



Canadian Institutes
of Health Research

Instituts de recherche
en santé du Canada

Canada

Guide d'évaluation par les pairs des IRSC pour les demandes de bourse de clinicien-chercheur



Révisé en janvier 2014

Guide d'évaluation par les pairs des IRSC pour les demandes de bourse de clinicien-chercheur

Table des matières

SECTION I – POLITIQUE ET PRINCIPES DIRECTEURS	3
1. But du guide	3
2. Évaluation par les pairs aux IRSC	3
3. Principes de l'évaluation par les pairs	4
3.1 Confidentialité	4
3.2 Conflits d'intérêts	4
3.3 Impartialité	5
4. Politiques influant sur l'évaluation par les pairs	6
4.1 Collaborations internationales	6
4.2 Application des connaissances	6
4.3 Genre, sexe et recherche en santé	7
4.4 Langues officielles	7
4.5 Publications et productivité	7
SECTION II – ÉVALUATION PAR LES PAIRS	8
1. Membres des comités d'évaluation par les pairs	8
2. Types de demandes	9
3. Processus d'évaluation par les pairs	9
3.1 Entreprendre le processus d'évaluation	9
3.2 Évaluation des demandes	10
3.2.1 Critères d'évaluation	10
3.2.1.1 Critères d'évaluation pour les demandes de bourse de formation	10
3.2.1.2 Critères d'évaluation pour les demandes de bourse salariale	12
3.2.2 Évaluation de la pertinence	16
3.2.3 Évaluation des demandes en prévision de la réunion	16
3.3 Au cours de la réunion	19
3.3.1 Rationalisation	19
3.3.2. Cotation des demandes	19
3.3.3 Points à signaler pour les demandes	20
3.3.4 Évaluation à la fin de la réunion	21
3.3.5. Décision relative au financement	21
ANNEXE I : SÉQUENCE DES ÉTAPES DE L'ÉVALUATION PAR LES PAIRS D'UNE DEMANDE DE BOURSE DE CLINICIEN-CHERCHEUR	22
ANNEXE II : FEUILLE DE TRAVAIL DE L'ÉVALUATEUR DES DEMANDES DE BOURSE DE FORMATION DE CLINICIEN-CHERCHEUR	24
ANNEXE III : FEUILLE DE TRAVAIL DE L'ÉVALUATEUR DES DEMANDES DE BOURSE SALARIALE DE CLINICIEN-CHERCHEUR	26

SECTION I – Politique et principes directeurs

1. But du guide

Au nom des IRSC, je tiens à vous remercier d'avoir accepté d'être membre d'un comité d'évaluation par les pairs. Le succès du processus d'évaluation par les pairs est rendu possible grâce à des gens comme vous qui mettent leur temps et leur expertise au service des comités. Les IRSC et le milieu scientifique vous en sont très reconnaissants.

Le processus d'évaluation par les pairs est décrit en détail dans ce guide et sur le site Web des IRSC (<http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/37790.html>). Il est essentiel que les membres des comités lisent le guide et la possibilité de financement dans le cadre de laquelle ils font une évaluation pour se familiariser avec ces documents. Pour de l'information concise sur les rôles de chacun des membres de comité et leurs responsabilités, consultez le Rôle des membres des comités d'évaluation par les pairs (<http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/44083.html>).

Le présent guide a pour but de fournir de l'information sur les objectifs, la gouvernance et les politiques des IRSC, d'exposer les rôles et les responsabilités des membres des comités d'évaluation par les pairs, et de définir les politiques et les procédures de l'évaluation par les pairs.

Pour connaître les règles détaillées qui s'appliquent à tous les aspects des programmes de financement des IRSC, consultez le *Guide de subventions et bourses* (<http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/805.html>).

2. Évaluation par les pairs aux IRSC

Le mandat des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC) est le suivant :

Exceller, selon les normes internationales reconnues d'excellence scientifique, dans la création de nouvelles connaissances et leur application en vue d'améliorer la santé de la population canadienne, d'offrir de meilleurs produits et services de santé, et de renforcer le système de santé au Canada.

Le but de l'évaluation par les pairs est d'assurer l'excellence dans la recherche financée par les IRSC. Le système d'évaluation par les pairs garantit également la reddition de comptes, non seulement au gouvernement du Canada et aux contribuables canadiens – la source des fonds des IRSC –, mais aussi à l'ensemble du milieu de la recherche. L'évaluation par les pairs est réalisée par des comités d'experts qui recoupent les quatre grands thèmes de la recherche en santé (biomédecine, recherche clinique, systèmes et services de santé, et santé publique et des populations).

L'évaluation par les pairs est supervisée par le conseil scientifique (CS) des IRSC, qui régit tous les aspects de la prise de décision concernant la recherche. Le CS exerce une direction scientifique et donne des avis au conseil d'administration (CA) sur les priorités et stratégies en matière de recherche en santé et d'application des connaissances (AC), et recommande des investissements stratégiques conformément au plan stratégique quinquennal des IRSC. L'approbation des possibilités de financement pour toutes les

initiatives de recherche et d'application des connaissances des IRSC fait partie intégrante des responsabilités du CS.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les types d'évaluation par les pairs et les formats des réunions aux IRSC, consultez la page Types d'évaluation aux IRSC (<http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/44135.html>).

3. Principes de l'évaluation par les pairs

3.1 Confidentialité

La confidentialité signifie que les renseignements sur une personne ne doivent pas être divulgués, directement ou indirectement, à quiconque sans le consentement exprès de cette personne. Les renseignements fournis par les candidats dans leurs demandes sont protégés par la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et sont mis à la disposition des évaluateurs externes seulement à des fins d'évaluation. Les renseignements contenus dans les demandes et les rapports des évaluateurs, de même que les noms des évaluateurs et le contenu des discussions des comités sont donc strictement confidentiels. L'utilisation de ces renseignements à d'autres fins que celles précisées ici constitue une infraction à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et pourrait donner lieu à une enquête des IRSC et/ou à un rapport au Commissariat à la protection de la vie privée fédéral.

Les membres du comité doivent s'abstenir de discuter avec les candidats ou avec quiconque à l'extérieur du comité des renseignements liés à l'évaluation d'une demande particulière ou d'offrir leur avis sur les chances de réussite ou les risques d'échec. Les candidats ne doivent pas prendre contact avec les membres des comités, y compris le président et l'agent scientifique, pour s'enquérir de leurs demandes (cotes, rang dans le comité, etc.). Toute demande de renseignements concernant une demande ou un rapport d'évaluation doit être transmise au directeur adjoint des IRSC responsable du comité concerné.

Selon la loi, le candidat a accès à son dossier et, conséquemment, tous les documents utilisés dans l'évaluation de la demande sont à sa disposition une fois qu'il a été avisé de la décision des IRSC, et les IRSC ne réviseront pas les évaluations fournies. Veuillez noter que les IRSC ne révéleront en aucun cas le nom des évaluateurs au candidat. Toutefois, la liste des membres du comité d'évaluation par les pairs sera publiée sur le site Web des IRSC 60 jours après l'approbation du financement par le conseil scientifique dans le cadre d'un cycle de concours.

