

COMITÉ DE SÉLECTION INSTITUTIONNEL (CSI)

Instructions aux membres du CSI pour la sélection des candidatures de chaires d'excellence en recherche du Canada – concours 2022

1. OBJECTIF DE L'ÉVALUATION PAR LE CSI

- Le Comité de sélection institutionnel (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 de l'Université, y compris son engagement envers l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI). 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.
- Recommander au comité de direction les candidatures qui seront soumises par l'Université de Sherbrooke au concours identifié pour les Chaires d'excellence en recherche du Canada.
- Recommander l'attribution de l'enveloppe maximale de 2 M\$/an disponible pour l'UdeS pour ce concours. Ce montant est celui qui a été octroyé à l'Université de Sherbrooke par le [Programme des chaires d'excellence en recherche du Canada](#) pour le concours concerné.
- Le processus de sélection reconnaît les [Exigences relatives au recrutement et à la mise en candidature de titulaires de chaire de recherche du Canada](#) qui s'applique aux CERC. L'évaluation utilise 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 l'EDI, 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 étapes du processus de sélection sont transparentes, accessibles publiquement, et résumées à l'[Annexe I](#).

2. FORMATION OBLIGATOIRE

Toutes les personnes impliquées dans le processus d'évaluation des candidatures et de dotation des CERC doivent recevoir une formation reconnue par l'Université sur les questions d'équité, de diversité et d'inclusion. Ces personnes sont toutes celles qui interviennent dans le processus à l'échelle du département, de la faculté, ou encore de la direction de l'Université et de ses services. La formation est disponible en ligne : <https://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/bias/module-fra.aspx?pedisable=false>

3. COMMENT UTILISER LA GRILLE D'ÉVALUATION

- Chaque membre du comité d'évaluation prend connaissance des critères d'évaluation et note son appréciation des candidatures selon la grille fournie, à partir des documents soutenant la candidature.
- Les grilles complétées sont remises au vice-recteur à la recherche et aux études supérieures afin de préparer les discussions en réunion.
- 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 du SPIEE](#).

4. CRITERES DE SELECTION

Les demandes sont évaluées au CSI selon les critères suivants au moyen d'une échelle de notation en deux points (satisfait/ne satisfait pas). Les quatre premiers critères sont ceux qui sont fixés par le PCRC, incluant leurs sous-critères. Un très petit nombre de ces sous-critères ont été retirés (tenant compte du stade de la proposition au moment de la présente évaluation interne) ou légèrement adaptés (exclusivement afin de référer aux documents officiels de l'Université de Sherbrooke encadrant les CRC). Deux critères institutionnels sont ajoutés afin d'évaluer, d'une part, l'effet structurant de la candidature pour l'Université, et d'autre part, le niveau de financement sollicité pour chaque candidature afin d'allouer entre les propositions l'enveloppe de 2 M\$/an qui est disponible pour l'Université de Sherbrooke au concours 2022. L'[Annexe II](#) fournit la liste des documents demandés aux facultés et permettant d'évaluer chaque critère respectivement.

1. Dossier universitaire et de recherche et compétences de leadership

- Chercheure ou un chercheur de premier rang dont les réalisations ont eu un impact sociétal majeur dans son domaine (selon le stade de sa carrière) et qui est reconnu mondialement en tant que leader. Pour une chercheure ou un chercheur autochtone basé au Canada, l'impact peut être au niveau international, communautaire, régional ou national. Sont aussi évaluées la qualité et les retombées du dossier de réalisations en recherche, y compris le travail accompli au sein de la communauté de recherche (p. ex. participation à des comités d'évaluation par les pairs, des comités de recrutement de membres du corps professoral, des comités consultatifs, etc.).
- Capacité avérée à attirer un groupe diversifié d'étudiantes et 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.

