

PROCÉDURE 2600-072

TITRE :	Balises institutionnelles pour les chaires de recherche du Canada		
APPROUVÉE PAR :	Comité de direction de l'Université	Résolution :	CD-2017-10-16-19
ENTRÉE EN VIGUEUR :	16 octobre 2017		
MODIFICATION :	Comité de direction de l'Université	Résolution :	CD-2018-03-12-08 CD-2018-10-22-05

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	2
1. ALLOCATION DES CHAIRES ET NOMINATION DES TITULAIRES	2
2. CHAIRES FLEXIBLES	3
3. RENOUELEMENT DES CHAIRES.....	4
4. DISPOSITIONS BUDGÉTAIRES	4
5. FONDATION CANADIENNE POUR L'INNOVATION	5
6. RÉCUPÉRATION DES CHAIRES PERDUES	5
7. RESPONSABILITÉ.....	5
8. ENTRÉE EN VIGUEUR	5
ANNEXE – LIGNES DIRECTRICES POUR LE TRAITEMENT DES PRÉOCCUPATIONS EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION.....	6

PRÉAMBULE

La nomination d'une candidate ou d'un candidat à une chaire de recherche du Canada (CRC) est une prérogative de l'Université de Sherbrooke dans la mesure où le *Programme des chaires de recherche du Canada* (PCRC) alloue les chaires aux universités, qui en disposent selon leurs priorités stratégiques. Une CRC n'est jamais attribuée de façon permanente à une unité académique ou à une personne titulaire.

Toutes les chaires doivent correspondre à une priorité institutionnelle stratégique de recherche et apporter une valeur ajoutée significative avec un impact notable et vérifiable. Les CRC de niveau 1 sont attribuées à des chercheuses et chercheurs d'exception, œuvrant dans les thèmes porteurs retenus dans le plan stratégique de leur faculté et de l'Université¹. Les CRC de niveau 2 sont attribuées à des chercheuses et chercheurs prometteurs et ayant le calibre et les compétences pour une carrière exceptionnelle dans un thème porteur retenu dans le plan stratégique.

L'Université est convaincue que les standards d'excellence et l'atteinte de ses priorités stratégiques sont indissociables de la diversité et de l'équité. Ainsi, les présentes Balises encadrent un processus ouvert et transparent pour accéder au titre de titulaire de CRC, et ce, notamment pour atteindre (d'ici 2019) et maintenir (par la suite) une représentation équitable parmi les titulaires des quatre groupes qui ont été désignés (les « Groupes désignés ») par l'accord de règlement conclu entre le PCRC et la *Commission canadienne des droits de la personne* en 2006, soit les femmes, les minorités visibles, les autochtones et les personnes en situation de handicap. Cet objectif est décrit plus en détail dans le *Plan d'action d'équité pour les programmes interorganismes fédéraux (2017-2022)*², qui affirme l'engagement de l'Université à soutenir de façon prioritaire l'équité et la diversité comme facteur stratégique d'excellence.

1. ALLOCATION DES CHAIRES ET NOMINATION DES TITULAIRES

Le programme des CRC répartit ses quelque 2 000 chaires entre les universités admissibles, dans les trois grands secteurs de recherche (Sciences humaines et sociales, Sciences naturelles et génie, et Sciences de la santé), proportionnellement aux montants des subventions qu'elles reçoivent du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH), du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG) et des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC). L'Université répartit son allocation institutionnelle de CRC entre les secteurs et les facultés selon les mêmes règles. Occasionnellement, en concertation avec les facultés concernées, l'Université utilise la marge de flexibilité (section 2) consentie par le PCRC pour transférer une chaire d'une faculté ou d'un secteur à un autre, ou pour favoriser l'atteinte de ses objectifs en matière de représentation des Groupes désignés.