3.2 Conflits d'intérêts

Les IRSC doivent veiller à ce que leurs décisions soient non seulement justes et objectives, mais qu'elles soient également perçues comme telles. Selon la Politique sur les conflits d'intérêts et la confidentialité des organismes fédéraux de financement de la recherche (PCIC) (<http://www.science.gc.ca/default.asp?lang=Fr&n=90108244-1>), un conflit d'intérêts est un conflit entre les obligations et les responsabilités d'un participant à un processus d'évaluation et ses intérêts privés, professionnels, commerciaux ou publics. Il peut y avoir un conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel lorsqu'un membre

de comité d'évaluation, un examinateur de l'extérieur ou un observateur se retrouve dans l'une des situations suivantes :

- i. pourrait recevoir un avantage professionnel ou personnel résultant de la possibilité ou du programme de financement ou d'une demande qui fait l'objet d'une évaluation;
- ii. entretient une relation professionnelle ou personnelle avec un candidat ou l'établissement du candidat;
- iii. a un intérêt financier direct ou indirect dans une possibilité ou un programme de financement ou une demande qui fait l'objet d'une évaluation;
- iv. si, à l'heure actuelle, elle fait l'objet d'une enquête quant à une violation présumée des politiques des organismes de financement.

Un conflit d'intérêts peut être considéré comme réel ou apparent lorsqu'un membre de comité d'évaluation, un évaluateur externe ou un observateur :

- est un parent ou un ami proche d'un candidat ou entretient une relation personnelle avec un candidat;
- pourrait obtenir ou perdre un avantage financier ou matériel à la suite du financement de la demande;
- a depuis longtemps des divergences de vues d'ordre scientifique ou personnel avec les candidats;
- a une affiliation avec l'établissement, l'organisation ou l'entreprise des candidats (y compris avec des hôpitaux de recherche ou des instituts de recherche affiliés);
- a une affiliation professionnelle étroite avec un candidat si l'une des situations suivantes est survenue au cours des six dernières années :
 - avoir des interactions fréquentes et régulières avec un candidat dans le cadre de fonctions exercées au sein d'un même département, d'un même établissement, d'une même organisation ou d'une même entreprise;
 - avoir été le superviseur ou le stagiaire d'un candidat;
 - avoir collaboré, publié ou partagé des fonds avec un candidat ou prévoir le faire prochainement;
 - travailler pour l'établissement demandeur;
- estime, pour quelque raison que ce soit, être incapable de réaliser une évaluation impartiale de la demande.

Tous les membres du comité (président, agent scientifique, évaluateurs, etc.) doivent se conformer aux mêmes directives en matière de conflits d'intérêts. Au cours des réunions de comité, il incombe au personnel des IRSC et au président de trancher la question en cas de doute.

Tous les membres du comité doivent lire la PCIC et accepter de la respecter avant de regarder le contenu d'une demande.

3.3 Impartialité

Le succès du système d'évaluation par les pairs dépend essentiellement de la volonté et de la capacité de tous les membres des comités d'être justes et raisonnables, de faire preuve d'un jugement scientifique rigoureux, et de comprendre le contexte particulier de chaque demande, tout en en tenant compte de façon équilibrée. Pour les programmes auxquels les évaluations écrites sont obligatoires, les évaluations sont remises aux candidats sans que le personnel des IRSC les modifie, et les IRSC n'assument pas la

responsabilité de leur contenu. Un candidat ne considérera pas impartiale votre évaluation si elle contient des commentaires qui pourraient être interprétés de quelque façon comme étant sarcastiques, irrévérencieux, arrogants ou inopportuns. Par ailleurs, une évaluation constructive, qui aide le candidat en soulignant les faiblesses qu'il pourra corriger en présentant à nouveau sa demande, permettra de convaincre un candidat déçu que vous avez fait une évaluation impartiale de la proposition.

4. Politiques influant sur l'évaluation par les pairs

Certaines politiques ne s'appliquent pas nécessairement à tous les programmes de bourses salariales. Contactez le coordonnateur de votre comité pour plus d'information.

4.1 Collaborations internationales

Selon la *Loi sur les IRSC*, les IRSC peuvent remplir leur mandat par « la poursuite d'occasions pour les scientifiques canadiens de participer à des projets ou partenariats internationaux de recherche en matière de santé et l'appui à cette participation. » Par conséquent, les IRSC acceptent les demandes pour des recherches qui seront réalisées dans d'autres pays ou en collaboration avec des candidats établis dans d'autres pays. Le caractère international de la recherche ne devrait pas être un facteur dans l'évaluation scientifique de la proposition, sinon pour déterminer la faisabilité de la recherche proposée et la qualité de la question de recherche. Les évaluateurs ne devraient également pas être influencés par le financement obtenu ou demandé pour les composantes internationales lorsqu'ils recommandent un budget pour la ou les composantes canadiennes.

Pour obtenir de l'information détaillée sur la marche à suivre pour demander du financement aux fins d'un partenariat international, consultez les sous-sections intitulées Recherche en santé mondiale (<http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/22630.html#F24>) et Collaborations internationales (<http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/22630.html#F28>) du *Guide de subventions et bourses*.

4.2 Application des connaissances

L'application des connaissances fait partie intégrante du mandat des IRSC et est divisée en deux grandes catégories : l'AC en fin de subvention et l'AC intégrée. Avec ces deux catégories d'application des connaissances, les IRSC s'attendent à ce que les chercheurs assurent la dissémination de leurs résultats et facilitent leur application en vue d'améliorer la santé de la population, d'offrir de meilleurs produits et services de santé et/ou de renforcer le système de santé. Veuillez noter que les coûts de dissémination constituent des dépenses admissibles dans toutes les subventions des IRSC.

Pour ce qui est de l'AC en fin de subvention, il existe de nombreux moyens de dissémination, et il incombe au chercheur de choisir le véhicule qui assurera l'impact le plus grand auprès de l'auditoire d'utilisateurs des connaissances visé. Quand les principaux utilisateurs des connaissances sont des chercheurs, la dissémination des résultats au moyen de la publication d'articles dans des revues de grande qualité et accessibles convient, même si d'autres stratégies qui permettent de mieux faire connaître les résultats et de faciliter leur application peuvent aussi convenir. Quand des

auditoires d'utilisateurs des connaissances en dehors du milieu de la recherche devraient être informés de résultats de recherche particuliers, on s'attend à ce qu'il y ait des plans de dissémination avec des objectifs plus ambitieux et des stratégies plus détaillées. Dans le cas de l'AC intégrée, les intervenants ou les utilisateurs potentiels des connaissances issues de la recherche prennent part à l'ensemble du processus de recherche, et la recherche vise à trouver des solutions aux questions ou problèmes soulevés par les intervenants ou les utilisateurs des connaissances. Consultez la page À propos de l'application des connaissances (<http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/29418.html>) pour obtenir de plus amples renseignements.

4.3 Genre, sexe et recherche en santé

On encourage les candidats à démontrer dans leurs demandes qu'ils feront une analyse des différences de genre et des différences de sexe. L'analyse des différences de genre et des différences de sexe vise systématiquement les différences biologiques (sexe biologique) et socioculturelles (sexe social ou genre) qui existent entre les hommes et les femmes et entre les filles et les garçons, sans présumer pour autant que de telles différences existent. Ce domaine de recherche vise à favoriser une recherche en santé rigoureuse qui élargit la compréhension des déterminants de la santé chez les deux sexes et conduit à des améliorations de la santé et des soins de santé. Pour obtenir plus d'information sur la façon dont les pairs évaluateurs peuvent déterminer si les notions de genre et/ou de sexe sont intégrées adéquatement aux plans de recherche proposés par les candidats des IRSC, consultez la page Intégrer les notions de genre et de sexe à la recherche en santé : un outil pour les pairs évaluateurs des IRSC (<http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/43216.html>).

