



Critères d'évaluation des bourses de carrière - Niveau Senior

Programme de recherche – 20 points

Ce critère apprécie la valeur scientifique, la cohérence, la portée et la faisabilité du programme de recherche, ainsi que la rigueur de l'approche proposée. Au niveau Senior, l'évaluation porte sur la solidité d'une programmation de recherche établie, sa capacité à se renouveler et sa contribution scientifique. L'appréciation des sous-critères peut s'appuyer sur les questions suivantes :

Ancrage, rigueur et cohérence scientifique

- La personne candidate démontre-t-elle une compréhension critique et actualisée de son champ d'expertise ?
- 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 ?
- Les choix méthodologiques sont-ils solidement justifiés et adaptés aux objectifs ? Comment la personne candidate aborde-t-elle les questions de validité, de fiabilité ou d'éthique dans ses instruments et démarches ?

Portée scientifique du programme de recherche

- Quelle contribution scientifique ce programme est-il susceptible d'apporter dans la discipline ou dans des champs connexes ? Le projet intègre-t-il des considérations sur les usages, retombées ou résonances possibles de la recherche (au sein ou au-delà de la discipline) ?
- Les objectifs du programme s'appuient-ils de manière pertinente sur l'état actuel des connaissances ? En quoi le programme contribue-t-il à enrichir, structurer ou renouveler les savoirs existants ?

Réalisme et continuité du programme de recherche

- Le projet est-il réaliste au regard du milieu d'accueil, des infrastructures disponibles, de l'expertise de la personne candidate et du financement accessible ? Quels ajustements ou stratégies sont proposés pour surmonter d'éventuels obstacles ?
- La programmation proposée reflète-elle une continuité logique du niveau Senior ?
- Le calendrier proposé est-il crédible et bien articulé avec les étapes de recherche ? Comment la programmation de recherche prévoit-elle de s'adapter à l'évolution des résultats, des ressources ou des contraintes ?

Innovation et influence dans les milieux

- Quelle contribution spécifique le programme peut-il apporter à l'avancement des connaissances dans son champ disciplinaire ou interdisciplinaire ? Comment cet impact est-il envisagé, à court, moyen ou long terme ?
- En quoi le programme peut-il enrichir, structurer, renouveler ou relier des savoirs existants ?
- En quoi la programmation de recherche innove-t-elle sur le plan conceptuel, méthodologique ou théorique ? S'agit-il d'explorer de nouveaux objets, de croiser des approches ou de revisiter des cadres établis ?

»» Esprit E3R : on évalue la pertinence, l'originalité, l'ancrage dans le paysage scientifique actuel, pas la taille du programme ni l'accumulation d'activités.

Ancienne version

Programme de recherche – 20 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 l'impact scientifique du programme de recherche, en considérant son originalité, sa viabilité et la pertinence de ses objectifs par rapport à la littérature dans le domaine de la personne candidate.

Travaux scientifiques – 20 points

Ce critère apprécie la qualité, la portée, la diversité, la cohérence et l'accessibilité des contributions scientifiques de la personne candidate. Il tient compte de la variété des formes de production, de diffusion et de mobilisation des connaissances, du contexte disciplinaire et du rôle joué par la personne candidate. L'accent est mis sur les apports réels et l'influence des travaux, plutôt que sur le seul volume de publications ou sur des métriques de prestige. 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 de façon continue ou cohérente depuis le début de sa carrière, compte tenu de son contexte professionnel / domaine, 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 ?

Diversité et portée des contributions

- Quelle est la portée des contributions de la personne candidate ? 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 contributions à l'avancement des connaissances et leurs retombées dans le domaine d'expertise de la personne candidate ? Quel est leur niveau d'influence selon le type d'audience visé : disciplinaire, institutionnel ou hors du milieu académique ?

Valorisation des résultats

- La personne candidate démontre-t-elle une maîtrise des différentes formes de valorisation des résultats de la recherche ? Démonstre-t-elle une connaissance approfondie des mécanismes qu'impliquent les formes de valorisation de la recherche d'intérêt pour elle et ses travaux ?
- De quelles façons la personne candidate a-t-elle contribué à la diffusion et à la valorisation de la recherche (communications publiques, incluant les médias sociaux, ou spécialisées, vulgarisation scientifique, rapports, avis ou mémoires, chapitres de livres, abrégés, bases de données, etc.) ?

Innovation scientifique

- La personne candidate a-t-elle contribué ou envisage-t-elle de contribuer à des innovations sociales, technologiques ou autres et à leur valorisation ?

