



## Critères d'évaluation BISS/ Notes pour l'évaluateur

**Note:** Les notes suivants devraient aider les évaluateurs à naviguer dans la possibilité de financement pendant l'évaluation. Cependant, une demande doit être évaluée dans son intégralité.

### 1. Réalisations et potentiel du candidat principal désigné et pertinence par rapport aux objectifs des BISS (25 %)

Les IRSC ont signé la [Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche \(DORA\)](#), qui reconnaît que les résultats de recherche ne se limitent pas à la publication d'articles dans les revues, mais qu'ils peuvent comprendre un large éventail de contributions et de retombées.

Il est essentiel que les évaluateurs tiennent compte de la situation du candidat (p. ex. problèmes de santé, responsabilités familiales, handicaps, traumatismes ou pertes, répercussions de la pandémie, domaine de recherche, acquis expérientiels, cheminement de carrière hors norme) et de son incidence sur le travail du candidat, si ce dernier en fait mention.

Ils doivent également porter attention au stade de carrière des candidats afin de mieux évaluer et pondérer leurs demandes (p. ex. accès direct à une bourse de recherche à partir du doctorat par opposition à l'accès après plusieurs années hors du milieu universitaire).

Critères d'évaluation	Source d'information	Notes aux évaluateurs
a. Réalisations professionnelles et potentiel de leadership (p. ex. réalisations personnelles, mobilisation communautaire, participation citoyenne, bénévolat, objectifs atteints, participation à la vie professionnelle ou universitaire, etc.), compte tenu de la formation, du stade de carrière et du contexte des congés du candidat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Description des « réalisations et aptitudes pertinentes » du candidat</li> <li>CV du candidat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consultez les sources d'information indiquées pour trouver des exemples de reconnaissance professionnelle, de travail bénévole, de participation citoyenne, de formation pour le perfectionnement professionnel, d'expérience de travail pertinente, etc.</li> <li>Examinez les caractéristiques et les aptitudes du candidat (leadership, gestion de projets, organisation, communication, application des connaissances, pensée critique, intérêt pour l'amélioration du système de santé fondée sur des données probantes).</li> <li>Évaluez ce critère par rapport à vos attentes pour quelqu'un qui possède l'expérience professionnelle du candidat. N'oubliez pas que les candidats n'ont pas tous les mêmes occasions de faire du bénévolat.</li> </ul>

<p>b. Réalisations et activités universitaires (p. ex. rapports sur les politiques, livres blancs, articles de recherche, livres, documents d'orientation, ensembles de données, outils, formation et mentorat, partenariats et collaborations, relations avec les médias, mobilisation du public ou de communautés), compte tenu du stade de carrière et du contexte des congés du candidat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Description des « réalisations et aptitudes pertinentes » du candidat</li> <li>• CV du candidat</li> <li>• Relevé de notes (candidats au doctorat seulement)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consultez les sources d'information indiquées pour trouver des bourses, des bourses d'études, des publications et des présentations, des activités d'application des connaissances, des travaux de cours et des formations universitaires pertinents, et des indications du rendement dans les cours (types de cours, charge de travail, notes, moyenne générale, tendance [accordez du mérite à l'amélioration continue ou au bon rendement qui se maintient]).</li> <li>• Évaluez ce critère par rapport à vos attentes pour quelqu'un qui possède l'expérience universitaire du candidat.</li> <li>• Évaluez la qualité et les retombées des contributions directement. Évitez d'utiliser les indicateurs de publication hors contexte ainsi que les indicateurs bibliométriques comme seuls indicateurs de la qualité et des retombées tant des réalisations et de la productivité globale d'un chercheur que d'une publication de recherche individuelle.</li> </ul>
<p>c. Pour les demandes portant sur la santé des Autochtones : preuve que le candidat possède les capacités et l'expérience voulues pour travailler et interagir de façon <a href="#">significative et culturellement sécurisante</a> avec des communautés autochtones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Description des « réalisations et aptitudes pertinentes » du candidat</li> <li>• CV du candidat</li> <li>• Pièce jointe « Expérience de mobilisation des Autochtones » fournie par le candidat</li> </ul>	<p>Évaluez:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la mesure dans laquelle le candidat possède les capacités et l'expérience voulues pour travailler et interagir avec les communautés autochtones d'une manière significative et culturellement sécurisante.</li> </ul>

