



Critères d'évaluation des bourses de carrière - Niveau Junior 1

Programme de recherche – 30 points

Ce critère évalue la qualité, la cohérence et le potentiel de contribution du programme de recherche proposé, ainsi que la rigueur de son approche. L'appréciation porte principalement sur la pertinence scientifique, l'originalité, la méthodologie et la faisabilité, avec un examen responsable des éléments quantitatifs (ex. ampleur, échéancier). L'appréciation des sous-critères peut s'appuyer sur les questions suivantes :

Clarté et pertinence des objectifs au regard de la littérature

- Les objectifs sont-ils clairs, atteignables et bien arrimés aux enjeux ou questions soulevés par la revue de la littérature ? Leur formulation permet-elle une progression significative des connaissances ?

Ancrage et cohérence dans l'état du champ

- Comment le programme s'inscrit-il dans l'état actuel des connaissances ? S'appuie-t-il sur une analyse globale du champ de recherche et en quoi vient-il répondre à des enjeux ou lacunes identifiés ?

Originalité et approche novatrice

- Le programme propose-t-il des approches novatrices grâce à des perspectives ou méthodologies peu explorées ou originales ? Le caractère innovant est-il clair et suffisamment démontré ?

Portée et contribution scientifique potentielle

- Quelle est la portée potentielle du programme sur l'avancement des connaissances dans la discipline ou dans des champs connexes ? En quoi le programme contribue-t-il à enrichir, structurer ou renouveler les savoirs existants ?

Adéquation et rigueur de la méthodologie

- Les choix méthodologiques sont-ils bien fondés et adaptés aux objectifs ? Les instruments, approches ou techniques proposés sont-ils valides, rigoureux et justifiés ?

Réalisme, faisabilité du programme, capacité d'ajustement

- Le programme est-il réalisable tel que prévu, en tenant compte du milieu d'accueil, des ressources disponibles et de l'ensemble de l'expertise de la personne candidate ? Les moyens proposés (humains, matériels, financiers, technologiques) permettent-ils d'envisager une mise en œuvre réaliste ?
- L'échéancier est-il réaliste et bien défini ? Le plan de travail proposé est-il cohérent, structuré et adapté aux objectifs du programme ? La personne candidate propose-t-elle un plan de mitigation ?

Clarté de la présentation

- Le programme est-il présenté de façon claire et qui facilite la compréhension des objectifs et des retombées prévues ? Les objectifs, les étapes de réalisation et les fondements conceptuels sont-ils bien articulés ?

»» Esprit E3R : on évalue la qualité, pas la taille du programme ; la pensée scientifique, pas l'accumulation d'activités.

Ancienne version

Programme de recherche – 30 points

- *Clarté de la présentation*
- *Cohérence du programme en regard des connaissances actuelles*

- *Faisabilité du programme compte tenu du milieu d'accueil, de la formation de la personne candidate et du support financier*
- *Impact scientifique dans la discipline*
- *Créativité, originalité et caractère innovant du programme de recherche*
- *Réalisme du projet et de l'échéancier de réalisation*
- *Valeur scientifique des méthodologies (validité des instruments)*
- *Validité des objectifs en regard de la revue de littérature*

Le critère évalue la qualité, pertinence, faisabilité et innovation du programme de recherche, ainsi que la méthodologie utilisée. Ne pas pénaliser si l'aspect innovant n'y est pas.

Travaux scientifiques – 25 points

Ce critère apprécie la qualité, la pertinence et la diversité des réalisations scientifiques de la personne candidate à partir de la diversité de ses activités de recherche, de diffusion, de mobilisation et de transfert des connaissances, en tenant compte de son stade de carrière, de son champ disciplinaire / contextualisation selon son domaine, de son contexte professionnel et de ses spécificités de parcours. L'accent est mis sur les apports réels, sur la manière dont la personne candidate situe et articule ses contributions dans son parcours, y compris lorsque celui-ci est non linéaire, l'adoption de pratiques de science ouverte, plutôt que sur le volume ou les métriques de productivité. L'appréciation de ce critère peut s'appuyer sur les questions suivantes :

