

Recrutement inclusif : la gestion des conflits d'intérêts



PUBLIC-CIBLE • Personnes siégeant sur ou présidant un comité d'embauche professorale.

Qu'est-ce qu'un conflit d'intérêts?

Un conflit d'intérêts est un conflit entre les responsabilités d'une personne et ses intérêts personnels ou professionnels. Dans un processus de sélection, ils viennent généralement des liens existants entre la personne évaluatrice et une personne candidate.

Exemples de situations représentant un conflit d'intérêts (non exhaustifs) :

- **Le membre du comité :**
 - est la ou le supérieur·e de la personne candidate.
 - a copublié un ou plusieurs articles ou ouvrages avec la personne candidate il y a cinq ans ou moins.
 - a fourni à la personne candidate une lettre de recommandation.
 - a déjà eu un conflit avec la personne candidate.
- a joué un rôle dans la direction/ codirection de thèse ou de mémoire de la personne candidate il y a cinq ans ou moins.
- **La personne candidate a fait partie de l'équipe de recherche du membre du comité il y a cinq ans ou moins.**
- **Le conjoint ou la conjointe du membre du comité a déjà eu un conflit avec la personne candidate.**

Exemples de situations qui ne représentent pas un conflit d'intérêts (non exhaustifs) :

- **Le membre du comité :**
 - a déjà entendu parler de la personne candidate et de son travail.
 - a rencontré la personne candidate à quelques reprises dans des activités de réseautage, mais n'a jamais travaillé avec elle.
- a déjà suivi une formation ou un atelier donné par la personne candidate.
- a travaillé dans le même établissement que la personne candidate, mais n'a jamais collaboré directement avec elle.

Qu'est-ce qu'une apparence de conflit d'intérêts?

L'apparence de conflit d'intérêts est lorsqu'une personne tierce pourrait soupçonner un conflit d'intérêts. Elle est tout aussi nuisible qu'un conflit d'intérêts pour la crédibilité d'un processus de sélection.

Exemples de situations représentant l'apparence d'un conflit d'intérêts :

- **Le membre du comité :**
 - a joué un rôle dans la direction/ codirection de thèse ou de mémoire de la personne candidate il y a six à dix ans.
 - a déjà donné un ou des cours à la personne candidate.
 - a copublié un ou plusieurs articles ou ouvrages avec la personne candidate il y a plus de cinq ans.
 - sait que la personne candidate a des liens d'amitié avec un membre de sa famille, mais il ne la connaît pas personnellement.
- a été l'ami d'enfance de la personne candidate dont il n'a pas de nouvelles depuis plusieurs années.
- **L'embauche de la personne candidate aurait des retombées directes sur la recherche du membre du comité à court terme.**
- **Le conjoint ou la conjointe du membre du comité a déjà eu un conflit avec la personne candidate.**

Responsabilités des membres de comités d'embauche relativement aux conflits d'intérêts

Afin d'assurer la qualité du processus de sélection, les membres du comité doivent divulguer tout conflit d'intérêts ou apparence de conflit d'intérêts à la personne présidant le comité de sélection.

En cas d'incertitude, il est préférable de déclarer toute situation qui pourrait s'apparenter à un conflit d'intérêts à la personne présidant le comité de sélection.

Responsabilités d'une personne présidant un comité d'embauche relativement aux conflits d'intérêts

La personne présidant un comité d'embauche doit maintenir la crédibilité du processus en s'assurant que tous les conflits ou apparences de conflits d'intérêts ont été déclarés et gérés.

- Lors de la formation du comité d'embauche, identifier un ou des membres substitués qui pourront prendre part au processus en cas de conflit d'intérêts.
- Une fois les candidatures reçues, invitez les membres du comité à déclarer leurs conflits d'intérêts ou apparences de conflit d'intérêts.

La personne présidant le comité d'embauche doit établir une ligne à suivre face à ces situations. Voici quelques options :

- **Permettre au membre ayant déclaré une situation de conflit d'intérêts de maintenir sa participation au comité sans toutefois contribuer aux délibérations relatives au dossier de la personne candidate concernée.**
 - Dans le cas où la personne candidate avec laquelle il y a conflit ou apparence de conflit est invitée en entrevue, faire appel à une personne substitut pour remplacer ledit membre.
- **Avant le début des délibérations, exiger du membre du comité de sélection qu'il se retire et faire appel à un membre substitut pour le remplacer.**
- **En cas de doute, communiquer avec une ou un supérieur.e ou avec l'équipe responsable des affaires professorales pour avoir leur avis sur la solution à préconiser.**

Afin de préserver la crédibilité du processus, il est souhaitable d'adopter une approche transparente en divulguant à l'assemblée professorale les conflits d'intérêts et la façon dont ils ont été gérés.

[Références de l'Office québécois de la langue française](#)

[Guide de communication inclusive](#)
Version complète

[Fiches aide-mémoire](#)
Disponibles en ligne