4.4 Langues officielles

Les organismes fédéraux sont tenus d'intervenir positivement pour assurer soutien et reconnaissance aux communautés linguistiques minoritaires au Canada. Pour les IRSC, cela se traduit par l'obligation de promouvoir la recherche en santé dans et pour ces communautés. Pour plus d'information, consultez l'Énoncé de politique des IRSC sur les langues officielles (<http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/47951.html>). Les demandes provenant de ces communautés doivent être soumises à une évaluation par les pairs aussi rigoureuse que les autres demandes.

4.5 Publications et productivité

L'excellence du dossier des candidats constitue un critère d'évaluation important pour tous les programmes de financement. Un facteur principal dans l'évaluation de ce critère est la productivité des candidats, déterminée par la qualité et l'impact des contributions des candidats dans le domaine. Lorsqu'ils évaluent la qualité des publications, les comités d'évaluation par les pairs devraient se concentrer sur la qualité du contenu des publications et ne PAS simplement tenir compte du nombre de publications ni de la qualité ou du facteur d'impact des revues. Dans le cas des publications où il y a plusieurs auteurs ou des travaux en collaboration, on conseille aux candidats de décrire leur contribution, et les évaluateurs devraient évaluer la contribution particulière du candidat au travail.

Les IRSC financent la recherche dans de nombreux domaines de la santé, et les formes de publications de recherche peuvent varier énormément d'une discipline à l'autre. En plus de publier dans les revues traditionnelles évaluées par des pairs, les chercheurs en santé publient dans les livres, les monographies, les mémoires ou articles spéciaux, les articles de rétrospective, les comptes rendus de conférences ou de colloques et les résumés scientifiques, les publications gouvernementales, etc. Dans certains domaines de recherche qui évoluent rapidement, tels que certaines disciplines de l'informatique, de la génétique ou de la micro-électronique, on a recours à des moyens spéciaux en vue d'atteindre l'auditoire cible rapidement. Les communiqués, les imprimés minute de rapports, les lettres et la distribution électronique des tirages préliminaires constituent d'importants véhicules de dissémination des résultats de recherche. Toutes ces contributions devraient être traitées sur le même pied quand on évalue la qualité et l'impact, et les évaluateurs ne devraient pas considérer certaines d'entre elles comme des publications de deuxième ordre ou de la littérature grise.

Quand ils évaluent la productivité, les évaluateurs devraient aussi tenir compte des retards légitimes dans la recherche et la dissémination des résultats de recherche. Il peut arriver dans certaines circonstances qu'un chercheur ne soit pas en mesure ou ne souhaite pas publier ses résultats de recherche avant de faire une demande de financement auprès des IRSC. Par exemple, le temps nécessaire pour terminer une monographie peut excéder l'intervalle de temps entre deux demandes, ou la protection de la propriété intellectuelle peut occasionner un retard dans la publication. La productivité peut aussi varier pour des raisons personnelles, comme la maternité ou le soin de jeunes enfants, un détachement administratif, une incapacité, des soins à des personnes âgées, etc., qu'un congé officiel ait été pris ou non. On conseille aux candidats d'expliquer clairement et exhaustivement dans leur demande toutes les circonstances qui ont une influence sur la dissémination des résultats de recherche. Les comités d'évaluation par les pairs doivent tenir compte de l'effet de telles circonstances sur la productivité sans négliger de s'assurer que la recherche demeure de qualité concurrentielle.

SECTION II – Évaluation par les pairs

1. Membres des comités d'évaluation par les pairs

La composition des comités d'évaluation par les pairs varie selon le type d'évaluation. En général, les membres des comités sont choisis pour leur excellence comme chercheurs, attestée par leur capacité d'obtenir de façon continue des fonds de sources externes sur la base d'une évaluation par les pairs, ainsi que par l'étendue de leurs connaissances et la maturité de leur jugement. Pour plus d'information, consultez les Lignes directrices sur la composition des comités d'évaluation par les pairs (<http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/4653.html>). Les comités dans leur ensemble doivent également couvrir l'éventail des domaines de recherche dont ils sont responsables, représenter comme il se doit le milieu canadien de la recherche en santé, effectuer des évaluations dans les deux langues officielles, et tenir compte de la logistique imposée par les conflits d'intérêts et le roulement des membres des comités. Pour plus d'information, consultez la Procédure de sélection des membres de comités d'évaluation par les pairs (<http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/4654.html>).

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les pairs évaluateurs, consultez la page Rôle des membres des comités d'évaluation par les pairs (<http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/44083.html>).

Pour des instructions détaillées sur les membres des comités d'évaluation par les pairs, consultez la page Instructions aux membres des comités (<http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/39535.html>).

2. Types de demandes

Une demande de bourse de clinicien-chercheur peut être une nouvelle demande, une nouvelle présentation d'une demande précédemment refusée, ou une demande de renouvellement. Toutes les catégories de demandes sont évaluées « selon les mêmes conditions », et les mêmes critères et seuils de financement s'appliquent à toutes, quoique les membres des comités d'évaluation par les pairs soient invités à tenir compte du stade de la carrière et des progrès accomplis auparavant, et à moduler comme il convient l'importance accordée aux antécédents. Il est à noter que les demandes à l'étape 1 et à l'étape 2 sont évaluées de façon indépendante, au moyen de critères d'évaluation et de seuils de financement distincts.

3. Processus d'évaluation par les pairs

Les responsabilités premières d'un comité d'évaluation par les pairs sont d'évaluer les demandes présentées à un concours particulier et de les classer selon l'excellence à l'aide de l'échelle de cotation des IRSC. L'évaluation des demandes se termine par une réunion du comité afin de discuter des demandes et leur attribuer des cotes, à partir desquelles les IRSC produisent une liste prioritaire selon le rang pour prendre les décisions de financement.

3.1 Entreprendre le processus d'évaluation

Toutes les demandes admissibles reçues au plus tard à la date limite sont inscrites au concours. Les demandes doivent être complètes au moment où elles sont présentées, sinon elles sont retirées du concours.

Le personnel des IRSC passe en revue les demandes en ce qui touche l'admissibilité et la conformité. Les demandes sont confiées à des comités d'évaluation par les pairs dont le mandat concorde le mieux avec la formation, l'expérience et la spécialité des candidats. Les membres des comités se verront alors donner l'accès aux demandes pour déclarer des conflits d'intérêts et indiquer leur niveau d'expertise (s'il y a lieu). Il importe de noter que de nombreux candidats mèneront probablement des recherches en dehors de la spécialité scientifique de l'évaluateur. Les évaluateurs doivent garder à l'esprit qu'ils ont à étudier la demande du point de vue d'un généraliste et à évaluer la qualité globale de la recherche proposée par le candidat. Toutefois, si un évaluateur sent que son niveau de confort dans l'évaluation d'une demande est vraiment trop bas, il peut indiquer dans RechercheNet que son expertise est « basse ».

Les présidents, les agents scientifiques et/ou le personnel des IRSC assigneront les demandes aux membres des comités. Des efforts seront faits pour équilibrer la charge de travail en tenant compte des conflits d'intérêts potentiels, des compétences

linguistiques et des domaines d'expertise. Les décisions concernant l'assignation des demandes sont du ressort ultime des IRSC. Les membres d'un comité qui sont en conflit d'intérêts relativement à une demande (selon la définition donnée à la section 3.2 ci-dessus) ne doivent pas participer à l'évaluation de cette demande. On donne alors à tous les membres du comité un accès aux demandes détaillées qui sont assignées à leur comité de quatre à six semaines avant la réunion du comité d'évaluation par les pairs.