## 2. Qualité de la formation, de la supervision et du mentorat de l'organisme d'accueil partenaire et de l'établissement d'enseignement (35 %)

Critères d'évaluation	Source d'information	Notes aux évaluateurs
<p>a. Qualité du plan de mentorat, avec démonstration de l'engagement à : intégrer le candidat à l'organisme de manière significative; promouvoir et soutenir le perfectionnement professionnel, la préparation de carrière et le potentiel d'impact du candidat; former et mentorer le candidat selon un modèle de mentorat conjoint dans lequel les deux superviseurs travaillent en collaboration pour soutenir le candidat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Section « Environnement de formation et soutien » rédigée par le candidat</li> <li>• Lettres d'appui des superviseurs</li> </ul>	<p>Évaluez:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les signes de mentorat de qualité par un dirigeant du système de santé au sein de l'organisme et le superviseur universitaire;</li> <li>• les signes d'une approche d'équipe concertée à l'égard de la supervision et du mentorat;</li> <li>• les signes de la prise en compte adéquate de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans les plans de formation, de perfectionnement professionnel et de mentorat;</li> <li>• le type d'occasions de perfectionnement professionnel et leur ampleur (p. ex. occasions fréquentes de rencontrer les superviseurs, formations de perfectionnement professionnel, participation à des réunions de la haute direction, occasions de rencontrer des dirigeants de l'organisme et d'autres organismes pertinents);</li> <li>• l'harmonisation du plan avec les compétences de base enrichies de l'ARSPSC et avec les trois principales compétences choisies par le candidat;</li> <li>• la mesure dans laquelle le plan aidera le candidat à concrétiser la proposition de travail et à accélérer sa croissance professionnelle.</li> </ul>
<p>b. Démonstration de l'engagement des superviseurs (du système de santé et du milieu universitaire) à l'égard des <a href="#">objectifs</a> du programme; expertise et expérience du superviseur universitaire en recherche sur les services et les politiques de santé ou dans des domaines connexes (p. ex. systèmes de santé, santé publique et des populations, science des données, épidémiologie, politiques de santé, prestation des services, etc.); expertise et expérience du superviseur</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CV des superviseurs</li> <li>• Section « Environnement de formation et soutien » rédigée par le candidat</li> <li>• Lettres d'appui des superviseurs</li> </ul>	<p>Évaluez:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les signes d'engagement à l'égard de l'amélioration du système de santé fondée sur des données probantes;</li> <li>• les signes de l'engagement de l'organisme d'accueil partenaire, par l'intermédiaire de stratégies réfléchies et clairement énoncées, à l'égard de l'objectif des BISS qui consiste à ce que les organismes profitent directement des avantages que les</li> </ul>

