**INSTRUCTIONS À L’INTENTION DES MEMBRES**

**DES COMITÉS D’ÉVALUATION**

**Chaires de recherche du Canada**

Ce document est fourni à titre indicatif. Il s’agit d’une version générique du document transmis aux évaluateurs siégeant sur le comité institutionnel (VRRCI) qui évalue les candidatures de CRC. Libre à vous de l’adapter aux modalités et spécificités de votre concours interne facultaire.

1. **CONTEXTE ET OBJECTIFS**

Le présent document fournit un certain nombre d’informations sur le fonctionnement du concours pour la dotation d’une Chaire de recherche du Canada (CRC) ainsi que sur les procédures à suivre tout au long de l’opération d’évaluation des projets soumis.

1. **LES CONDITIONS D’ADMISSIBILITÉ**

L’examen d’admissibilité est effectué par le personnel concerné du Vice-rectorat à la recherche et à la création et consiste à s’assurer que le dossier comprend les diverses pièces requises dans *l’Avis de concours interne*.

1. **L’EXAMEN DES DOSSIERS ET MANDAT DU COMITÉ**

Le mandat du Comité est d’évaluer chaque candidature en fonction des critères d’évaluation fournis puis de formuler des recommandations quant aux candidatures qui seront acheminées au Secrétariat des Programme interorganismes à l’intention des établissements qui gère les CRC. La décision finale sera prise par la vice-rectrice à la recherche, à la création et à l’innovation.

Les critères et la grille d’évaluation sont présentés au point 7. Pour chacun des critères, les membres du comité accordent une cote, soit A, B, C ou D selon les énoncés qui caractérisent le mieux les justifications fournies, la cote A étant la cote la plus élevée. Une courte justification est demandée afin d’expliciter la cote retenue. Les membres du comité doivent établir une cote globale ainsi qu’un rang pour chaque candidature.

**3.1 Définition de l’excellence**

Les membres du comité sont invités à concevoir l’excellence en recherche de manière souple, flexible et étendue. L’excellence en recherche doit tenir compte des charges d’enseignement, des activités en recherche non universitaire (p.e. recherche communautaire), du mentorat et de la formation en recherche. En effet, il ne faut pas limiter l’excellence à quelques critères traditionnels qui favorisent habituellement les grands courants disciplinaires ou les études quantitatives au détriment de la recherche multidisciplinaire et des recherches qualitatives, puisque les possibilités et le rythme de publication varient grandement selon ces catégories. De plus, il est reconnu que les individus appartenant à l’un ou l’autre des groupes désignés sont davantage susceptibles d’œuvrer en marge de ces grands courants et présentent souvent des parcours de carrière non conventionnels; ils pourraient ainsi être désavantagés par une évaluation traditionnelle de l’excellence en recherche.

**3.2 Interruptions de carrière**

L’Université Laval reconnaît que les [interruptions de carrière](http://www.chairs-chaires.gc.ca/peer_reviewers-evaluateurs/productivity-productivite-fra.aspx#carriere) peuvent avoir des répercussions importantes sur le dossier des réalisations en recherche. Les candidates et candidats sont invités à expliquer l’incidence qu’a pu avoir une interruption de carrière sur leur dossier de réalisations. Donc, les membres du comité d’évaluation doivent tenir compte des interruptions de carrière afin que les individus concernés ne subissent pas de préjudice indu.

Voici quelques exemples de situations personnelles justifiées pouvant nuire à la productivité :

