

COMITÉ DE SÉLECTION INSTITUTIONNEL (CSI)

Grille d'évaluation pour la sélection des candidatures
de chaires de recherche du Canada

RENOUVELLEMENT

Date	
Cycle de concours	
Faculté proposant la candidature	
Nom de la personne candidate	
Titre de la chaire	
Niveau et type (flexible ou non)	
Secteur (CRSH, CRSNG, IRSC)	
Évaluatrice, évaluateur	

- La personne candidate a déclaré une interruption de carrière.
- Déclaration volontaire : membre de [nombre] **groupe(s) désigné(s)**

Dans le cadre des CRC, les groupes désignés sont définis par la « Loi sur l'équité en matière d'emploi » du gouvernement du Canada. Ils comprennent : les Autochtones, les personnes avec handicap, les femmes et les membres des minorités visibles.

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).
- 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*.

FORMATION OBLIGATOIRE :

Rappel : toutes les personnes impliquées dans le processus d'évaluation des candidatures et de dotation des CRC doivent recevoir une formation reconnue par l'Université sur les questions d'équité et de diversité. Cette formation est disponible en ligne : <https://www.chairs-chaire.gc.ca/programme/equity-equite/bias/module-fra.aspx?pedisable=false>

Cette règle s'applique aux personnes 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.

ÉVALUATION DE LA CANDIDATURE

CRITÈRE 1 : EXCELLENCE	DESCRIPTION	ÉVALUATION	
		Satisfait	Ne satisfait pas
A. Excellence en recherche (Réalizations, créativité, innovation)	<i>Niveau 1 : est une chercheuse ou un chercheur exceptionnel et novateur de calibre mondial qui continue de se démarquer par des réalisations ont eu un impact marqué dans son domaine.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<i>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.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Commentaires :			
B. Excellence en recherche (Réputation internationale)	<i>Niveau 1 : continue de se distinguer comme chef de file de réputation internationale dans son domaine.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<i>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.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Commentaires :			
C. Excellence en recherche (Recrutement et supervision d'étudiants et de chercheurs)	<i>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</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<i>Niveau 2 : a montré sa capacité à recruter, former et retenir d'excellents stagiaires, étudiants et futurs chercheurs.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Commentaires :			

CRITÈRE 2 : APPORT AUX PRIORITÉS STRATÉGIQUES	DESCRIPTION	ÉVALUATION	
		Satisfait	Ne satisfait pas
A. Intégration aux forces de l'Université	a) <i>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 en leur associant des forces extérieures, ailleurs au Canada et à l'étranger.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	b) <i>La candidate ou le candidat contribue de façon notable à la vie académique (enseignement, service à la collectivité).</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Commentaires :			
B. Apport aux cibles EDI de l'Université	<p>L'Université s'est engagée « à soutenir de façon prioritaire l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) comme facteurs stratégiques d'excellence », selon les <i>Balises pour les CRC</i> à l'Université de Sherbrooke. Les universités ont la liberté de soumettre des candidatures en dehors des cibles EDI à partir du moment où la cible <u>intermédiaire</u> est atteinte dans <u>tous</u> les groupes désignés.</p> <p>Déclaration appuyée par les tableaux en Annexe : [à compléter, pour chaque candidature, par l'administration (SARIC et RH)]</p> <p><i>Sur la base de la présente déclaration, considérez-vous que la candidature satisfait à l'engagement de l'Université en matière d'EDI pour les CRC ?</i></p>		
Satisfait <input type="checkbox"/>	Satisfait partiellement <input type="checkbox"/>	Ne satisfait pas <input type="checkbox"/>	
Commentaires :			

RECOMMANDATION		
Satisfait globalement <input type="checkbox"/>	Satisfait partiellement <input type="checkbox"/>	Ne satisfait pas <input type="checkbox"/>
Commentaires :		



ANNEXE
**Cibles de représentation EDI
et transparence de l'attribution de la CRC**
1. CIBLES DE REPRESENTATION ET ECARTS
Tableau 1 : Cibles 2029 et situation de l'Université de Sherbrooke (UdeS) au 1^{er} mai 2021

	Autochtones	Personnes handicapées	Minorités visibles	Femmes
Cibles établies pour 2029	4,9 %	7,5 %	22,0 %	50,9 %
Représentation au sein du PCRC 2021	3,2 %	5,5 %	21,4 %	38,6 %
Représentation à l'UdeS 2021	0,0 %	2,7 %	18,9 %	43,2 %

Tableau 2 : Cibles intermédiaires pour 2022 et cibles projetées subséquentes pour l'Université de Sherbrooke, par niveau de chaire et en nombre de chaires (en processus d'approbation)