2. Qualité du soutien de l'établissement

- La qualité de l'environnement au sein de l'établissement (existant ou prévu) qui soutiendra la personne titulaire de la chaire et son équipe principale durant le mandat de la chaire, afin d'assurer le succès du programme de recherche.
- La capacité à conserver, après la fin du mandat de la chaire, l'avantage créé par la chaire proposée sur le plan de la recherche, ce qui comprend le maintien de la chaire au-delà de la période de financement.
- Les forces de l'établissement en recherche dans le domaine proposé selon des normes mondiales d'excellence.
- La force de l'engagement global de l'établissement à l'égard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans le domaine de la recherche et dans le milieu universitaire et le niveau de soutien qu'il fournira à la personne titulaire de la chaire pour l'aider à établir et à maintenir une équipe et un environnement équitables, diversifiés et inclusifs, ce qui contribue également à favoriser un écosystème de recherche plus équitable, diversifié et inclusif.
- La qualité du soutien de l'établissement en ce qui concerne la capacité à obtenir des ressources supplémentaires afin de promouvoir la mobilisation et l'application des connaissances grâce à des partenariats avec les secteurs privé, public et universitaire et avec des établissements de recherche internationaux et des organismes philanthropiques.
- La qualité du processus de recrutement, de promotion et de sélection utilisé par l'établissement pour recruter la candidate ou le candidat, en particulier son engagement avéré à suivre un processus ouvert, transparent, juste et équitable et à cibler et à éliminer les obstacles systémiques qu'il pourrait contenir (p. ex. utilisation d'une stratégie pour constituer un bassin diversifié de candidates et candidats, emplacements publicitaires, processus de sélection, mesures d'adaptation, etc.). Pour en savoir plus, consultez les [exigences de recrutement](#), les [Balises institutionnelles pour les CRC](#) et le [Guide de dotation pour les programmes du SPIEE](#) du Service des ressources humaines de l'UdeS.

3. Qualité du programme de recherche

- La mesure dans laquelle le programme de recherche correspond à une ou plusieurs [priorités](#) du gouvernement du Canada en matière de science, de technologie et d'innovation pour le Programme des chaires d'excellence en recherche du Canada et le Fonds d'excellence en recherche Apogée Canada.
- Le potentiel du domaine de recherche proposé, en tenant compte de la recherche mondiale de pointe dans ce domaine.
- La mesure dans laquelle le programme de recherche proposé rehausse la mobilisation et l'application des connaissances afin que tous les secteurs de la société (entreprises, gouvernement, universités, organismes sans but lucratif, etc.) bénéficient de la recherche et des données produites.
- La mesure dans laquelle la chaire comble une lacune dans l'expertise existante au sein de l'établissement ou au Canada.
- La qualité du programme de recherche proposé quant à sa manière d'incorporer les principes d'équité, de diversité et d'inclusion (ACS+ ou ASCG+) à chaque étape du processus de recherche (s'il y a lieu).
- La qualité du programme de recherche proposé relativement à sa manière de cocréer et codiriger la recherche « par et avec » les Premières Nations, les Inuit et les Métis en tant que chercheurs, stagiaires, partenaires et collaborateurs, et la prise en compte des savoirs autochtones (s'il y a lieu).

4. Contribution éventuelle à l'excellence des écosystèmes de recherche canadien et international

- La probabilité que les travaux associés au programme de recherche proposé soient reconnus comme étant pertinents à l'échelle mondiale, et qu'ils repoussent les frontières de la recherche dans ce domaine.
- Les occasions de collaboration avec d'autres chercheuses et chercheurs qui travaillent dans le même domaine ou dans un domaine connexe au sein de l'établissement présentant la candidature, dans la même région, ailleurs au Canada et à l'étranger.
- La possibilité que les travaux de la chaire proposée fassent progresser la réputation du Canada en tant que centre mondial d'excellence en science, en recherche et en innovation.
- Le plan de la personne titulaire de la chaire et de l'équipe principale pour communiquer les résultats de recherche et leurs impacts à divers publics et au reste du monde.
- L'application potentielle des résultats de recherche issus de la chaire pour faire progresser les politiques gouvernementales ou pour commercialiser les découvertes issues de la chaire afin de créer des avantages sociaux et économiques pour le Canada.