* des **interruptions de carrière** se produisent lorsque, pour des raisons médicales, familiales ou autres, un candidat ou une candidate est contraint d’interrompre ses travaux de recherche pour une longue période (soins à un jeune enfant, soins à une personne âgée, maladie, grossesse etc.);
* des **ralentissements**, sans interruption complète, se produisent lorsqu’une personne est contrainte de ralentir ses activités de recherche pour des raisons médicales, familiales ou autres (grossesse, soins à un jeune enfant, soins à une personne âgée, maladie, etc.);
* des **retards de publication** concernant tout retard légitime de diffusion des résultats de recherche attribuables à des circonstances qui font qu’il est impossible ou peu souhaitable de publier des résultats importants (p. ex. retard de publication pour protéger la propriété intellectuelle);
* les indicateurs de réalisation et d’excellence pour la **recherche interdisciplinaire**, ou des indicateurs semblables dans des domaines en émergence, peuvent être plus difficiles à cerner que ceux qui s’inscrivent clairement dans un domaine donné. Les scientifiques qui font de la recherche interdisciplinaire ou multidisciplinaire ou qui travaillent dans des domaines en émergence peuvent être confrontés à des difficultés supplémentaires pouvant nuire à la productivité;
* les **caractéristiques propres aux établissements** varient selon qu’il s’agit d’un établissement de petite, moyenne ou grande envergure et peuvent nuire à la productivité. Peuvent varier d’un établissement à l’autre les éléments suivants : possibilités de collaboration et de réseautage, accès à des programmes d’études supérieures, accès à des locaux de recherche, accès à des services de mentorat et d’encadrement, accès à des services professionnels de préparation de demandes de subvention et d’édition ou soutien administratif en recherche (un scientifique affilié à une petite université n’offrant aucun programme d’études supérieures dans son domaine d’expertise ne contribuera pas de la même manière à la formation d’un stagiaire qu’un scientifique d’une grande université qui offre un vaste programme d’études supérieures bien établi.);
* la participation à des **activités intellectuelles de leadership**, notamment la supervision d’initiatives de grande envergure (p. ex. la direction d’un réseau national ou d’installations nationales) est importante et peut permettre à des scientifiques de rayonner et d’avoir un impact à l’extérieur de leur établissement à l’échelle nationale et mondiale. Ces activités sont des activités légitimes d’une chaire de recherche du Canada. Dans certains cas, une telle participation peut toutefois nuire aux résultats de recherche, comme le mesurent certains indicateurs traditionnels d’évaluation par les pairs (dont le dossier de publication).

1. **L’ÉTHIQUE**

Les membres sont ainsi tenus de prendre toutes les dispositions nécessaires pour s’assurer que les procédures d’évaluation se déroulent dans le respect des règles déontologiques généralement admises dans les procédures d’évaluation par les pairs, de manière à garantir l’objectivité et l’intégrité de l’ensemble du processus d’évaluation.

Lors de l’examen des dossiers, les membres doivent s’abstenir de divulguer toute information qui ne soit pas déjà fournie dans les documents transmis par les candidats et candidates. Ils doivent également s’abstenir de se livrer à un plaidoyer en faveur d’un candidat ou d’une candidate.

Tout conflit d’intérêts ou apparence de conflit d’intérêts doit être déclaré. Les membres doivent se retirer de la salle lorsqu’un dossier pour lequel ils ont déclaré un tel conflit est à l’étude.

La confidentialité des délibérations doit être strictement observée pendant et après la réunion. Les dossiers des personnes candidates doivent être détruits ou remis au secrétaire du comité à la fin de la rencontre d’évaluation. Les critères et les grilles d’évaluation ainsi que le rapport du comité doivent être conservés 48 mois. Il est possible d’anonymiser l’identité des évaluateurs.

1. **L`ÉQUITÉ ET LA DIVERSITÉ**

Conformément à ses propres politiques de recrutement, notamment au Programme provincial d’accès à l’égalité en emploi et de la loi fédérale sur l’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 qualifiés. L’Université Laval appuie le principe énonçant que l’excellence et l’équité sont compatibles et complémentaires et applique de bonnes pratiques en matière d’équité afin d’assurer l’accès au plus grand bassin de personnes compétentes possible.

Les membres du comité sont invités à suivre la **formation obligatoire** produite par le SPIIE au sujet des préjugés inconscients et le processus d’évaluation par les pairs en (formation en ligne d’environ 20 minutes)

Français : <http://www.chairs-chaires.gc.ca/program-programme/equity-equite/bias/module-fra.aspx?pedisable=false>

Anglais : <http://www.chairs-chaires.gc.ca/program-programme/equity-equite/bias/module-eng.aspx?pedisable=false>

Conséquemment, et tel que stipulé par [le SPIIE](http://www.chairs-chaires.gc.ca/peer_reviewers-evaluateurs/productivity-productivite-fra.aspx#equite):

*Les membres de comité doivent respecter les normes de rigueur, d’impartialité, de respect et d’équité, de diversité et d’inclusion tout au long du processus d’évaluation des candidatures par les pairs. Ils et elles doivent :*

