

EXEMPLES DE CRITÈRES D'EMBAUCHE

Voici des exemples de critères d'embauche provenant d'anciens avis de poste à pourvoir de Concordia.

- I. Poste menant à la permanence en production cinématographique
- II. Poste menant à la permanence en IA pour la conception conjointe d'équipement et de logiciels
- III. Poste menant à la permanence en éducation des adultes : Apprentissage communautaire et changement social
- IV. Poste à durée déterminée en histoires de la photographie, histoire de l'art
- V. Chaire de recherche du Canada de niveau 2 en nanomatériaux pour les énergies renouvelables
- VI. Chaire de recherche du Canada de niveau 2 en santé numérique et populations marginalisées
- VII. Chaire de recherche du Canada de niveau 2 en art et en justice raciale
- VIII. Chaire de recherche du Canada de niveau 2 en omique et diagnostic
- IX. Chaire de recherche du Canada de niveau 2 en conception de systèmes cellulaires
- X. Chaire de recherche du Canada de niveau 2 en médias et migration
- XI. Chaire de recherche du Canada de niveau 2 en responsabilité sociale d'entreprise
- XII. Chaire de recherche du Canada de niveau 2 en informatique omniprésente pour la santé et le vieillissement en santé

I. Poste menant à la permanence en production cinématographique

- **« Maîtrise ès beaux-arts (achevée ou en cours) ou diplôme terminal équivalent dans une discipline connexe : »**

L'exigence d'un diplôme terminal équivalent dans une discipline connexe inclut aussi l'expérience dans des établissements équivalents dans les faits, mais qui ne décernent pas de diplôme, comme l'American Film Institute ou le Centre canadien du film, avec des études avancées dans des domaines majeurs au fil des années. Sont exclues les expériences dans des organismes comme VFS, NYF Academy, INNIS, etc.

- **« Expérience professionnelle comme cinéaste indépendant avec une pratique actuellement active »**

L'expression « cinéaste indépendant » désigne une personne avec une pratique de recherche artistique actuelle et indépendante. Les réalisateurs doivent avoir la pleine paternité de leur forme et de leur contenu, et les postes créatifs clés dans des disciplines telles que la direction de la photographie, le montage et la conception sonore sont pourvus par des professionnels qui doivent également participer activement à un domaine de recherche artistique individualisé. Les domaines de recherche créative et de pratiques en studio devraient comprendre au moins l'un des suivants : la recherche ou la scénarisation, la réalisation et la production d'œuvres fictionnelles ou non; la cinématographie ou la conception de production. Toute expérience professionnelle parmi les suivantes est considérée comme un atout : nouvelles technologies cinématographiques; travaux en lien avec la réalité virtuelle ou augmentée; effets visuels pour le cinéma; l'étalonnage colorimétrique; l'édition de photos; la conception ou le mixage sonore. L'offre d'emploi invite les personnes candidates à présenter un plan de recherche pour les 3 à 5 prochaines années.

- **« Une expérience antérieure d'enseignement en cinématographie est un atout majeur »**

Les personnes candidates sont invitées à fournir une déclaration de leur philosophie d'enseignement et des preuves d'expertise en enseignement (le cas échéant) – p. ex. des évaluations d'enseignement et des plans de cours donnés. Nous recherchons une personne candidate apte à encadrer des étudiantes et étudiants au premier cycle et aux cycles supérieurs.

En plus de l'enseignement au secondaire, la Fondation DHC considère aussi les ateliers, les activités de sensibilisation communautaire et le mentorat comme des expériences d'enseignement. Les personnes candidates devraient pouvoir mettre en lumière leur excellence potentielle en enseignement dans leur CV, leur lettre de présentation, leurs plans de cours, leurs évaluations ou autres documents.

- **« Une approche de collaboration et de soutien à la pédagogie »**

Preuves dans le dossier d'enseignement, les plans de cours, les évaluations et la lettre de présentation. Doit avoir la capacité d'enseigner des cours comme FILM 1, une approche généralisée à l'enseignement en production cinématographique qui met l'accent sur les méthodologies multigenres aidant les personnes étudiantes à « trouver leur propre voix ».

