



NSERC
CRSNG

Investing in people, discovery and innovation
Investir dans les gens, la découverte et l'innovation

**Manuel d'évaluation par les pairs des
demandes de subvention à la découverte
2021-2022**

Manuel d'évaluation par les pairs des demandes de subvention à la découverte de 2021-2022

Avant-propos

Le *Manuel d'évaluation par les pairs* est un guide qui s'adresse aux membres des groupes d'évaluation pour le [Programme de subventions à la découverte](#). Il décrit les activités entreprises par les membres, les présidents de section et les présidents de groupe et il expose les politiques, les lignes directrices et les documents ayant trait à ces activités. Le Manuel est mis à jour tous les ans.

Les candidats qui consultent le Manuel constateront que son contenu vise à guider les évaluateurs et qu'il décrit des principes au lieu d'énoncer un ensemble de règles.

Pour obtenir plus de renseignements sur les politiques et les lignes directrices relatives au Programme de subventions à la découverte, envoyez un courriel à resgrant@nserc-crsng.gc.ca.

Le processus d'évaluation des demandes de subvention à la découverte en [physique subatomique](#) est différent de celui mentionné dans les présentes lignes directrices et est décrit dans les procédures internes de la Section d'évaluation en physique subatomique. Pour obtenir plus de renseignements, envoyez un courriel à resgrants-subatomicphysics@nserc-crsng.gc.ca.

Table des matières

1.	Programme de subventions à la découverte.....	5
1.1	Objectifs du programme.....	5
1.2	Description du programme.....	5
1.3	Nature de la recherche appuyée	6
1.4	Admissibilité du sujet de recherche	6
2.	Composition des groupes d'évaluation.....	7
2.1	Aperçu	7
2.2	Processus de sélection de membres.....	7
2.3	Rôles et responsabilités	8
2.3.1	Membres	8
2.3.2	Présidents de section	8
2.3.3	Présidents de groupe	9
2.3.4	Employés du CRSNG	9
2.4	Séances d'information et réunions	9
2.4.1	Séances d'orientation	9
2.4.2	Exercice d'ajustement.....	10
2.4.3	Réunions d'évaluation par les pairs	10
2.4.4	Réunion de politiques	11
2.4.5	Réunion du comité directeur.....	11
2.5	Temps à consacrer.....	11
3.	Procédures d'évaluation.....	11
3.1	Assignment des demandes	12
3.1.1	Assignment du groupe d'évaluation	12
3.1.2	Évaluations conjointes	12
3.1.3	Assignment des demandes aux évaluateurs internes	12
3.1.4	Rôles des évaluateurs internes	13
3.1.5	Sélection des évaluateurs externes.....	13
3.2	Documents relatifs aux demandes et à l'évaluation	15
3.2.1	Demandes incomplètes ou non conformes	15
3.2.2	Admissibilité des candidats.....	15
3.2.3	Catégories de candidats.....	15
3.2.4	Documents relatifs à l'évaluation	16
4.	Évaluation des demandes.....	17

4.1	Aperçu	17
4.2	Indicateurs de mérite	17
4.3	Distribution des cotes	18
4.4	Critères de sélection	18
4.4.1	Excellence du chercheur en sciences ou en génie	18
4.4.2	Mérite de la proposition	21
4.4.3	Contributions à la formation de personnel hautement qualifié.....	25
4.4.4	Facteurs supplémentaires à prendre en compte dans l'évaluation des demandes...	30
5.	Cadre des recommandations de financement.....	33
6.	Confidentialité.....	34
7.	Communication des résultats	35
7.1	Message du groupe d'évaluation (MGE)	35
7.1.1	Préparation des messages du groupe d'évaluation (MGE).....	35
7.1.2	Approbation de la version définitive des messages du groupe d'évaluation (MGE)	36
8.	Questions juridiques et éthiques	36
8.1	Conduite responsable de la recherche	36
8.2	Questions éthiques et autres.....	37
8.3	Confidentialité.....	38
8.4	Communication avec les candidats	38
8.5	Membres de GE ou de groupes d'experts qui font l'objet d'une enquête.....	39
8.6	Loi sur la protection des renseignements personnels	39
8.7	Loi canadienne sur les droits de la personne.....	39
8.8	Loi sur les langues officielles.....	40
	Liens importants.....	41
	Acronymes et sigles	41
	Annexe 1 – Indicateurs de mérite en matière d'excellence du chercheur.....	42
	Annexe 2 – Indicateurs de mérite de la proposition	43
	Annexe 3 – Indicateurs de mérite à la formation de personnel hautement qualifié.....	44
	Annexe 4 – Autres sources de financement de la recherche.....	46
	Annexe 5 – Formulaire d'évaluation de la demande de subvention à la découverte.....	47

1. Programme de subventions à la découverte

1.1 Objectifs du programme

Les subventions à la découverte visent:

- à promouvoir et à maintenir une base de recherche diversifiée et de haute qualité en sciences naturelles et en génie (SNG) dans les universités canadiennes;
- à favoriser l'excellence en recherche;
- à fournir un milieu stimulant pour la formation de chercheurs.

1.2 Description du programme

Le Programme de subventions à la découverte appuie des programmes continus de recherche comportant des objectifs de recherche à long terme au lieu d'un seul projet ou d'une série de projets à court terme. Ce programme reconnaît que la créativité et l'innovation sont au cœur des percées en recherche. Les subventions à la découverte sont généralement d'une durée de 5 ans et constituent une « aide à la recherche » puisqu'elles fournissent des fonds de fonctionnement à long terme et peuvent faciliter l'accès au financement offert par d'autres programmes. Elles ne sont pas censées couvrir tous les coûts d'un programme de recherche.

Le Programme de subventions à la découverte, le plus important programme du CRSNG, constitue une source majeure de financement de la recherche en SNG menée dans les universités canadiennes et appuie d'ailleurs une grande partie des travaux de recherche effectués au Canada. Les subventions à la découverte constituent un investissement dans des activités de formation et de recherche de chercheurs qui travaillent à repousser les limites des sciences et du génie.

Les titulaires d'une subvention à la découverte ne sont pas limités aux activités précises décrites dans leur demande; ils peuvent poursuivre d'autres centres d'intérêt en recherche pourvu que ceux-ci relèvent du mandat du CRSNG et qu'ils respectent les principes et les directives qui régissent l'utilisation appropriée des fonds énoncés dans le [Guide d'administration financière des trois organismes](#). Ainsi, les chercheurs peuvent explorer les pistes de recherche prometteuses qui se présentent et s'attaquer à des sujets comportant un risque élevé (susceptibles d'avoir des retombées plus importantes). Les chercheurs peuvent se servir de leur subvention pour participer à des travaux de recherche en collaboration.

Le CRSNG prend des mesures concrètes afin de créer un milieu de la recherche équitable, diversifié et inclusif au Canada, lequel est essentiel à la réalisation de travaux inédits et de qualité exceptionnelle qui génèrent des retombées et qui permettent d'approfondir les connaissances et de résoudre des problèmes locaux, nationaux et mondiaux. C'est sur ce principe que reposent les engagements formulés dans l'[Énoncé des trois organismes sur l'équité, la diversité et l'inclusion](#).

Le CRSNG s'attend à ce que les candidats accroissent l'intégration et l'avancement des groupes sous-représentés dans le domaine des sciences naturelles et du génie, et ce, en vue de favoriser l'excellence dans la recherche et la formation. Les candidats sont invités à consulter les

instructions relatives à la présentation d'une demande de subvention à la découverte et le [Guide du candidat : Tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans votre demande](#).

1.3 Nature de la recherche appuyée

La recherche en SNG comprend une panoplie d'activités, allant de la recherche axée sur la curiosité sans application évidente dans l'immédiat ou à moyen terme, qui déborde de la structure intellectuelle de la discipline, à de la recherche appliquée ou orientée vers des besoins sociaux et industriels. Toutes ces activités sont admissibles au Programme de subventions à la découverte. Le programme vise à favoriser des activités qui feront du Canada un participant et un chef de file en sciences et en génie à l'échelle internationale. Ainsi, il peut constituer une ressource flexible pour le Canada et créer un milieu favorable au développement de personnel de recherche.

De plus en plus, la recherche sur les problèmes les plus importants en sciences naturelles et en génie nécessite les connaissances, les contributions et l'expertise combinées de plusieurs chercheurs, qui viennent souvent de disciplines diverses. La créativité et l'innovation sont au cœur de toutes les percées en recherche. Le CRSNG s'efforce d'apprécier pleinement le rôle des travaux concertés et interdisciplinaires pour favoriser de plus grandes réalisations en recherche grâce au système d'évaluation par les pairs.

1.4 Admissibilité du sujet de recherche

Le CRSNG appuie les travaux de recherche dont les défis majeurs relèvent des sciences naturelles et du génie (SNG), à l'exclusion des sciences de la santé, et qui peuvent aboutir, entre autres applications, au traitement ou à la prévention d'une maladie humaine. Ainsi, les travaux axés principalement sur les SNG qui contribuent à l'avancement des connaissances en SNG sont admissibles à un appui même s'ils peuvent comporter des applications futures éventuelles en santé humaine, notamment en matière de diagnostic ou de traitement. Les propositions qui prévoient l'utilisation de méthodes, d'outils, de techniques et de connaissances du domaine des SNG ne sont pas automatiquement considérées comme admissibles.

En ce qui concerne le Programme de subventions à la découverte, ce sont des employés du CRSNG qui prennent les décisions concernant l'admissibilité du sujet de recherche. L'examen de l'admissibilité des sujets de recherche est un processus distinct de l'évaluation par les pairs. Afin de déterminer si les travaux contribuent aux SNG ou non, les évaluateurs peuvent consulter le document des trois organismes subventionnaires (CRSNG, CRSH et IRSC) intitulé [Choisir le bon organisme subventionnaire fédéral](#) ainsi que le document d'appui intitulé [Addenda aux lignes directrices pour déterminer l'admissibilité des demandes liées à la santé](#). Les membres de groupe d'évaluation qui ont des doutes quant à l'admissibilité d'un sujet aux subventions du CRSNG doivent en faire part au personnel de l'organisme dans les plus brefs délais. Bien que l'organisme s'efforce de repérer ces situations dès le début du processus d'évaluation, les décisions concernant l'inadmissibilité d'une demande en raison du sujet de recherche peuvent être prises à toute étape du processus.

