

## Chaires de recherche du Canada

### Annnonce de chaires disponibles pour le concours d'avril 2019

*Vice-rectorat à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation*

#### Contexte

En 2000, le gouvernement du Canada a créé un programme permanent dans le but d'établir 2 000 [Chaires de recherche du Canada](#) (CRC) dans les universités canadiennes. Le Programme, géré par le Secrétariat des programmes interorganismes, a pour but d'attirer et de retenir certains des chercheurs les plus accomplis et prometteurs. Il existe deux types de chaires :

- les chaires de **niveau 1** (dites senior) :
  - subvention de 200 000 \$ par année pour une durée de sept ans, renouvelable une seule fois;
  - les titulaires sont d'exceptionnels chercheurs reconnus par leurs pairs comme des chefs de file mondiaux dans leur domaine;
- les chaires de **niveau 2** (dites junior) :
  - subvention de 100 000 \$ par année pour une durée de cinq ans, renouvelable une seule fois;
  - les titulaires sont d'exceptionnels nouveaux chercheurs reconnus par leurs pairs comme étant susceptibles de devenir des chefs de file dans leur domaine.

En mai 2017, le Programme des CRC diffusait un [Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion](#). En plus d'enjoindre les universités canadiennes à atteindre leurs cibles en matière d'équité d'ici décembre 2019 et à produire une stratégie à cette fin, ce Plan poursuit deux objectifs étroitement liés : transparence accrue dans la gestion des chaires allouées et reddition de comptes plus claire et plus complète. En particulier, en ce qui concerne les nouvelles candidatures, internes comme externes, ainsi que les passages d'une chaire de niveau 2 à une chaire de niveau 1, **seuls les dossiers présentés à l'issue d'un processus ouvert, avec la publication d'annonces, seront désormais acceptés par le Secrétariat des CRC.**

#### Concours d'avril 2019

##### (i) Thématiques

Tous les détails concernant le concours d'avril 2019, notamment les thématiques proposées par l'ensemble des facultés, se trouvent sur le [site du BRDV](#). Pour sa part, le vice-rectorat à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation (VRRDCI) sollicite des candidatures de **recrutement externe** pour une **CRC de niveau 2, secteur CRSH**, dans les domaines suivants : (i) **recherche en équité, diversité et**

**inclusion** et (ii) **recherche centrée sur les enjeux des premiers peuples**, particulièrement dans le contexte de l'éducation, la gouvernance, les sciences et la technologie. Il est entendu que toute candidature externe doit être parrainée par une faculté et que son acceptation par l'Université de Montréal sera conditionnelle à un recrutement selon les procédures habituelles. Les facultés intéressées à présenter des candidatures externes sont priées de contacter le VRRDCI afin de discuter des modalités; en outre, le double rattachement de la chaire (entre deux facultés ou deux départements), qui représente un élément structurant significatif, constituera un atout important dans l'évaluation stratégique de la candidature proposée.

***Remarque sur les chaires de niveau 2 :** Les CRC de niveau 2 s'adressent à des chercheurs ayant obtenu leur diplôme le plus avancé 10 ans et moins auparavant. Cela n'empêche pas, à la condition d'une justification, qu'un établissement puisse proposer la candidature d'une ou d'un professeur ou d'une ou d'un chercheur qui, au moment de la mise en candidature, a dépassé cette échéance en raison d'interruptions de carrière ou de circonstances spéciales (voir [Justifications acceptables](#)).*

#### (ii) Constitution des dossiers

Les **dossiers de candidature** sont constitués comme suit, dans cet ordre :

- lettre de motivation du candidat justifiant la pertinence d'une CRC pour son programme de recherche (valeur ajoutée, effet structurant, etc. – 2 pages maximum);
- bilan du premier mandat dans le cas d'un renouvellement (2 pages maximum);
- proposition de recherche, incluant les objectifs et les axes de recherche envisagés (3 pages maximum);
- faits saillants (« highlights ») du CV : e.g. indices d'impact (revues, indice H), distinctions importantes, publications majeures, formation d'étudiants, invitations prestigieuses, grandes subventions, retombées, etc. ; interruptions de carrière (e.g. congé parental ou personnel et dates) (2 page maximum) ;
- curriculum vitae à jour (incluant recherche, financement, enseignement, encadrement d'étudiants, etc.) et **couvrant la période prévue par les règles des CRC** (voir encadré).