Contributions scientifiques : qualité et apport

- Comment les contributions scientifiques, incluant la production scientifique sous diverses formes (articles, biobanques, bases de données, autres collections, logiciels, protocoles, prépublications, communications, activités de mobilisation) se sont développées et articulées depuis le début de sa carrière, compte tenu de son contexte professionnel, personnel ou institutionnel ?
- Concernant les publications (parues ou acceptées), quelle est leur portée? Sont-elles alignées avec les normes de qualité reconnues dans le domaine, tant sur le fond que sur le choix des canaux de diffusion ? Quel est l'apport réel de ces publications à l'avancement des connaissances et leurs retombées dans le domaine d'expertise de la personne candidate ?

Capacité à bâtir un financement de recherche

- Comment la personne candidate a-t-elle su ou prévoit-elle de mobiliser des ressources financières pour appuyer sa recherche en tenant compte du contexte propre à son domaine et à son environnement institutionnel, en tant que chercheur principal ou chercheuse principale, cochercheur ou cochercheuse, collaborateur ou collaboratrice ?

Participation active dans la communauté scientifique

- Dans quelle mesure la personne candidate participe-t-elle activement à la vie scientifique de son domaine (conférences, colloques, panels, webinaires, etc.) ? Et comment ceci renforce-t-il l'influence et la reconnaissance de la personne candidate ?
- Quels types de fonctions, de responsabilité ou de service au sein d'organismes scientifiques, comités, groupes de travail ou autres structures professionnelles, la personne candidate a-t-elle assumés ?

Ouverture à l'innovation et valorisation des résultats

- La personne candidate démontre-t-elle une connaissance et / ou un intérêt des différentes formes de valorisation des résultats de la recherche ? la personne candidate démontre-t-elle une connaissance des mécanismes qu'impliquent les formes de valorisation de la recherche d'intérêt pour elle et ses travaux ?
- Le cas échéant, a-t-elle contribué ou envisage-t-elle de contribuer à des innovations et à leurs valorisations ?

Diffusion, visibilité et impact des travaux

- De quelles façons la personne candidate a-t-elle contribué à la diffusion et à la valorisation de la recherche (communications publiques, incluant différents types de médias dont presse, médias sociaux, ou spécialisées, vulgarisation scientifique, rapports, avis ou mémoires, chapitres de livres, abrégés, bases de données, etc.) ?

- Comment ces activités soutiennent-elles la visibilité et l'accessibilité de ses travaux dans différents milieux (scolaire, académique, médias, société civile, etc.) ?

»» Esprit E3R : on remplace “production” par “contributions”, on valorise la diversité et la qualité, on neutralise les métriques de volume et d'impact, on met l'accent sur la progression dans l'acquisition des compétences et la génération de résultats.

Ancienne version

Subventions, productivité scientifique et rayonnement- 25 points

- *Durée et importance relative des subventions (s'il y a lieu) compte tenu du domaine de recherche et des organismes subventionnaires (en tant que chercheur principal ou chercheuse principale, co-chercheur ou co-chercheuse, personne collaboratrice)*
- *Résumés et abrégés à l'échelle provinciale, nationale et internationale*
- *Publications parues ou acceptées : portée scientifique, impact, qualité des revues et continuité dans la productivité scientifique depuis le début de la carrière*
- *Brevets*
- *Participation, à titre de personne conférencière, à des symposia et congrès et fonctions au sein d'organismes divers*

Nous évaluons la productivité scientifique du candidat selon son niveau, en tenant compte des spécificités de son domaine et de son parcours.