2. Composition des groupes d'évaluation

2.1 Aperçu

Les demandes de subvention à la découverte font l'objet d'une évaluation par les pairs selon le modèle de conférence. Douze groupes d'évaluation (GE) axés sur les disciplines et composés d'experts – scientifiques et ingénieurs – des secteurs postsecondaire, industriel et public évaluent la qualité des demandes qui leur ont été assignées et formulent des recommandations en matière de financement.

Les GE ont la pleine responsabilité d'évaluer les demandes qui leur sont assignées en fonction des lignes directrices établies par le CRSNG. Les présidents de section, les présidents de groupe et les employés du CRSNG unissent leurs efforts pour contrôler la qualité de l'évaluation et élaborer et améliorer les politiques.

2.2 Processus de sélection de membres

De nouveaux membres des GE sont nommés chaque année. Les membres potentiels peuvent être des chercheurs ou des ingénieurs établis ou en début de carrière issus des secteurs postsecondaire, public ou privé. Les administrateurs de programme demandent aux membres potentiels s'ils veulent faire partie de l'un des GE; ces membres ne sont pas tenus d'être titulaires d'une subvention du CRSNG.

Les administrateurs de programme peuvent demander à d'anciens membres de GE de fournir des recommandations et des références concernant des membres potentiels. Ces recommandations peuvent comprendre des commentaires sur des membres potentiels, y compris sur leur dossier professionnel, leur stature scientifique et leur expérience, de même que des références sur leur capacité de participer au processus d'évaluation par les pairs et de collaborer au sein d'un comité. Des facteurs tels que la participation des membres potentiels à des travaux de recherche concertée et interdisciplinaire peuvent également être pris en considération. Les personnes qui proposent des membres doivent tenir compte de la composition récente et actuelle des GE.

Pour obtenir plus de renseignements sur la sélection des membres des GE, consultez les [Lignes directrices sur la composition des comités de sélection.](#)

Au moment de leur nomination et par la suite sur une base annuelle, tous les membres des groupes d'évaluation, des comités de sélection ou de tout autre comité doivent lire les documents suivants et accepter de s'y conformer :

- [Lignes directrices sur les conflits d'intérêts pour les membres des comités permanents et des comités consultatifs du CRSNG](#)
- [Conflits d'intérêts et la confidentialité](#)

En acceptant de devenir membres d'un GE, les candidats à cette fonction s'engagent à participer à l'évaluation des demandes qui leur sont assignées tout en respectant les lignes directrices établies par le CRSNG. Les membres, les présidents de section et les présidents de groupe doivent se conformer aux politiques et aux lignes directrices du CRSNG notamment sur les

conflits d'intérêts, la diversité et l'équité entre les sexes ainsi que sur les communications avec les candidats et la confidentialité.

2.3 Rôles et responsabilités

2.3.1 Membres

Les membres participent à l'examen des avis d'intention de présenter une demande et à l'évaluation des demandes et formulent des recommandations au CRSNG à la lumière de leur évaluation. Au nombre de leurs responsabilités, mentionnons les suivantes:

- participer à des réunions et à des discussions préparatoires et à des séances d'information avant les réunions d'évaluation par les pairs des demandes;
- indiquer leur niveau de compétence pour évaluer les avis d'intention de présenter une demande et les demandes;
- indiquer les demandes qui nécessitent un suivi (p. ex., évaluations conjointes, admissibilité du sujet de recherche);
- suggérer des évaluateurs externes en vue de l'évaluation des demandes pour lesquelles ils sont désignés comme premier évaluateur interne;
- lire tous les documents relatifs aux demandes qui leur ont été assignées selon leur rôle;
- participer aux délibérations pendant les réunions de la semaine de concours ;
- fournir une évaluation approfondie des demandes qui leur ont été assignées en tant que premier ou deuxième évaluateur interne;
- participer au vote concernant toutes les demandes qui leur sont assignées;
- préparer des messages aux candidats qui reflètent les évaluations et les recommandations du GE.

2.3.2 Présidents de section

Les présidents de section (également appelés « coprésidents ») exercent un leadership pour s'assurer que chaque demande fait l'objet d'une évaluation méthodique et complète et que les recommandations transmises au CRSNG sont exactes. Chaque GE compte plusieurs présidents de section qui représentent souvent différentes sections ou différents axes de recherche. Au nombre de leurs responsabilités en tant que membres, mentionnons les suivantes :

- diriger les efforts pour maintenir un processus d'évaluation par les pairs de qualité;
- assurer une approche uniforme et équitable au cours des réunions d'évaluation par les pairs des demandes;
- s'assurer que tous les aspects importants des demandes sont étudiés et qu'ils font l'objet de discussions approfondies;
- aider à la préparation des messages aux candidats;
- participer au comité directeur du GE;
- participer aux discussions sur les questions de politiques, les nouveaux domaines de recherche en émergence et les préoccupations propres à une discipline;
- participer aux discussions concernant les membres qui formeront le prochain GE.

2.3.3 Présidents de groupe

Il y a un président de groupe pour chacun des 12 GE. Les présidents de groupe ne sont pas membres des GE dont ils sont responsables et n'évaluent pas de demandes et ne votent pas. Toutefois, ils sont membres du [Comité de la recherche axée sur la découverte](#) (CRD). À ce titre, ils agissent dans l'intérêt de tous les domaines des sciences naturelles et du génie, tout en apportant à la discussion leurs connaissances particulières d'une discipline donnée. Bien que leurs tâches portent sur les disciplines qui correspondent à leur domaine de compétence, les présidents de groupe sont encouragés à se familiariser avec les questions ou la dynamique d'autres disciplines. Au nombre de leurs responsabilités, mentionnons les suivantes :

- surveiller la qualité et l'uniformité des évaluations par les pairs dont ils sont responsables au sein du GE;
- conseiller les membres concernant les politiques et les procédures du CRSNG;
- participer au comité directeur du GE;
- évaluer l'effet de la situation budgétaire sur les taux de réussite;
- examiner les sujets de recherche et les disciplines couverts par les GE et recommander des modifications s'il y a lieu;
- faire valoir auprès du CRD et du CRSNG l'opinion et les préoccupations du GE en ce qui a trait au processus d'évaluation par les pairs;
- participer aux discussions concernant les membres qui formeront le prochain GE;
- participer à la table ronde des présidents de groupe après le concours.

2.3.4 Employés du CRSNG

Les employés du CRSNG ne sont pas membres du GE et ne peuvent pas voter. Ils veillent à la composition des GE, donnent des conseils en ce qui concerne les politiques, les lignes directrices et les procédures du CRSNG et s'assurent que toutes les demandes assignées au GE sont évaluées de façon uniforme.

2.4 Séances d'information et réunions

Tout au long de leur mandat, les membres doivent participer à un certain nombre de réunions et de séances d'information, dont la fréquence, le format et la durée varient selon le GE et la discipline. Dans la mesure du possible, on combine les réunions pour assurer une utilisation optimale du temps des membres. Les sections qui suivent donnent un aperçu des réunions et des séances d'information.

2.4.1 Séances d'orientation

Les membres participent à une séance d'orientation, généralement vers la fin d'août ou au début de septembre, après l'approbation de la composition des GE. Cette séance permet aux nouveaux membres de poser des questions et de se familiariser avec les politiques et les lignes directrices du CRSNG régissant l'évaluation des demandes.

Une deuxième séance d'orientation à lieu habituellement à la fin de novembre ou au début de décembre pour tous les membres des GE, les présidents de section et le président de groupe. Elle vise à communiquer de l'information sur les politiques et les lignes directrices du CRSNG ainsi que sur les pratiques exemplaires et à donner aux membres la possibilité de poser des questions. Souvent, cette séance comporte un exercice d'ajustement préliminaire et on y communique des renseignements détaillés concernant le processus d'évaluation.

Les séances d'orientation se déroulent à distance, soit par téléconférence ou par vidéoconférence.

2.4.2 Exercice d'ajustement

Un ou plusieurs exercices d'ajustement ont lieu le premier jour des réunions d'évaluation par les pairs ou avant. Ces séances permettent à tous les membres de normaliser leurs principes d'évaluation. Elles comprennent une évaluation simulée de certaines demandes visant à permettre aux membres de se familiariser avec le processus des réunions d'évaluation par les pairs, les critères d'évaluation et [les indicateurs de mérite des demandes de subvention à la découverte](#) dans un souci de cohérence maximale dans l'interprétation et l'utilisation de l'échelle de notation.

2.4.3 Réunions d'évaluation par les pairs

Les membres des GE, les présidents de section et le président de groupe participent aux réunions d'évaluation par les pairs. Chaque année, ces réunions s'échelonnent sur trois semaines (généralement en février). Chaque GE tient une réunion pouvant durer jusqu'à une semaine. C'est au cours de ces réunions que se déroulent les délibérations et les exercices d'ajustement.

Il est possible que certains membres soient invités à prendre part à des [évaluations conjointes](#) avec d'autres GE au cours des deux autres semaines.

Le CRSNG rembourse les frais de déplacement et de séjour engagés par les membres pour prendre part à ses activités. Les membres recevront avant les réunions d'évaluation par les pairs des renseignements détaillés sur les préparatifs de voyage.