Cette qualification inclut un engagement actif en faveur des principes d'EDI et d'accessibilité que les personnes candidates doivent valider dans leur candidature : « Nous demandons aux personnes candidates d'indiquer dans leur lettre de présentation comment leur parcours, leur expérience, leur cheminement professionnel et leur expertise les ont préparés à offrir un enseignement pertinent pour une société canadienne diversifiée, multiculturelle et contemporaine. » Les exemples de validation

peuvent notamment inclure l'enseignement auprès de populations sous-représentées, le mentorat d'étudiants issus de milieux sous-représentés, les travaux de comité ou l'engagement communautaire, l'offre ou l'organisation programmes éducatifs sous la forme de formations et d'ateliers.

- **« Ouverture, souplesse et compétences d'organisation »**

Preuves offertes dans la lettre de présentation et le CV. Large gamme d'intérêt et approche permanente à l'apprentissage. Bien que la personne candidate ait un programme de recherche ciblé, elle doit faire preuve de souplesse pour enseigner de multiples approches à la production, se faire « généraliste » avec l'ouverture et la flexibilité requises pour enseigner les cours de base, en particulier FILM 1, avec des méthodologies multigenres aidant les étudiants à « trouver leur voix ».

- **« La connaissance du français est un atout majeur »**

La personne candidate doit être capable de lire des projets d'étudiants francophones, de comprendre et de commenter un film d'étudiant francophone et de tenir une conversation de base en français. Les personnes candidates de l'étranger doivent satisfaire aux politiques linguistiques du Québec. Il s'agit d'un atout clé, et il faut aviser les personnes candidates dont le français n'est pas au niveau adéquat qu'il s'agit d'une exigence obligatoire lors du renouvellement du contrat.

II. Poste menant à la permanence en IA pour la conception conjointe d'équipement et de logiciels

1. Doctorat en génie informatique ou dans une discipline connexe.
2. Complémentarité avec le corps professoral actuel du Département de génie électrique et informatique et de l'École de génie et d'informatique Gina-Cody.
3. Réalisations en matière de recherche : Présenter l'historique et le potentiel de réalisations remarquables en matière de recherche et de leadership avec un profil international.
 - a. Publications dans le domaine pertinent publiées dans des revues, conférences et brevets de renommée internationale.
 - b. Fonds de recherche – subventions/contrats (potentiels ou réels).
 - c. Supervision de la recherche (potentielle ou réelle).
 - d. Collaboration industrielle/universitaire (potentielle ou réelle).
 - e. Prix et reconnaissances.
4. Domaine de recherche : Posséder une expertise et un intérêt de recherche notamment dans les domaines suivants : Méthodologies de conception d'IA pour la conception conjointe d'équipement et de logiciels; conceptions d'IA sur ASIC/FPGA, IA approximative, exploitation de l'apprentissage profond, l'informatique neuromorphique, le raisonnement probabiliste, la planification, l'apprentissage par renforcement, la vérification, la performance, la fiabilité, la précision et la modélisation de la puissance; cadres pour l'IA exacte ou approximative; architectures matérielles/logicielles sécurisées; technologies émergentes pour les circuits et architectures sécurisés, nouvelles architectures pour la cryptographie embarquée; sécurité pilotée par équipement ou logiciel; sécurité au niveau logique.
5. Énoncé de recherche : Explication des objectifs à court et long termes, des méthodologies et des liens de la recherche avec ce qui suit :
 - a. L'état de l'art.
 - b. Les antécédents en matière de recherche.
6. Expérience d'enseignement :
 - a. Répond aux besoins du département pour l'enseignement de cours de premier cycle et des cycles supérieurs.
 - b. Énoncé d'enseignement.
 - c. Développement potentiel ou réel du curriculum dans le domaine.
 - d. Expérience ou potentiel d'enseignement démontrant intérêt et enthousiasme.
7. Lettre de présentation décrivant notamment comment les antécédents, les expériences concrètes et professionnelles et l'expertise de la candidate l'ont préparée à adopter des méthodes d'enseignement pertinentes dans une société contemporaine diversifiée et multiculturelle comme le Canada.
8. Bourse postdoctorale ou expérience de travail dans l'industrie (souhaitable).
9. Connaissance du contexte universitaire et industriel dans le domaine de la personne candidate.
10. Lettres de recommandation : Qualité des recommandations, réputation des références et de leur établissement.
11. Adhésion ou admissibilité à une association d'ingénieurs canadienne, préférablement québécoise.
12. Citoyenneté ou résidence permanente du Canada.
13. Équité, diversité et inclusion
14. Entrevue : Communication, compétences interpersonnelles, activités extracurriculaires, qualité des présentations d'enseignement et de recherche, et des réponses aux questions posées par le personnel de Concordia tout au long de la journée d'entrevue.