Construction de l'autonomie – 15 points

Ce critère vise à apprécier une dimension essentielle du développement de carrière en recherche : la capacité de la personne candidate à construire et à affirmer une identité de recherche propre ; il évalue dans quelle mesure la personne candidate développe une trajectoire indépendante et amorce l'établissement de son leadership dans son environnement de recherche, sans dépendance directe ou continue à ses personnes-directrices antérieures de travaux. L'évaluation repose sur une lecture qualitative et contextuelle du parcours et des contributions. L'appréciation de ce critère peut s'appuyer sur les questions suivantes :

Développement du leadership académique

- Quels signes montrent que la personne candidate commence à jouer un rôle actif dans son environnement de recherche ? Observe-t-on des initiatives personnelles qui témoignent d'une volonté de structurer ou de dynamiser un collectif ? (ex. mise en place d'un journal club, coordination d'un projet collaboratif, participation à une plateforme, participation à des comités scientifiques ou institutionnels)
- Ses engagements académiques (s'il y a lieu) reflètent-ils une progression logique vers un leadership plus affirmé ?

Développement des capacités de financement

- La personne candidate développe-t-elle adéquatement son expertise pour l'élaboration, la rédaction et la gestion des demandes de subvention, en tenant compte des réalités de son domaine d'expertise ?
- Quels éléments démontrent la capacité de la personne candidate à prendre l'initiative ou porter un projet de financement de manière indépendante ?
- Quels éléments témoignent de son potentiel à gérer des projets financés de manière autonome ?

Affirmation d'une identité de recherche

- La personne candidate a-t-elle produit des contributions où elle joue un rôle central ?
- Dans quelle mesure ces contributions reflètent-elles une vision de recherche propre à la personne ?
- Quels choix méthodologiques, théoriques ou thématiques indiquent une prise de position indépendante dans son domaine ?

Développement de la capacité de formation de la relève

- Comment la personne candidate décrit-elle son rôle et ses choix dans l'encadrement des personnes étudiantes, résidentes et autres personnes apprenantes ? En quoi ces choix témoignent-ils d'une posture autonome et structurante ?
- Quelles approches pédagogiques d'accompagnement ou de mentorat la personne candidate met-elle en place ?
- Comment sa capacité à former d'autres personnes contribue-t-elle au développement d'un environnement de recherche collaboratif et inclusif ?

»» Esprit E3R : on parle « signaux » d'autonomie, de trajectoires, d'évolution en abordant une variété de contributions et démarches, qui ultimement sont attendues pour contribuer pleinement à la mission académique et scientifique des établissements et autres organismes.

Ancienne version

Autonomie et indépendance de la personne candidate- 10 points

- Capacité de former des étudiant.e.s et des médecins résidents
- Capacité démontrée ou potentielle de la personne candidate à obtenir des subventions significatives comme chercheur principal ou chercheuse principale
- Capacité démontrée ou potentielle de la personne candidate à publier à titre d'auteure principale (sans ses mentors ou mentores)

Ce critère évalue la compétence de la personne candidate en tant que leader dans son milieu d'accueil et dans domaine de recherche, sans l'apport de ses mentors.

Formation de la personne candidate en recherche – 20 points

Ce critère vise à apprécier de manière qualitative, dans quelle mesure le parcours de formation de la personne candidate l'a préparée à mener le programme de recherche proposé. Il valorise la diversité des expériences, l'adéquation entre la formation et les ambitions scientifiques. L'appréciation de ce critère peut s'appuyer sur les questions suivantes :

Pertinence et adéquation de la formation pour le programme de recherche proposé

- En quoi le parcours de formation permet-il à la personne candidate de développer les compétences nécessaires pour mener à bien le programme de recherche proposé ?
- Quelles compétences, connaissances ou perspectives acquises sont mobilisées de façon pertinente dans la proposition actuelle ?

Richesse et portée des environnements de formation

- Dans quels types de milieux la personne candidate a-t-elle été formée (intersectoriels, internationaux, communautaires, cliniques, etc.) ?
- Comment la diversité de ces milieux a-t-elle enrichi sa perspective scientifique, son approche méthodologique ou sa sensibilité aux enjeux que la personne candidate aborde ?