2.4.3.1 Délibérations

Pendant les trois semaines des réunions d'évaluation par les pairs, les membres discutent de toutes les demandes qui leur sont assignées et participent au vote. Pour chaque demande, on prévoit une période de 15 minutes pour les délibérations et le vote. Afin d'assurer le bon fonctionnement du modèle de conférence, il est important de respecter l'horaire des GE. Les présidents de section et les administrateurs de programme doivent s'assurer que les discussions se déroulent à un rythme permettant au GE de mener à bien ses travaux dans les délais qui lui sont impartis. Les membres du GE doivent en être conscients au moment de préparer l'évaluation et de présenter les demandes.

2.4.4 Réunion de politiques

Les GE peuvent tenir une réunion de politiques après avoir terminé l'évaluation des demandes. Parmi les sujets pouvant être discutés à cette réunion, mentionnons les processus administratifs, les processus, les politiques, les formulaires, la composition des comités, le budget et la documentation du CRSNG. En outre, il est possible que l'on cherche à connaître l'opinion du GE sur les questions de politiques en cours d'examen au CRSNG.

2.4.5 Réunion du comité directeur

Le président de groupe et les présidents de section sont membres du comité directeur pour chaque GE. Ce comité se réunit après l'évaluation de toutes les demandes. Il discute également de la rétroaction des membres du comité directeur concernant les réunions d'évaluation par les pairs et les politiques. Après la fin des semaines de concours, le comité exécutif peut également être consulté sur les recommandations de financement.

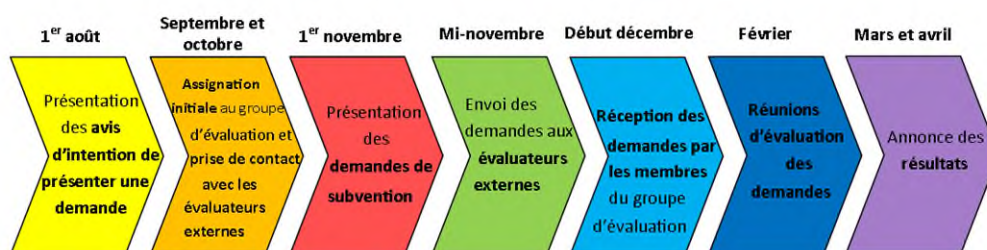
2.5 Temps à consacrer

La participation d'experts à l'évaluation par les pairs des demandes de subvention à la découverte est cruciale pour le succès du programme; et ceux qui mènent à bien cette tâche y investissent un temps considérable, si bien que les périodes d'intense activité peuvent interférer avec les responsabilités habituelles des membres. En général, pour se préparer en vue des réunions d'évaluation par les pairs, le membre d'un GE doit notamment :

- lire attentivement les demandes pour lesquelles il a été désigné comme *premier* ou *deuxième* évaluateur interne ainsi que les rapports des évaluateurs externes connexes;
- lire toutes les autres demandes pour lesquelles il a été désigné comme *autre* évaluateur interne, ainsi que les rapports des évaluateurs externes connexes;
-
- attribuer une cote préliminaire pour chacun des trois critères de sélection.

Le temps nécessaire à cette préparation est considérable. Il est fortement recommandé de prévoir suffisamment de temps pour l'évaluation complète de toutes les demandes et de tenir compte du fait qu'une analyse en profondeur est exigée pour toutes les demandes qui ont été assignées en tant que premier ou deuxième évaluateur interne.

3. Procédures d'évaluation



3.1 Assignation des demandes

3.1.1 Assignation du groupe d'évaluation

À l'étape de l'avis d'intention, les candidats qui présentent une demande de subvention à la découverte sont priés d'indiquer le GE et les [sujets de recherche](#) qui correspondent le mieux à leur proposition. Dans la plupart des cas, le GE suggéré est retenu, mais les membres peuvent suggérer un autre GE, le cas échéant. C'est le CRSNG qui prend la décision finale. Les candidats choisissent et présentent les sujets de recherche en relation avec les groupes de disciplines, lesquels sont indiqués en conséquence (p. ex., PHYS pour Physique). Ils peuvent sélectionner des sujets de recherche sous plus d'un GE. Ces sujets de recherche font l'objet d'un examen si l'on croit qu'une évaluation conjointe est nécessaire.

3.1.2 Évaluations conjointes

Lorsque les demandes chevauchent le domaine de compétence de plus d'un GE, il est possible de prendre des mesures, p. ex., procéder à une évaluation conjointe, pour assurer une évaluation équitable. Des évaluations conjointes sont menées lorsque des membres d'autres GE ayant l'expertise requise participent à l'évaluation d'une demande. Les membres du GE concerné et les employés du CRSNG cernent les avis d'intention de présenter une demande pour lesquels une évaluation conjointe avec un autre GE pourrait être utile. À l'étape de l'avis d'intention, on discute avec les présidents de section et/ou les présidents de groupe des demandes susceptibles de bénéficier d'une évaluation conjointe, le cas échéant. La décision définitive relative aux évaluations conjointes peut être prise après la réception des demandes.

3.1.3 Assignation des demandes aux évaluateurs internes

Afin de simplifier l'assignation des demandes, on demande aux membres d'indiquer leur niveau de compétence en vue de l'évaluation des avis d'intention de présenter une demande reçus par le CRSNG. Ces niveaux s'établissent comme suit : E (élevé), M (moyen), F (faible), TF (très faible), X (incapable d'évaluer la demande en raison d'un faible niveau de compétence linguistique) ou C (conflit d'intérêts).

De concert avec les membres du comité directeur, le personnel du CRSNG tient compte des niveaux de compétence indiqués, des renseignements sur les conflits d'intérêts possibles, des compétences linguistiques et de la nécessité d'équilibrer la charge de travail afin de répartir les demandes entre les évaluateurs internes.

En général, vers la fin de novembre ou au début de décembre, chaque membre se voit remettre la liste définitive des demandes qu'il doit évaluer, qui précise le rôle qu'il joue pour chacune d'entre elles (premier évaluateur, deuxième évaluateur ou autres évaluateurs internes). Veuillez noter que les membres pourraient être invités à évaluer des demandes qui ne relèvent pas de leur domaine de recherche principal. Dans de tels cas, ces membres tiennent normalement le rôle de lecteurs. Il incombe aux membres de préparer l'évaluation de chaque demande qui leur est assignée et d'être prêts à en discuter et à voter au cours des réunions d'évaluation par les pairs, quel que soit leur rôle.

Les membres doivent aviser le CRSNG lorsqu'ils jugent qu'une demande n'aurait pas dû leur être assignée (c'est-à-dire s'ils sont en situation de conflit d'intérêts, n'ont pas l'expertise nécessaire ou les capacités linguistiques pour évaluer la demande) ou qu'il serait particulièrement avantageux qu'elle fasse l'objet d'une évaluation conjointe. Il faut dès que possible porter à l'attention de l'administrateur de programme tout problème relatif à l'assignation des demandes. Dans des situations exceptionnelles, il est possible de signaler à tout moment, voire au cours des réunions d'évaluation par les pairs, les problèmes concernant l'assignation d'une demande.

3.1.4 Rôles des évaluateurs internes

Chaque demande est évaluée par cinq membres du GE ayant chacun un rôle différent, soit un premier évaluateur interne, un deuxième évaluateur interne et trois autres évaluateurs internes. Tous les membres auxquels le CRSNG a assigné des demandes à évaluer, sans égard à leur rôle, doivent participer aux délibérations et au vote.

Le **premier évaluateur interne** détermine les évaluateurs externes potentiels et fournit une évaluation approfondie de la demande ainsi que des rapports des évaluateurs externes. Au cours des délibérations, le premier évaluateur interne dirige la présentation de la demande et recommande une cote pour chacun des trois critères de sélection.

Le **deuxième évaluateur interne** fournit également une évaluation approfondie de la demande et des rapports des évaluateurs externes. Au cours des délibérations, il fait le suivi de la présentation donnée par le premier évaluateur interne et recommande une cote pour chacun des trois critères de sélection.

Les autres évaluateurs internes évaluent la demande et les rapports des évaluateurs externes. Ils participent aux délibérations et recommandent une cote pour chacun des trois critères de sélection.

3.1.5 Sélection des évaluateurs externes

La participation des évaluateurs externes fait partie intégrante du processus d'évaluation par les pairs. Au cours des délibérations, les évaluateurs internes présentent les rapports des évaluateurs externes reçus à l'égard d'une demande et ils les analysent.

C'est le premier évaluateur interne qui est responsable du choix des évaluateurs externes potentiels parmi les suggestions du candidat indiquées dans l'avis d'intention et les personnes qu'il connaît dans le milieu (en tenant compte des conflits d'intérêts possibles et des compétences linguistiques). Le CRSNG pourrait demander des suggestions supplémentaires en fonction des réponses obtenues.

Le CRSNG recommande fortement de faire appel à des évaluateurs de différents horizons possédant une solide connaissance du domaine de recherche du candidat (p. ex., des experts du Canada et de l'étranger, de chercheurs en début de carrière aux chercheurs établis, y compris des membres de groupes sous-représentés, des personnes du milieu universitaire et d'autres milieux).