III. Poste menant à la permanence en éducation des adultes : Apprentissage communautaire et changement social

Critères

- Doctorat achevé ou en voie de l'être
- Les personnes candidates devraient être diplômées en éducation des adultes ou en éducation spécialisée auprès des adultes.

Critères de classement pour tous les fichiers à examiner

Axés sur la recherche (50 %)

- a. Publications évaluées par des pairs
 - i. Qualité
 - ii. Fréquence
 - b. Exposés lors de conférences
 - c. Subventions
 - d. Prix/bourses d'études
 - e. Efforts de mobilisation du savoir/interventions à titre d'acteur public intellectuel/éditoriaux
- Cet ordre des priorités n'est pas définitif.

Expérience et capacité d'enseignement (30 %)

- Preuve d'expérience d'enseignement universitaire au premier cycle ou aux cycles supérieurs.
- Preuve de l'efficacité pédagogique
 - Commentaires d'étudiants
 - Évaluations de cours, le cas échéant
- Philosophie d'enseignement
 - Énoncé cohérent et réfléchi
 - Décrit des moyens d'évaluation justes et valides
 - Tient compte des pratiques d'inclusion en classe
- Détient une expérience antérieure de travail avec des groupes sous-représentés ou marginalisés dans l'éducation des adultes.
- Démontre une sensibilité aux questions d'EDI.
- Vision détaillée de l'encadrement des diplômés et des stagiaires
- Manifeste de l'intérêt ou a de l'expérience dans l'enseignement de cours pour adultes

Excellence inclusive (20 %)

- Enseignement relatif aux groupes sous-représentés
- Mentorat de personnes étudiantes issues de groupes sous-représentés;
- Organisation d'initiatives éducatives liées à la diversité, à l'équité et à l'inclusion;
- Travaux de comité relatifs à la diversité, l'équité et l'inclusion

Connaissance fonctionnelle du français (ATOOUT)

Expérience de travail dans le secteur non marchand ou communautaire (ATOOUT)

IV. Poste à durée indéterminée en histoires de la photographie, histoire de l'art

- Recherche fortement axée sur l'histoire de la photographie.
- Preuve de l'étendue temporelle/géographique de l'expertise démontrée en recherche ou en enseignement (s'applique particulièrement à l'enseignement du cours ARTH 200).
- Excellence de l'enseignement, notamment avec preuve solide de la capacité et de la volonté d'aborder la diversité et l'inclusion en classe.

V. Chaire de recherche du Canada de niveau 2 en nanomatériaux pour les énergies renouvelables

Auto-identifié (oui/non) : Auto-identifié OU identifié par référence – Les fichiers doivent faire l'objet d'une discussion avant d'être supprimés.

Statistiques de l'AIP : <https://www.aip.org/statistics>

Canadien (O/N) : Nous devons surveiller les chiffres et constituer un bassin de personnes candidates représentatif de la société canadienne

Doctorat après 2012 (Oui/Non) : Veuillez vous assurer que la personne a reçu son doctorat à l'automne 2012 ou après. La date de début serait sans doute à l'automne 2022. Si le doctorat a été reçu début 2012 ou avant, veuillez vérifier si une interruption de carrière est survenue qui répondrait aux critères des chaires de recherche du Canada. Veuillez soumettre les cas problématiques au comité complet avant de procéder à la suppression.

1. EDI (30 %)

Possibilité de contribuer à l'équité, à la diversité et à l'inclusion dans le Département de physique et le Département de génie chimique et des matériaux

- Comprend : Énoncé d'EDI, lettres de référence, CV, diversité du réseau (collaborateurs), expérience générale avérée en promotion ou en défense de l'EDI dans les STGM.