Chaque dossier doit être soumis en un seul fichier PDF identifié comme suit : **NOM\_Prénom\_Faculté.pdf**. Aucune autre pièce ne sera jointe au dossier.

**« Longueur du curriculum vitae selon le type de candidature.** Selon le type de candidature (voir ci-dessous), la période que doit viser la liste des contributions à la recherche correspond aux cinq ou aux sept années précédant la date limite fixée pour soumettre la candidature. Par exemple, si la date limite de mise en candidature est en 2014, il est possible de remonter à 2009 ou à 2007, selon le type de candidature présentée.

- Candidats à une nouvelle chaire de niveau 1 ou de niveau 2 : énumérez les contributions à la recherche des **5 dernières années**.
- Candidats au renouvellement d'une chaire de niveau 1 : énumérez toutes les contributions à la recherche des **7 dernières années**.
- Candidat au renouvellement d'une chaire de niveau 2 : énumérez toutes les contributions à la recherche des **5 dernières années.** »

La période peut être augmentée pour tenir compte des interruptions de carrière (congé parental, maladie, etc.). »

NB : Les dossiers de **recherche-création** seront étudiés par un comité d'évaluation *ad hoc* de chercheurs-créateurs. Les candidates et candidats qui souhaitent être évalués par ce comité doivent l'indiquer clairement dans leur lettre de motivation.

(iii) Échéancier

Les personnes intéressées à poser leur candidature sont invitées à soumettre un dossier constitué comme noté ci-dessus **au plus tard le 17 décembre 2018 auprès de Christine Lam ([christine.lam@umontreal.ca](mailto:christine.lam@umontreal.ca))**; un accusé de réception sera transmis aux candidats dans les 48 heures suivant le dépôt des dossiers.

### **Processus d'attribution; équité, diversité et inclusion**

L'Université de Montréal a fait de la question de l'équité, de la diversité et de l'inclusion une priorité institutionnelle. Comme toutes les autres universités canadiennes, elle est tenue d'atteindre et de maintenir des cibles (déterminées par le Secrétariat des chaires) dans l'allocation des chaires. Ces cibles d'équité renvoient à des personnes issues des **groupes désignés** – femmes, membres des minorités visibles, personnes en situation de handicap et Autochtones. Les trois derniers sont définis par la [Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi](#). Compte tenu de la **très faible marge de manœuvre** dont l'Université de Montréal dispose pour atteindre ses cibles d'ici l'échéance de décembre 2019, **l'appartenance à un des quatre groupes désignés constituera un [élément stratégique important](#) dans l'évaluation institutionnelle**. Rappelons que la sélection des dossiers se fait en deux temps (voir [Lignes directrices](#)): (i) évaluation par un comité de pairs de la qualité scientifique afin d'identifier les candidatures répondant aux [critères d'excellence des chaires](#); et si favorable: (ii) évaluation institutionnelle prenant notamment en compte l'impact scientifique et structurant de la chaire, l'arrimage avec les priorités institutionnelles, notamment les objectifs de l'Université en matière de diversité et d'équité, et le caractère stratégique de la chaire pour l'institution. **Les candidates et candidats issus de groupes désignés sont invités à actualiser ou à compléter leur [formulaire d'auto-identification](#)**.

L'Université de Montréal reconnaît par ailleurs que les interruptions de carrière peuvent avoir des répercussions sur le dossier des réalisations sans en amoindrir pour autant l'excellence. Le cas échéant, les candidates et candidats sont encouragés à faire part des circonstances de toute interruption et à expliquer son incidence sur leur cheminement et leur dossier : ces informations seront dûment prises en compte dans l'évaluation.

Lors du recrutement, nos outils de sélection peuvent être adaptés selon les besoins des personnes handicapées qui en font la demande en toute confidentialité. Pour toute question ou pour faire une demande, veuillez contacter madame Delphine Chamard ([delphine.chamard@umontreal.ca](mailto:delphine.chamard@umontreal.ca)), Conseillère en acquisition de talents et diversité.

### **Information**

Pour toute information concernant cette thématique de recherche, veuillez contacter [Laurent J. Lewis](#), vice-recteur associé.

Octobre 2018