

Appel de candidatures

CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA CRSNG de niveau 2

Le vice-rectorat à la recherche, à la création et à l'innovation (VRRCI) de l'Université Laval lance un concours interne destiné à pourvoir **quatre** Chaires de recherche du Canada (CRC) de niveau 2 dans le secteur des sciences naturelles et du génie (CRSNG). Ce concours pourrait servir à combler plus de chaires advenant que de nouvelles chaires de même niveau se libèrent dans le même secteur.

Programme des CRC

Le programme des CRC vise à attirer et retenir au Canada des chercheurs parmi les plus accomplis et prometteurs. L'attribution des 2000 Chaires de recherche du Canada (CRC) aux universités canadiennes par le Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements (SPIIE) est déterminée tous les deux ou trois ans en fonction du financement de la recherche accordé à chacun des trois organismes subventionnaires fédéraux aux professeures et professeurs d'un établissement. Chaque université dispose d'une allocation de CRC qu'il peut utiliser en fonction de certaines règles. La décision de nommer une personne au titre de titulaire de CRC est un privilège accordé par l'Université.

Les chaires de niveau 2 dites « junior » sont destinées à des chercheurs émergents exceptionnels. Ces chaires, d'une valeur de 100 000\$ par année, sont d'une durée de cinq ans et renouvelables une fois. **Une allocation de recherche de 20 000\$ par année accompagne les chaires de niveau 2 lors des 5 années du premier mandat. Cette allocation doit servir pour les coûts directs de la recherche.**

Pour plus de précisions, veuillez consulter le site Web du [Programme des CRC](#).

Engagement de l'Université envers l'équité, la diversité et l'inclusion

Conformément à ses propres politiques de recrutement, notamment au « Programme d'accès à l'égalité en emploi » adopté en 2008, l'Université Laval s'engage à favoriser l'excellence de la recherche et de la formation en recherche ainsi qu'à garantir l'égalité des chances à toutes les candidates et tous les candidats. L'Université Laval appuie le principe énonçant que l'excellence et l'équité sont compatibles et complémentaires et reconnaît que de bonnes pratiques en matière d'équité permettent d'assurer l'accès au plus grand bassin de personnes compétentes possible.

L'Université Laval a publié en décembre 2017 son [Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion](#) en vue d'accroître la représentativité des femmes, des personnes handicapées et de celles appartenant à une minorité visible aux postes de titulaires de CRC au sein de notre institution.

Afin de respecter ces engagements, **seules les personnes s'étant identifiées comme membre d'au moins un des trois groupes sous-représentés seront sélectionnées au terme du présent concours interne.**

Fonctionnement du concours interne

Les dossiers de candidature sont soumis par le doyen de la faculté concernée. Une faculté peut soumettre un nombre limité de dossiers. Le tableau à l'annexe 1 présente le nombre de dossiers que chacune des facultés peut soumettre dans le cadre du présent concours.

Annnonce du concours interne
Dépôt des dossiers complets au VRRCI

1^{er} novembre 2018
1^{er} février 2019 (aucun retard accepté)

Annnonce des résultats par le VRRCI
Date de dépôt au SPIIE (fédéral)

mars 2019
24 avril 2019 ou plus tôt si possible

Les personnes intéressées à poser leur candidature sont priées de contacter les responsables de la recherche auprès de leur faculté (ou celle correspondant à leur expertise) pour connaître les détails entourant le concours facultaire.

Admissibilité

Les facultés peuvent déposer des dossiers provenant de professeures ou de professeurs déjà en poste à l'Université Laval (maintien en poste) ou de candidates ou candidats provenant de l'externe (recrutement).

Les candidates et candidats à une chaire de niveau 2 doivent détenir un statut de professeur adjoint ou de professeur agrégé ou alors posséder les qualifications nécessaires pour occuper un poste à ce niveau. De plus, les candidates et candidats doivent être des chercheurs qui ont été actifs dans leur domaine depuis moins de 10 ans au moment de la mise en candidature.

Les candidates et candidats qui ont obtenu leur diplôme le plus avancé plus de 10 ans auparavant (et dont la carrière a été interrompue en raison, entre autres, d'un congé de maternité ou d'un congé parental, d'un congé de maladie prolongé ou d'une formation clinique) peuvent faire examiner leur admissibilité à une chaire de niveau 2 au moyen du processus de [justification des chaires de niveau 2](#) du programme. Prière de communiquer avec M. Jean-Philippe Marquis pour obtenir plus d'information – jean-philippe.marquis@vrr.ulaval.ca.