2. Enseignement et mentorat (15 %)

- Comprend : Aptitudes de communication, qualité de la rédaction, lettres de recommandation, déclaration d'enseignement, le cas échéant – évaluations de cours, expérience avérée en supervision (CV)

3. Projet de recherche (20 %)

- Comprend : Une proposition de recherche (est-elle créative? Quelles en sont les incidences potentielles? Est-elle réaliste ou convaincante?), Correspond-elle bien à l'offre d'emploi ou au CSNRG?

4. Incidences des recherches passées ET parcours professionnel (20 %)

- Comprend : Publications (auteur principal, auteur correspondant, retombées/revue, originalité, invitations à des conférences, citations, nombre de publications par année d'expérience), lettre de recommandation, prix et bourses, parcours professionnel (à venir, en progression)
- Remarque : N'accordez pas trop d'importance au nombre de publications. Cela pourrait aller à l'encontre des valeurs d'EDI.

5. Collaborations (15 %)

Possibilités de collaborations productives avec le Département de physique et le Département de génie chimique et des matériaux, ainsi qu'avec l'externe

- Comprend : Lettre de motivation, proposition, publications, lettres de recommandation, réseau existant, antécédents en matière de collaboration, proposition de collaboration convaincante.

VI. Chaire de recherche du Canada de niveau 2 en santé numérique et populations marginalisées

Les tableaux ci-dessous sont destinés à structurer l'évaluation du raisonnement sur les candidatures en fonction des critères. Les critères et sous-critères proviennent des formulaires de mise en candidature de la chaire de recherche du Canada et des formulaires d'évaluation recommandés fournis. Concordia doit clairement démontrer que la personne candidate de niveau 2 de la chaire de recherche du Canada est « un excellent chercheur émergent de calibre mondial qui a fait preuve d'une créativité particulière dans la recherche et qui a le potentiel d'obtenir une reconnaissance internationale dans son domaine au cours des cinq à dix prochaines années ».

Qualifications minimales

- Doctorat ou diplôme équivalent (les personnes candidates au doctorat et les doctorantes et doctorants ayant terminé leur scolarité seront pris en considération) (psychologie ou discipline pertinente)
- Formation interdisciplinaire (santé numérique, psychologie physiologique, facteurs humains, science des données de santé, interfaces utilisateur numériques, design numérique, médecine comportementale ou génie biomédical appliqué).
- Recherche axée sur les applications en santé (définition large; peut viser l'évaluation, l'intervention ou la prévention [primaire à tertiaire] à l'échelle individuelle ou collective).
- Moins de 10 ans depuis le diplôme le plus élevé (tenir compte des interruptions de carrière)

Évaluez la personne candidate au moyen de chacun des critères ci-dessous en utilisant l'échelle suivante et en précisant les sources d'information pour chaque jugement.

1. Recherche spécialisée en santé numérique

- a. Applications utilisant des dispositifs prêt-à-porter (disponibles sur le marché ou conçus par les utilisateurs), des téléphones intelligents, la télédétection ou des applications mobiles.

2. Expertise en signaux psychophysiologiques

- a. Au moins un signal quantifiable (EEG d'activité cérébrale; ECG d'activité cardiaque; EMG d'activité musculaire; monitoring oculaire; CCA des mouvements; expression faciale [émotion]; interactions sociales [proximité]; interaction avec l'environnement bâti [GPS]).

3. Spécialisation dans les populations marginalisées

- a. Toute population marginalisée (sans-abri, peuples autochtones, immigrants et réfugiés, minorités ethniques, minorités sexuelles et de genre, personnes vivant dans la pauvreté, personnes souffrant de maladies mentales, de maladies chroniques ou de handicaps).

4. Recherche communautaire intégratrice

- a. La science dans la pratique (les preuves scientifiques sont utilisées pour développer la pratique ou l'intervention; l'intervention est étudiée au fur et à mesure de son déroulement; l'intervention est basée sur des preuves)
- b. Si les travaux de recherche ne sont pas en cours, description des plans de recherche communautaire afin d'exécuter les travaux d'expérimentation

5. Possibilité de réduire les inégalités en santé

- a. La recherche pourrait améliorer la santé et le mieux-être des populations marginalisées, réduisant ainsi les inégalités et le racisme systémique dans le système de santé.

