

Appel de candidatures

CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA IRSC de niveau 1

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 **deux** Chaires de recherche du Canada (CRC) de niveau 1 dans le secteur des sciences de la santé (IRSC). Ce concours pourrait servir à combler plus de chaires advenant que de nouvelles chaires de même niveau se libèrent dans le même secteur. **De plus, le VRRCI se réserve le droit de ne pas combler toutes les chaires advenant que les critères d'excellence ou nos engagements en matière d'EDI ne puissent être respectés.**

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 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 1 dites « senior » sont destinées à des chercheurs exceptionnels reconnus par leurs pairs comme des chefs de file mondiaux dans leur domaine. Ces chaires, d'une valeur de 200 000\$ par année, sont d'une durée de sept ans et renouvelables une fois.

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 d'emploi » et « d'équité en matière d'emploi », l'Université Laval favorise l'excellence de la recherche et de la formation en recherche et garantit l'égalité des chances à toutes les candidates et tous les candidats. Elle appuie le principe énonçant que l'excellence et l'équité sont compatibles et complémentaires et que la diversité en recherche est source d'innovation.

L'Université Laval a publié en décembre 2018 une mise à jour de son [Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion](#) en vue d'accroître **la représentativité, aux postes de titulaires de CRC au sein de notre institution, des personnes issues des quatre groupes désignés, à savoir les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones, et les personnes appartenant à une minorité visible.**

Afin de respecter ces engagements, certaines chaires devront être attribuées à des personnes s'identifiant comme appartenant aux groupes sous-représentés parmi nos titulaires de CRC et pour lesquels des écarts restent à combler, soit les personnes handicapées et celles appartenant à une minorité visible.

Conséquemment, au terme des 5 concours internes présentement ouverts (IRSC-1, IRSC-2, CRSNG-1, CRSNG-2, CRSH-2) incluant le présent concours, l'Université souhaite attribuer au moins 7 chaires à des personnes s'auto-identifiant comme appartenant à une minorité visible ET au moins 2 chaires à des personnes s'auto-identifiant comme étant en situation de handicap.

Pour ces raisons, nous invitons les facultés à tenir compte de ces caractéristiques lors de la recherche et de la sélection de candidates et de candidats que vous soumettrez au VRRCI.

De plus, nous rappelons aux facultés de s'assurer que le processus de sélection corresponde aux [Exigences en matière d'EDI du Programme des CRC](#). **Toutes les candidatures de facultés qui ne démontrent pas avoir**

suivi adéquatement ces exigences seront rejetées. Pour toute question relative à ce sujet vous pouvez contacter votre représentant(e) facultaire en ÉDI ou l'agente d'équité au VRRH.

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

Annnonce des résultats par le VRRCI

Date limite de dépôt au SPIIE (fédéral)

14 mars 2019

12 juillet 2019 (aucun retard ni ajout accepté)

Août 2019

21 octobre 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 1 doivent détenir un statut de professeur titulaire ou de professeur agrégé près de la titularisation.

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, au niveau institutionnel, évalue l'excellence des candidatures transmises par les facultés 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 chercheuses et 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 de la candidate ou du candidat
2. Qualité du programme de recherche
3. Effet structurant
4. Engagement du milieu

Note importante 1 : Le VRRCI invite fortement les facultés à bonifier l'effet structurant d'un dossier de chaire en présentant des candidatures qui permettront le recrutement d'une nouvelle ressource professorale régulière (incluant les professeurs.es sous octroi), soit via le recrutement d'un ou d'une titulaire ne détenant pas un poste régulier à l'UL ou via une nouvelle embauche associée à la chaire.

Note importante 2 : Le VRRCI invite fortement les facultés à bonifier l'effet structurant d'un dossier de chaire en présentant des candidatures qui permettront de diversifier la représentation des titulaires de chaires parmi les groupes désignés actuellement sous-représentés.

Dossier de candidature

Le dossier de candidature complet comprend :

- Une lettre d'appui du doyen ou de la doyenne de la faculté. Cette lettre doit:
 - Démontrer que la candidate ou le candidat est reconnu sur le plan international comme étant un chercheur exceptionnel ayant des idées novatrices, de calibre mondial, dont les réalisations ont eu un impact marqué dans son domaine (chaire de niveau 1);
 - 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 candidates et 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;

La lettre de la doyenne ou du doyen doit **contenir un maximum de 3 pages** et être un complément à l'information contenue dans la lettre d'appui du directeur ou de la directrice du regroupement de chercheurs et doit se limiter aux éléments énoncés précédemment.

- **Le rapport écrit du comité de sélection facultaire, signé par tous les membres du comité, et indiquant comment les exigences ÉDI relatives au recrutement et à la mise en candidature de titulaires du Programme des Chaires de recherche du Canada ont été remplies. Le rapport doit être accompagné du formulaire [Attestation de l'établissement – Processus de recrutement et de mise en candidature](#) signé par la doyenne, le doyen ou une vice-doyenne, un vice-doyen.**

Un seul rapport et un seul formulaire sont requis indépendamment du nombre de candidatures présentées par la faculté.

- Une lettre d'appui de la directrice ou du directeur du regroupement de chercheurs [de l'unité de recherche] dans lequel sera intégré la candidate ou le candidat (directrice, directeur du centre/institut affilié, directrice, 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;
 - Présenter l'apport structurant et la valeur ajoutée de la chaire pour le regroupement de chercheurs. Réflétant la vision de la candidate ou 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 **et doit contenir un maximum de 3 pages**. Pour les regroupements multiples, une lettre conjointe est acceptée et doit être complémentaire à la lettre d'appui de la doyenne ou 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 40033

Courriel : patricia.neithoffer@vrrh.ulaval.ca

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

CRSH				
Nb de chaires libres	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				
Nb de chaires libres	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				
Nb de chaires libres	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

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

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

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

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

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

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.

Note: Ce critère prend également en compte de l'impact de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) dans le milieu de recherche ainsi que les engagements de représentation des titulaires de chaires à l'Université parmi les groupes désignés actuellement sous-représentés.

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.

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

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 dégageant 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 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 et prénom : _____

DATE : _____

Sexe : Féminin Masculin Je préfère ne pas répondre

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

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

Les définitions pour les Autochtones et les minorités visibles sont mutuellement exclusives, c'est-à-dire qu'une personne ne peut s'identifier qu'à un seul de ces deux groupes.

Selon la définition, faites-vous partie :

- | | | |
|--|------------|------------|
| • des peuples Autochtones¹ du Canada | Oui | Non |
| • d'une minorité visible² | Oui | Non |

Selon la définition, vous considérez-vous comme :

- | | | |
|--|------------|------------|
| • une personne handicapée³ | Oui | Non |
|--|------------|------------|

Je préfère ne pas répondre

¹ **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.

² **Minorités visibles**

Cette catégorie regroupe les personnes qui ne sont pas de couleur 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.

³ **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 :

- considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi;
- 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.