5. Justification du niveau de financement sollicité pour la candidature

Pertinence de la justification de la catégorie de chaire visée. Afin de prendre en compte la variabilité des coûts de la recherche selon les disciplines, deux catégories de financement maximal sont offertes :

- Chaire de 1 000 000 \$ par année pendant 8 ans
- Chaire de 500 000 \$ par année pendant 8 ans

6. Effet structurant pour l'Université de Sherbrooke

La candidature démontre des possibilités de collaboration avec d'autres chercheuses et chercheurs qui travaillent dans le même domaine ou dans un domaine connexe au sein de l'Université, avec un effet structurant pour l'institution; et la candidature correspond ou renforce la déclaration d'engagement de l'Université en faveur de l'EDI comme facteur d'excellence.

ANNEXE I

Transparence de l'attribution de la CERC

Le processus décisionnel pour l'attribution de la chaire suit les étapes suivantes, respectant le cadre de gouvernance fixé par les Balises institutionnelles relatives aux CRC depuis 2017.

- 1) Lancement du concours 2022 par le Programme des CERC ;
- 2) Invitation ouverte à toutes les facultés à soumettre un avis d'intention ;
- 3) Sélection des avis d'intention par le vice-recteur à la recherche et aux études supérieures ;
- 4) Affichage public du processus et des critères de sélection sur le site de l'Université de Sherbrooke ;
- 5) Appels de candidatures (affichage et recherche de candidatures) dans les thèmes retenus à l'étape #3 ;
- 6) Sélection par les facultés des candidatures reçues (une candidature par faculté par thème) ;
- 7) Examen par le CSI des candidatures proposées par les facultés ;
- 8) Recommandation du CSI au comité de direction de l'UdeS ;
- 9) Décision finale par le comité de direction de l'UdeS.

Thèmes retenus à l'étape #3 et candidatures transmises au CSI au terme de l'étape #6

Mise à jour 2022-04-28 (ajout des titres figurant dans les affichages)

Faculté	Thème	Candidature transmise au CSI *
FMSS	CERC en vieillissement et longévité	
FMSS	CERC en imagerie des maladies métaboliques Titre dans l'affichage : « Imagerie moléculaire des maladies chroniques »	
FMSS	CERC en microbiologie-infectiologie Titre dans l'affichage : « Approches diagnostiques et thérapeutiques contre les infections virales émergentes incluant les nouveaux variants SRAS-CoV-2 »	
FMSS	CERC en pharmacologie moléculaire et cellulaire Titre reformulé pour l'affichage : « Pharmacologie des récepteurs couplés aux protéines G »	
Génie	Contre le changement climatique et supporter l'environnement par le développement de microtechnologies au-delà du silicium Titre dans l'affichage : « Développement de technologies propres et durables pour lutter contre les changements climatiques et réduire leurs effets »	
Sciences	CERC en sciences et technologies durables Titre dans l'affichage : « Développement de technologies propres et durables pour lutter contre les changements climatiques et réduire leurs effets »	
Sciences/FMSS/FLSH	CERC en sciences des données interdisciplinaires	
Sciences	CERC en sciences quantiques	

*Information à compléter par le SARIC à l'étape 5.