Dates limites pour atteindre les cibles	UdeS – Cibles intermédiaires 2022 et cibles projetées subséquentes (en nombre de chaires)							
	Autochtones		Personnes handicapées		Minorités visibles		Femmes	
	Niv. 1	Niv. 2	Niv. 1	Niv. 2	Niv. 1	Niv. 2	Niv. 1	Niv. 2
31 décembre 2022	0	1	0	2	3	3	6	6
31 décembre 2025	0	1	0	2	3	3	6	8
31 décembre 2027	0	1	1	1	3	4	8	8
31 décembre 2029	1	1	1	2	4	4	9	10

Tableau 3 : Cibles intermédiaires de 2022 (en processus d'approbation) et situation de l'Université de Sherbrooke au 1^{er} mai 2021. Ce tableau est mis à jour deux fois par an, en mai et en novembre.

Cibles décembre 2022	UdeS – Cibles intermédiaires 2022 et cibles projetées subséquentes (en nombre de chaires)							
	Autochtones (A)		Personnes handicapées (PH)		Minorités visibles (MV)		Femmes (F)	
	Niv. 1	Niv. 2	Niv. 1	Niv. 2	Niv. 1	Niv. 2	Niv. 1	Niv. 2
Cibles décembre 2022	0	1	0	2	3	3	6	6
Situation au 1 ^{er} mai 2021	**	**	**	**	**	5	**	13
Écart	0	Écart	0	Écart	Écart	Dépassée	Écart	Dépassée

**Un nombre inférieur à 5 (ou % connexe) ne peut être divulgué (Loi sur la protection des renseignements personnels).

- Les universités qui n'atteignent pas leurs cibles intermédiaires à la date limite peuvent seulement soumettre des candidatures dans les catégories où les cibles ne sont pas atteintes, et ce, jusqu'à ce que les cibles soient atteintes. Les renouvellements ne sont pas pénalisés.

2. TRANSPARENCE DE L'ATTRIBUTION DE LA CRC

Les tableaux ci-dessous résument le processus d'attribution de la chaire concernée. Ce processus suit quatre étapes :

- 1) Mise en disponibilité des CRC auprès des facultés, pour attribution des CRC à des thèmes porteurs identifiés par les facultés;
- 2) Choix des thèmes porteurs génère les appels de candidatures (affichage et recherche de candidatures);
- 3) Sélection par les facultés des candidatures reçues;
- 4) Examen par le CSI pour recommandation au comité de direction.

Tableau 4 : Disponibilité des CRC à l'Université MOIS ET ANNÉE (Étape 1)

DISPONIBILITÉ		
Secteur	Niveau 1	Niveau 2
IRSC		
CRSNG		
CRSH		
TOTAL		

Tableau 5 : CRC affichées par l'Université MOIS ET ANNÉE (Étape 2)

AFFICHAGE [période d'affichage]		
Secteur	Niveau 1	Niveau 2
IRSC		
CRSNG		
CRSH		
TOTAL		

Tableau 6 : Candidatures transmises au CSI en MOIS ET ANNÉE, à la suite de l'affichage et de leur sélection par les facultés concernées (Étape 3)

CANDIDATURES TRANSMISES AU CSI		
Secteur	Niveau 1	Niveau 2
IRSC		
CRSNG		
CRSH		
TOTAL		

Ce tableau présente les balises institutionnelles régissant l'attribution d'une CRC à une faculté.

Complété par le SARIC

Balises pour les CRC à l'Université de Sherbrooke	Application dans le cas de la CRC visée
La candidature respecte l'allocation originale interfacultaire des CRC (régie proportionnellement aux montants de subvention reçus des trois conseils subventionnaires).	Oui/non
La faculté contribue à ce qu'au moins 60 % des candidates ou des candidats proviennent de l'extérieur de l'institution.	La Faculté compte x titulaires provenant de l'externe sur x CRC actives = x %
<u>Toute nouvelle CRC de niveau 2</u> sera attribuée à des candidates ou à des candidats externes. De manière exceptionnelle (par exemple, pour un maintien en poste), l'Université considérera une candidature interne.	Oui/non
<u>Utilisation de la flexibilité</u> : dans les cas où la cible de diversité institutionnelle (facultaire et sectorielle) n'est pas atteinte, toute chaire de niveau 1 subdivisée en deux chaires de niveau 2 devra permettre le recrutement d'au moins une personne titulaire provenant d'un des Groupes désignés.	Oui/non
<u>Utilisation de la flexibilité</u> : dans les cas où la cible institutionnelle (facultaire et sectorielle) n'est pas atteinte, toute chaire de niveau 1 formée par le regroupement de deux chaires de niveau 2 devra permettre un recrutement qui marque un progrès vers l'atteinte de cette cible.	Oui/non