Portée et signification des reconnaissances obtenues au cours du parcours de formation

- Comment les bourses, distinctions ou prix reçus témoignent-ils d'un engagement scientifique soutenu, d'un potentiel reconnu ou d'un cheminement original ?
- Les reconnaissances obtenues reflètent-elles un impact au-delà de la performance académique (leadership, engagement sociétal, mentorat) ?

»» Esprit E3R : on reconnaît la valeur de trajectoires diversifiées et non linéaires; les prix et distinctions ne constituent qu'un élément parmi d'autres et ne sauraient, à elles seules, refléter la qualité du parcours au regard de la recherche entreprise.

Ancienne version

Formation de la personne candidate en recherche – 20 points

- Bourses, prix et distinctions pendant les études incluant les années postdoctorales, *s'il y a lieu*
- Pertinence et adéquation de la formation en regard du programme de recherche proposé
- Qualité des lettres de recommandation (s'il y a lieu)
- Qualité et diversité des milieux dans lesquels la personne candidate a reçu sa formation (Postdoctorat, Ph. D., M. Sc, résident)

Ce critère évalue la capacité de la personne candidate à mener la recherche proposée selon sa formation.

Soutien institutionnel – 10 points

Ce critère vise à apprécier la qualité du soutien offert à la personne candidate par son milieu d'accueil, en tenant compte de l'environnement matériel, institutionnel, humain et collaboratif dans lequel le programme de recherche sera mené. L'appréciation de ce critère peut s'appuyer sur les questions suivantes :

Qualité du mentorat

- Le plan de mentorat reflète-t-il un engagement réel envers le développement professionnel de la personne candidate ?
- La personne mentore propose-t-elle un accompagnement structuré, cohérent et pertinent pour le stade de carrière visé ?

Soutien à l'intégration ; possibilités de collaborations

- Le milieu offre-t-il un appui de démarrage suffisant pour permettre l'établissement initial de la personne candidate dans ses activités de recherche ? (monétaire ou institutionnel)
- Des ressources additionnelles (institutions, fondations, etc.) viennent-elles appuyer la mise en œuvre du programme ? Comment ce soutien renforce-t-il l'environnement de recherche de la personne candidate ?
- Le milieu d'accueil offre-t-il des possibilités concrètes de collaboration ou de complémentarité scientifique avec d'autres membres de l'institution ?
- Cette dynamique est-elle propice à la création de collaborations disciplinaires ou interdisciplinaires fructueuses pour la recherche de la personne candidate ?

Poids relatifs et soutien pour autres tâches

- La personne candidate bénéficie-t-elle d'une protection du temps de recherche ?
- Dans quelle mesure les charges non liées à la recherche (enseignement, tâches administratives, fonctions cliniques) sont-elles équilibrées et compatibles avec le développement du programme de recherche ?
- Ces charges sont-elles prises en compte dans la planification de la progression de carrière ?

Accès à des ressources communes

- La personne candidate a-t-elle accès à des équipements communs, à des installations spécialisées ou aux plateformes technologiques nécessaires à la réalisation de son programme ? Ces ressources sont-elles facilement accessibles et adaptées aux besoins de son programme ?

Qualité des espaces de travail

- Un espace de travail adéquat (bureau, laboratoire, plateforme technique, etc.) est-il mis à la disposition de la personne candidate ? Cet environnement favorise-t-il des conditions de recherche optimales ?

»» Esprit E3R : on met l'accent sur l'environnement, la qualité du soutien, la pertinence du mentorat et non sur la taille ou la richesse institutionnelle.

Ancienne version

Milieu d'accueil du chercheur ou de la chercheuse- 15 points

- Disponibilité de fonds de démarrage
- Équipement commun disponible
- Espace de laboratoire mis à la disposition de la personne candidate
- Importance des charges administratives, cliniques, pédagogiques de la personne candidate
- Qualité de la lettre du mentorat
- Niveau de complémentarité avec d'autres chercheurs et chercheuses sur place
- Soutien financier d'autres sources

Ce critère apprécie les moyens, infrastructures et possibilités de collaboration offerts à la personne candidate ainsi que son intégration à son milieu de recherche.

—