<p>du système de santé dans l'amélioration des pratiques, des systèmes ou des politiques de santé sur la base de données probantes (dans un rôle d'impulsion ou d'influence); capacité de chaque superviseur, dans le cadre de son rôle au sein de son organisme, de se faire l'ambassadeur de la recherche intégrée, de soutenir les travaux du candidat et de mettre à profit ces travaux pour éclairer les décisions relatives aux programmes, aux politiques et aux pratiques</p>		<p>personnes formées en recherche peuvent leur apporter pour prendre de meilleures décisions;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'expérience de mentorat et de supervision de stagiaires et d'employés;</li> <li>• l'engagement à encadrer le candidat et à accélérer sa croissance professionnelle;</li> <li>• les signes que le superviseur universitaire appuie l'occasion d'apprentissage pratique.</li> </ul> <p>Rappelez-vous que le superviseur principal de l'organisme du système de santé pourrait ne pas avoir d'expérience de supervision de stagiaires, mais avoir une expérience pertinente en supervision et en mentorat d'employés.</p>
<p>c. Qualité de l'environnement d'apprentissage (organisme d'accueil partenaire et université), probabilité que l'environnement permette au candidat de se familiariser avec le processus décisionnel dans le système de santé et les compétences professionnelles requises pour influencer les décisions à l'aide de données probantes, et adéquation de l'environnement compte tenu de la motivation du candidat à présenter une demande et des <a href="#">compétences de base enrichies</a> qu'il souhaite parfaire.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Section « Environnement de formation et soutien » rédigée par le candidat</li> <li>• Lettres d'appui des superviseurs</li> <li>• Déclaration de « motivation à présenter une demande et valeur ajoutée » du candidat</li> </ul>	<p>Évaluez:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• si le milieu d'apprentissage est équitable et inclusif et s'il inspirera et mettra au défi le candidat;</li> <li>• si des ressources adéquates (soutien et autres) sont offertes au candidat pour l'aider à atteindre l'objectif d'impact de l'organisme (p. ex. accès aux données, bureau, présentation de partenaires et d'intervenants clés);</li> <li>• la mesure dans laquelle le candidat sera réellement intégré dans l'organisme (p. ex. participation aux réunions d'équipe et aux rencontres externes avec des intervenants pertinents, occasions de participer à d'autres projets dans l'organisme);</li> <li>• les signes d'engagement commun des deux superviseurs à travailler ensemble pour aider le candidat à réussir;</li> <li>• le caractère approprié du milieu d'apprentissage compte tenu des motivations du candidat à présenter une demande et des compétences enrichies ciblées pour sa croissance professionnelle.</li> </ul> <p>Rappelez-vous que l'organisme d'accueil partenaire a, avant l'étape d'évaluation, été jugé <a href="#">admissible</a> et que le programme encourage la participation d'organismes publics ou privés, à but lucratif ou non,</p>

		du système de santé ou connexes, à l'échelle fédérale, provinciale, régionale et locale.
d. Preuve de l'engagement des superviseurs envers l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'environnement de formation et les activités de perfectionnement professionnel, de mentorat ou autres, selon le cas. Pour d'autres conseils, prière de consulter la page <a href="#">Pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche</a> et le <a href="#">Guide du CRSNG pour la prise en compte des considérations en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans la recherche</a> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Section « Environnement de formation et soutien » rédigée par le candidat</li> <li>• Lettres d'appui des superviseurs</li> </ul>	Évaluez: <ul style="list-style-type: none"> <li>• si les considérations liées à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sont intégrées à l'environnement de formation (universitaire et du système de santé) et aux activités de perfectionnement professionnel, de mentorat ou autres, selon le cas.</li> </ul>
e. Pour les demandes faisant intervenir les Premières Nations, les Inuits ou les Métis :  (i) preuve que les deux superviseurs possèdent les capacités et l'expérience voulues pour travailler et interagir de façon <a href="#">significative et culturellement sécurisante</a> avec des communautés autochtones,  (ii) création d'un environnement de formation propice au respect des droits des peuples autochtones et de l'autodétermination des Autochtones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Section « Environnement de formation et soutien » rédigée par le candidat</li> <li>• Lettres d'appui des superviseurs</li> <li>• CV des superviseurs</li> </ul>	Évaluez: <ul style="list-style-type: none"> <li>• si les superviseurs démontrent qu'ils possèdent les capacités et l'expérience voulues pour travailler et interagir de façon significative et culturellement sécurisante avec des communautés autochtones;</li> <li>• si l'environnement de formation est propice au respect des droits des peuples autochtones et de l'autodétermination des Autochtones.</li> </ul>
f. Pour les demandes faisant appel à la recherche axée sur le patient ou à la mobilisation de groupes historiquement exclus (p. ex. femmes, personnes de diverses identités de genre, communautés touchées par le racisme, personnes handicapées, peuples autochtones, membres des communautés 2LGBTQIA+) : preuve de relations appropriées, sécurisantes et significatives avec ces groupes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Section « Environnement de formation et soutien » rédigée par le candidat</li> <li>• CV du candidat et des superviseurs</li> <li>• « Plan d'EDI et de mobilisation de la communauté » du candidat</li> </ul>	

### 3. Qualité, retombées potentielles et faisabilité de la proposition de projet ou de programme de travail du candidat (20 %)