Ressources communes

- Dans quelle mesure la personne candidate a-t-elle contribué, par ses subventions d'infrastructure, à renforcer les plateformes et autres ressources communes, en améliorant leur accessibilité et leur impact sur la communauté scientifique ?

»» Esprit E3R : on remplace la logique de productivité par une appréciation de la qualité, de la portée, de la diversité et de l'accessibilité des contributions; le nombre de publications ou le prestige des revues ne doivent pas se substituer à l'analyse du contenu et de l'apport.

Ancienne version

Productivité scientifique - 20 points

- Résumés, abrégés à l'échelle provinciale, nationale et internationale
 - Publications parues ou acceptées, portée scientifique, impact, qualité des revues et continuité dans la productivité scientifique en carrière
 - Brevets
 - Capacité démontrée ou potentielle de la personne candidate à publier à titre d'auteur principale
- Ce critère évalue la capacité de la personne candidate à produire des articles scientifiques et d'autres publications pertinentes d'impact dans des revues spécialisées de son domaine de recherche.**

Capacité à soutenir et faire évoluer un programme de recherche – 20 points

Ce critère vise à apprécier la capacité de la personne candidate à obtenir, mobiliser, coordonner et mettre à profit les ressources nécessaires à la continuité, à la structuration et à l'évolution de son programme de recherche. L'accent est mis sur l'adéquation, la diversité, la continuité et le rôle joué dans l'obtention du financement ou d'autres appuis structurants, plutôt que sur le montant absolu, le nombre d'années financées ou le simple cumul de fonds. L'appréciation des sous-critères peut s'appuyer sur les questions suivantes :

Adéquation des ressources au programme de recherche

- Les ressources obtenues ou prévues sont-elles cohérentes avec l'ampleur du programme et avec les pratiques usuelles du domaine?
- Ces appuis permettent-ils de soutenir de manière crédible la poursuite, l'évolution ou le redéploiement des activités de recherche?

Continuité et sécurisation du programme

- La personne candidate a-t-elle su maintenir ou renouveler des conditions favorables à la continuité de sa recherche?
- Observe-t-on une stratégie cohérente pour soutenir le programme dans la durée, en phase avec le niveau Senior?

Rôle et positionnement dans les activités financées

- Quels rôles la personne candidate occupe-t-elle dans les projets financés ou soutenus (chercheuse principale, cochercheuse, responsable d'axe, porteuse d'infrastructure, etc.)?
- Que révèlent ces rôles sur sa capacité de coordination, de structuration, de collaboration et d'orientation scientifique?

Diversité et pertinence des sources d'appui

- Les sources de financement ou d'appui sont-elles diversifiées et pertinentes (subventions évaluées par les pairs, partenariats, fondations, appuis institutionnels, infrastructures, autres)?
- Cette diversité reflète-t-elle un positionnement adapté au domaine, à la nature des travaux et au stade de carrière?

Mise à profit et effet structurant des ressources

- Comment la personne candidate utilise-t-elle les ressources obtenues pour structurer son équipe, soutenir ses activités, consolider des collaborations ou renforcer des ressources partagées?
- Les ressources mobilisées contribuent-elles à la viabilité, à la crédibilité et à l'évolution du programme?

» Esprit E3R : on n'évalue pas « combien d'argent », ni le nombre d'octrois obtenus par une personne, mais sa capacité à soutenir et à faire évoluer un programme crédible et structuré grâce à une mobilisation pertinente des ressources ; les montants et les durées peuvent éclairer l'analyse, sans tenir lieu à eux seuls de preuve de qualité.

Ancienne version

Bourses et subventions – 20 points

- Importance relative des montants de subventions compte tenu du domaine de recherche et de la diversité des organismes subventionnaires
- Importance relative des montants de bourses compte tenu du domaine de recherche et de la diversité des organismes subventionnaires
- Nombre d'années de bourses salariales par des organismes avec comité de pairs depuis le postdoctorat, s'il y a lieu
- Nombre d'années de subventions par des organismes avec comité de pairs (en tant que chercheur principal ou chercheuse principale, co-chercheur ou co-chercheuse, personne collaboratrice)

Le critère apprécie la quantité des fonds obtenus par la personne candidate en tenant compte de son niveau et la variété des organismes octroyant ces fonds.