3.2 Évaluation des demandes

Toutes les demandes présentées dans le cadre d'une possibilité de financement sont traitées de la même façon lors de l'évaluation : les mêmes critères et seuils de financement sont appliqués. Les évaluateurs étudient les demandes en fonction des critères qui sont décrits dans la possibilité de financement et qui varient d'un programme à l'autre et d'une possibilité de financement à l'autre.

3.2.1 Critères d'évaluation

3.2.1.1 Critères d'évaluation pour les demandes de bourse de formation

Les demandes de bourses de formation de clinicien-chercheur (étape 1) sont évaluées en fonction des trois critères suivants :

1. réalisations et activités du candidat
2. caractéristiques et aptitudes du candidat
3. milieu de formation en recherche

Selon les objectifs du programme de financement des bourses de formation de clinicien-chercheur, l'évaluation des demandes doit reposer sur le candidat et les prédicteurs de l'activité de recherche postérieure à la formation. Voici les points dont il faut tenir compte pour chaque critère :

1. Réalisations et activités du candidat

- Plans du candidat (formation prévue). Description du plan de carrière du candidat et de ce qu'il entend faire pour atteindre ses objectifs. Il faut rechercher une explication claire et logique des plans de carrière du candidat en ce qui concerne la recherche et la pertinence de la formation proposée.
- Projet de recherche. Étude systématique planifiée avec soin, qui vise à répondre clairement à une question liée à la recherche en santé. Le projet idéal est celui qui convient le mieux au candidat, compte tenu de ses études, de son expérience et de ses centres d'intérêt. Il représente le juste équilibre entre le défi à relever, l'importance de la question posée et la faisabilité de la recherche, compte tenu de l'expérience et de la formation du candidat. Gardez à l'esprit que ce n'est pas le projet en tant que tel que vous évaluez. Il s'agit du projet faisant partie intégrante de l'évolution de la carrière de chercheur du candidat.
- Prix, bourses et distinctions universitaires. Reconnaissance officielle ou prix révélateurs des qualités spéciales du récipiendaire. Comprend les réalisations au cours des années d'études et de formation. Il faut tenir compte du cheminement de carrière suivi jusqu'à présent. Évaluez le nombre, l'importance et la portée

des distinctions spéciales qu'a reçues le candidat dans le cadre de ses études, de sa formation et de son travail. Notez leur pertinence par rapport à ses recherches et déterminez si la reconnaissance est de portée régionale, nationale ou internationale. Notez le temps nécessaire pour terminer les programmes universitaires et toute indication de distinctions universitaires spéciales.

- Les publications du candidat et ses réalisations liées à la recherche, telles que des articles, chapitres ou livres publiés (en particulier ceux qui ont été évalués par les pairs), ainsi que les présentations lors de conférences, les résumés et la preuve de toute application pratique, comme les brevets ou les droits d'auteur. Il faut rechercher :
 - La preuve des réalisations en recherche par rapport aux occasions saisies jusqu'à aujourd'hui. N'oubliez pas que les occasions de publier peuvent varier en fonction du domaine de recherche et de l'évolution de la vie (p. ex. temps consacré à l'éducation des enfants).
 - Dans le cas des publications, il faut observer le nombre de coauteurs et la position du nom du candidat dans la liste des auteurs (remarquez que l'importance de cette position peut varier selon la discipline, etc.). Il faut noter le rôle du candidat dans les publications et le pourcentage estimatif de sa contribution au travail, ainsi que le type de publication (article, chapitre, livre, etc.).Essayez d'avoir une idée du volume complet de travail et de son impact probable. Notez les dates de publication et établissez un lien avec l'éducation et la formation du candidat. Considérez que la liste de résumés donne une idée du nombre d'activités de présentation lors de conférences. Notez la liste d'autres activités professionnelles du candidat. Tenez compte des brevets et des droits d'auteur à l'obtention desquels le candidat a apporté sa contribution.

L'information requise pour évaluer ce critère se trouve dans les sections suivantes de la demande :

- Attentes liées à la formation
- Résumé
- Projet de recherche
- CV commun du candidat et détails des contributions
- Lettre du doyen de la faculté ou du directeur de la recherche
- Lettre d'appui de l'université

2. Caractéristiques et aptitudes du candidat

- Perception qu'ont du candidat des personnes qui connaissent bien ses caractéristiques et ses aptitudes. Il faut rechercher :
 - Commentaires des répondants attestant que le candidat affiche des caractéristiques et des compétences correspondant à ses réalisations dans sa carrière en recherche. Analysez les évaluations des répondants en tenant compte du fait que les commentaires positifs sont courants tandis que les commentaires négatifs ne le sont pas. Lisez attentivement le texte d'appui en prenant note de la mesure dans laquelle il justifie les cotes.
 - Indications révélant que les répondants perçoivent le candidat comme une personne méticuleuse, qui a l'esprit critique, qui remet certaines choses en question, qui est originale et indépendante.

- Recherchez également les notes indiquant que les répondants perçoivent le candidat comme une personne à la fois pleine d'énergie et capable d'établir des priorités.
- Si le candidat a eu la chance d'effectuer des recherches, recherchez une mention de créativité dans l'établissement des buts de recherche, la conception d'expériences, la mise au point de méthodologies nouvelles, l'interprétation de résultats et la présentation de résultats par écrit.

L'information requise pour évaluer ce critère se trouve dans la section suivante de la demande :

- Formulaire du répondant

3. Milieu de formation en recherche

- Éléments du milieu de recherche (activité de recherche, ressources et mentorat) qui contribueront directement ou indirectement à la qualité de l'expérience de formation en recherche vécue par le candidat.
 - Passez en revue l'information sur l'expérience en recherche, la qualification professionnelle, les distinctions et les prix du directeur de recherche. Analysez le dossier de publications du directeur de recherche afin d'avoir une idée de sa productivité, de son impact et de sa collaboration (comme mentionné ci-dessus, veuillez tenir compte des différentes disciplines et de leurs impacts sur celles-ci).
 - Déterminez le milieu de recherche, notamment le soutien offert pour les locaux, les installations et le personnel. Examinez l'information relative aux subventions actuellement détenues, en notant dans quelle mesure le directeur de recherche était indiqué comme candidat principal ou cocandidat pour les fonds. Essayez d'avoir une idée des ressources disponibles et du niveau global d'activité.
 - Examinez l'historique de formation du directeur de recherche, en notant pour chaque personne inscrite sur la liste : le niveau de formation, la période passée sous la supervision du directeur de recherche, le diplôme obtenu (s'il y a lieu) et le poste actuel. Notez que votre évaluation doit tenir compte de l'étape de la carrière du directeur de recherche et de sa discipline. Vos attentes en ce qui concerne le mentorat devraient être différentes pour un chercheur récemment établi et pour un chercheur qui a une longue expérience.

L'information requise pour évaluer ce critère se trouve dans les sections suivantes de la demande :

- Information sur les locaux, les installations et le personnel de soutien
- CV commun du ou des directeurs de recherche et détails des contributions

Consultez la Feuille de travail de l'évaluateur à l'annexe II pour vous aider à préparer votre évaluation. Ce document a été conçu pour vous expressément et ne sera donc pas envoyé aux candidats.

3.2.1.2 Critères d'évaluation pour les demandes de bourse salariale

Les demandes de bourse salariale de clinicien-chercheur (étape 2) sont évaluées en fonction des trois critères suivants :

1. antécédents du candidat
2. plan de recherche
3. environnement et soutien

Voici les points dont il faut tenir compte pour chaque critère :

Selon les objectifs du programme de financement de bourses salariales de cliniciens-chercheurs, l'évaluation des demandes doit être centrée sur le candidat plutôt que sur le projet de recherche proposé.

