

CONFIDENTIEL UNE FOIS COMPLÉTÉ PAR L'ÉVALUATEUR

COMITÉ DE SÉLECTION INSTITUTIONNEL (CSI)

GRILLE D'ÉVALUATION POUR LA SÉLECTION DES CANDIDATURES

DE CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA

NOUVELLE CANDIDATURE

| | |
|--------------------------------------|--------------|
| Date | |
| Cycle de concours | Octobre 2019 |
| 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 dont les réalisations ont eu un impact marqué dans son domaine.</p> <p>Niveau 2 : est une excellente ou un excellent chercheur émergent de calibre mondial qui a fait preuve d'une créativité particulière en recherche.</p> | | |
| Commentaires | | | |
| B. Excellence en recherche (Réputation internationale) | <p>Niveau 1 : est 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 : sait très bien recruter, superviser et faire progresser des étudiants de cycle supérieur et des chercheurs postdoctoraux en tenant compte des différentes pratiques en vigueur dans son domaine ou sa discipline et, une fois titulaire d'une chaire, sera être en mesure de recruter, de former et de retenir d'excellents stagiaires, étudiants et futurs chercheurs.</p> <p>Niveau 2 : a le potentiel nécessaire pour, une fois qu'il est titulaire d'une chaire, 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) <i>La candidate ou le candidat démontre des possibilités de collaboration avec d'autres chercheurs qui travaillent dans le même domaine ou dans un domaine connexe au sein de l'établissement qui présente la candidature, dans la même région, ailleurs au Canada et à l'étranger.</i> | + | - |
| | b) <i>La candidate ou le candidat contribue de façon notable à la vie académique (enseignement, service à la collectivité)</i> | + | - |

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) <i>La candidature est un progrès du secteur (CRSH, CRSNG, IRSC) dans l'atteinte des cibles 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)</i> | + | = | - |
| | b) <i>La candidature marque un progrès de l'Université dans l'atteinte de ses cibles pour un des trois groupes suivants (minorités visibles, personnes handicapées, autochtones). (+ pour un progrès ; = si les cibles sont déjà atteintes ; - si l'écart se trouve accentué)</i> | + | = | - |
| | c) <i>La candidature démontre que la faculté a employé des pratiques ouvertes et transparentes d'attribution de CRC, de recrutement et de sélection de titulaires.</i> | Proactive | Satisfait | Ne satisfait pas |

Commentaires

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|

RECOMMANDATION

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

Commentaires :

| |
|--|
| |
|--|