Critères d'évaluation	Source d'information	Notes aux évaluateurs
<p>a. Justification claire de la manière dont la proposition de projet ou de programme de travail aborde un problème important ou un objectif d'impact de l'organisme d'accueil partenaire (importance et pertinence) et retombées potentielles dans l'organisme.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Description de la « proposition de projet ou de programme de travail » du candidat</li> <li>• Lettre d'appui du superviseur principal</li> </ul>	<p>Évaluez:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la clarté de l'objectif d'impact de l'organisme;</li> <li>• la mesure dans laquelle le projet ou le programme de travail proposé permettra d'atteindre cet objectif;</li> <li>• le potentiel de retombées positives du projet ou du programme sur l'atteinte de l'objectif par l'organisme (pertinence et potentiel de retombées);</li> <li>• le défi que représente le projet auquel participera le candidat et l'enthousiasme qu'il suscite.</li> </ul>
<p>b. Qualité de l'approche, des théories et des méthodes pertinentes du projet ou du programme de travail et pertinence des résultats définis par rapport à l'objectif d'impact de l'organisme.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Description de la « proposition de projet ou de programme de travail » du candidat</li> <li>• « Plan de travail » du candidat</li> </ul>	<p>Évaluez:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le caractère approprié de la conception et de l'approche du projet proposé, y compris des théories, des méthodes et des résultats définis par rapport à l'objectif d'impact de l'organisme.</li> </ul>
<p>c. Faisabilité de la proposition de projet ou de programme de travail (c.-à-d. relation entre la portée du projet et la durée de la bourse, et qualité de l'analyse des risques et des défis potentiels du travail à accomplir).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Description de la « proposition de projet ou de programme de travail » du candidat</li> <li>• « Plan de travail » du candidat</li> </ul>	<p>Évaluez:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la faisabilité du projet en fonction des échéances;</li> <li>• le bien-fondé des stratégies proposées pour atténuer les difficultés et les risques associés au projet ou au programme de travail;</li> <li>• le plan d'urgence de l'organisme pour poursuivre le projet après la fin de la bourse, si des retards imprévus surviennent.</li> </ul>
<p>d. Qualité du plan de mobilisation des connaissances (conception collective, mobilisation des utilisateurs des connaissances, collaborations et partenariats entre le milieu universitaire, le système de santé, le milieu communautaire ou d'autres parties, stratégies</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Description de la « proposition de projet ou de programme de travail » du candidat</li> </ul>	<p>Évaluez:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la pertinence et la qualité du plan de mobilisation des connaissances.</li> </ul>

<p>de soutien des données probantes, mécanismes de participation et de rétroaction relatifs aux données probantes).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• « Plan de travail » du candidat</li> </ul>	
<p>e. Qualité et pertinence du plan proposé pour l'intégration de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) dans la recherche (voir les <a href="#">Pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche</a>), par exemple, en tenant compte des variables biologiques (p. ex. le sexe, l'âge) ou de l'incidence des inégalités et de la discrimination fondées sur le statut socioéconomique, l'orientation sexuelle, le genre, l'origine ethnique, la culture, l'âge, la langue, l'identité autochtone ou la situation de handicap, le cas échéant.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Description de la « proposition de projet ou de programme de travail » du candidat</li> <li>• « Plan d'EDI et de mobilisation de la communauté » du candidat</li> </ul>	<p>Évaluez:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la mesure dans laquelle les principes d'EDI sont intégrés dans le plan de mobilisation des connaissances ainsi que la pertinence et l'utilité des approches prévues pour ce faire.</li> </ul>
<p>f. Pour les demandes faisant intervenir les Premières Nations, les Inuits ou les Métis :</p> <p>(i) Qualité et pertinence du plan de mobilisation significative et culturellement sécurisante des peuples autochtones, conformément au <a href="#">chapitre 9 de l'EPTC 2 – Recherche impliquant les Premières Nations, les Inuits ou les Métis du Canada</a>;</p> <p>(ii) Mesure dans laquelle les droits des peuples autochtones et les principes d'autodétermination et d'autogouvernance des Autochtones, y compris de leurs données, sont respectés et intégrés, notamment par l'adhésion aux principes <a href="#">PCAP</a><sup>1</sup> des Premières Nations (propriété, contrôle, accès et possession), aux <a href="#">principes CARE (en anglais seulement)</a> pour la</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Description de la « proposition de projet ou de programme de travail » du candidat</li> <li>• Pièce jointe « Expérience de mobilisation des Autochtones » fournie par le candidat</li> </ul>	<p>Évaluez:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• si les approches et les méthodes pour le projet de recherche proposé respectent les droits, les valeurs et les systèmes de connaissances et d'échange des Autochtones;</li> <li>• si le projet de recherche proposé a le potentiel de générer des résultats importants du point de vue des membres des Premières Nations, des Inuits et des Métis participants, ainsi que de la population autochtone en général.</li> </ul>

<sup>1</sup> PCAP<sup>®</sup> est une marque déposée du Centre de gouvernance de l'information des Premières Nations (CGIPN).