1. Antécédents du candidat

Le candidat devrait démontrer qu'il a déjà établi un dossier d'importantes réalisations qui illustrent son engagement en recherche, et l'originalité et l'impact de sa recherche liée à l'étape de sa carrière. Celles-ci doivent aussi montrer que le candidat se bâtit une réputation internationale pour l'excellence dans son domaine et qu'il a un avenir exceptionnellement prometteur.

Les évaluateurs doivent tenir compte de ce qui suit dans leur évaluation des antécédents du candidat :

- Évaluer la qualité et la diversité de la formation universitaire et en recherche du candidat. Est-ce que la formation et l'expérience précédentes en recherche du candidat sont pertinentes et appropriées pour cette bourse?
- Quels prix ou marques de reconnaissance pour son rendement universitaire et ses réalisations en recherche le candidat a-t-il reçus?
- Quelles subventions ayant fait l'objet d'une évaluation par les pairs ont été obtenues ou demandées? Tenez compte du rôle du candidat dans l'obtention de subventions liées à plusieurs chercheurs, et du nombre et de la catégorie des subventions qui soutiennent sa recherche.
- Le candidat fait-il preuve de leadership dans le domaine au moyen d'activités d'application des connaissances (p. ex. commercialisation, activités cliniques, activités de santé publique, conférencier ou modérateur, etc.), de contributions à des activités de formation, de mentorat et de supervision en recherche, de contributions à des activités professionnelles (p. ex. comité d'évaluation par les pairs, évaluation de manuscrits scientifiques, évaluation de demandes de subvention/bourse, comités d'études supérieures, administration au département et en dehors du département, etc.)?
- Le candidat possède-t-il un solide dossier de publication dans des revues savantes? Dans quelle mesure semble-t-il avoir contribué aux travaux publiés? Il faut tenir compte des brevets et des autres contributions importantes. Étudiez les publications ou les articles acceptés pour publication, la capacité démontrée de publier à titre d'auteur principal sans mentor, la qualité des revues et la continuité de la production depuis le début de la carrière. Consultez la section Publications et productivité du présent guide.

- Quelle recherche le candidat a-t-il à son compte, et a-t-il clairement fait preuve d'indépendance et d'originalité? Les importantes contributions à la recherche en équipe pourraient aussi être prises en considération.
- Est-ce que les lettres de répondants de trois individus réputés sont du domaine, et attestent-elles que le candidat a des caractéristiques et des compétences correspondant à ses réalisations dans sa carrière en recherche?

L'information requise pour évaluer ce critère se trouve dans les sections suivantes de la demande :

- CV commun et détails des contributions (s'il y a lieu)
- Plan de recherche de cinq ans pour évaluer le rôle du candidat dans le cadre d'autres subventions (s'il y a lieu)
- Publications jointes (s'il y a lieu)

Consultez la Feuille de travail de l'évaluateur à l'annexe III pour vous aider à préparer votre évaluation. Ce document a été conçu pour vous expressément et ne sera donc pas envoyé aux candidats.

D'autres facteurs dont il faudra tenir compte sous chaque critère peuvent aussi être décrits dans les détails concernant la possibilité de financement. Communiquez avec le coordonnateur de votre comité pour obtenir de l'aide sur la façon d'appliquer les critères individuels. **Tous les aspects de la demande mentionnés ci-dessus doivent être évalués en tenant compte de l'étape de la carrière et de la discipline du candidat.**

2. Plan de recherche

Le plan de recherche du candidat doit couvrir la durée en entier de la bourse salariale. Un plan de recherche bien préparé devrait inclure des détails sur les buts attendus et leur justification, une explication de la façon dont les buts seront vraisemblablement atteints (méthodologie), une justification concernant l'endroit où la recherche sera effectuée (environnement et ressources), de l'information sur la collaboration (équipe et collaborateurs) et, enfin, des détails sur l'échancier.

Les évaluateurs doivent tenir compte de ce qui suit dans leur évaluation du plan de recherche :

- Le plan de recherche est-il pertinent par rapport aux objectifs de carrière en recherche du candidat?
- Les idées avancées dans le plan de recherche sont-elles innovatrices et/ou originales?
- Le plan de recherche permettrait-il d'accroître de manière importante notre compréhension du domaine?
- Le projet de recherche proposé est-il faisable compte tenu des ressources et de l'aide à la disposition du chercheur?
- Des données préliminaires ont-elles été accumulées pour soutenir le plan de recherche de cinq ans?
- Des interactions et collaborations de recherche solides ont-elles été établies? Quelles sont les contributions du candidat aux collaborations proposées? La

collaboration proposée est-elle de grande qualité, et quel niveau d'impact peut-elle avoir sur le développement professionnel du candidat?

- La qualité et la portée des activités de dissémination et de sensibilisation proposées existeront-elles au sein et/ou en dehors du milieu universitaire?
- Est-ce que le rôle de leadership du candidat est clairement souligné dans son plan de recherche? Est-ce que le plan de recherche démontre les qualités de leader du candidat dans la conception et la conduite de la recherche proposée? Le leadership peut être démontré par l'engagement du candidat comme mentor, de même que par sa capacité à gérer la recherche, à suggérer des idées novatrices pour son programme de recherche, à prendre des décisions essentielles au succès du programme de recherche, à mener sa recherche de manière collaborative, à avoir d'excellentes relations de travail avec son entourage, etc.
- *Dans le cas d'un nouveau chercheur, le candidat a-t-il fait preuve d'indépendance ou démontré le potentiel de devenir indépendant de ses anciens directeurs de recherche?*

L'information requise pour évaluer ce critère se trouve dans les sections suivantes de la demande :

- Plan de recherche de 5 ans
- Résumé des progrès réalisés
- Lettres de collaboration (s'il y a lieu)
- CV commun pour évaluer l'expérience de supervision du candidat
- CV commun et détails des contributions (s'il y a lieu) pour évaluer les activités de dissémination et de sensibilisation

Remarque : La proposition de recherche et l'annexe de la proposition de recherche devraient servir de référence au plan de recherche de 5 ans.

3. Environnement et soutien

Il est impératif que la demande de bourse salariale démontre un solide engagement de l'établissement ou de l'organisation concernant le perfectionnement scientifique continu et la productivité du candidat. La demande devrait révéler un engagement clair de la part de l'établissement ou de l'organisation pour faire en sorte que la majorité des efforts du candidat soient consacrés directement au plan de recherche du candidat, détaillé dans la demande, et que les autres efforts soient consacrés à un juste équilibre entre l'enseignement et les responsabilités administratives et cliniques.

Les évaluateurs doivent tenir compte de ce qui suit dans leur évaluation de l'environnement et du soutien :

- Quel est (ou quel sera) le poste du candidat au sein de l'établissement?
- Quel espace, quels fonds de fonctionnement, quelle infrastructure et/ou quelles autres ressources seront mis à la disposition du candidat, et sont-ils adéquats?
- L'établissement a-t-il démontré qu'il s'engagerait à permettre au candidat de se consacrer à temps plein à la recherche et aux tâches connexes en le dégageant de l'enseignement, de l'administration, du travail clinique et/ou d'autres responsabilités?

- L'établissement a-t-il démontré le soutien au développement scientifique du candidat et à son programme de recherche indépendant?
- L'établissement ou l'organisme fait-il preuve de leadership dans le domaine choisi du candidat?
- Le candidat sera-t-il guidé adéquatement en sciences et dans sa carrière?