L'Université Laval reconnaît que les interruptions de carrière (p.e. congé de maternité ou parental, congé de maladie prolongé ou formation clinique) ainsi qu'un handicap peuvent avoir un effet sur la productivité et les réalisations en recherche. Les candidates et candidats sont ainsi invités à expliquer, le cas échéant, ces effets afin qu'ils soient pris en compte lors de l'évaluation de leur candidature. De plus, des mesures d'adaptation peuvent être offertes aux personnes handicapées en fonction de leurs besoins dans le cadre de ce concours, notamment en matière d'accessibilité. Si vous avez besoin d'une mesure d'adaptation, nous vous invitons à communiquer avec l'agente d'équité aux coordonnées indiquées au bas du présent affichage.

Excellence

Le Programme des chaires de recherche du Canada est fondé sur un engagement indéfectible à l'égard de l'excellence en recherche et en formation. Les candidates et candidats doivent démontrer un apport différentiel important comparativement à des chercheuses ou chercheurs œuvrant dans le même domaine au Canada (niveau 2) ou à l'international (niveau 1). Cet apport différentiel se définit, entre autres, par :

- un dossier de publication supérieur à la moyenne du groupe de référence;
- la supervision d'étudiantes et d'étudiants aux cycles supérieurs. La diversité et l'inclusion des étudiantes, étudiants et du personnel de recherche seront valorisées;
- un financement supérieur à la moyenne du groupe de référence;
- la présence de collaborations (publications, financement de recherche, activités de transfert de connaissances) à l'échelle internationale;
- un nombre d'activités de transfert des connaissances supérieur à la moyenne du groupe de référence: par exemple la réalisation d'activités diversifiées, telles que la présence à des colloques scientifiques, des entrevues à la radio, la diffusion de leurs résultats de recherche tant dans les journaux scientifiques que dans les grands quotidiens, le transfert vers des communautés de pratique, etc.;
- le leadership se traduisant par le fait que la personne candidate est l'un des principaux artisans de l'essor et du transfert des connaissances dans son domaine d'expertise et qu'elle contribue aux plateformes de recherche multidisciplinaire porte-étendards de l'Université.

Évaluation des candidatures

Un comité d'évaluation par les pairs évalue l'excellence des candidatures et produit un rapport dont les recommandations sont soumises à la vice-rectrice à la recherche, à la création et à l'innovation qui décide des dossiers qui seront acheminés au SPIIE, à la lumière des priorités stratégiques et institutionnelles, incluant les engagements à l'égard de la diversité et de l'inclusion.

En plus d'être diversifié, le comité d'évaluation est composé de chercheurs reconnus, de l'agente d'équité, de la Directrice du Bureau des chaires et des entités structurantes et du conseiller responsable du programme des CRC qui agit à titre de secrétaire. Tous les membres du comité reçoivent des instructions claires quant à leur rôle et leur mandat ainsi qu'à la définition attendue de l'excellence et à l'impact des interruptions de carrière dans l'évaluation des candidatures. Les membres doivent également suivre une formation sur les préjugés inconscients et l'évaluation par les pairs.

Critères d'évaluation

Les dossiers sont évalués en fonction des critères et des sous-critères suivants (voir la grille d'évaluation à l'annexe 2).

1. Qualité du candidat
2. Qualité du programme de recherche
3. Effet structurant
4. Engagement du milieu

Dossier de candidature

Le dossier de candidature complet comprend :

- Une lettre d'appui du doyen de la faculté. Cette lettre doit:
 - Démontrer que le candidat est un excellent chercheur émergent de calibre mondial qui a fait preuve d'une créativité particulière en recherche et qui a le potentiel de se tailler une réputation internationale dans son domaine au cours des cinq à dix prochaines années (chaire de niveau 2);
 - Présenter l'apport structurant et la valeur ajoutée de la chaire pour la faculté et pour l'Université en lien notamment avec les priorités stratégiques facultaires et universitaires;
 - Décrire clairement les engagements (financiers ou d'autres natures) et l'appui de la faculté et du département;
 - **Confirmer, pour les candidats qui ne détiennent pas un poste régulier à l'UL, que la Faculté s'engage à doter un poste au sein du Département X, pour l'intégration de la candidate ou du candidat, dans le respect des procédures prévues aux conventions collectives;**
 - Être accompagné du rapport écrit du comité de sélection facultaire, signé par tous les membres du comité, et indiquant comment les exigences relatives au recrutement et à la mise en candidature de titulaires du Programme des Chaires de recherche du Canada ont été remplies ;
 - Être accompagné du formulaire [Attestation de l'établissement – Processus de recrutement et de mise en candidature](#) signé par le doyen ou un vice-doyen.