6. Innovation et viabilité de la recherche

- a. Créativité ou innovation de la recherche
- b. Caractère unique et importance de la recherche proposée
- c. Le programme et la méthode de recherche sont viables dans le contexte de Concordia et de Montréal.

7. Diffusion et incidence de la recherche

- a. Publications évaluées par des pairs
- b. Exposés lors de conférences
- c. Retombées des présentations, des citations et des informations bibliométriques
- d. Mobilisation des connaissances (médias sociaux, sites Web, blogues, incidence sur les politiques)

8. Mérite universitaire

- a. Récompenses, prix ou bourses reçus (nombre et nature)
- b. Dossier universitaire solide

9. Financement extramural (potentiel)

- a. Succès avéré dans l'obtention de financement hors universitaire pour la recherche (subventions détenues en tant que chercheur principal, cochercheur principal, cochercheur)
- b. Potentiel d'obtention de subventions des agences fédérales ou provinciales
- c. Potentiel d'obtention de financement non traditionnel

10. Enseignement

- a. Expérience d'enseignement de cours de premier cycle et des cycles supérieurs; tenir compte des ateliers et séminaires
- b. Capacité à enseigner les cours du département (intérêt déclaré ou potentiel pour donner des cours précis)
- c. Expérience oratoire (conférences publiques, séances scientifiques, discours d'ouverture, allocutions)
- d. Efficacité pédagogique
- e. Moyens structurés, valides et équitables d'évaluer les résultats
- f. Pratiques inclusives en classe

11. Mentorat et supervision

- a. Potentiel ou capacité avérée à attirer et à superviser des étudiantes et étudiants aux cycles supérieurs

12. Diversité

- a. Engagement démontré en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion
- b. Décrit sa contribution potentielle à la mission éducative du département
- c. Expérience avérée de travail avec des populations étudiantes diverses et sous-représentées
- d. Sensibilité à une diversité de perspectives
- e. Matériel pédagogique inclusif et langage non discriminatoire
- f. Ajoute de la diversité au département

13. Promotion de la santé des Canadiens

- a. Les travaux ont une incidence directe sur l'amélioration de la santé mentale des Canadiens
- b. Les travaux proposés ont le potentiel de consolider la réputation du Canada en tant que centre mondial d'excellence en matière de science, de recherche et d'innovation.

14. Collaboration

- a. Capacité à apporter une contribution positive au climat du département
- b. Intérêt pour les collaborations externes (Montréal, Québec, Canada, à l'étranger)
- c. Preuve d'efforts de collaboration

15. Contributions

- a. Capacité potentielle ou avérée d'être un membre consciencieux de la communauté universitaire
- b. Engagement à fournir un service professionnel

Évaluation du classement

- 0 : Ne satisfait pas aux critères
- 1 : Satisfait aux critères
- 2 : Dépasse les critères
- 3 : Dépasse largement les critères
- S.O. : Évaluation impossible

Source d'information

- Lettre de présentation
- CV
- Énoncé de recherche
- Énoncé d'enseignement
- Énoncé de diversité
- Lettres de recommandation
- Autre

VII. Chaire de recherche du Canada de niveau 2 en art et en justice raciale

Nom de la personne candidate :

Poste actuel :

Citoyenneté canadienne :

Diplôme le plus élevé :

Dernier diplôme obtenu au cours des dix dernières années? :

Des interruptions de carrière à prendre en compte? :

Art et justice raciale

- La pratique universitaire de la personne candidate contribue-t-elle directement aux questions relatives à la couleur de peau, à la représentation et à la justice sociale?
- Les travaux réalisés à ce jour par la personne candidate témoignent-ils d'un engagement en faveur d'une relecture des œuvres d'art historiques ou contemporaines ou de la culture visuelle, etc. (voir l'offre d'emploi pour la liste complète) à travers le prisme racial?
- Le travail de la personne candidate à ce jour démontre-t-il un leadership potentiel ou avéré en matière d'art et de justice raciale dans la communauté ou la sphère publique?

