

Processus de recrutement de l'ÉTS pour les Chaires de recherche du Canada

Étape 1 – Lancement d'un concours

La Direction exécutive de la recherche et des partenariats détermine avec le Décanat de la recherche la ou les expertises recherchées et la période du concours.

Étape 2 – Préparation de l'affichage

Le texte de l'affichage est élaboré par le Décanat de la recherche et la Direction exécutive de la recherche et des partenariats avec la collaboration du Bureau des affaires professorales et la personne conseillère en équité, diversité et inclusion (EDI) qui assurent la conformité de l'affichage avec les exigences du Programme des CRC.

Étape 3 – Diffusion de l'affichage et réception des candidatures

Le Bureau des affaires professorales diffuse l'affichage de poste sur le site carrière de l'ÉTS et sur différentes plateformes pour rejoindre un large bassin de candidatures. Les candidatures sont reçues via le système de gestion des candidatures administré par le Bureau des affaires professorales.

Étape 4 – Pré-sélection

Le Bureau des affaires professorales transfère les candidatures valides et complètes au Décanat de la recherche. La personne conseillère au Décanat de la recherche qui coordonne le concours effectue une présélection qu'elle soumet à la personne conseillère en EDI pour s'assurer que l'exercice de présélection est équitable et notamment en prenant en compte les raisons des interruptions de carrière pour le critère du nombre d'années depuis l'obtention du doctorat dans le cadre des CRC de niveau 2.

Étape 5 – Le comité de sélection

Un comité de sélection est formé du directeur ou de la directrice exécutive de la recherche et des partenariats, du doyen ou de la doyenne de la recherche, du directeur ou de la directrice du secteur de l'administration de la recherche, de deux chercheurs ou chercheuses externes ainsi que d'une personne conseillère au Décanat de la recherche et d'une personne conseillère en ÉDI. Le mandat du comité de sélection est d'examiner les candidatures reçues, de sélectionner les meilleures candidatures et de

proposer un choix final à la Direction générale. La composition du comité est déterminée en prenant en considération les éléments suivants : représentativité de groupes sous-représentés, participation de titulaires de CRC externes, gestion de possibles conflits d'intérêt ainsi que les axes de recherche ciblés dans l'affichage. Toutes les personnes participant au comité de sélection doivent avoir suivi une formation sur les préjugés inconscients.

Étape 6 – Évaluation des candidatures

Les membres du comité de sélection reçoivent les candidatures retenues à la suite de la présélection ainsi que le guide pour l'évaluation des candidatures. Ils et elles disposent d'un temps raisonnable pour une évaluation individuelle de chacune des candidatures.

Étape 7 – Délibération des membres du comité de sélection et entrevues

Les membres du comité de sélection se réunissent pour partager le résultat de leur évaluation et délibérer sur les candidatures. Selon les concours, plus d'une rencontre et des entrevues peuvent s'avérer pertinentes. Dans tous les cas, il y a présence de la personne conseillère en EDI. Les rencontres sont coordonnées par la personne conseillère au Décanat de la recherche qui documente le processus.

Étape 8 – Décision finale

La décision finale est prise par la Direction générale sur la base d'un rapport produit par le comité de sélection et en examinant, de plus, le respect des priorités stratégiques institutionnelles et la planification des postes professoraux. Le rapport est produit par la personne conseillère au Décanat de la recherche en collaboration avec la personne conseillère en EDI pour la confirmation des exigences rencontrées en EDI. Le rapport est transmis à la Direction générale par la Direction exécutive de la recherche et des partenariats.