Le CRSNG demande également aux membres de suivre les lignes directrices suivantes lors de la sélection des évaluateurs externes :

- Il faut choisir les meilleurs évaluateurs externes possible pour chaque demande, c'est-à-dire ceux dont les compétences sont le plus près du domaine de recherche et qui pourraient effectuer une évaluation détaillée, impartiale et critique.
- Les membres devraient suggérer des évaluateurs externes de différents horizons pour examiner les différentes demandes. Afin d'éviter que le même évaluateur soit contacté à répétition, le CRSNG essaie de ne pas assigner plus de trois demandes à un évaluateur externe donné. Les membres peuvent lui faciliter la tâche à cet égard en évitant de suggérer plusieurs fois le même évaluateur.
- Les membres devraient se reporter à la banque de données sur les évaluateurs externes (liste de chercheurs qui ont accepté d'évaluer des demandes au cours des cinq dernières années). Ils peuvent également suggérer des évaluateurs dont le nom ne figure pas sur cette liste.
- Dans le cas de la recherche interdisciplinaire, les membres devraient s'assurer que les évaluateurs externes sélectionnés possèdent (individuellement ou collectivement) l'expertise dans toutes les disciplines pertinentes et pour tous les aspects de la demande.
- Les membres devraient éviter de se fier uniquement à la liste des évaluateurs externes suggérés par le candidat. Les personnes suggérées par le membre et, éventuellement, celles figurant sur la liste fournie par le candidat (deux habituellement) devraient être prises en compte.
- Les membres devraient assurer un équilibre entre les suggestions du candidat et les leurs.
- Pour les demandes présentées en français, les membres doivent s'assurer que les évaluateurs externes choisis peuvent lire cette langue. En cas de doute, ils peuvent communiquer avec leur adjoint de programme pour obtenir de l'aide.
- Ils doivent choisir des évaluateurs externes de différents horizons ayant une expertise dans le domaine de recherche du candidat (p. ex., des experts du Canada et de l'étranger, des chercheurs en début de carrière ou des chercheurs établis, y compris des membres de groupes sous-représentés ainsi que des chercheurs provenant du milieu universitaire et d'autres milieux).

Les évaluateurs externes sont tenus de respecter strictement [l'Accord sur les conflits d'intérêts et la confidentialité pour les membres des comités d'évaluation, les évaluateurs externes et les observateurs.](#)

- Pour éviter de suggérer des évaluateurs externes en conflit d'intérêts :
 - ne choisissez pas des évaluateurs issus de l'établissement du candidat;
 - ne choisissez pas plus d'une personne issue d'un établissement en particulier (p. ex., deux personnes de l'Université McGill pour la même demande);
 - ne choisissez pas des évaluateurs qui ont collaboré avec le candidat au cours des six dernières années (reportez-vous à son CVC en cliquant sur le titre de l'avis d'intention de présenter une demande).
- Les membres d'un GE ne peuvent être choisis comme évaluateurs externes. En outre, les candidats au concours de subventions à la découverte en cours ne peuvent être choisis comme évaluateurs externes de demandes assignées au GE qui évaluera leur demande.

3.2 Documents relatifs aux demandes et à l'évaluation

3.2.1 Demandes incomplètes ou non conformes

Il incombe au candidat de présenter des renseignements complets et suffisants conformes aux [Normes du Portail de recherche relatives à la présentation de demandes et aux pièces jointes](#) et aux [Instructions relatives à la présentation des demandes](#). Les problèmes liés au contenu de la demande devraient être portés à l'attention de l'administrateur de programme. Afin de faire preuve d'équité envers tous les candidats, le CRSNG doit s'assurer qu'ils respectent les lignes directrices dans la préparation des documents relatifs à la demande. Si le personnel du CRSNG détermine que les renseignements fournis dans une demande sont incomplets ou non conformes, la demande peut être rejetée.

3.2.2 Admissibilité des candidats

Les décisions relatives à l'admissibilité sont prises par le personnel du CRSNG. Les membres qui ont un doute quant à l'admissibilité d'un chercheur doivent évaluer la demande de celui-ci au même titre que les autres, mais ils doivent informer le personnel du CRSNG de la possibilité d'un problème dans les meilleurs délais. La page [Critères d'admissibilité pour les membres du corps professoral](#) dans le site Web du CRSNG renferme les critères régissant l'admissibilité des chercheurs.

3.2.3 Catégories de candidats

Les candidats au Programme de subventions à la découverte sont considérés comme étant soit des chercheurs en début de carrière, soit des chercheurs établis.

Un chercheur en début de carrière est un candidat qui a occupé son premier poste universitaire indépendant au cours des cinq dernières années. Par exemple, pour être considéré comme un chercheur en début de carrière, il faudrait qu'un chercheur présentant un avis d'intention en aout 2021 ait été embauché le 1^{er} juillet 2016 ou après cette date. La période de cinq ans pendant laquelle les candidats sont considérés comme des chercheurs en début de carrière est ajustée en fonction de certaines circonstances admissibles qui entraînent un retard dans les travaux des chercheurs. Tous les congés admissibles (p. ex., congé de maternité, congé parental, congé de maladie, congé pour maladie dans la famille ou congé de deuil) pris par les chercheurs comptent pour le double. Par exemple, pour être considéré comme un chercheur en début de carrière, il faudrait qu'un chercheur ayant pris un congé parental pendant sept mois au cours des cinq dernières années et présentant un avis d'intention en aout 2021 ait été embauché en mai 2015 ou après. La période n'est pas ajustée pour les congés professionnels (par exemple, congé de formation, congé sabbatique, détachement administratif).

Un chercheur établi est un candidat qui est entré en fonction dans un poste universitaire indépendant il y a plus de cinq ans.

Le poste universitaire indépendant est défini comme suit :

- il désigne une nomination au corps professoral d'une université (poste permanent ou non permanent);
- il engage le chercheur à effectuer des travaux de recherche sans la supervision d'un autre chercheur;
- il autorise le chercheur à superviser individuellement ou conjointement les travaux de recherche d'étudiants de 1er cycle ou aux cycles supérieurs ou de stagiaires postdoctoraux.

Des employés du CRSNG se chargent de [classer les candidats par catégories](#) en fonction des renseignements fournis dans le CV commun canadien (CVC) et la demande. Les membres peuvent communiquer avec le CRSNG s'ils ont des questions concernant la catégorie attribuée à un candidat.

3.2.4 Documents relatifs à l'évaluation

Au début de décembre, les membres auront accès aux documents relatifs à la demande. En janvier et en février, les rapports des évaluateurs externes seront disponibles. Les renseignements suivants seront affichés dans un environnement électronique protégé :

- les [instructions](#) données aux candidats sur la façon de préparer une demande;
- les demandes de subvention à la découverte;
- les [formulaire d'évaluation](#) de demande de subvention à la découverte.

Le CRSNG fournit aux membres un formulaire d'évaluation pour faciliter l'évaluation des demandes. Le formulaire d'évaluation porte sur les critères de sélection et permet aux membres d'intégrer, le cas échéant, les commentaires des évaluateurs externes et tout autre renseignement pertinent (p. ex., les retards dans l'avancement des travaux). Il s'agit simplement d'un outil qui aide à s'assurer que l'on tient compte des trois critères de sélection au moment d'attribuer les cotes préliminaires.

On rappelle aux membres qu'en vertu de l'[Accord sur les conflits d'intérêts et la confidentialité pour les membres des comités d'évaluation, les évaluateurs externes et les observateurs](#), ils doivent s'assurer que les documents d'évaluation sont entreposés de façon sécuritaire afin d'empêcher tout accès non autorisé. Lorsque ces documents ne sont plus nécessaires, les membres doivent les détruire de façon sécuritaire.

4. Évaluation des demandes

4.1 Aperçu

Les demandes de subvention à la découverte sont évaluées, à pondération égale, en fonction des trois critères de sélection suivants:

- l'excellence du chercheur sur le plan des sciences ou du génie;
- le mérite de la proposition;
- les contributions à la formation de personnel hautement qualifié.

D'après les cotes attribuées pour chacun des trois critères de sélection, les demandes sont regroupées en catégories de qualité comparable. Chaque critère est évalué en fonction des réalisations du candidat au cours des six années précédentes (les candidats qui ont pris un congé admissible peuvent indiquer les contributions qu'ils ont apportées au cours de leur plus récente période de recherche active au-delà des six dernières années, et ce, pour une période équivalente à la durée du congé).

L'évaluation se fonde uniquement sur l'information que renferment les documents relatifs à l'évaluation. Par conséquent, les membres ne doivent pas chercher des renseignements supplémentaires qui ne sont pas inclus dans les documents relatifs à l'évaluation concernant l'état d'avancement d'une publication, d'autres sources de financement, des prix, les réalisations du personnel hautement qualifié (PHQ) ou des facteurs d'influence.

4.2 Indicateurs de mérite

Les indicateurs de mérite des demandes de subvention à la découverte sont présentés dans une grille qualitative qui énonce les principaux facteurs que les membres doivent considérer afin d'attribuer une cote à chaque critère de sélection.

Les demandes de tous les candidats, qu'il s'agisse de chercheurs en début de carrière ou de chercheurs établis, sont évaluées en fonction des mêmes indicateurs de mérite. Le CRSNG encourage les membres à utiliser toute la gamme des cotes de qualité prévues selon les besoins afin d'assurer une répartition des cotes qui reflète la qualité des demandes évaluées. Les membres sont censés discuter entre eux des cotes qu'ils attribuent et justifier leurs décisions pendant les réunions d'évaluation par les pairs. Au terme de la discussion, les membres attribuent par vote une cote correspondant à l'indicateur reflétant le mieux leur évaluation complète pour chaque critère.

Les membres doivent s'efforcer d'évaluer toutes les demandes sans préjugés fondés sur les écoles de pensée, les approches, la recherche fondamentale par opposition à la recherche appliquée, les sous-disciplines ou les domaines de recherche, la taille ou la réputation d'un établissement, les préférences personnelles ou encore l'âge, le sexe ou le genre d'un candidat.

4.3 Distribution des cotes

Les [indicateurs de mérite des demandes de subvention à la découverte](#) sont absolus dans la mesure où ils renvoient à l'ensemble des chercheurs et qu'ils doivent être interprétés de la même manière d'une année à l'autre. Dans le cadre d'un concours où les demandes présentées sont vraiment remarquables, la pire demande ne mérite pas automatiquement la cote *Insuffisant*. De même, dans le cadre d'un concours auquel l'ensemble des demandes présentées ne sont pas aussi remarquables, la meilleure demande ne mérite pas automatiquement la cote *Exceptionnel* ou *Remarquable*. Avant les réunions d'évaluation par les pairs, les GE tirent parti de différentes occasions pour harmoniser l'utilisation des indicateurs de mérite.