Affichages

<https://www.usherbrooke.ca/emplois/offre/no/05271>

<https://www.usherbrooke.ca/emplois/offre/no/05289>

ANNEXE II

Composition des dossiers pour la sélection interne

Pour la sélection dans les facultés	Pour la sélection par le CSI
<p>Ces documents sont demandés dans l’affichage du poste.</p> <p>La personne candidate les soumet à rh@usherbrooke.ca</p> <p>Date limite : jeudi 7 avril 2022, 17 h</p>	<p>Ces documents sont demandés dans les instructions internes publiées sur le site du SARIC et transmises aux décanats.</p> <p>Les décanats les soumettent à vrres@usherbrooke.ca</p> <p>Date limite : lundi 9 mai 2022</p>
CV (voir <i>critère 1 du programme CERC</i>)	CV (voir <i>critère 1 du programme CERC</i>)
Lettre de motivation	N/A
<p>Programme de recherche (5 pages) comprenant (<i>critère 3 du programme CERC</i>) notamment son apport original</p> <ol style="list-style-type: none"> a) tenant compte de la recherche mondiale de pointe dans ce domaine ; b) à une ou des priorités du gouvernement du Canada en matière de ST&I pour le Programme des CERC ; c) à la mobilisation et l’application des connaissances afin que tous les secteurs de la société (entreprises, gouvernement, universités, organismes sans but lucratif, etc.) bénéficient de la recherche et des données produites ; d) à l’expertise existante au sein de l’Université de Sherbrooke ou au Canada ; e) aux principes d’équité, de diversité et d’inclusion (ACS+ ou ASCG+) à chaque étape du processus de recherche (s’il y a lieu) ; f) si applicable, à sa manière de cocréer et codiriger la recherche « par et avec » les Premières Nations, les Inuit et les Métis. 	N/A
Résumé d’au plus une page des cinq principales contributions en recherche et de leur impact, dans un langage accessible à un comité interdisciplinaire. (<i>Critère 1 du programme CERC</i>)	Résumé d’au plus une page des cinq principales contributions en recherche et de leur impact, dans un langage accessible à un comité interdisciplinaire. (<i>Critère 1 du programme CERC</i>)
Résumé d’au plus une page du programme de recherche et de son apport dans un langage accessible à un comité interdisciplinaire. (<i>Critère 3 du programme CERC</i>)	Résumé d’au plus une page du programme de recherche et de son apport dans un langage accessible à un comité interdisciplinaire. (<i>Critère 3 du programme CERC</i>)

Tirés à part des contributions récentes les plus pertinentes aux domaines indiqués	N/A
	<p>Lettre de la doyenne ou du doyen (5 pages au plus) permettant d'évaluer la qualité de l'établissement (<i>critère 2 du programme CERC</i>) et sa capacité à favoriser un impact positif de la chaire sur l'écosystème de recherche canadien et international (<i>critère 4 du programme CERC et critère 6</i>). La lettre doit présenter les 7 éléments suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Selon des normes mondiales, la qualité et les forces de l'environnement de recherche de la chaire à l'UdeS, qui sont en mesure de soutenir le succès du programme de recherche et leurs capacités à obtenir des ressources supplémentaires. b) L'impact structurant de la candidature (potentiel de collaborations, apport de l'expertise par rapport aux masses critiques actuelles à l'UdeS et l'avantage que cet impact confère à l'université sur la scène canadienne et internationale) c) Le niveau de soutien qui sera offert par la faculté via son enveloppe FCI, si l'acquisition d'infrastructures sont requises pour garantir le succès du programme de recherche. d) La force de l'engagement global de la faculté à l'égard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans le domaine de la recherche et dans le milieu universitaire et le niveau de soutien qu'il fournira à la chaire pour l'aider à établir et à maintenir une équipe de recherche et un environnement équitables, diversifiés et inclusifs. e) L'intégration de la candidature au thème porteur du Plan stratégique de l'Université auquel la chaire est identifiée dans l'affichage de poste f) Le processus décisionnel suivi pour la sélection de la candidature g) Contribution anticipée à l'excellence des écosystèmes de recherche canadien et international
	L'Annexe 3 (rapport du comité de sélection) signé et l'Annexe A du Guide de dotation du Service des ressources humaines; ces documents parviennent au VRRES et à l'agent d'équité institutionnel mais ne sont pas transmis au CSI car ils contiennent des informations personnelles. (<i>Critère 4 du programme CERC</i>)
	Justification d'au plus une page de la catégorie de financement visée pour la candidature. (<i>Critère 5</i>)

	Les deux catégories ont été établies afin de prendre en compte la variabilité des coûts de la recherche selon les disciplines. <i>(Critère 5)</i>
	Optionnel : une lettre d'au plus deux pages de la direction du département (ou d'un institut ou d'un centre de recherche) qui forme l'environnement principal de la chaire, afin de présenter l'intégration de la chaire proposée et de l'expertise de la personne candidate.