demande des membres du Comité ad hoc, d'autres personnes pourront être sollicitées pour prendre part aux travaux du comité pour apporter un éclairage ou une expertise jugés nécessaires à la résolution de la plainte.

Advenant que la plainte ait trait à des aspects d'ÉDI, la personne conseillère en équité, diversité et inclusion ayant participé au processus de sélection et d'attribution des CERC pourra également être appelée à partager ses observations avec le comité ad hoc formé pour le traitement de ladite plainte.

Le comité ad hoc rend une décision sur le bien-fondé de la plainte et sur les mesures considérées appropriées pour assurer le suivi de la décision, le cas échéant. Le Secrétariat général informera la personne demanderesse de la décision et transmettra cette décision à l'AdD pour information et à la DRI pour sa mise en application.

La décision du comité ad hoc est finale et sans appel.