Recherche

- La personne candidate démontre-t-elle la capacité de produire des retombées scientifiques potentielles ou avérées au moyen de publications?
- La personne candidate démontre-t-elle une productivité potentielle ou avérée en recherche (travaux de conservation, organisation de conférences ou d'événements)?
- La personne candidate démontre-t-elle une capacité potentielle ou avérée à obtenir des fonds de recherche?
- La personne candidate démontre-t-elle une capacité potentielle ou avérée à élaborer des publications ou projets axés sur la communauté?
- La personne candidate démontre-t-elle une capacité potentielle ou avérée de collaboration (avec d'autres chercheurs, artistes, membres de la communauté)?

Mentorat d'étudiants ou d'autres chercheurs

- La personne candidate démontre-t-elle des aptitudes d'excellence en enseignement (le cas échéant)?
- La personne candidate a-t-elle des antécédents de mentorat auprès d'étudiants ou a-t-elle des dispositions à cet égard?
- La personne candidate a-t-elle la capacité de recruter ou d'attirer des étudiantes et étudiants?

Responsables

- La personne candidate démontre-t-elle une expérience pertinente en direction d'études antiracistes ou décolonisatrices à Concordia ou présente-t-elle de telles dispositions?
- La personne candidate a-t-elle une idée de la portée du Programme des chaires de recherche du Canada et du rôle qu'elle y occuperait potentiellement?
- La personne candidate pourrait-elle potentiellement diriger une demande de financement auprès de la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI) et un projet?
- La personne candidate pourrait-elle potentiellement tisser des relations et

collaborations interdisciplinaires à Concordia et à l'extérieur?

Questions pour les étapes ultérieures du processus :

- La personne candidate peut-elle présenter trois excellentes lettres de recommandation? Les lettres confirment-elles des antécédents d'excellence et un avenir potentiel en recherche, en leadership et en mentorat auprès des étudiantes et étudiants?
- La personne candidate semble-t-elle bien connaître Montréal et Concordia, et entrevoit-elle un avenir pour elle ici?
- La personne candidate pourrait-elle potentiellement devenir un membre consciencieux du département ou de l'Université?

VIII. Chaire de recherche du Canada de niveau 2 en omique et diagnostic

1. CV (liste des réalisations)

- Doctorat avec recherches dans la « bonne discipline »?
- Au cours des 10 années précédentes (tenir compte des retards)?
- Des PDF de recherche dans la « bonne discipline »?
- Une expérience récente en travaux de recherche connexes à l'offre d'emploi ou au poste?
- Historique de publications (selon le stade de sa carrière)
- Pertinence de l'historique de publication en fonction de l'offre d'emploi ou du poste
- Importance des contributions à la recherche (auto-évaluation, stade de la carrière, occasions)
- Formation ou mobilisation de :
 - Personnel hautement qualifié
 - Communauté scientifique
 - Organisme public
- Leadership (dans la collectivité générale et la communauté scientifique) :
 - Avéré
 - Potentiel
 - International
 - Prix
- Financement externe en fonction du stade de la carrière et des occasions

2. Proposition de recherche

- Le chercheur est-il vraiment un chercheur clinicien, en diagnostic ou omique comme l'indique l'offre d'emploi?
- La personne candidate est-elle vraiment un chercheur ou un clinicien (principalement médecin d'abord, puis chercheur)?
- Qualité de la recherche proposée (qualité de la présentation/de l'écriture)
 - Innovation
 - Potentiel de publication
 - Formation
 - Attirer des étudiantes et étudiants nouveaux et venant d'horizons différents dans le département
 - Cet objectif est-il réalisable à l'Université Concordia? Sinon, il est possible d'attribuer des points négatifs pour abaisser la note finale.
- Programme de recherche
 - S'agit-il vraiment d'un programme ou d'un ensemble de projets?
 - Exhaustif?
 - De haut niveau et convenable pour le stade de carrière de la personne candidate?
- Peut être financé par : IRSC, CRSNG, Instituts nationaux de la santé, etc.
- La personne candidate a-t-elle des attentes réalistes à l'égard des perspectives qui lui sont offertes à l'Université Concordia? (point de discussion)
- Complète et renforce le département
 - Synergie
 - Chevauchement
- Liens avec PERFORM, d'autres départements, l'Université Concordia, d'autres universités locales, etc.