- L'allocation et la disponibilité de postes de CRC (nom des titulaires, date de début et de fin des mandats, disponibilité de toute chaire vacante) est une information publique, affichée en permanence sur le site web de l'Université de Sherbrooke et mise à jour régulièrement.
- Toute nouvelle candidature doit être sélectionnée au terme d'un processus ouvert et transparent, conforme aux meilleures pratiques d'équité. Le processus de sélection fait l'objet du *Guide de dotation pour les programmes interorganismes fédéraux (CRC, CERC, CRC150, Apogée)*³, soutenu par le *Service des ressources humaines*, notamment par l'agente ou l'agent d'équité de l'Université (le rôle de l'agente ou de l'agent d'équité est de fournir des conseils sur les meilleures façons de prendre en compte l'équité dans la planification et les procédures). Le processus de sélection inclut les éléments clés suivants, qui devront être dûment documentés : la description du poste et de ses exigences, l'affichage du poste et sa diffusion, la stratégie de recherche active de candidatures utilisée pour atteindre les cibles de représentation des Groupes désignés, et la composition et le fonctionnement du comité de sélection. Le processus de sélection utilisera des critères globaux, clairs et suffisamment souples pour permettre d'évaluer l'excellence sur la base de critères quantitatifs conventionnels et de critères plus qualitatifs et stratégiques, reconnaissant pleinement l'importance de la diversité, la capacité à collaborer, la capacité de communiquer et de s'engager dans la communauté, la formation à la recherche, la mission d'enseignement, le service professionnel et le mentorat. Toutes les

¹ http://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/strategic_research_plan-plan_recherche_strategique-fra.aspx

² <https://www.usherbrooke.ca/recherche/equite>

³ Lien à venir

personnes impliquées dans ce processus (à l'échelle du département, de la faculté, de la direction de l'Université et de ses services) doivent recevoir une formation reconnue par l'Université sur les questions d'équité et de diversité.

- L'Université s'attend à ce que chaque faculté contribue à ce qu'au moins 60 % des candidates ou des candidats proviennent de l'extérieur de l'institution. Toute nouvelle CRC de niveau 2 sera attribuée à des candidates ou à des candidats externes à l'Université. De manière exceptionnelle (par exemple, pour un maintien en poste), l'Université considérera une candidature interne.
- Afin de maximiser le déploiement des chaires dans les unités académiques et les options disponibles, un titulaire ne peut cumuler de chaires soutenues par des programmes de subvention dédiés aux chaires.
- Dans le cadre du *Plan d'action d'équité pour les programmes interorganismes fédéraux (2017-2022)*, pour favoriser l'atteinte rapide des cibles de représentation des Groupes désignés, il revient à l'Université d'afficher les CRC disponibles et, par le biais d'un comité de sélection institutionnel (CSI) placé sous l'autorité du comité de direction de l'Université, de recevoir les candidatures et de procéder à la sélection finale de toutes les candidatures.
- Tout appel de proposition (affichage) lancé par l'Université doit être transparent et répondre aux objectifs stratégiques institutionnels, dont le maintien des cibles de représentation des Groupes désignés. Les dossiers de candidature reçus à la suite de l'appel de proposition doivent comprendre le curriculum vitae de la candidate ou du candidat, ainsi qu'une lettre d'appui de la doyenne ou du doyen de la faculté présentant, d'une part, l'impact structurant de la candidature, et d'autre part, les détails du plan de recrutement qui a été suivi. Une seconde lettre pourra être jointe, provenant de la direction du département où serait accueillie la chaire, ou, selon le cas, de l'institut ou du centre de recherche qui formerait l'environnement principal de la chaire et de sa ou de son titulaire, et présentant des informations complémentaires sur l'impact de la chaire. L'agente ou l'agent d'équité institutionnel fournira une recommandation indépendante au CSI quant à la transparence et à la qualité du processus de recrutement et de sélection qui a conduit à retenir les candidatures présentées.
- Le CSI a pour mandat de sélectionner les meilleures candidatures en tenant compte de leur excellence en recherche et de leur apport structurant aux priorités stratégiques et aux cibles institutionnelles de diversité de l'Université. Il soumet sa recommandation au comité de direction de l'Université. Le comité de direction prend la décision finale sur la base du rapport du CSI et en examinant, de plus, la conformité du processus de sélection qui a été suivi, le respect des priorités stratégiques institutionnelles et la planification des postes professoraux.
- Le CSI est composé de sept membres : six pour leur expérience et leurs réalisations en recherche (trois membres internes et trois membres externes à l'Université, représentant les trois secteurs) et la vice-rectrice ou le vice-recteur responsable de la recherche, qui assume la présidence. Les facultés pertinentes recommandent des membres externes et internes à la vice-rectrice ou au vice-recteur responsable de la recherche et le comité de direction nomme les personnes retenues pour une période de deux ans. Un représentant membre du comité consultatif sur la diversité siège également *ex officio* aux réunions du CSI. Le fonctionnement du CSI est suivi et documenté par l'agente ou l'agent d'équité de l'Université selon les termes du *Guide de dotation pour les programmes interorganismes fédéraux (CRC, CERC, CRC150, Apogée)*.