* *Se rappeler que, si le critère d’excellence est au cœur de l’évaluation des candidatures du Programme des chaires de recherche du Canada, il faut s’écarter de l’angle restreint et traditionnel de l’excellence afin de tenir compte de cheminements de carrière et de paramètres de recherche originaux (leadership et, recherche appliquée);*
* *Être conscients de l’éventuel parti pris systémique propre à l’évaluation de la « qualité » (p. ex. s’attarder uniquement aux revues de domaines traditionnels peut défavoriser les chercheurs travaillant dans des domaines interdisciplinaires ou en émergence qui sont plus susceptibles d’appartenir à des groupes sous-représentés. Les membres du comité d’évaluation doivent donc* ***mettre l’accent sur la qualité du contenu d’une publication*** *et non uniquement sur le nombre de publications, la qualité des revues ainsi que l’impact de celles-ci);*
* *Tenir compte des « interruptions de carrière et des situations personnelles » comme motif justifiant un ralentissement de la productivité de recherche;*
* *Être conscients que tous ont des idées préconçues et des stéréotypes sur le sexe et éviter les préjugés involontaires lorsqu’ils évaluent le mérite d’une candidature;*
* *Admettre l’existence d’iniquités, au sein des universités, dans l’affectation des ressources et le soutien aux membres de groupes sous-représentés et s’assurer que l’engagement de l’université envers la candidature est aussi fort pour les membres de groupes désignés que pour les autres;*
* *Évaluer avec impartialité la qualité de la formation des chercheurs formés à l’étranger plutôt que favoriser les chercheurs diplômés par des établissements situés dans des pays qui font partie des réseaux déjà en place;*
* *Être conscients du rôle que jouent les réseaux non officiels dans le soutien de certains candidats au détriment d’autres selon des mécanismes qui encouragent l’excellence (qu’il s’agisse, entre autres, de mentorat, d’encadrement, de réseautage, d’évaluation ou d’invitations à des conférences) et être conscients du parti pris involontaire envers certains candidats en raison de leur accès à ces réseaux ou de leur exclusion de ceux-ci;*
* *Être conscients du rôle des services de soutien (services professionnels de préparation de demandes de subvention, d’édition, etc.) au cours du processus de demande dans le cadre du Programme des chaires de recherche, en particulier dans les grandes universités (et même lorsque ces services sont offerts, les candidats n’y ont pas nécessairement accès de manière équitable, car il se peut que les services en question ne soient pas offerts aux petits établissements.);*
* *Communiquer aux candidats non retenus des observations, le cas échéant, qui les aideront à progresser;*
* *Être conscients de l’importance des domaines en émergence (notamment la recherche interdisciplinaire, la recherche intersectorielle, la recherche-action, la recherche translationnelle et la recherche sur les pratiques) qui sont valables et majeurs, et encourager d’excellents chercheurs pouvant être moins bien établis en raison de ces nouvelles méthodes de recherche;*
* *Être conscients de l’importance de la recherche sur des questions liées à la diversité (étude de la condition féminine, étude de la condition des personnes handicapées, étude sur l’immigration et l’établissement des immigrants et études sur les Autochtones).*

1. **CRITÈRES ET GRILLE D’ÉVALUATION (pages suivantes)**

| Candidat : |  | | | CRSH | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Titre du candidat : |  | | | CRSNG | |
|  |  | | | IRSC | |
| Titre de la chaire : | | | | | Niveau 1  Niveau 2 |
| **Critères d’évaluation** | | **Cote** | **Commentaires** | | |
| 1. Qualité du titulaire de chaire   Pour satisfaire aux critères du Programme, le candidat doit :  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. | | A (1er- 10 percentile)  B (10e – 20e percentile)  C (20e – 30e percentile)  D (30e + percentile) |  | | |
| 1. Qualité du programme de recherche    1. Qualité, originalité et caractère novateur du programme de recherche    2. Impact des résultats de recherche dans le domaine et sur la scène internationale, le cas échéant    3. Capacité d’attraction vis-à-vis d’excellents stagiaires, d’étudiants et de futurs chercheurs    4. Participation des utilisateurs de la recherche et diffusion des résultats de recherche à tous les niveaux | | A (1er- 10 percentile)  B (10e – 20e percentile)  C (20e – 30e percentile)  D (30e + percentile) |  | | |
| 1. Effet structurant    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.   * 1. 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.   2. 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 (1er- 10 percentile)  B (10e – 20e percentile)  C (20e – 30e percentile)  D (30e + percentile) |  | | |
| 1. 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 dégagement 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 (1er- 10 percentile)  B (10e – 20e percentile)  C (20e – 30e percentile)  D (30e + percentile) |  | | |

Cote générale :

Rang :