3. Échange de données informatisé (EDI)

- Énoncé de lettre de présentation effectué? Conforme aux exigences? Bien structuré?
- Preuve d'engagement en faveur de l'EDI?
- Formation et expériences concrètes liées à l'EDI?
- Proactif ou réactif? Leadership démontré? Potentiel démontré?
- Participation avérée à des initiatives de sensibilisation, de promotion, de recrutement ou de mobilisation liées à l'EDI?
- Attire une cohorte diversifiée au groupe, au département, à l'université, à la science
- Historique de démonstration des valeurs d'EDI
 - (Accommodements/religion/genre/minorités)?
 - La personne candidate a-t-elle démontré le potentiel de faire valoir les valeurs d'EDI?

4. Enseignement et mentorat

- Enseignement approprié pour le stade de la carrière de la personne candidate
 - Candidat expérimenté : cours principaux ou de tronc commun, cours de développement personnel, etc.?
 - Candidat débutant : Invitations à des conférences, assistance à l'enseignement; tout élément du genre est considéré un bonus
- Philosophie d'enseignement
 - Exprime clairement sa philosophie d'enseignement (approche, concept, référence à la littérature en la matière)
 - Réflexion approfondie sur la philosophie d'enseignement
 - Objectifs particuliers, buts, exemples, auto-évaluation
- Mentorat approprié pour le stade de la carrière de la personne candidate
- Nombre et niveau de personnel hautement qualifié
- Succès du personnel hautement qualifié (évaluation éventuellement nécessaire à l'entrevue)
- Attraction et rétention de stagiaires talentueux et diversifiés (conformément à l'offre d'emploi, à moduler en fonction du potentiel [taille de l'école, financement disponible, réserve de stagiaires potentiels]).

IX. Chaire de recherche du Canada de niveau 2 en conception de systèmes cellulaires

1. Diversité (20 %)

- Capacité envisagée de la personne candidate à respecter la qualité de la stratégie de recrutement et de sensibilisation de l'Université Concordia qui démontre son engagement envers les valeurs d'EDI.
- La personne candidate démontre un accord entier avec l'engagement de l'établissement à offrir l'accès équitable aux occasions émanant du programme de recherche du titulaire de la chaire aux personnes issues des quatre groupes désignés en fonction des unités de l'Université Concordia.
- Potentiel (capacité avérée) à attirer et à superviser un effectif étudiant diversifié aux cycles supérieurs
- Potentiel (capacité avérée) à attirer et à superviser un effectif étudiant du premier cycle diversifié
- Potentiel (capacité avérée) à être un membre consciencieux de la communauté universitaire

2. Travaux de recherche/Parcours d'exception (30 %)

- Importance et qualité des recherches effectuées par la personne candidate à ce jour.
- Productivité de la personne candidate
- Preuve du leadership et de l'incidence aux échelles nationale et internationale à ce jour (adapté à la CRC de niveau II).
- Preuve d'une expertise et de connaissances exceptionnelles de la personne candidate dans son domaine de recherche

3. Potentiel (30 %)

- Qualité et vision du plan de recherche proposé
- Faisabilité et approche de la réalisation du plan de recherche proposé
- Capacité du plan de recherche à créer de nouveaux domaines ou à augmenter la masse critique dans les domaines existants au Canada
- Probabilité que le travail de la chaire proposée cimenter la réputation du Canada en tant que centre mondial d'excellence en matière de science, de recherche et d'innovation ou ait des retombées sociales et économiques pour le Canada

4. Perspectives de qualité de l'appui institutionnel (20 %)

- Convenance du programme de recherche de la personne candidate à l'appel en conception de systèmes cellulaires et possibilité pour le programme de recherche d'interagir avec le département de biologie, le Centre de biologie synthétique appliquée et d'autres unités pertinentes de Concordia.
- Convenance du programme de recherche de la personne candidate avec les orientations stratégiques de l'Université Concordia.
- Possibilités de collaboration avec d'autres chercheuses et chercheurs travaillant dans le même domaine ou dans des domaines connexes à Concordia, à Montréal ou dans la grande région métropolitaine, au Canada et à l'étranger, notamment avec des ONG et dans le cadre d'initiatives municipales.
- Perspectives de pérennisation, y compris le maintien en poste, du titulaire de la chaire au-delà de la période d'attribution.