2. CHAIRES FLEXIBLES

L'Université bénéficie de cinq chaires « flexibles » parmi l'allocation de CRC qu'elle reçoit (le PCRC alloue cinq chaires flexibles à toutes les universités qui reçoivent une allocation de cinquante CRC ou moins). Par exemple, cette flexibilité permet aux universités de jumeler deux chaires de niveau 2 pour constituer une chaire de niveau 1 (ou inversement), ou encore de transférer une chaire d'un secteur à un autre. Cependant, pour 2018 et 2019, le PCRC permet aux universités de « modifier le niveau et les domaines de recherche des chaires au-delà des limites prévues par la marge de flexibilité », avec l'objectif d'aider les universités « à atteindre leurs cibles en matière d'équité et de diversité. »

L'Université décide de l'utilisation de cette marge de flexibilité selon ses priorités stratégiques et celles des facultés. Dans les cas où la cible de diversité institutionnelle (facultaire et sectorielle) n'est pas atteinte, toute chaire de niveau 1 subdivisée en deux chaires de niveau 2 devra permettre le recrutement d'au moins une personne titulaire provenant d'un des Groupes désignés. Selon la même logique, dans les cas où la cible institutionnelle (facultaire et sectorielle) n'est pas atteinte, toute chaire de niveau 1 formée par le regroupement de deux chaires de niveau 2 devra permettre un recrutement qui marque un progrès vers l'atteinte de cette cible.

3. RENOUELEMENT DES CHAIRES

- Toutes les chaires ne sont renouvelables qu'une seule fois, conditionnellement à la performance de la personne titulaire. Exceptionnellement, et avec l'accord du comité de direction de l'Université, cette règle pourra ne pas s'appliquer.
- Les renouvellements seront évalués en fonction de la performance de la personne titulaire et de l'évolution du thème porteur auquel la chaire est intégrée (impact structurant, y compris sur la diversité). L'Université s'attend à ce que le premier mandat ait été marqué par des progrès scientifiques significatifs, par l'augmentation notable de l'innovation et du transfert des connaissances, par l'amélioration de la formation de chercheuses et de chercheurs et par une visibilité accrue. L'Université transmet aux titulaires, dès le début de leur premier mandat, les conditions détaillées de renouvellement. Ces conditions sont affichées en tout temps sur le site de l'Université.
- Au plus tard quatre mois avant la date de soumission indiquée par le PCRC pour le renouvellement d'une chaire, le dossier de candidature complet (dans le format demandé par le PCRC) devra être soumis au CSI. Le CSI formulera sa recommandation au comité de direction de l'Université. Le comité de direction prendra la décision finale sur la base du rapport du CSI et en examinant, de plus, la conformité du processus d'évaluation qui a été suivi, le respect des priorités stratégiques institutionnelles et la planification des postes professoraux.
- L'Université s'attend à ce qu'une personne titulaire de chaire de niveau 1 qui renouvelle sa chaire soit en mesure d'assumer son nouveau mandat pour la durée prévue, soit sept ans.
- Le second mandat d'une personne titulaire d'une chaire de niveau 2 pourra être interrompu prématurément si sa candidature est retenue pour une chaire de niveau 1. Dans ces conditions, le nombre cumulé de mandats sera au plus de trois au total (donc deux mandats au niveau 2 et un au niveau 1, ou un mandat au niveau 2 et deux au niveau 1; un mandat terminé prématurément est considéré comme une unité). Le processus de sélection ouvert et transparent s'appliquera pour l'obtention de chaque chaire, et hormis la limite de trois mandats mentionnée ci-dessus, les conditions de renouvellement régulières s'appliqueront au terme de tout mandat.