4.4 Critères de sélection

Plusieurs éléments sont pris en compte dans l'évaluation relative à chaque critère de sélection. On trouvera ci-dessous des renseignements pertinents aux cas où le candidat n'a pas été en mesure de faire valoir suffisamment un ou plusieurs critères donnés, ce qui lui vaut la cote *Insuffisant* pour ce critère. Aucune pondération des éléments n'a été prévue pour aucun critère. Les membres du GE mettent à profit leur expertise et leur jugement, compte tenu de la grille des indicateurs de mérite, lorsqu'ils déterminent l'importance relative des éléments dans chaque cas particulier.

4.4.1 Excellence du chercheur en sciences ou en génie

Ce critère comprend plusieurs éléments relatifs aux contributions du chercheur en sciences naturelles ou en génie (consulter les [Politiques et lignes directrices sur les contributions à la recherche et à la formation](#)). Les évaluateurs tiennent compte des contributions au cours des six dernières années. Dans la section Contributions les plus importantes à la recherche, les candidats peuvent mettre en valeur et présenter leurs contributions qui remontent à plus de six ans, mais dont l'influence se fait sentir maintenant (p. ex., l'exploitation d'un brevet, l'inclusion dans un code, etc.). De plus, les candidats qui ont pris un congé admissible peuvent indiquer les contributions qu'ils ont apportées au cours de leur plus récente période de recherche active au-delà des six dernières années, et ce, pour une période équivalente à la durée du congé.

La cote doit toujours refléter l'expérience réelle du candidat en recherche, compte tenu des [congés admissibles](#). Lorsque les membres évaluent les travaux antérieurs d'un candidat, le CRSNG leur demande de tenir compte uniquement de la pertinence des contributions aux SNG. Ces contributions peuvent influencer les utilisateurs des secteurs postsecondaire, privé et public, les responsables de l'élaboration des politiques et le public.

Les indicateurs de mérite du critère Excellence du ou des chercheurs sur le plan des sciences ou du génie figurent à l'[annexe 1](#). Les éléments suivants servent à évaluer l'excellence du chercheur :

- les connaissances, l'expertise et l'expérience du chercheur en SNG. Les éléments suivants peuvent témoigner de la réputation dans le domaine :
 - les subventions, les distinctions ou les prix reçus;
 - les invitations à prononcer des conférences, à rédiger des rapports de synthèse et à présider des séances dans le cadre de conférences;
 - la participation à des comités (entre autres de rédaction) ou à des conseils consultatifs qui n'ont pas de liens directs avec les activités de recherche du candidat;
 - la participation à des activités de sensibilisation auprès du public (p. ex., organiser des activités de promotion en SNG, être un leader en matière de sensibilisation en SNG);
 - les contributions à la promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans les activités de recherche;
 - d'autres facteurs de reconnaissance applicables.

Les membres doivent évaluer la réputation du candidat en se basant sur ses réalisations récentes décrites dans la demande et en tenant compte du contexte du milieu de recherche du candidat.

- la qualité des contributions au domaine de recherche proposé ou à d'autres domaines des SNG, et leur incidence. Parmi les réalisations en recherche, mentionnons :
 - les publications;
 - les exposés à des conférences ou les comptes rendus de conférences;
 - les ouvrages ou chapitres d'ouvrages;
 - les brevets ou le transfert de technologie;
 - les rapports techniques;
 - d'autres méthodes de diffusion selon le type de recherche.

L'évaluation doit être fondée sur la qualité et l'importance de toutes les contributions et non seulement sur le nombre de publications ou de présentations données lors de conférences. Les voies de diffusion ayant la plus grande incidence (mesurée d'après le nombre de lecteurs ou de participants) ne sont pas toujours les plus appropriées pour faire connaître les résultats de la recherche d'un chercheur; il incombe au candidat d'expliquer les choix faits à cet égard.

Les exemples de contributions présentés par le candidat constituent une preuve de la qualité de son travail au cours des six dernières années (les candidats qui ont pris un congé admissible peuvent indiquer les contributions qu'ils ont apportées au cours de leur plus récente période de recherche active au-delà des six dernières années, et ce, pour une période équivalente à la durée du congé) Les exemples choisis représentent habituellement des contributions importantes et récentes ou celles qui sont les plus pertinentes en fonction des travaux proposés. Le fait de connaître la procédure d'évaluation particulière d'une revue peut aider un membre à évaluer la qualité d'une publication. Toutefois, les candidats qui ont publié des articles dans des revues que les

membres du GE ne connaissent pas ne devraient pas être désavantagés. Le candidat doit montrer que ses contributions antérieures ont eu une incidence maximale et atteint l'auditoire ciblé. Dans ce contexte, l'incidence ne se mesure pas au moyen d'indicateurs quantitatifs comme le facteur d'impact des revues ou l'indice h. Il s'agit plutôt de l'influence des résultats sur d'autres chercheurs, le domaine visé, la discipline dans son ensemble ou d'autres disciplines.

Pour ce qui concerne les publications produites en collaboration avec des étudiants, des stagiaires postdoctoraux ou d'autres chercheurs, l'évaluation doit prendre en compte la qualité et les retombées globales des travaux. En pareil cas, le candidat doit décrire clairement son rôle dans les travaux concertés ou les publications conjointes et faire état de son apport intellectuel.

L'incidence peut notamment prendre la forme de l'avancement des connaissances, du développement d'une technologie, de la prise en charge de besoins socioéconomiques ou environnementaux, ou de l'accroissement de la diversité et de l'équité entre les sexes en recherche. Les membres devraient savoir que tous ces éléments sont valides, mais la pertinence de telles considérations peut varier selon la discipline et la nature de la recherche menée.

- l'importance des contributions pour d'autres chercheurs et utilisateurs finaux, et de leur utilisation par ces derniers. Il peut s'agir de :
 - la mesure dans laquelle les travaux du candidat ont fait progresser le domaine (c'est-à-dire qu'ils sont à l'origine de changements importants dans les écoles de pensée du domaine de recherche, qu'ils ont eu un effet sur les politiques publiques, ont favorisé la participation ou l'avancement des groupes sous-représentés en recherche, ou ont influé sur les activités des utilisateurs dans le secteur industriel ou sur le grand public);
 - la portée des contributions à l'élaboration de normes ou de codes de pratique.

Les GE qui ne reçoivent qu'un petit nombre de demandes en sciences appliquées connaîtront mieux les indicateurs liés à la qualité du dossier de recherche utilisés pour les sciences fondamentales. Les membres doivent faire preuve de discernement afin de ne pas accorder trop d'importance aux indicateurs de réalisations et d'excellence en science fondamentale et en génie, comme les publications dans des revues avec comité de lecture, au détriment des indicateurs de réalisations en recherche appliquée, comme les brevets. Pour plus de renseignements, consultez les [Lignes directrices sur l'élaboration et l'évaluation des demandes en génie et en sciences appliquées.](#)

4.4.2 Mérite de la proposition

Pour qu'un programme puisse être appuyé, il doit être de haute qualité. Dans le cadre de ce critère, les membres évaluent le programme de recherche proposé comportant des objectifs de recherche à long terme plutôt qu'un seul projet à court terme ou une série de projets. Le programme ne doit pas être limité à la mise au point d'applications particulières de connaissances existantes; il doit représenter une contribution originale et innovatrice.

Le programme de recherche proposé doit être évalué en fonction de sa valeur en SNG et non en santé et sciences humaines. Afin de déterminer si les travaux proposés s'inscrivent ou non dans le domaine des SNG, les évaluateurs peuvent consulter le document des trois organismes subventionnaires (IRSC, CRSNG et CRSH) intitulé [Choisir le bon organisme subventionnaire fédéral](#) ainsi que le document d'appui intitulé [Addenda aux Lignes directrices pour déterminer l'admissibilité des demandes liées à la santé](#). Les membres doivent évaluer uniquement le contenu de la proposition associé aux SNG. Si le programme ne s'inscrit pas dans les SNG ou si les projets sont définis sans avoir été placés dans le contexte plus large d'un programme en SNG, la cote *Insuffisant* pour le mérite de la proposition doit être accordée.

Les indicateurs de mérite pour le critère Mérite de la proposition figurent à l'[annexe 2](#). Pour évaluer la demande en fonction de ce critère, les membres doivent tenir compte des points suivants :

- l'originalité et l'innovation :
 - la mesure dans laquelle la proposition suggère et explore des pistes de recherche et des concepts nouveaux ou susceptibles de transformer le domaine de recherche en SNG;
 - la mesure dans laquelle la proposition conduira à des avancées en SNG.
- l'importance des travaux et les contributions prévues à la recherche en SNG; les retombées possibles sur les politiques ou les technologies :
 - l'incidence probable de la recherche, y compris la possibilité qu'elle contribue à l'avancement des connaissances dans le domaine et qu'elle ait une incidence sur l'orientation du courant de pensée et des activités de recherche;
 - la possibilité d'innovation dans la ou les disciplines visées ou d'obtention de résultats importants pour un large éventail d'applications;
 - la possibilité que les résultats se prêtent à une diffusion et à une évaluation critique et puissent être utilisés par le milieu de la recherche ou les intervenants;
 - l'importance des applications qui en découleront pour les utilisateurs en général ou des utilisateurs restreints (entreprises, établissements, etc.).

Dans tout système d'évaluation par les pairs, il y a un risque que les évaluateurs se montrent trop conservateurs ou fassent preuve d'une trop grande prudence. Les membres devraient être ouverts aux nouveaux problèmes de recherche posés et aux approches novatrices proposées, et orienter leurs discussions de manière à déterminer si les problèmes posés sont stimulants, intéressants et susceptibles d'avoir une incidence transformatrice sur le domaine et si les méthodes proposées sont susceptibles d'engendrer des connaissances nouvelles et utiles.