X. Chaire de recherche du Canada de niveau 2 en médias et migration

1. Enseignement (/3) :

- Expérience (nombre et variété de cours enseignés ou développés, tant sur le plan thématique que sur celui du niveau)
- Qualité (démontrée par des preuves de l'efficacité d'enseignement)
- Domaine (engagement direct avec le cinéma et les médias sans chevauchement significatif avec les professeurs existants du programme)

2. Recherche (/5) :

- Publications (nombre, éditeurs, éventail de sujets)
- Créativité et innovation (nouvelles approches expérimentales, engagement avec diverses communautés par les sujets abordés, modes de production et de diffusion)
- Convenance avec l'appel (soit avérée ou articulée dans le plan de recherche)

3. Potentiel de la CRC (/7) :

- Important historique de service au sein du milieu universitaire ou à l'extérieur de celui-ci
- Expérience dans la mise en place de réseaux et d'infrastructures (planification d'événements, rassemblement de ressources, travail collaboratif/leadership).

4. Diversité/intersectionnalité (/5) :

- Sujet de recherche
- Expérience de service et de leadership

XI. Chaire de recherche du Canada de niveau 2 en responsabilité sociale d'entreprise

1. Conenance avec le profil de responsabilité sociale d'entreprise
2. Profil de publication actif
3. Possibilité de créer des réseaux et de cultiver des partenariats
4. Expérience administrative (importante pour un poste de ce calibre)

En entrevue, nous avons demandé à toutes les personnes candidates comment elles comptaient contribuer à un environnement de recherche et d'enseignement plus diversifié et inclusif.

XII. Chaire de recherche du Canada de niveau 2 en informatique omniprésente pour la santé et le vieillissement en santé

1. Doctorat en génie informatique ou dans une discipline connexe.
2. Complémentarité avec le corps professoral actuel du Centre PERFORM, du département de génie électrique et informatique et de l'École de génie et d'informatique Gina-Cody.
3. Volonté et potentiel d'intégration dans la mission de recherche de PERFORM.
4. Réalisations en matière de recherche : Présenter l'historique et le potentiel de réalisations remarquables en matière de recherche et de leadership avec un profil international.
 - a) Publications dans le domaine pertinent publiées dans des revues, conférences et brevets de renommée internationale.
 - b) Financement de la recherche; bourses et contrats. Potentiel ou obtenu.
 - c) Supervision de recherche. Potentiel ou obtenu.
 - d) Collaboration industrielle ou universitaire. Potentiel ou obtenu.
 - e) Prix et distinctions

5. Domaine de recherche

Posséder une expertise et un intérêt pour la recherche, notamment dans les domaines des systèmes embarqués, de l'informatique embarquée, de l'informatique sans fil et des plateformes logicielles pour l'informatique embarquée, avec des applications dans le domaine de la santé, du vieillissement en santé, du rendement humain et des maisons/bâtiments intelligents

6. Énoncé de recherche

Explication des intentions et des objectifs de la recherche et relation avec les antécédents

7. Expérience d'enseignement

- a) Répond aux besoins du département pour l'enseignement de cours de premier cycle et des cycles supérieurs.
- b) Énoncé d'enseignement
- c) D'une personne candidate issue du milieu universitaire
 - Développement de cours dans le domaine
 - Expérience en enseignement. Potentielle ou réelle
- d) D'une personne candidate issue du milieu industriel
 - Possibilité de développer des cours dans le domaine
 - Intérêt et enthousiasme pour l'enseignement

8. Lettres de recommandation

- Qualité de la recommandation, réputation de la référence et de son établissement

9. Volonté d'obtenir l'agrément en génie admissibilité à le faire

10. Droit de travailler au Canada

11. Équité, diversité et inclusion

12. Entrevue/Séminaire

- a) Aptitudes en communication
- b) Qualité des réponses aux questions techniques posées par le personnel de Concordia lors de l'entrevue
- c) Capacité d'enseignement
- d) Capacité de recherche
- e) Commentaires de membres du corps professoral