L'information requise pour évaluer ce critère se trouve dans les sections suivantes de la demande :

- Lettre du doyen de la faculté ou du directeur de la recherche
- Annexe 2A (partie 1, 2 et 3) remplie par le chef de département

3.2.2 Évaluation de la pertinence

Le processus d'évaluation de la pertinence est utilisé par les responsables stratégiques et/ou les partenaires pour évaluer la concordance d'une demande avec le thème de recherche décrit dans la possibilité de financement (PF). Comme son nom l'indique, le processus est utilisé lorsqu'il est important que les demandes soient pertinentes par rapport aux objectifs de recherche visés par la PF. Cette approche d'évaluation est généralement réservée aux PF stratégiques et aux annonces de priorités.

3.2.3 Évaluation des demandes en prévision de la réunion

Lisez toutes les demandes qui vous sont assignées avant d'en coter une. Veuillez noter que vous devez évaluer deux différents types de demande : les demandes de bourse de formation (étape 1) et les demandes de bourse salariale (étape 2). Ainsi, assurez-vous que vous évaluez chaque demande en fonction des critères de sélection appropriés, décrits dans la section 8 du présent guide. On recommande que les évaluateurs séparent les demandes de bourse de formation et les demandes de bourse salariale, et qu'ils consacrent leur attention à un type de demande à la fois.

À la lecture de chacune des demandes, notez vos impressions. Les feuilles de travail de l'évaluateur, à l'annexe II (pour les demandes de bourse de formation) et à l'annexe III (pour les demandes de bourse salariale) du présent guide servent de modèle que vous pouvez utiliser. Il est à noter que les feuilles de travail n'ont pas à être remises aux IRSC.

Faites attention aux préjugés inconscients liés au sexe, à la discipline ou à l'emplacement géographique. Rappelez-vous que :

- les interruptions de carrière en raison d'une grossesse et de l'éducation des enfants peuvent avoir un effet sur les possibilités de production de connaissances, les publications et les variables connexes;
- des disciplines et des environnements différents offrent des possibilités de publication différentes;
- la réputation des établissements ne doit pas avoir d'effet sur l'opinion que vous avez des candidats ou de leur milieu de formation en recherche.

Les membres du comité d'évaluation par les pairs ont quand même la responsabilité de se familiariser avant la réunion avec toutes les demandes qui seront évaluées par leur

comité. Cela permettra aux pairs évaluateurs de préparer leur rapport d'évaluateur interne. On trouve des renseignements sur ce qu'il faut inclure à la section 8.3.

Les évaluateurs sont tenus de remplir les tâches suivantes dans RechercheNet avant la tenue de la réunion :

- 1- Télécharger les évaluations : On demande aux évaluateurs de fournir une évaluation écrite de chacune des demandes qui leur sont assignées. Pour s'assurer que le temps des évaluateurs est utilisé de la façon la plus efficiente possible, on se sert d'un processus d'évaluation structuré. Pour chacun des critères mentionnés ci-dessous, on demandera aux évaluateurs de commenter les forces et les faiblesses de cet aspect particulier des demandes. L'évaluation doit être claire et concise, utiliser un langage objectif et non incisif, et inclure une justification. Des conseils constructifs au candidat lui permettront d'améliorer la qualité et l'efficacité de la recherche proposée. Le candidat recevra l'évaluation telle que l'évaluateur l'aura soumise. Pour cette raison, veuillez éviter de vous identifier pour faire en sorte que le processus d'évaluation demeure confidentiel.

Consultez le modèle ci-dessous pour vous aider à préparer vos évaluations écrites.

Bourses de formation

Critère d'évaluation	
1. Réalisations et activités du candidat	Forces • •
	Faiblesses • •
2. Caractéristiques et aptitudes du candidat	Forces • •
	Faiblesses • •
3. Milieu de formation en recherche	Forces • •
	Faiblesses • •

Bourses salariales

Critère d'évaluation	
1. Environnement et soutien	Forces •

	•
	Faiblesses • •
2. Plan de recherche	Forces • •
	Faiblesses • •
3. Antécédents du candidat	Forces • •
	Faiblesses • •

Remarque : Les évaluateurs doivent tenir compte de chacun des trois critères ci-dessus dans l'établissement de leur note globale.

- 2- Attribuer une cote numérique à la demande. Par souci d'uniformité, tous les évaluateurs doivent adhérer à une échelle de cotation commune. Les évaluateurs attribuent aux demandes une note de 0,0 à 4,9 (par intervalles de 0,1, 4,9 étant la plus haute, et 0 la plus basse); les demandes ayant obtenu une cote de 3,5 ou plus sont admissibles à du financement. Pour de plus amples renseignements, consultez la page Signification et utilisation de l'échelle de classement et de cotation (<http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/44001.html>).
- 3- Diviser les demandes évaluées en un groupe supérieur et en un groupe inférieur, selon leur qualité globale. Les demandes qui sont considérées comme très concurrentielles et qui méritent le plus de recevoir du financement devraient se trouver dans le groupe supérieur. Cette évaluation est faite en fonction de l'expérience des évaluateurs et sera prise en compte au cours de la phase de rationalisation de l'évaluation (voir section 6.2.1). La proportion de demandes dans chaque groupe peut varier en fonction de la qualité globale du groupe de demandes évaluées, relativement à l'expérience des évaluateurs.

La date limite pour télécharger vos évaluations dans RechercheNet, avec vos évaluations de la qualité globale et cotes initiales, est **une semaine avant la date de la réunion**. Les évaluations peuvent être sauvegardées comme versions préliminaires, en sélectionnant « sauvegarder une version préliminaire » dans RechercheNet avant de les soumettre. Pour accéder aux autres évaluations des demandes qui vous ont été assignées, vous permettant de mieux vous préparer pour la discussion lors de la réunion du comité, vous devez sélectionner « soumettre l'évaluation finale » dans RechercheNet. Par la suite, vous ne pourrez plus la modifier avant la réunion. Si vous voulez modifier vos évaluations après la réunion du comité, vous disposerez d'une semaine pour télécharger directement vos changements dans RechercheNet.

Communiquez avec le coordonnateur d'exécution des programmes désigné pour votre comité si vous avez des problèmes techniques.

3.3 Au cours de la réunion

Les principales responsabilités d'un comité d'évaluation par les pairs sont d'évaluer les demandes présentées à un concours particulier et de les coter afin qu'elles puissent être classées par ordre de priorités et d'excellence. Il est important que les comités suivent des procédures définies de façon à fonctionner de manière uniforme. Consultez l'annexe I pour un résumé de la procédure d'évaluation.

Les membres d'un comité qui sont en conflit d'intérêts relativement à une demande (selon la définition donnée à la section 3.2 ci-dessus) ne doivent pas participer à l'évaluation de cette demande. Les membres du comité en situation de conflit d'intérêts doivent quitter la salle ou mettre fin à la conférence téléphonique avant que la demande ne fasse l'objet d'une discussion. Le président du comité et le personnel des IRSC ont la responsabilité de surveiller les conflits d'intérêts et de résoudre les cas douteux.