<p>gouvernance des données autochtones ou aux <a href="#">principes FAIR (en anglais seulement)</a>;</p> <p>(iii) Mesure dans laquelle la demande correspond à la définition de la recherche en santé autochtone et des pratiques <a href="#">significatives et culturellement sécurisantes</a>, établie par les IRSC, conformément au <a href="#">chapitre 9 de l’EPTC 2 – Recherche impliquant les Premières Nations, les Inuits ou les Métis du Canada</a></p>		
<p>g. Pour les demandes faisant intervenir des groupes historiquement exclus : qualité et pertinence de l’approche et du plan pour mobiliser ces groupes et assurer leur représentation à toutes les étapes de la recherche en suivant des stratégies éthiques et méthodologiquement adéquates en la matière.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Description de la « proposition de projet ou de programme de travail » du candidat</li> <li>• « Plan d’EDI et de mobilisation de la communauté » du candidat</li> </ul>	<p>Évaluez:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la pertinence et la qualité de l’approche proposée pour garantir une mobilisation appropriée, sécurisante et significative tout au long du projet.</li> </ul>

#### 4. Impact et valeur ajoutée potentiels pour le candidat et l'organisme d'accueil partenaire (20 %)

Critères d'évaluation	Source d'information	Notes aux évaluateurs
<p>a. Solidité, clarté et pertinence de la motivation du candidat à faire une demande de bourse, y compris de la justification du choix des trois compétences de base enrichies à parfaire par rapport à ses objectifs de carrière.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tous les éléments de la demande, surtout la section « motivation à présenter une demande et valeur ajoutée »</li> </ul>	<p>Évaluez:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>la pertinence de la justification des objectifs du programme, l'engagement du candidat à l'égard des objectifs du programme, l'utilité de cette occasion d'apprentissage pour renforcer les compétences du candidat et contribuer à l'atteinte de ses objectifs de carrière, ainsi que la justification des trois principales compétences de base ciblées pour le perfectionnement;</li> <li>si l'occasion d'apprentissage pratique ajoutera de la valeur à la formation doctorale ou postdoctorale du candidat, et de quelle façon elle le fera (p. ex. demandez-vous si elle l'expose à un nouvel organisme, lui offre une occasion d'acquérir de nouvelles aptitudes et compétences, ajoute une dimension à sa recherche doctorale ou postdoctorale, lui donne les aptitudes et les relations nécessaires pour occuper un poste de gestion ou de direction dans le système de santé).</li> </ul>
<p>b. Potentiel d'impact et de valeur ajoutée du candidat pour l'organisme d'accueil (c.-à-d. qu'est-ce que le candidat permettra d'accomplir qui n'aurait pas pu l'être sans lui?), et explication de la façon dont la bourse profitera à l'organisme (c.-à-d. changement, amélioration ou nouveauté) et élargira sa capacité de recherche.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lettre d'appui du superviseur principal</li> <li>Description de la « proposition de projet ou de programme de travail » du candidat</li> </ul>	<p>Évaluez:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>si l'accueil du candidat ajoutera de la valeur à l'organisme, et de quelle façon il le fera (p. ex. demandez-vous si cette personne a de l'expertise dans une méthodologie souhaitée, si elle s'attaque à un problème complexe non résolu que doit surmonter l'organisme, si elle renforcera les capacités de recherche internes de l'organisme, si elle élaborera un programme, une base de données ou un outil nécessaire ou évaluera un programme, une politique ou un outil essentiel). Qu'est-ce que le candidat permettra d'accomplir qui n'aurait pas pu l'être sans lui?</li> </ul>