- la clarté et la portée des objectifs :
 - la formulation de buts à court terme et d'objectifs à long terme ainsi qu'une description claire du lien entre eux;
 - la formulation d'objectifs précis, ciblés et réalistes;
 - la formulation de buts clairement définis d'une ampleur et d'une portée suffisante qui sont conformes à un programme de recherche de qualité;
 - la présentation d'une vision cohérente de la recherche ayant une portée plus grande que les simples plans et objectifs.

- la clarté et la pertinence de la méthode :
 - une description claire et détaillée de la méthode proposée;
 - une méthode actuelle, dûment justifiée et appropriée qui contribuera à la réalisation des objectifs de recherche énoncés.

- la faisabilité :
 - la complémentarité de l'expertise du candidat et la méthode proposée qui devraient permettre d'atteindre les objectifs dans les délais prévus;
 - l'accès aux appareils et aux ressources nécessaires;
 - la mesure dans laquelle le candidat a prévu des problèmes éventuels et proposé des solutions alternatives en lien aux objectifs énoncés ou à l'accès potentiel à des fonds;
 - la capacité du candidat à mener à bien le programme de recherche prévu compte tenu de ses obligations dans le cadre d'autres travaux de recherche dont fait état la demande.

- la mesure dans laquelle la proposition aborde toutes les questions pertinentes, dont le besoin d'une expertise variée au sein d'une discipline ou entre plusieurs disciplines :
 - un résumé des progrès réalisés récemment dans les activités de recherche liées à la proposition;
 - la mesure dans laquelle le candidat a situé sa recherche en faisant référence à d'autres travaux pertinents dans le domaine;
 - l'examen des domaines de connaissance pertinents et de l'approche proposée du candidat pour aborder les questions de recherche.

- la prise en compte des questions liées au sexe, au genre et à la diversité dans la conception du plan de recherche, si cela s'applique au domaine de recherche:
 - la justification et la méthode pour prendre en compte le sexe, le genre et la diversité dans le plan de recherche sont présentées clairement;
 - les aspects du sexe (biologique), du genre (socioculturel) et de la diversité sont abordés dans le plan de recherche, ce qui contribue à rendre la recherche plus conforme sur le plan éthique, plus rigoureuse et plus utile.

Pour en savoir plus, consultez les questions cinq à sept du [Guide du candidat : Tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans votre demande.](#)

- la prise en compte des méthodes ou pratiques interdisciplinaires en recherche, s'il y a lieu :

Les activités concertées sont encouragées par l'intermédiaire du Programme de subventions à la découverte, et les évaluateurs doivent veiller à récompenser les efforts véritables en vue de créer des liens de recherche. Les propositions portant sur des travaux interdisciplinaires semblent parfois moins ciblées que d'autres demandes. Les indicateurs de réalisations et d'excellence pour la recherche interdisciplinaire et la recherche dans des domaines en émergence sont souvent plus difficiles à cerner que les indicateurs pour la recherche qui s'inscrit clairement dans un domaine balisé. Ainsi, les membres doivent tenir compte des défis supplémentaires inhérents à la recherche interdisciplinaire. De plus, le CRSNG demande aux membres de faire preuve d'ouverture face aux pratiques et aux méthodes des disciplines autres que la leur.

Pour obtenir plus de renseignements sur l'évaluation des demandes de recherche interdisciplinaire, consultez les [Lignes directrices sur l'élaboration et l'évaluation des demandes de recherche interdisciplinaire](#).

- Pertinence et justification du budget :
 - la pertinence du budget par rapport à la méthode proposée et aux résultats attendus en ce qui concerne l'ampleur et la faisabilité des plans de recherche (p. ex., le nombre de membres du personnel de recherche par rapport à l'appareillage et aux ressources disponibles, etc.).
 - la démonstration que les fonds demandés ne sont pas des dépenses appuyées par d'autres sources de financement ou visées par une demande d'appui à ces dernières.

Les candidats qui présentent une demande de subvention à la découverte peuvent recevoir des fonds d'autres sources de financement de la recherche pour les mêmes idées ou objectifs de recherche, tant qu'ils servent à couvrir des dépenses distinctes et qu'ils ne proviennent pas des IRSC ou du CRSH. Les autres sources de financement comprennent notamment les subventions et les contributions (obtenues ou pour lesquelles ils ont présenté une demande) d'organismes de financement fédéraux et provinciaux, d'organismes non gouvernementaux, d'organismes du secteur privé, d'universités (p. ex., les fonds de démarrage dont bénéficient les établissements d'enseignement) et le lieu d'emploi principal (pour les professeurs auxiliaires qui n'œuvrent pas dans le secteur de l'enseignement postsecondaire). Il incombe au candidat d'indiquer que les fonds demandés dans le cadre du Programme de subventions à la découverte couvriront des dépenses distinctes de celles qui seront prises en charge par les fonds qu'il détient. Pour les autres demandes de financement qu'il a présentées, il doit indiquer qu'il n'y aura aucun chevauchement pour les mêmes dépenses et expliquer comment les fonds seront utilisés si toutes les demandes sont retenues. S'il ne démontre pas clairement que la demande respecte toutes les exigences, la cote *Insuffisant* pourrait être accordée au critère Mérite de la proposition ou la demande pourrait être rejetée.

Les membres du GE doivent aviser le personnel du CRSNG lorsqu'un candidat demande des fonds pour des dépenses déjà financées ou ayant fait l'objet d'une demande de financement à d'autres organismes.

- La démonstration que le programme de recherche proposé dans la demande de subvention à la découverte est distinct, sur le plan conceptuel, de la recherche qui est appuyée actuellement par les IRSC ou le CRSH ou qui fera l'objet d'une demande d'appui à l'un de ces organismes.

Le Programme de subventions à la découverte appuie des idées ou des objectifs de recherche qui sont entièrement distincts des idées ou des objectifs indiqués dans la demande présentée aux IRSC ou au CRSH ou appuyés au moyen du financement obtenu de l'un de ces organismes. Les candidats doivent expliquer clairement :

- en quoi les idées, les objectifs et les dépenses proposés de la demande de subvention à la découverte sont entièrement distincts des idées, des objectifs et des dépenses indiqués dans la demande présentée aux IRSC ou au CRSH ou appuyés au moyen du financement obtenu de l'un de ces organismes;
- en quoi les contributions anticipées à la recherche découlant de la subvention à la découverte proposée seront distinctes de celles découlant du financement obtenu des IRSC ou du CRSH.

En plus de proposer un programme de recherche qui est entièrement distinct, les candidats qui sont titulaires ou reçoivent des fonds d'une subvention Fondation des IRSC doivent clairement expliquer pourquoi les fonds de la subvention à la découverte sont essentiels pour mener la recherche proposée dans la demande de subvention à la découverte.

Il incombe au candidat de présenter suffisamment de renseignements afin de permettre au GE de déterminer si la demande respecte ces exigences. Si le candidat ne démontre pas clairement que la recherche proposée dans la demande présentée au Programme de subventions à la découverte est entièrement distincte de la recherche appuyée par les IRSC ou le CRSH ou ayant fait l'objet d'une demande d'appui auprès de ces organismes, la cote *Insuffisant* sera accordée au critère Mérite de la proposition. Quant aux candidats qui sont titulaires ou qui reçoivent des fonds d'une subvention Fondation des IRSC, s'ils ne démontrent pas de façon convaincante que les fonds de la subvention à la découverte sont essentiels pour mener à bien la recherche proposée, ils se verront aussi attribuer la cote *Insuffisant* pour le critère Mérite de la proposition.

L'évaluation des autres sources de fonds se limite à l'appui à la recherche en vigueur, ou pouvant entrer en vigueur, au cours de la période de financement de la subvention à la découverte envisagée.

4.4.3 Contributions à la formation de personnel hautement qualifié

La formation de personnel hautement qualifié (PHQ) est un critère essentiel du Programme de subventions à la découverte (consulter les [Politiques et lignes directrices sur les contributions à la recherche et à la formation](#)). On accorde de l'importance aux contributions à la formation en recherche de qualité à tous les niveaux, y compris les étudiants de premier cycle qui participent aux travaux de recherche, les étudiants des cycles supérieurs, les stagiaires postdoctoraux, les techniciens et les attachés de recherche. Le PHQ comprend tout le personnel de recherche participant aux travaux dans le cadre du programme de recherche du candidat qu'il soit issu des secteurs postsecondaire, privé ou public.

L'évaluation des contributions à la formation de PHQ est fondée sur deux éléments : le dossier de formation (contributions antérieures) et le plan de formation (formation prévue) du personnel hautement qualifié. Les indicateurs de mérite du critère *Contributions à la formation de PHQ* figurent à l'[annexe 3](#). Pour l'évaluation de ce critère, les membres doivent tenir compte des éléments suivants :

- **Contributions antérieures à la formation de PHQ**

Pour évaluer le dossier de formation de PHQ au cours des six dernières années (les candidats qui ont pris un congé admissible peuvent indiquer les contributions qu'ils ont apportées au cours de leur plus récente période de recherche active au-delà des six dernières années, et ce, pour une période équivalente à la durée du congé) les membres d'un GE doivent se concentrer sur la qualité et l'incidence de la formation en recherche. Le niveau et la nature de la supervision et de la cosupervision doivent être décrits. Le cas échéant, le candidat doit fournir suffisamment de renseignements détaillés sur son rôle à titre de codirecteur de recherche. La formation ne doit pas être évaluée exclusivement en prenant en compte le nombre de personnes supervisées et leur niveau, mais aussi en fonction de la qualité et de l'incidence de la formation selon les trois éléments suivants :

- **Milieu de formation**

Les possibilités de formation en recherche et de perfectionnement offertes au PHQ peuvent prendre différentes formes, entre autres :


- participation du PHQ dans le cadre d'activités de sensibilisation en sciences ou de recherche interdisciplinaire, de promotion de l'EDI en SNG, de collaborations ou d'interactions avec les secteurs privé et public.