3.3.1 Rationalisation

L'évaluation des demandes de financement se fait en deux étapes : (1) une évaluation approfondie « à domicile » par au moins deux pairs évaluateurs pour produire des évaluations écrites, et (2) une réunion du comité afin de discuter des demandes et de leur attribuer une cote, à partir de laquelle les IRSC produisent une liste prioritaire selon le rang pour prendre les décisions relatives au financement. Pour de nombreux programmes, moins du tiers des demandes sont financées; il est donc important que les comités centrent leurs discussions sur les demandes les plus concurrentielles pour faire en sorte qu'une liste de classement précise soit produite. C'est pourquoi une procédure de rationalisation est utilisée pour éliminer les demandes non concurrentielles du processus de discussion, ce qui permet aux évaluateurs de consacrer plus de temps à juger et à classer les demandes qui pourraient être retenues et d'assurer que les demandes les plus méritoires sont financées. Les candidats dont la demande a fait l'objet de rationalisation tirent encore parti du processus d'évaluation, puisqu'ils reçoivent les évaluations écrites des évaluateurs désignés. Pour de plus amples renseignements sur la rationalisation, consultez la page consacrée à la [rationalisation](#) sur le site Web des IRSC.

L'évaluation de chaque demande aux réunions des comités d'évaluation par les pairs commence par l'annonce des cotes initiales, à une décimale, par les évaluateurs internes. Une demande est ensuite écartée par rationalisation si elle répond aux conditions suivantes :

- les deux évaluateurs ont placé la demande dans le groupe inférieur;
- la moyenne des cotes initiales des évaluateurs internes est inférieure à 3,5;
- les autres membres du comité ne s'opposent pas à ce que la demande ne soit pas évaluée plus en détail.

Notes : Lorsqu'une demande ne fait pas l'objet d'une discussion, le candidat recevra une copie de tous les rapports d'évaluation internes, et les notes de l'agent scientifique n'indiqueront que la décision de rationalisation. La cote n'est pas déterminée par le vote des membres du comité, elle est calculée selon les cotes attribuées initialement par les deux évaluateurs internes.

3.3.2. Cotation des demandes

Si une demande n'est pas écartée par rationalisation, la discussion à son sujet se poursuit comme suit :

- Le principal évaluateur présente son évaluation, en indiquant les forces et les faiblesses de la demande;
- Le second évaluateur suit en s'attardant sur les points où il est en accord et en désaccord et en discutant des points qui n'ont pas été abordés par le premier évaluateur;
- Le président dirige la discussion sur la demande par tous les membres du comité;
- L'agent scientifique relit ses notes, qui représentent les principaux éléments de la discussion à prendre en considération pour coter la demande;
- Le président cherche à obtenir une « cote consensuelle » des deux évaluateurs internes. Les évaluateurs internes peuvent modifier leurs cotes initiales s'ils jugent qu'il y a lieu de le faire. S'il est impossible d'arriver à un consensus, la valeur moyenne des cotes des deux évaluateurs internes est utilisée (arrondie, si nécessaire, à une décimale près);
- Tous les membres du comité, y compris les deux évaluateurs internes, mais à l'exclusion du président et de l'agent scientifique, attribuent ensuite par vote secret une cote qui ne s'éloigne pas de plus de $\pm 0,5$ de la cote consensuelle. Les évaluateurs internes ne sont pas liés par la cote consensuelle. La cote attribuée à la demande correspond à la moyenne des cotes données par vote secret. On procède au vote même si la cote obtenue par consensus est inférieure à 3,5 (catégorie des demandes non subventionnables).

3.3.3 Points à signaler pour les demandes

Toute préoccupation en ce qui a trait aux points suivants devrait être abordée et, au besoin, être portée à l'attention du personnel des IRSC. Ces points ne doivent pas être considérés comme des critères d'évaluation, sauf qu'ils peuvent avoir un impact sur la qualité scientifique de la demande. Pour connaître le détail des règles pertinentes, consultez le [Guide de subventions et bourses](#).

1. **Admissibilité** : Les évaluateurs devraient soulever tout doute quant à l'admissibilité des candidats principaux (ainsi que des établissements auxquels ils sont affiliés) au financement par les IRSC.
2. **Éthique** : La responsabilité de voir à ce que toute la recherche réponde aux normes éthiques est déléguée à l'établissement local par les IRSC. Les IRSC n'exigent pas de formulaires d'éthique en tant que tels avec la demande. Toutefois, l'évaluateur peut commenter des aspects particuliers, comme l'utilisation de sujets humains, d'animaux, de tissus humains ou de matériels dangereux, ou la recherche qui semble supposer la participation de populations autochtones, s'il estime qu'ils n'ont pas été traités comme il se doit.
3. **Recherche sur les cellules souches pluripotentes humaines** : Les demandes qui prévoient l'utilisation de cellules souches humaines et qui sont susceptibles d'être financées seront également évaluées par le Comité de surveillance de la recherche sur les cellules souches (CSRCS). On demande aux candidats de cocher la case appropriée dans la section « Attestations de conformité », mais il est essentiel que cela soit vérifié par les membres du comité.

4. **Article 56 de la *Loi réglementant certaines drogues et autres substances* :**
Toutes les propositions de recherche assujetties à l'article 56 de la *Loi réglementant certaines drogues et autres substances* doivent avoir une exemption de Santé Canada. Les membres de comité doivent, lors de la réunion, porter de telles demandes à l'attention du personnel des IRSC, qui fera le suivi nécessaire avant que les fonds ne soient versés, si la demande est financée. Pour de plus amples renseignements, consultez la page sur les subventions et les bourses en attente du [Guide de subventions et bourses](#).

3.3.4 Évaluation à la fin de la réunion

Une fois que toutes les demandes ont été évaluées, si le comité d'évaluation par les pairs juge qu'une demande a été traitée de façon différente, il est permis d'évaluer de nouveau une demande ou un petit nombre de demandes. Encore une fois, tout membre du comité ayant un conflit d'intérêts doit quitter la salle. Après discussion, la cote consensuelle est établie par les deux évaluateurs internes, et le vote se poursuit comme précédemment. Le comité n'examine pas les cotes globales de toutes les demandes à la fin de la réunion, puisque les personnes qui sont en conflit d'intérêts seraient inévitablement présentes.

Un élément important de la réunion de tout comité d'évaluation par les pairs est l'évaluation finale de l'efficacité et du fonctionnement du comité, ainsi que des questions de politique qui peuvent avoir été soulevées au cours des délibérations. Cet échange permet au personnel des IRSC de répondre à toute préoccupation des membres du comité et de consigner la rétroaction relative au processus d'évaluation par les pairs dans le cadre des efforts continus des IRSC pour maintenir un système d'évaluation par les pairs efficace et de haute qualité.

3.3.5. Décision relative au financement

Après l'évaluation par les pairs, le personnel des IRSC prépare une liste finale de classement en fonction des recommandations du comité, laquelle sera soumise à l'étude du chef des affaires scientifiques (CAS) et du chef des services financiers (CSF). Les demandes seront financées à partir de celles qui sont le mieux classées en descendant, jusqu'à épuisement du budget. Le CAS et le CSF étudieront les recommandations relatives au financement à la lumière des critères établis par le conseil scientifique (CS), auquel ils soumettront leurs recommandations aux fins d'approbation finale. La liste des candidats dont la demande a été retenue est affichée sur la page Notifications de décisions de financement (<http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/196.html>) dès qu'elle est disponible.

Une fois que le CS a approuvé la liste des candidats qui seront financés, tous les candidats reçoivent une notification de décision, indiquant si leur proposition a été approuvée ou non. Ils reçoivent aussi une copie de toutes les évaluations, des notes des agents scientifiques (le cas échéant) et une offre de bourse qui fournit les détails budgétaires, la durée de la bourse et les conditions de financement.