Leadership, rayonnement et rôle structurant – 20 points

Ce critère vise à évaluer dans quelle mesure la personne candidate exerce un rôle actif et structurant dans son champ de recherche, tant par la diffusion de ses travaux que par sa participation au développement des pratiques scientifiques, cliniques ou sociales. Il tient compte de l'influence de ses travaux, de son engagement dans les instances, de sa capacité à mobiliser des collaborations et de la reconnaissance de son expertise. L'accent est mis sur la signification des rôles joués, plutôt que sur l'accumulation d'invitations, de comités ou de distinctions. L'appréciation de ce critère peut s'appuyer sur les questions suivantes :

Identité de recherche et leadership affirmé

- Comment la recherche menée par la personne candidate influence-t-elle les méthodes, les pratiques professionnelles, les politiques ou les enjeux de société liés à son domaine ?
- Dans quelle mesure la personne candidate démontre-t-elle une vision de recherche propre, des choix méthodologiques ou thématiques indépendants, et un rôle central dans ses publications ou contributions ?
- Les engagements académiques de la personne candidate (s'il y a lieu) reflètent-ils une progression logique vers un leadership plus affirmé ? La personne candidate siège-t-elle à titre

de personne experte pour un comité d'évaluation pour des organismes subventionnaires, des revues scientifiques ou autres panels ?

Collaboration et mobilisation de la communauté de recherche

- La personne candidate joue-t-elle un rôle actif dans son environnement de recherche ? Comment ses initiatives ont-elles favorisé l'émergence de collaborations, de diffusion des savoirs et de maillage interdisciplinaire ?
- La personne candidate a-t-elle reçu des reconnaissances de son milieu ou réseau de collaborations ?

Représentation scientifique

- La personne candidate contribue-t-elle activement à l'animation scientifique de son domaine par la prise de parole dans des congrès ou par des rôles de modération ? Quels types de forums privilégie-t-elle et pourquoi ?
- La personne candidate a-t-elle contribué à l'organisation de rencontres scientifiques structurantes ? Quels enjeux ou communautés a-t-elle cherché à mobiliser, et avec quels effets ?

Fédérateur ou catalyseur dans la communauté scientifique

- Dans quelle mesure la personne candidate joue-t-elle un rôle catalyseur ou fédérateur en stimulant la collaboration, la mise en réseau et la mobilisation autour de projets ou d'infrastructures communes, tout en contribuant à la valorisation et à la reconnaissance de jeunes talents ?
- La personne candidate joue-t-elle un rôle dans des instances collectives (scientifiques, associatives, interinstitutionnelles) ? Comment cet engagement reflète-t-il son leadership et son implication dans l'évolution de son milieu ?
- Dans quelle mesure la personne candidate est-elle reconnue par ses pairs à titre d'experte dans des milieux de recherche nationaux ou internationaux ? Quelle est la portée de ses interventions dans le rayonnement de son expertise ?

» Esprit E3R : on s'intéresse à l'influence, à l'engagement et à la capacité de mobilisation, non à l'accumulation de titres, de comités ou d'invitations considérés isolément.

Ancienne version

Leadership et rayonnement scientifique (portée provinciale, nationale ou internationale) - 20 points

- À titre de personne conférencière invitée par des centres/instituts/universités
- À titre de personne conférencière ou modératrice à des symposia et congrès
- Fonctions au sein d'organismes divers (comités, réseaux, associations)
- Membre de comité (arbitre interne) d'organismes subventionnaires divers
- Participation à l'organisation de congrès scientifiques
- Prix scientifiques et autres distinctions
- Contribution de la recherche au développement méthodologique de la discipline, aux pratiques cliniques et/ou politiques de santé, selon les volets

Ce critère évalue l'impact scientifique de la personne candidate dans son domaine de recherche et sa contribution à l'évolution qualitative des pratiques.

Formation de la relève et encadrement du personnel scientifique – 15 points

Ce critère vise à apprécier l'engagement de la personne candidate dans la formation de la relève en recherche, en mettant l'accent sur la qualité de l'encadrement, la diversité des parcours soutenus, et

l'impact sur le développement professionnel et scientifique des personnes formées. L'appréciation de ce critère peut s'appuyer sur les questions suivantes :

Qualité de l'encadrement de la relève et des PHQ

- Dans quelle mesure la personne candidate offre-t-elle un mentorat structuré et adapté aux besoins de la relève et de ses PHQ ? Favorise-t-elle un environnement stimulant, inclusif et propice au développement des compétence et à l'autonomie ?
- En quoi l'engagement de la personne candidate dans la formation dépasse-t-il la supervision académique stricte ? A-t-elle contribué au développement professionnel, à l'autonomie, à l'éthique, à l'ouverture interdisciplinaire ou à la préparation à divers parcours de carrière ?
- Quelles traces tangibles ou intangibles témoignent de l'accompagnement offert par la personne candidate (implication de la relève dans des publications, colloques, projets, milieux professionnels ou communautaires) ? De quelle manière leur développement scientifique, professionnel ou personnel a-t-il été soutenu ?

