

COMITÉ DE SÉLECTION INSTITUTIONNEL (CSI)

GRILLE D'ÉVALUATION POUR LA SÉLECTION DES CANDIDATURES DE CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA

RENOUVELLEMENT

Date	4 juin 2018
Cycle de concours	Octobre 2018
Faculté proposant la candidature	
Nom de la personne candidate	
Titre de la chaire selon l'affichage	
Niveau et type (flexible ou non)	
Secteur (CRSH, CRSNG, IRSC)	
Évaluatrice, évaluateur	

La personne candidate a déclaré une interruption de carrière

Déclaration volontaire :

Groupe désigné	Oui	Non
Femme		
Minorité visible		
Personne avec handicap		
Autochtone		

OBJECTIF DE L'OUTIL :

- Recommander au comité de direction les candidatures qui seront soumises par l'Université de Sherbrooke au concours identifié pour les Chaires de recherche du Canada (deux cycles de concours par an : octobre et avril). 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 et aux cibles institutionnelles de diversité 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 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.

COMMENT L'UTILISER :

- Chaque évaluateur note son appréciation des candidatures selon la grille fournie, à partir des documents soutenant la candidature (CV, lettre du décanat, lettre de la direction du département (optionnel), présentation du projet de recherche, lettres de référence).
- Rappel : toutes les 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. Cette formation est disponible en ligne : <http://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/bias/module-fra.aspx>
- 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*.

CRITÈRE 1. EXCELLENCE	Description	Satisfait	Ne satisfait pas
A. Excellence en recherche (Réalizations, créativité, innovation)	<p>Niveau 1 : est une chercheuse ou un chercheur exceptionnel et novateur de calibre mondial qui continue de se démarquer par des réalisations qui ont eu impact marqué dans son domaine.</p> <p>Niveau 2 : est en voie d'être une chercheuse ou un chercheur exceptionnel de calibre mondial et est sur le point de devenir un chef de file dans son domaine.</p>		
Commentaires			
B. Excellence en recherche (Réputation internationale)	<p>Niveau 1 : continue de se distinguer comme une ou un chef de file de réputation internationale dans son domaine.</p> <p>Niveau 2 : a démontré qu'elle ou il a le potentiel nécessaire pour se tailler une réputation internationale dans son domaine au cours des cinq à dix prochaines années.</p>		
Commentaires			
C. Excellence en recherche (Recrutement et supervision d'étudiants et de chercheurs)	<p>Niveau 1 : se démarque par sa capacité supérieure à recruter, superviser et faire progresser des étudiants de cycle supérieur et des chercheurs postdoctoraux de grande qualité et en tenant compte des différentes pratiques en vigueur dans son domaine ou sa discipline.</p> <p>Niveau 2 : a montré sa capacité à recruter, former et retenir d'excellents stagiaires, étudiants et futurs chercheurs.</p>		
Commentaires			

CRITÈRE 2. APPORT AUX PRIORITÉS STRATÉGIQUES	DESCRIPTION	+	-
A. Intégration aux forces de l'Université	a) La candidate ou le candidat a eu un effet structurant remarquable et démontré dans l'institution, agissant comme un catalyseur auprès d'autres chercheurs qui travaillent dans le même domaine ou dans un domaine connexe au sein de l'établissement, et leur associant des forces extérieures, ailleurs au Canada et à l'étranger.	+	-
	b) La candidate ou le candidat contribue de façon notable à la vie académique (enseignement, service à la collectivité)	+	-

Commentaires

B. Apport aux cibles institutionnelles de diversité L'Université est engagée « à soutenir de façon prioritaire l'équité et la diversité comme facteurs stratégiques d'excellence », selon les <i>Balises pour les CRC</i> à l'Université de Sherbrooke.	a) Dans son secteur (CRSH, CRSNG, IRSC), la candidature s'intègre de façon cohérente aux cibles de diversité pour le groupe des femmes. Voir le tableau des cibles, en annexe. (+ pour un progrès ; = si les cibles sont déjà atteintes ; - si l'écart se trouve accentué)	+	=	-
	b) Pour l'Université , la candidature s'intègre de façon cohérente aux cibles de représentation des trois groupes suivants (minorités visibles, personnes handicapées, autochtones). (+ pour un progrès ; = si les cibles sont déjà atteintes ; - si l'écart se trouve accentué)	+	=	-
	c) La candidature démontre que la faculté a employé des pratiques ouvertes et transparentes d'attribution de CRC, de recrutement et de sélection de titulaires. Voir en annexe	Proactive	Satisfait	Ne satisfait pas

Commentaires

RECOMMANDATION

Satisfait globalement	Satisfait partiellement	Ne satisfait pas
-----------------------	-------------------------	------------------

Commentaires :