4. DISPOSITIONS BUDGÉTAIRES

La répartition des fonds provenant des CRC doit respecter les balises ci-dessous.

- Chaires de niveau 1 : le financement provenant des CRC représente 200 000 \$ et doit être réparti selon les balises suivantes :
 - Une chaire inclut le salaire de la personne titulaire. Une somme maximale de 100 000 \$ peut provenir du financement des CRC pour financer une partie du salaire de la personne titulaire incluant avantages sociaux et toute prime éventuelle; le financement complémentaire du salaire proviendra de la faculté concernée;
 - 10 000 \$ pour les frais administratifs relatifs à la chaire;
 - Le reste est à la disposition de la personne titulaire. À la première année du budget de la chaire, l'Université permet que jusqu'à 10 000 \$ servent à couvrir les frais liés au recrutement de la personne titulaire (affichage, déménagement, etc., selon les dépenses admissibles au PCRC).
- Chaires de niveau 2 : le financement provenant des CRC représente 100 000 \$ et doit être réparti selon les balises suivantes :

- Une chaire inclut le salaire de la personne titulaire. Une somme maximale de 50 000 \$ peut provenir du financement des CRC pour financer une partie du salaire de la personne titulaire incluant avantages sociaux et toute prime éventuelle; le financement complémentaire du salaire proviendra de la faculté concernée;
- 5 000 \$ pour les frais administratifs relatifs à la chaire;
- Le reste est à la disposition de la personne titulaire. À la première année du budget de la chaire, l'Université permet que jusqu'à 10 000 \$ servent à couvrir les frais liés au recrutement de la personne titulaire (affichage, déménagement, etc., selon les dépenses admissibles au PCRC).

5. FONDATION CANADIENNE POUR L'INNOVATION

Considérant les ressources limitées de l'enveloppe Fonds des leaders de la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI), l'Université recommande que seules les CRC allouées à une candidature externe soient accompagnées d'une demande à ce programme de la FCI.

6. RÉCUPÉRATION DES CHAIRES PERDUES

Si le rendement d'une université décroît par rapport à celui d'autres établissements, au point où le nombre de chaires qui lui sont attribuées diminue à l'issue du processus de réattribution, le PCRC récupère les chaires perdues. Après avoir consulté le PCRC, une université peut décider de rendre la ou les chaires vacantes ou de faire appel à un mécanisme de désactivation du financement fondé sur un soutien dégressif (100%, 50 % et 0%) aux chaires occupées.

En cas de perte de chaires, l'Université de Sherbrooke retournera au PCRC la ou les chaires vacantes, en excluant les chaires non actives mais qui seraient déjà attribuées à une candidature déjà soumise pour évaluation par les pairs dans le cadre d'un cycle de concours, y compris le cycle suivant immédiatement la réception du processus de réattribution. Si aucune chaire n'est vacante, l'Université considérera se départir des chaires qui sont le plus près de la fin de leur second mandat, en commençant par les chaires de niveau 1 et, si possible, par celles qui se trouvent dans le secteur d'où provient la diminution du financement des organismes subventionnaires pertinents. Dans tous les cas, la perte d'une chaire sera évaluée en tenant compte de son impact sur la représentation des groupes désignés afin de ne pas aggraver tout écart de représentation.

Il appartient au vice-recteur à la recherche d'identifier les chaires concernées, en concertation avec les facultés, et de présentera sa recommandation au comité de direction de l'Université, avec l'avis de l'agent d'équité.

7. RESPONSABILITÉ

La vice-rectrice ou le vice-recteur responsable de la recherche est responsable de l'application, de la diffusion et de la mise à jour de la présente procédure.

8. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente procédure est entrée en vigueur le 16 octobre 2017; les dernières modifications ont été approuvées par le comité de direction de l'Université le 22 octobre 2018.