La lettre du doyen doit être un complément à l'information contenue dans la lettre d'appui du directeur du regroupement de chercheurs et doit se limiter aux éléments énoncés précédemment.

- Une lettre d'appui du directeur du regroupement de chercheurs [de l'unité de recherche] dans lequel sera intégré la candidate ou le candidat (directeur du centre/institut affilié, directeur d'axe, d'Institut UL, de centre de recherche reconnu UL, ou de département). Cette lettre doit :
 - Présenter comment la proposition de chaire sera intégrée dans la programmation scientifique du ou des regroupements de chercheurs déjà en place;

Appel de candidatures CRC CRSNG - 2

- Présenter l'apport structurant et la valeur ajoutée de la chaire pour le regroupement de chercheurs. Reflétant la vision du candidat pour sa chaire de recherche, cette section de la lettre doit présenter comment la chaire permettra de structurer un domaine en émergence ou de renforcer un domaine déjà structuré, selon le cas; comment la chaire servira de levier pour hisser le domaine de recherche à un niveau supérieur; comment la chaire permettra une diffusion exceptionnelle de la recherche ou quels seront les moyens mis de l'avant pour propulser l'Université Laval comme leader dans le domaine de la chaire.
- Décrire clairement les engagements (financiers ou d'autres natures) du regroupement auquel la candidate ou le candidat sera rattaché.

Une seule lettre d'appui du regroupement de chercheurs peut être déposée. Pour les regroupements multiples, une lettre conjointe est acceptée et doit être complémentaire à la lettre d'appui du doyen.

- Un curriculum vitae. Utilisez le CV des CRC lequel comporte deux sections, soit :
 - Le formulaire de CV des CRC disponible– dans le [Portail des CRC](#)
 - L'annexe du CV tel qu'exigée aux pages 4 à 7 du formulaire de CV
- Le formulaire d'auto-identification de l'UL (voir annexe 3 du présent document). Les renseignements fournis sont traités en toute confidentialité.
- Une description complète ou sommaire du programme de recherche (3 à 6 pages) tel qu'exigé aux sections 2a à 2f du [Formulaire de mise en candidature d'une CRC](#).

Personnes ressources

Fonctionnement du concours interne

Jean-Philippe Marquis, conseiller en développement de la recherche au VRRCI

Téléphone: 418 656-2131, poste 8878

Courriel: jean-philippe.marquis@vrr.ulaval.ca

Processus de recrutement liés à l'EDI

Patricia Neithoffer

Agente d'équité

Tél. : 418 656-2131, poste 400033

Courriel : patricia.neithoffer@vrrh.ulaval.ca

Annexe 1 – Limite de dossiers par faculté par domaine pour chacune des chaires libres.

CRSH				
<i>Nb de chaires libres</i>	1	2	3	4
Nb de dossiers pour la FSS	2	4	6	8
Nb de dossiers pour chacune des autres facultés	1	2	3	4

CRSNG				
<i>Nb de chaires libres</i>	1	2	3	4
Nb de dossiers pour la FSG	2	4	6	8
Nb de dossiers pour chacune des autres facultés	1	2	3	4

IRSC				
<i>Nb de chaires libres</i>	1	2	3	4
Nb de dossiers pour la FMed	2	4	6	8
Nb de dossier pour chacune des autres facultés	1	2	3	4

Annexe 2 – Critères d'évaluation

**Chaires de recherche du Canada
Concours interne 2018**

Candidat :	<input type="checkbox"/> CRSH
Titre du candidat :	<input type="checkbox"/> CRSNG
	<input type="checkbox"/> IRSC
Titre de la chaire :	<input type="checkbox"/> Niveau 1
	<input type="checkbox"/> Niveau 2

Critères d'évaluation	Cote	Commentaires
------------------------------	-------------	---------------------

1. Qualité du titulaire de chaire

Pour satisfaire aux critères du Programme, le candidat doit :

A (1^{er} - 10 percentile)

B (10^e – 20^e percentile)

C (20^e – 30^e percentile)

D (30^e + percentile)

Niveau 1

- être un chercheur exceptionnel et novateur de calibre mondial dont les réalisations ont eu un impact marqué dans son domaine;
- être un chef de file de réputation internationale dans son domaine;
- avoir un excellent historique de recrutement et de supervision d'étudiants aux cycles supérieurs et des chercheurs postdoctoraux.

Niveau 2

- être un excellent chercheur émergent de calibre mondial qui a fait preuve d'une créativité particulière en recherche;
- avoir démontré qu'il a le potentiel nécessaire pour se tailler une réputation internationale dans son domaine au cours des cinq à dix prochaines années;
- avoir le potentiel nécessaire pour recruter, former et retenir d'excellents stagiaires, étudiants et futurs chercheurs.

