



Directive relative aux avantages octroyés aux titulaires de chaires de recherches du Canada

Secteur responsable de l'application :	Vice-décanat aux études supérieures, à la recherche et à l'innovation
Ce document s'adresse à :	Titulaires de chaires de recherche du Canada

ADOPTION (INSTANCE)	DATE AAAA-MM-JJ	RÉSOLUTION (si applicable)
Conseil de faculté	2022-06-01	2022.06.2649

AMENDEMENTS ET ABROGATION	DATE AAAA-MM-JJ	RÉSOLUTION (si applicable)

DATE PRÉVUE DE RÉVISION	
--------------------------------	--

HISTORIQUE

Table des matières

1. MISE EN CONTEXTE*	3
2. OBJECTIFS*	3
3. CHAMP D'APPLICATION*	3
4. CADRE DE RÉFÉRENCE	3
5. DÉFINITIONS	3
6. PRIMES SALARIALES	4
6.1 Chaire de recherche du Canada de niveau 1	4
6.2 Chaire de recherche du Canada de niveau 2	4
7. TEMPS PROTÉGÉ	4
7.1 Chercheuses ou chercheurs œuvrant en sciences fondamentales	4
7.2 Chercheuses et chercheurs œuvrant en sciences cliniques	4
8. RÔLES ET RESPONSABILITÉS*	4
8.1 Responsabilité de l'application*	4
8.2 Responsabilité de la personne professeure	4
9. PROCESSUS D'ADOPTION ET D'AMENDEMENT*	5
9.1 Modifications mineures (non obligatoire)	5

* Indique une rubrique obligatoire.

1. MISE EN CONTEXTE*

La [Politique relative aux chaires de recherche](#) (Politique 2500-012) et les [Balises institutionnelles pour les chaires de recherche du Canada](#) (Procédure 2600-072) de l'Université de Sherbrooke (UdeS) encadrent les différents processus relatifs à la création, la gestion et le suivi ainsi que la dissolution des chaires de recherche et chaires de recherche du Canada sans toutefois aborder le sujet des avantages accordés aux titulaires de chaires.

Les chaires de recherche sont caractérisées par :

- a) un engagement financier important et à long terme de la part de partenaires externes, institutionnels ou privés;
- b) une marque d'excellence dans la poursuite des activités recherche réalisées dans ce cadre.

Comme mentionné dans la politique universitaire, « [...] une chaire n'est pas seulement pour sa ou son titulaire une façon d'obtenir une subvention supplémentaire. L'Université attend d'une chaire une valeur ajoutée significative, un impact notable et vérifiable. Celui-ci se traduit par un progrès scientifique de très haut niveau; l'amélioration de la formation à la recherche; l'augmentation notable de l'innovation et du transfert des connaissances; un rayonnement accru sur la scène internationale et une contribution à l'appropriation des savoirs et des technologies par la société. De telles attentes signifient également qu'une chaire est en mesure de s'inscrire dès son origine dans un horizon de croissance à long terme ».

2. OBJECTIFS*

La présente directive vise à :

- a) établir de manière précise les catégories de primes salariales admissibles et les montants associés;
- b) préciser les avantages disponibles pour les titulaires de chaires.

3. CHAMP D'APPLICATION*

La présente directive s'applique à tout membre du corps professoral qui détient une chaire de recherche du Canada.

4. CADRE DE RÉFÉRENCE

- [Politique relative aux chaires de recherche](#) (Politique 2500-012)
- [Balises institutionnelles pour les chaires de recherche du Canada](#) (Procédure 2600-072)
- [Exigences relatives au recrutement et à la mise en candidatures de titulaires de chaire de recherche du Canada](#)

5. DÉFINITIONS

Dans la présente directive, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

Chaire : entité soutenue financièrement par le programme des chaires de recherche du Canada (CRC) qui contient les sommes nécessaires à la rémunération d'une ou d'un titulaire et à la conduite d'activités de recherche et de formation d'une relève scientifique. (adaptation de la Politique 2500-012)

Prime salariale : bonification salariale accordée à la personne titulaire d'une chaire ou à une personne rattachée à une chaire en raison du travail supplémentaire que nécessitera la conduite de la chaire.

Titulaire : responsable des activités d'une chaire. La nomination de la personne titulaire relève du comité de direction de l'Université, après consultation du comité aviseur et approbation du doyen de la FMSS. (adaptation de la Politique 2500-12)

6. PRIMES SALARIALES

Les primes salariales reliées aux chaires doivent être prévues au budget associé à la chaire. Deux (2) catégories de prime pour la personne titulaire sont possibles.

6.1 Chaire de recherche du Canada de niveau 1

Les titulaires d'une chaire de recherche du Canada de niveau 1 reçoivent une prime salariale de 20 000\$ par an, pendant toute la durée de la chaire.

6.2 Chaire de recherche du Canada de niveau 2

Les titulaires d'une chaire de recherche du Canada de niveau 2 reçoivent une prime salariale de 7 000\$ par an, pendant toute la durée de la chaire.

7. TEMPS PROTÉGÉ

7.1 Chercheuses ou chercheurs œuvrant en sciences fondamentales

Les personnes professeures chercheuses disposent d'un minimum de 75 % de temps protégé pour la recherche.

7.2 Chercheuses et chercheurs œuvrant en sciences cliniques

Les personnes professeures-médecins qui possèdent le statut de chercheur à la FMSS disposent d'un minimum de 50 % de temps protégé pour la recherche.

8. RÔLES ET RESPONSABILITÉS*

8.1 Responsabilité de l'application*

La personne vice-doyenne aux études supérieures, à la recherche et à l'innovation est responsable de l'application de la présente directive.

8.2 Responsabilité de la personne professeure

Lors de la préparation de son budget la personne professeur doit veiller à appliquer la présente directive.

9. PROCESSUS D'ADOPTION ET D'AMENDEMENT*

Cette directive est présentée au conseil de la recherche et au comité de direction facultaire qui pourront la bonifier. Ce dernier en recommandera ultimement l'adoption au conseil de faculté.

9.1 Modifications mineures (non obligatoire)

Toute modification mineure à la présente directive peut être effectuée par le comité de direction qui en informe le conseil de faculté.