ANNEXE

LIGNES DIRECTRICES POUR LE TRAITEMENT DES PRÉOCCUPATIONS EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

L'Université se joint au Secrétariat des programmes interorganismes (le Secrétariat), qui administre le Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC), le Programme des chaires d'excellence en recherche du Canada (CERC), le Programme des chaires de recherche Canada 150 (CRC150) et le Fonds d'excellence en recherche Apogée Canada (Apogée), pour promouvoir l'équité et adopter les meilleures pratiques en matière de gouvernance, de transparence et d'équité afin d'assurer une juste représentation des groupes sous-représentés (les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes de minorités visibles – les groupes désignés) dans le cadre des programmes du Secrétariat.

Le Secrétariat définit l'équité comme l'élimination des obstacles et des préjugés systémiques, et l'inclusion comme les pratiques faisant en sorte que toutes les personnes jouissent du même accès à un programme et en tirent les mêmes bénéfices. Pour ce faire, l'Université souhaite que tous les membres de sa communauté respectent et acceptent la diversité, que l'on définit comme les différences en matière d'origine ethnique, de religion, de statut d'immigrant, de statut d'autochtone, d'aptitudes, de sexe, d'orientation sexuelle, d'identité de genre et d'âge.

L'Université de Sherbrooke veut s'assurer de comportements exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de la part de son personnel et de ses étudiants. Ainsi, la présente procédure décrit le processus à suivre pour traiter toute question ou préoccupation en matière d'équité, de diversité et d'inclusion entourant les processus de mise en nomination et de sélection liés aux chaires CRC, CERC, CRC150 ou de postes Apogée.

Les présentes lignes directrices s'inscrivent dans le cadre du *Plan d'action d'équité pour les programmes interorganismes (2017-2022) de l'Université de Sherbrooke*⁴ (le « Plan d'action d'équité »). Au regard des autres activités directement liées à la mission de l'Université et de leur organisation administrative, ces lignes directrices sont complémentaires aux politiques institutionnelles déjà existantes, notamment la *Politique sur l'intégrité en recherche et sur les conflits d'intérêts* (Politique 2500-021) et la *Politique complémentaire sur les conflits d'intérêts* (Politique 2500-032). Elle prolonge également les politiques fédérales et provinciales de non-discrimination et d'équité en matière d'emploi, auxquelles l'Université souscrit.

PROCESSUS DE MISE EN NOMINATION ET DE SÉLECTION

Les détails du processus de mise en nomination et de sélection des titulaires de CRC sont disponibles à l'adresse <https://www.usherbrooke.ca/recherche/fr/organisation/equite/attribution/>.

QUESTIONS OU PRÉOCCUPATIONS

L'Université doit faire preuve d'une grande transparence dans ses procédures d'attribution de postes de chaires CRC, CERC ou CRC150 et de postes Apogée, de même que dans la sélection et le renouvellement des titulaires, ainsi que dans les mesures mises en place pour assurer le respect de ses cibles en matière de diversité et d'inclusion. Une « préoccupation » désigne toute situation qui suscite une interrogation ou crée une insatisfaction chez une ou des personnes ayant participé, de loin ou de près, à un processus de mise en candidature et d'attribution d'une ou d'un titulaire de CRC, de CERC, de CRC150 ou d'un poste Apogée et qui est perçue comme inéquitable par lesdites personnes. Dans ce cadre, les préoccupations peuvent être de tout ordre; elles vont des simples questions sur l'éligibilité à une chaire ou à un poste, en passant par la perception d'un manque de conformité au processus de nomination et de mise en candidature susmentionné, jusqu'aux plaintes pour discrimination. L'Université encourage tout membre de

4

https://www.usherbrooke.ca/recherche/fileadmin/sites/recherche/documents/Documentation/plan_action_equite.pdf

sa communauté à lui signaler toute situation qui leur semble enfreindre ce cadre selon la procédure suivante.