2. Qualité du programme de recherche

A (1^{er} - 10 percentile)

2.1. Qualité, originalité et caractère novateur du programme de recherche

B (10^e – 20^e percentile)

2.2. Impact des résultats de recherche dans le domaine et sur la scène internationale, le cas échéant

C (20^e – 30^e percentile)

D (30^e + percentile)

2.3. Capacité d'attraction vis-à-vis d'excellents stagiaires, d'étudiants et de futurs chercheurs

2.4. Participation des utilisateurs de la recherche et diffusion des résultats de recherche à tous les niveaux

**Chaires de recherche du Canada
Concours interne 2018**

Candidat :	<input type="checkbox"/> CRSH
Titre du candidat :	<input type="checkbox"/> CRSNG
	<input type="checkbox"/> IRSC
Titre de la chaire :	<input type="checkbox"/> Niveau 1
	<input type="checkbox"/> Niveau 2

Critères d'évaluation	Cote	Commentaires
------------------------------	-------------	---------------------

3. Effet structurant

3.1. La chaire aura un impact pour le développement d'un milieu de recherche et de formation stimulant au sein du laboratoire du candidat, mais surtout pour l'Université.

- A (1^{er} - 10^e percentile)
- B (10^e - 20^e percentile)
- C (20^e - 30^e percentile)
- D (30^e + percentile)

3.2. La chaire servira d'effet de levier pour la faculté, le département, le centre de recherche (s'il y a lieu), et pour l'Université tant à l'échelle nationale que sur la scène internationale.

3.3. La chaire aura comme effet l'augmentation de la capacité de recherche dans le domaine, le renforcement d'un pôle d'excellence à l'Université ou la stimulation d'un domaine en émergence.

4. Engagement du milieu

Niveau d'appui offert au candidat par la faculté et les entités structurantes qui lui sont affiliés (centre de recherche, instituts, hôpitaux, etc.) pour assurer la réussite de ses travaux de recherche.

Ces appuis devraient être différents de ceux qui sont pris envers les professeurs qui ne sont pas titulaires d'une chaire et peuvent prendre la forme, notamment, d'un déchargement de certaines tâches administratives et d'enseignement, d'un mentorat (s'il y a lieu), de fonds additionnels, de locaux, de soutien administratif et d'embauche d'autres professeurs.

- A (1^{er} - 10^e percentile)
- B (10^e - 20^e percentile)
- C (20^e - 30^e percentile)
- D (30^e + percentile)

Cote générale :

Rang :

Annexe 3 – Formulaire d'auto-déclaration

FORMULAIRE D'AUTO-IDENTIFICATION

L'Université Laval s'est engagée à garantir un milieu de travail diversifié et inclusif, qui offre des chances égales à toutes et à tous. Le présent formulaire sert à appuyer cet engagement. Les renseignements fournis sont traités en toute confidentialité.

NOM : _____

DATE : _____

Vous êtes :

Un homme

Une femme

Autre

Indiquez par oui ou par non si vous appartenez aux groupes désignés suivants :

veuillez vous référer aux définitions présentées plus bas, tirées de la Loi sur l'équité en matière d'emploi (L.C. 1995, ch. 44)

Minorités visibles oui non

Personnes handicapées oui non

Autochtones oui non

Minorités visibles

Cette catégorie regroupe les personnes qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche et qui ne se déclarent pas Autochtones. Cela comprend les Noirs, les Chinois, les Philippins, les Japonais, les Coréens, les personnes originaires de l'Asie du Sud, de l'Asie de l'Est, de l'Asie du Sud-Est, les personnes originaires de l'Afrique de l'Ouest et de l'Afrique du Nord qui ne sont pas de race blanche, les Arabes, les Latino-Américains non blancs, les personnes d'origine mixte (dont l'un des parents fait partie de l'un des groupes susmentionnés) ou qui font partie d'un autre groupe de minorité visible.

Personnes handicapées

Cette catégorie désigne les personnes ayant une déficience persistante ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en raison d'un trouble d'apprentissage, et :

- a) considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi;
- b) ou pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience.

Cette catégorie vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur incapacité ont nécessité d'adapter leur emploi ou leur milieu de travail.

Autochtones

Le terme Autochtones, désigne les Premières nations (Indiens d'Amérique du Nord), les Métis, ou les Inuits. Les Premières Nations comprennent aussi bien les personnes inscrites et non inscrites comme Indien.