S'il y a lieu, la prise en compte des questions de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans le milieu de formation, peut prendre différentes formes, entre autres :

- analyse des défis à relever ou des obstacles à surmonter pour créer un environnement de recherche et de formation inclusif;
- description qualitative des **mesures particulières** mises en œuvre pour favoriser l'équité et l'inclusion dans les pratiques de recrutement, les méthodes d'encadrement et les initiatives visant à créer un environnement

de recherche et de formation ouvert à tous et propice à l'épanouissement des stagiaires.

Remarque importante : Les données démographiques sur les stagiaires **ne sont pas demandées**. Elles ne sont pas nécessaires pour évaluer les retombées sur le plan de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans l'environnement de recherche et de formation.

Pour en savoir plus sur ce qu'est un environnement de recherche et de formation équitable, diversifié et inclusif, consultez le **Guide du candidat : Tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans votre demande** (questions 1 à 4) et les  **Pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche** du FNFR.

Pour en savoir plus sur les pratiques de recrutement équitables et inclusives, consultez le **Guide des pratiques exemplaires de recrutement, d'embauche et de maintien en poste visant à favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion** du Programme des chaires de recherche du Canada les  **Pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche** du FNFR.

○ **Prix reçus par le PHQ et contributions de celui-ci à la recherche**

Cet élément peut comprendre, entre autres :

- la collaboration de PHQ dans les contributions (habituellement à titre de coauteurs, selon la discipline) à la recherche du candidat; ces contributions peuvent comprendre des conférences, des exposés, des publications, des brevets ou des rapports techniques;
- les prix et les bourses du PHQ.

○ **Résultats obtenus et compétences acquises par le PHQ**

Cet élément peut comprendre, entre autres :

- la poursuite par le PHQ d'études supérieures ou l'avancement professionnel de ce dernier, à titre de professionnels dans le secteur privé, public ou postsecondaire. Cette incidence peut être en sciences naturelles, en génie ou dans d'autres domaines, mais la manière dont le PHQ se sert des compétences acquises dans le milieu de formation fourni par le candidat doit être clairement présentée;
- les compétences et l'expérience acquises au chapitre du perfectionnement professionnel;
- la satisfaction des exigences relatives à l'obtention d'un diplôme par le PHQ dans un délai raisonnable.

La contribution antérieure à la formation de PHQ peut avoir été faite dans une discipline des SNG ou dans d'autres disciplines (p. ex., santé, sciences sociales), mais la formation doit avoir été donnée dans un milieu de recherche qui génère de nouvelles connaissances ou idées.

Les candidats sont tous évalués en fonction des mêmes critères. La seule différence entre l'évaluation des chercheurs en début de carrière et celle des chercheurs établis tient à l'importance du dossier de formation dans la détermination de la cote finale. Les chercheurs en début de carrière ne devraient pas obtenir la cote *Insuffisant* pour le simple fait qu'ils n'ont pas de dossier de formation de PHQ. L'évaluation devrait porter sur le plan de formation de PHQ. Pour compenser le fait que les chercheurs en début de carrière ont un dossier de formation faible ou inexistant et que l'on s'attend à ce qu'ils aient à cet égard une cote plus basse que celle de la plupart des chercheurs établis, les candidats en début de carrière sont généralement financés jusqu'à un seuil de qualité inférieur que celui des chercheurs établis.

Cependant, il est habituellement inacceptable que des chercheurs établis n'aient jamais formé de PHQ. Dans l'évaluation des candidats qui travaillaient auparavant dans les secteurs public ou privé ou dans le milieu international de la recherche, il importe tout particulièrement de tenir compte de tous les types de PHQ, ce qui pourrait comprendre des stagiaires, des employés subalternes ou des étudiants invités qui sont supervisés ou cosupervisés directement par le candidat et qui participent à ses travaux de recherche. Les membres devraient tenir compte du niveau de participation du candidat dans ces interactions. Le candidat doit clairement expliquer son rôle dans la formation en recherche dispensée.

En donnant le moins de renseignements personnels possible, le candidat doit expliquer pourquoi, le cas échéant, les études durent plus longtemps que prévu ou les étudiants abandonnent fréquemment leur programme. Les membres doivent tenir compte des retards admissibles du PHQ qui sont indépendants de la volonté du candidat (p. ex., en raison d'un congé de maternité, d'un congé parental, d'un congé de maladie, d'un congé pour maladie dans la famille ou d'un congé de deuil pris par le PHQ, ou encore en raison de la COVID-19).

- **Plan de formation du PHQ**

Le plan de formation de PHQ doit être dans les SNG. Un plan de formation de PHQ approprié devrait comporter des renseignements détaillés sur les activités ou les projets auxquels le PHQ participera ainsi que des renseignements sur la façon dont ces activités et ces projets visent à atteindre les objectifs du programme de recherche proposé. Les candidats à une subvention à la découverte devraient accroître la participation et l'avancement des groupes sous-représentés dans les domaines des sciences naturelles et du génie en vue de favoriser l'excellence dans la recherche et la formation. Au cours de l'évaluation de la qualité, de la pertinence et de la clarté du plan de formation, les membres doivent prendre en compte deux éléments :

- **Philosophie en matière de formation**

À compter de 2020, la philosophie en matière de formation des candidats **devra** comprendre :

- Une description qualitative des défis à relever ou des obstacles à surmonter pour assurer l'inclusion et l'avancement des groupes sous-


représentés en SNG, qui sont propres au contexte du programme de recherche du candidat :

- Un environnement de recherche inclusif est un environnement où toutes les personnes sont respectées et ont accès aux mêmes possibilités et où chaque individu peut réaliser son plein potentiel sans être entravé par des pratiques inéquitables;
- Les obstacles à la participation peuvent notamment être physiques ou procéduraux, visibles ou invisibles et intentionnels, ou non intentionnels.
- Le contexte propre au programme de recherche du candidat peut se rapporter au domaine de recherche (p. ex., déplacements prolongés ou travaux sur le terrain obligatoires) ou à des aspects relatifs à l'établissement (p. ex., région du Canada, centre urbain ou endroit éloigné, taille du département ou type de diplômes décernés).
- L'approche prévue pour favoriser la diversité au sein du groupe de PHQ, grâce à la prise en compte de l'équité et de l'inclusion dans les pratiques de recrutement, les méthodes d'encadrement et les initiatives visant à créer un environnement de recherche et de formation ouvert à tous et propice à l'épanouissement des stagiaires.

Les autres aspects des pratiques de recrutement du candidat, de ses méthodes d'encadrement et de l'amélioration de l'environnement de recherche et de formation peuvent comprendre :

- la façon dont le candidat interagit avec le personnel de recherche, la méthode adoptée pour former les futurs scientifiques ou ingénieurs et leur transmettre les connaissances, ainsi que les ensembles de compétences transmises pour assurer le succès du PHQ;
- la participation intellectuelle du PHQ au programme de recherche et aux projets prévus (la recherche proposée doit laisser au personnel de recherche un espace de croissance et de développement; le PHQ ne doit pas simplement être « une autre paire de bras » pour le chercheur);
- la qualité et l'étendue des interactions avec des collaborateurs des secteurs universitaire, privé et public (p. ex., organismes industriels ou gouvernementaux);
- la participation à la recherche interdisciplinaire;
- la promotion de la participation du PHQ à des activités de sensibilisation en sciences, à l'appui de l'EDI en SNG et à des ateliers de perfectionnement professionnel.

Pour en savoir plus sur ce qu'est un environnement de recherche et de formation équitable, diversifié et inclusif, consultez le [Guide du candidat : Tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans votre demande](#) (questions 1 à 4) et les [Pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche](#) du FNFR.

Pour en savoir plus sur les pratiques de recrutement équitables et inclusives, consultez le [Guide des pratiques exemplaires de recrutement, d'embauche et de maintien en poste visant à favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion](#) du Programme des chaires de recherche du Canada les  [Pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en recherche](#) du FNFR.

○ **Plan de formation en recherche**

Le plan de formation en recherche peut comprendre, entre autres :

- la pertinence du niveau du PHQ et de la composition de leur groupe pour le programme proposé (p. ex., les projets conviennent-ils à un étudiant de 1^{er} cycle, à la maîtrise ou au doctorat ou encore à un stagiaire postdoctoral?);
- une description des résultats prévus concernant la contribution future aux connaissances en SNG et la valeur des projets proposés au chapitre de la formation;
- une explication de la façon dont les travaux contribueront à l'acquisition de nouvelles compétences ou connaissances;
- la capacité du chercheur à superviser le nombre et le type prévus de membres du PHQ.

Un chercheur en début de carrière ou un chercheur établi qui propose un programme de recherche méritoire, mais qui n'a pas l'intention de former de PHQ (c'est-à-dire qui ne présente aucun plan de formation du PHQ intégré) devrait obtenir la cote *Insuffisant* pour ce critère. Le candidat doit expliquer pourquoi la formation de PHQ sera limitée dans le cadre du programme de recherche proposé. Le GE doit tenir compte de ces explications afin d'attribuer une cote appropriée pour ce critère.

Pour obtenir plus de renseignements sur l'évaluation des contributions à la formation de PHQ, consultez la [Foire aux questions](#) sur l'évaluation du critère de la contribution à la formation de personnel hautement qualifié à l'intention des membres des groupes d'évaluation. Des renseignements supplémentaires seront communiqués aux membres du groupe d'évaluation avant l'évaluation des demandes.

4.4.3.1 Nom du PHQ dans le CVC et la demande

Pour s'acquitter de ses obligations en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, le CRSNG exige que le candidat obtienne le [consentement](#) des membres du personnel de recherche avant d'inscrire leur nom dans le CVC et la demande. Comme cela n'est pas toujours possible, le candidat peut fournir des renseignements sur le personnel de recherche sans donner leur nom. Ces renseignements peuvent être plus génériques, mais ils doivent quand même permettre aux membres d'évaluer les points susmentionnés.