Les demandes qui ont été signalées pour qu'on leur porte une attention particulière et dont le suivi est assuré par le personnel des IRSC sont mises « en suspens ». Le candidat sera informé si de plus amples renseignements sont requis. Les

renseignements additionnels peuvent être examinés par le personnel des IRSC, et les membres du comité d'évaluation par les pairs, au besoin, avant qu'une décision définitive au sujet du financement ne soit prise.

La liste des candidats dont la demande a été retenue est affichée sur la page Web [Notifications de décisions de financement](#) dès qu'elle est disponible.

Annexe I : Séquence des étapes de l'évaluation par les pairs d'une demande de bourse de clinicien-chercheur

1. Cotes initiales : Les membres qui se trouvent en conflit quittent la salle. Les deux évaluateurs internes annoncent leurs cotes initiales. Remarque : Les cotes peuvent différer de celles qui ont été affichées auparavant dans RechercheNet.	6. L'agent scientifique communique les notes d'AS au comité : • sommaire de la discussion • forces et faiblesses de la demande
2. Rationalisation (facultative) : On met fin à l'évaluation si les conditions suivantes sont remplies : i. la demande n'est pas jugée concurrentielle par les deux évaluateurs (classée dans le groupe inférieur par les deux évaluateurs) ii. la moyenne de la cote accordée par les deux évaluateurs internes est inférieure à 3,5. iii. les autres membres du comité n'ont pas d'objection Les membres du comité ne votent pas. La cote est la moyenne de la cote attribuée par les deux évaluateurs internes. Aucune note d'agent scientifique ne sera prise.	7. Cote consensuelle établie par les évaluateurs internes : • utiliser toute l'échelle • vérifier l'uniformité par rapport aux demandes antérieures Si on ne peut pas arriver à un consensus, utiliser la moyenne des cotes attribuées par les évaluateurs internes. 8. Cotes individuelles • écart de $\pm 0,5$ par rapport à la cote consensuelle • les votes sont secrets • les deux évaluateurs internes ne sont pas liés par la cote consensuelle.
3. Évaluateurs internes Le premier évaluateur présente son évaluation, en indiquant les forces et les faiblesses de la demande, suivi du second évaluateur qui doit s'attarder sur les points où il est en accord et en désaccord et discuter des points qui n'ont pas été abordés par le premier évaluateur.	9. Points à signaler • éthique • admissibilité • cellules souches humaines • Article 56 de la <i>Loi réglementant certaines drogues et autres substances</i>
4. Le lecteur soulève d'autres points (s'il y a lieu).	10. L'agent scientifique lit les notes finales pour l'évaluation / les modifications / les ajouts par le comité.
5. La discussion du comité relative à la demande devrait porter sur : • les facteurs déterminants pour la cote • les divergences de vues des évaluateurs	

Annexe II : Feuille de travail de l'évaluateur des demandes de bourse de formation de clinicien-chercheur

NOM DU CANDIDAT 	N° DE LA DEMANDE
--	---

Critères d'évaluation	4,5 - 4,9	4,0 - 4,4	3,5 - 3,9	3,0 - 3,4	2,0 - 2,9	1,0 - 1,9	0
1. Réalisations et activités du candidat (dans l'ensemble)							
1) Plans du candidat (formation prévue)							
b) Projet de recherche							
c) Prix, bourses et distinctions universitaires							
d) Publications et réalisations liées à la recherche							
Commentaires							
2. Caractéristiques et aptitudes du candidat (dans l'ensemble)							
a) Les caractéristiques et les aptitudes du candidat correspondent à ses réalisations dans sa carrière en recherche.							
b) Les répondants perçoivent le candidat comme une personne qui a l'esprit investigateur.							
c) Les répondants perçoivent le candidat comme une personne à la fois pleine d'énergie et capable d'établir des priorités.							
d) Créativité dans l'établissement des objectifs de recherche							
e) Le candidat a eu l'occasion de réaliser de la recherche.							

Commentaires

Critères d'évaluation	4,5 - 4,9	4,0 - 4,4	3,5 - 3,9	3,0 - 3,4	2,0 - 2,9	1,0 - 1,9	0
3. Milieu de formation en recherche (dans l'ensemble)							
a) Expérience en recherche, qualification professionnelle et distinctions et prix du directeur de recherche pour la bourse							
b) Milieu de recherche, notamment le soutien offert pour les locaux, les installations et le personnel.							
c) Formation du directeur de recherche							

Commentaires

Autres commentaires

<u>Descripteur</u>	
<u>Intervalle</u>	
Exceptionnel	4,5 - 4,9
Excellent	4,0 - 4,4
Très bon	3,5 - 3,9
Bon	3,0 - 3,4
Moyen	2,0 - 2,9
Sous la moyenne	1,0 - 1,9
Non subventionnable/ 0	
inacceptable	
Incapable de juger	U

Cote initiale :

Annexe III : Feuille de travail de l'évaluateur des demandes de bourse salariale de clinicien-chercheur

NOM DU CANDIDAT _____	N° DE LA DEMANDE _____
---------------------------------	----------------------------------

Critères d'évaluation	4,5 - 4,9	4,0 - 4,4	3,5 - 3,9	3,0 - 3,4	2,0 - 2,9	1,0 - 1,9	0
1. Antécédents du candidat							
a) Le candidat démontre qu'il a déjà établi un dossier de réalisations importantes.							
b) Le candidat démontre l'originalité et l'impact de sa recherche par rapport à l'étape de sa carrière.							
c) Le candidat démontre qu'il se bâtit une réputation internationale pour l'excellence dans son domaine et qu'il a un avenir exceptionnellement prometteur.							
Commentaires							

2. Plan de recherche							
a) Le plan de recherche du candidat comprend le plan de recherche en entier pour les 5 premières années de la bourse salariale.							
Commentaires							

Critères d'évaluation	4,5 - 4,9	4,0 - 4,4	3,5 - 3,9	3,0 - 3,4	2,0 - 2,9	1,0 - 1,9	0																		
3. Environnement et soutien																									
a) Le candidat démontre dans sa demande un solide engagement de l'établissement ou de l'organisation concernant le perfectionnement professionnel du candidat.																									
Commentaires																									
Autres commentaires																									
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Descripteur</th> <th>Intervalle</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Exceptionnel</td> <td>4,5 – 4,9</td> </tr> <tr> <td>Excellent</td> <td>4,0 – 4,4</td> </tr> <tr> <td>Très bon</td> <td>3,5 – 3,9</td> </tr> <tr> <td>Bon</td> <td>3,0 – 3,4</td> </tr> <tr> <td>Moyen</td> <td>2,0 – 2,9</td> </tr> <tr> <td>Sous la moyenne</td> <td>1,0 – 1,9</td> </tr> <tr> <td>Inadmissible/ inacceptable</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Incapable de juger</td> <td>U</td> </tr> </tbody> </table>								Descripteur	Intervalle	Exceptionnel	4,5 – 4,9	Excellent	4,0 – 4,4	Très bon	3,5 – 3,9	Bon	3,0 – 3,4	Moyen	2,0 – 2,9	Sous la moyenne	1,0 – 1,9	Inadmissible/ inacceptable	0	Incapable de juger	U
Descripteur	Intervalle																								
Exceptionnel	4,5 – 4,9																								
Excellent	4,0 – 4,4																								
Très bon	3,5 – 3,9																								
Bon	3,0 – 3,4																								
Moyen	2,0 – 2,9																								
Sous la moyenne	1,0 – 1,9																								
Inadmissible/ inacceptable	0																								
Incapable de juger	U																								
Cote initiale :																									