# Recrutement inclusif : le comité de sélection

edi
Équité
Diversité
Inclusion

**PUBLIC-CIBLE** • Directions de départements et de centres, membres du corps professoral, services des affaires professorales ou du personnel enseignant, services des ressources humaines.

## Bonnes pratiques : la mise en place d'un comité de sélection

- Créer le comité avant la réception et l'ouverture des dossiers de candidature.
  - Privilégier un nombre impair de membres pour composer le comité.
  - Viser une diversité de profils parmi les membres (de genre, d'origines, de perspectives et de parcours). La littérature indique que pour remettre en question les préjugés et soulever des perspectives différentes, il est souhaitable d'avoir plus d'une personne issue des groupes sous représentés sur un comité.
- Définir clairement les rôles et responsabilités de chaque membre : Qui préside ? Qui documente le processus ?
- Inclure une personne dont l'expertise est avérée en matière de recrutement inclusif pour repérer les préjugés ou les biais qui ressortent des délibérations et aider les membres à s'en affranchir.
- Fournir une formation de base sur les biais inconscients ou le recrutement inclusif à tous les membres du comité.
- S'assurer de gérer tout conflit d'intérêts avant d'amorcer les délibérations : les membres doivent être impartiaux, agir dans l'intérêt de l'établissement et déclarer tout conflit d'intérêts.
- Déterminer une méthode de travail et de prise de décision commune (pointage, tours de parole, etc.)
  - Informer les membres quant aux cibles relatives à la représentation de la diversité au sein de l'établissement.
  - S'assurer que chaque membre du comité ait suffisamment de temps pour évaluer l'ensemble des candidatures avant la tenue du comité.

UQAM UQTR UQAC UQAR UQO UQAT INRS ENAP ÉTS TÉLUQ
UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

Lorsqu'une personne qui évalue les candidatures est distraite ou manque de temps, elle accorde généralement, pour la même évaluation, une meilleure note aux hommes qu'aux femmes. Pourquoi ? Une personne distraite a davantage recours à ses référents inconscients (Les biais inconscients dans le processus de sélection, Chaire pour les femmes en sciences et génie, 2022.).

## Bonnes pratiques : les séances de travail d'un comité de sélection

- Permettre à chaque membre de donner son opinion librement et travailler de manière collaborative.
- Évaluer chaque dossier en fonction de critères de sélection prédéfinis.
- Garantir la confidentialité des échanges et informations personnelles des personnes candidates par le biais d'une entente de confidentialité ou déclaration solennelle.

**Attention à la taxe d'équité :** Il importe de reconnaître le travail supplémentaire réalisé par les personnes qui participent à plusieurs comités, particulièrement lorsqu'elles sont issues de groupes sous-représentés. Elles peuvent être mobilisées de façon disproportionnées lorsque l'on cherche à créer des comités de sélection diversifiés. Si une implication dépassant la normale est constatée, considérez des mesures compensatoires.

### EXEMPLE INSPIRANT
### Processus de dotation professorale favorisant l'atteinte d'objectifs de diversité

Entre 2017 et 2021, la Faculté de génie de l'Université de Sherbrooke a réussi à tripler la représentation des femmes au sein de son corps professoral. Pour y arriver, l'équipe de direction a misé sur un engagement fort, des cibles ambitieuses et des actions tangibles :

- **Cibles précises qui contribuent à l'atteinte de l'objectif :** Pour chaque concours, les candidatures féminines devaient constituer au moins 30 % des candidatures invitées en entrevue. De plus, la Faculté s'est donnée comme objectif d'avoir 30 % de femmes dans son corps professoral en 2030, avec une cible intermédiaire de 20 % en 2022. L'objectif ultime est d'atteindre la zone de parité.
- **Initiatives variées pour promouvoir l'EDI et rendre hommage à des femmes exceptionnelles pour diversifier les modèles :** doctorats honorifiques, bourses postdoctorales Claire-Deschênes, nomination d'une vice-doyenne à l'EDI.

- **Création de comités de sélection pour des mandats fixes** (2 ans, renouvelables) : 5 membres aux profils diversifiés qui sont formés sur les bonnes pratiques en entrevue, les principes EDI et l'impact négatif des biais inconscients.
- **Développement d'une grille d'auto-évaluation de la partialité pour la gestion transparente des conflits d'intérêts :** passage obligé pour toute personne intervenant dans le processus de dotation, incluant les membres de direction.
- **Évaluation du dossier basée sur un profil de 11 compétences et sur le concept de seuil de compétences.** Au-delà du seuil de compétences, le poste est attribué à la personne qui correspond à l'objectif de recrutement fixé.

**Ressources pour un comité de sélection :**

Le guide de recrutement ou de dotation de l'établissement.

Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada, Module de formation portant sur les préjugés inconscients et le processus d'évaluation par les pairs, 2019.

Réseau interuniversitaire québécois en équité, diversité et inclusion (RIQEDI), Feuillet Biais inconscients et recrutement, 2020.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), Recruter sans discriminer : Guide de l'employeur, 2020.

CDPDJ et RIQEDI, Guide des meilleures pratiques en recrutement à l'intention du réseau des universités québécoises dans le cadre de l'application du programme d'accès à l'égalité en emploi, 2021.

Références de l'Office québécois de la langue française

Guide de communication inclusive
Version complète

Fiches aide-mémoire
Disponibles en ligne

Fiche développée par la Communauté de pratique EDI du réseau de l'Université du Québec, 2023.

Pour citer cette fiche ou un extrait :
Université du Québec (2023). *Recrutement inclusif : le comité de sélection.* 3 p.