GESTION DES QUESTIONS ET DES PRÉOCCUPATIONS

Une préoccupation en matière d'équité, de transparence, de diversité ou d'inclusion peut découler d'une situation réelle, potentielle ou apparente, dont le niveau de gravité et le caractère dommageable ou répréhensible dépendent du contexte spécifique de la situation. L'Université met en place un mécanisme de gestion pour s'assurer que les personnes responsables puissent traiter de façon proactive les situations réelles, potentielles ou apparentes de manques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

Signalement

L'Université s'est engagée à atteindre et à maintenir des cibles d'équité pour les quatre groupes désignés, conformément à son Plan d'action d'équité. Afin d'en permettre une gestion adéquate, il importe que toute question ou préoccupation à ce sujet soit communiquée et examinée de la façon la plus objective possible, afin de protéger les intérêts et la réputation de l'Université et de ses membres. L'Université souhaite recevoir les informations pertinentes à toute situation de manque d'équité afin d'y remédier. Dans le cas d'allégations ou de plainte, l'Université prend l'engagement de protéger les personnes qui les déposeront de toutes représailles qui pourraient éventuellement être exercées contre elles.

Confidentialité

La gestion des questions ou des préoccupations encadrées par les présentes lignes directrices est effectuée de façon confidentielle, conformément à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*⁵, considérant que l'identité de la personne qui les signale est reconnue comme un renseignement personnel confidentiel, à moins qu'une disposition de la loi n'oblige l'Université à communiquer les renseignements les concernant. Toutefois, la personne qui formule une question ou signale une préoccupation peut autoriser la divulgation de son identité.

Traitement

En tout temps, une question ou une préoccupation peut être adressée par voie électronique à : equite.recherche@usherbrooke.ca. Cette communication doit être signée, contenir suffisamment de faits pour en permettre l'évaluation et être accompagnée, le cas échéant, des documents pertinents. Une question ou une préoccupation transmise sous anonymat ne sera pas retenue.

Les questions ou préoccupations sont reçues par le Service des ressources humaines et examinées par l'agente ou l'agent d'équité de l'Université, qui en accusera réception et émettra une recommandation (dossier recevable ou non) dans un maximum de 20 jours ouvrables.

S'il s'agit d'une question technique qui trouve une réponse dans les règles des programmes concernés ou dans les *Balises institutionnelles pour les chaires de recherche du Canada* (Procédure 2500-072)⁶, l'agente ou l'agent d'équité sollicitera l'information requise du Service d'appui à la recherche, à l'innovation et à la création.

Si une question ou une préoccupation reçue nécessite une suite approfondie après avoir été jugée recevable, le dossier est acheminé à la vice-rectrice ou au vice-recteur responsable de la recherche, qui informe la ou les personnes visées par son contenu et s'assure de leur donner l'occasion de l'analyser et d'y répondre en proposant les mesures qu'elles considèrent appropriées pour améliorer ou corriger la situation, si nécessaire, à l'intérieur de 30 jours ouvrables.

⁵ <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/A-2.1>

⁶ <https://www.usherbrooke.ca/a-propos/fileadmin/sites/a-propos/documents/direction/directives/2600-072.pdf>

Dans ce dernier cas, si la vice-rectrice ou le vice-recteur responsable de la recherche et la ou les personnes visées par la question ou la préoccupation n'arrivent pas à convenir de mesures considérées appropriées par les deux parties pour remédier à la situation, le membre du comité de direction de l'Université responsable du Service des ressources humaines peut y adjoindre toute ressource qu'il juge appropriée pour régler la situation.

Si de nouvelles mesures ne sont toujours pas considérées appropriées ou suffisantes par la vice-rectrice ou le vice-recteur responsable de la recherche et la vice-rectrice ou vice-recteur responsable du Service des ressources humaines et les personnes visées, le dossier est soumis à un comité ad hoc formé de deux membres du comité consultatif du Plan d'action d'équité, d'un membre de la direction d'une faculté autre que celle d'où émane la situation, et de l'agent d'équité de l'Université. Les conclusions et recommandations du comité sont acheminées à la vice-rectrice ou au vice-recteur responsable de la recherche. Le dossier, incluant l'analyse du comité ad hoc, est présenté au comité de direction de l'Université qui décidera des mesures nécessaires pour rectifier la situation, le cas échéant. La décision du comité de direction est sans appel.

Les préoccupations retenues et traitées sont consignées dans un dossier confidentiel au vice-rectorat responsable de la recherche.