Qualité des contributions de la relève encadrée

- Quelle est la qualité des contributions générées par la relève encadrée ? Ces contributions ont-elles fait l'objet de retombées ou de reconnaissances du milieu scientifique ?

Gestion des ressources humaines du laboratoire

- La personne candidate assure-t-elle la gestion des ressources humaines de son laboratoire ? existe-t-il une structure claire des rôles et responsabilités de ces ressources ?

Diversité de la relève encadrée

- Quelle diversité de profils la personne candidate a-t-elle accompagnée (maîtrise, doctorat, postdoctorat, médecin résident, PHQ) en recherche ? Comment adapte-t-elle son accompagnement selon les niveaux de formation et les besoins spécifiques ?

»» Esprit E3R : on évalue la qualité de l'encadrement et le développement de la relève, non le simple nombre de personnes supervisées ni la productivité brute des personnes encadrées.

Ancienne version

Formation d'étudiant.e.s ou de personnel scientifique par la personne candidate – 20 points

- La nature de la direction : directeur et directrice ou co-directeur et co-directrice
- Le niveau : M.Sc, Ph.D, postdoctorat, médecins résidents s'il y a lieu
- L'ampleur de la formation dispensée
- Productivité scientifique de ces étudiant.e.s

Ce critère évalue l'implication de la personne candidate dans la formation de la relève, incluant l'encadrement, la réussite et la qualité de la formation.

Milieu d'accueil et réseau de collaboration – 5 points

Ce critère vise à apprécier dans quelle mesure le milieu d'accueil soutient activement les activités de recherche de la personne candidate et lui permet de contribuer pleinement à son domaine. Il s'agit aussi d'évaluer comment la personne s'inscrit dans un écosystème collaboratif, stimulant et complémentaire, tout en tenant compte des contraintes professionnelles qui peuvent influencer sa capacité à se consacrer à la recherche. L'évaluation porte sur les ressources disponibles, les partenariats internes et externes, ainsi que sur la reconnaissance dont la personne bénéficie au sein de son milieu. L'appréciation de ce critère peut s'appuyer sur les questions suivantes :

Accès à des ressources communes

- Quels types de ressources techniques ou scientifiques (plateformes, équipements partagés, services de soutien à la recherche) sont accessibles à la personne candidate ? Comment ces ressources soutiennent-elles concrètement ses activités de recherche ?

Qualité des espaces de travail

- La personne candidate dispose-t-elle d'un espace de travail adapté à la nature de ses activités (laboratoire, bureau, infrastructure spécialisée)? Ces conditions sont-elles favorables au développement de son programme de recherche ?

Poids relatif et soutien pour les autres tâches (administration, pédagogie, clinique, autres)

- Quelles charges non liées à la recherche (enseignement, administration, clinique, etc.) la personne candidate assume-t-elle dans son milieu ? Dans quelle mesure ces responsabilités influencent-elles son temps et sa capacité à mener ses projets de recherche ?

Rôle clé dans les réseaux de collaboration

- La personne candidate évolue-t-elle dans un environnement où les expertises se complètent et permettent des synergies de recherche ? Quelles formes de collaboration, de mutualisation ou de co-construction scientifique sont encouragées ou déjà en place ?
- Comment la personne candidate est-elle perçue et reconnue dans son milieu d'accueil ? Occupe-t-elle un rôle structurant ou référentiel dans son unité, son département ou son institut ? Quels signes concrets témoignent de cette reconnaissance (leadership, mentorat, mobilisation d'équipe, rôle conseil, etc.) ?

»» Esprit E3R : on évalue l'adéquation du soutien offert et la capacité du milieu à favoriser la recherche et la collaboration, non la taille, la richesse ou le prestige intrinsèque de l'établissement.

Ancienne version

Milieu d'accueil et réseau de collaboration- 5 points

- Équipement commun disponible
- Espace de laboratoire mis à la disposition de la personne candidate
- Importance des charges administratives, cliniques, pédagogiques de la personne candidate
- Niveau de complémentarité avec d'autres chercheurs et chercheuses sur place

La personne candidate est pleinement intégrée dans son milieu, y jouant un rôle de premier plan et étant considérée comme une référence, une reconnaissance que le milieu lui accorde pleinement.