4.4.4 Facteurs supplémentaires à prendre en compte dans l'évaluation des demandes

Les demandes de tous les candidats sont évaluées en fonction des mêmes attentes en ce qui concerne la qualité des contributions antérieures ou prévues. Certains facteurs supplémentaires susceptibles d'influer sur l'évaluation de l'un ou de l'ensemble de ces critères de sélection sont présentés en détail ci-après.

4.4.4.1 Rapports des évaluateurs externes

Les évaluateurs externes aident à évaluer les demandes de façon approfondie. Les évaluateurs externes peuvent bien connaître un domaine de recherche en particulier ou une technique, et peuvent ainsi fournir des commentaires sur les contributions d'un candidat au domaine. Les GE doivent porter leur attention sur le contenu et la crédibilité du rapport des évaluateurs externes, et considérer ce rapport comme un élément du processus d'évaluation. Les GE doivent cependant baser ultimement leurs recommandations sur leur propre évaluation relative de la demande.

Les rapports des évaluateurs externes sont pris en considération lors de l'évaluation, mais ne doivent pas être utilisés de façon indépendante pour déterminer le financement ou le rejet d'une proposition. Les GE devraient être attentifs aux conflits d'intérêts réels ou perçus, ou encore aux liens entre l'évaluateur externe et le candidat qui auraient pu influencer l'évaluation (p. ex., des interactions professionnelles ou une concurrence possible). Ces cas doivent être portés à l'attention du personnel du CRSNG et, au besoin, abordés dans le [message du groupe d'évaluation](#). Les GE doivent également reconnaître que les antécédents d'un évaluateur externe peuvent avoir influencé son évaluation (p. ex., une partialité ayant trait à une école de pensée, le manque de connaissance du financement de la recherche au Canada).

4.4.4.2 Préjugés implicites ou inconscients

Le CRSNG demande aux membres des GE de se garder des préjugés inconscients qu'ils pourraient avoir et qui pourraient influencer le processus décisionnel, que ceux-ci aient trait à une école de pensée, à la recherche fondamentale par opposition à la recherche appliquée, à certaines sous-disciplines, aux domaines de recherche ou aux approches (y compris les nouvelles), à la taille ou à la réputation d'un établissement, ou encore à des facteurs liés à l'identité du candidat tels que l'âge, le sexe, le genre, l'identité autochtone, la situation de handicap et l'appartenance à un ou des groupes de minorité visible. Le CRSNG met les membres en garde contre les préjugés relatifs à une demande fondée sur ce type de facteurs. Afin de les aider à reconnaître les préjugés éventuels, on demande à tous les membres de suivre le module de formation en ligne intitulé Les préjugés inconscients et le processus d'évaluation par les pairs.

Le CRSNG prend des mesures concrètes afin de créer un milieu de la recherche équitable, diversifié et inclusif au Canada, lequel est essentiel à la réalisation de travaux inédits et de qualité exceptionnelle qui génèrent des retombées et qui permettent d'approfondir les connaissances et de résoudre des problèmes locaux, nationaux et mondiaux. C'est sur ce principe que reposent les engagements formulés dans l'[Énoncé des trois organismes sur l'équité, la diversité et l'inclusion](#).

4.4.4.3 Chercheurs en début de carrière

Le CRSNG est résolu à appuyer les chercheurs en début de carrière qui ont la formation et l'expertise voulues pour faire de précieuses contributions à la recherche en SNG. Le CRSNG surveille les taux de réussite de ces chercheurs pour s'assurer qu'ils sont acceptables et pourrait appliquer un seuil de qualité différent en ce qui concerne leur financement. Il estime important de permettre aux chercheurs en début de carrière de démontrer leur capacité à faire des contributions de qualité à la recherche et à la formation.

Les candidats sont tous évalués en fonction des mêmes critères. La seule différence entre l'évaluation des chercheurs en début de carrière et celle des chercheurs établis tient à l'importance du dossier de formation dans la détermination de la cote finale. Les évaluateurs ne devraient pas accorder la cote *Insuffisant* aux chercheurs en début de carrière pour le simple fait qu'ils n'ont pas de dossier de formation de PHQ; ils devraient prendre en considération le plan de formation de PHQ. Il est possible pour un chercheur en début de carrière d'obtenir la cote *Insuffisant* si les plans relatifs au personnel de recherche ne sont pas appropriés ou ne sont pas décrits suffisamment en détail pour qu'on puisse prévoir la probabilité de succès du PHQ. Cependant, il est inacceptable que des chercheurs établis n'aient jamais formé de PHQ.

Les chercheurs en début de carrière qui continuent de collaborer avec leurs anciens superviseurs ou qui effectuent de la recherche dans le cadre d'un groupe doivent clairement définir leurs contributions aux travaux de recherche concertée.

Le CRSNG affecte des fonds supplémentaires aux chercheurs en début de carrière par l'entremise des subventions à la découverte et des suppléments Tremplin vers la découverte. Il offre aux chercheurs en début de carrière qui souhaitent présenter une deuxième demande de subvention à la découverte la possibilité d'en prolonger la durée d'un an au même niveau de financement. Cette prolongation facultative vise à leur donner le temps d'établir leur programme de recherche avant de présenter une autre demande de subvention à la découverte en tant que chercheur établi.

4.4.4.4 Retards dans la recherche et la diffusion des résultats de la recherche

Les candidats doivent indiquer la date de début et de fin de tout retard majeur et en expliquer clairement l'incidence sur leurs travaux de recherche ou dans la diffusion des résultats de ces travaux.. Les congés admissibles (p. ex. congé de maternité, congé parental, congé de maladie, congé pour maladie dans la famille, congé de deuil ou congé pour charges administratives extraordinaires) sont ceux qui ont été pris au cours des six dernières années.

Les candidats qui indiquent une forte diminution de leurs activités de recherche et de formation pour une raison admissible **doivent** calculer et indiquer dans le CVC la durée du retard en équivalent temps plein, soit la période visée par le retard et la diminution en pourcentage du temps consacré aux activités de recherche et de formation habituelles.

Les candidats qui indiquent dans le CVC avoir pris un congé admissible ou accusé un retard peuvent ajouter une pièce jointe dans laquelle ils inscrivent uniquement les contributions à la recherche (liste des présentations, entrevues et relations avec les médias, publications, propriété intellectuelle et marques de reconnaissance) et à la formation (liste des activités de supervision) antérieures aux six dernières années, et ce, pour une période équivalente à la durée du congé ou du retard indiquée dans le CVC.

Les contributions supplémentaires doivent être tirées de la période de recherche active la plus récente antérieure aux six dernières années et indiquées dans la pièce jointe, accompagnées des dates correspondantes (mois et années).

Cette pièce jointe peut également être utilisée pour recenser les contributions supplémentaires à la recherche et à la formation pour une période équivalente à la durée des retards liés à la COVID-19. Pour obtenir plus de détails sur la façon de prendre en compte et de décrire les répercussions des retards liés à la COVID-19, veuillez consulter la page [Répercussions de la pandémie de COVID-19 sur la recherche : NOUVELLES lignes directrices à l'intention de la communauté du CRSNG](#).

Exemples d'utilisation de la pièce jointe concernant les congés :

Congé pris pendant la période visée par l'évaluation	Les candidats qui ont pris un congé de quatre mois au cours des six dernières années (c.-à-d. entre le 1er janvier 2015 et le 1er novembre 2021) peuvent indiquer leurs contributions supplémentaires à la recherche et à la formation dans la pièce jointe, et ce, pour la période de quatre mois précédant immédiatement la période visée par l'évaluation (c.-à-d. entre le 1er septembre 2014 et le 1er janvier 2015).
Congé pris pendant la période visée par l'évaluation et immédiatement avant celle-ci	Les candidats qui ont pris un congé de quatre mois au cours des six dernières années (c.-à-d. entre le 1er janvier 2015 et le 1er novembre 2021) et qui étaient en congé immédiatement avant la période visée par l'évaluation (p.ex., le candidat était en congé du 1er septembre 2014 au 1er janvier 2015) doivent indiquer les contributions qu'ils ont apportées au cours des quatre mois de recherche active précédant immédiatement leur premier congé (c.-à-d. entre le 1er mai 2014 et le 1er septembre 2014).
Période d'activités réduites de recherche et de formation	Lorsqu'ils indiquent une diminution de deux tiers de la productivité normale pour un an en raison d'une maladie, ces candidats peuvent indiquer dans la pièce jointe les contributions supplémentaires qu'ils ont apportées au cours de la période de huit mois précédant immédiatement les six dernières années (c.-à-d. entre le 1er mai 2014 et le 1er janvier 2015).

Les membres doivent tenir compte de l'impact des retards admissibles et évaluer la qualité de l'activité de recherche démontrée par le candidat. Les retards admissibles peuvent avoir des répercussions plus importantes que la perte de temps pour la recherche. L'évaluation ne doit donc pas se baser seulement sur des mesures quantitatives. En l'absence de contributions additionnelles avant les six dernières années, les membres doivent quand même considérer la répercussion du retard. Dans ce cas, on demande aux membres d'évaluer la qualité et l'impact des contributions proportionnellement à la période de recherche active.

Le CRSNG reconnaît que la productivité en recherche et les contributions d'un candidat à la formation de PHQ peuvent également être perturbées en raison de retards encourus par le candidat ou le PHQ. Bien que les retards du candidat soient pris en compte à la fois dans l'évaluation de l'Excellence du chercheur en sciences ou en génie et dans celle des contributions à la formation de PHQ, les retards du PHQ sont pris en compte uniquement dans l'évaluation des contributions à la formation de PHQ.

4.4.4.5 Professeurs auxiliaires ou émérites

La politique du CRSNG est de reconnaître et d'appuyer l'important rôle joué par les professeurs auxiliaires et émérites dans les activités de recherche et de formation en recherche dans les universités canadiennes.

Les demandes des professeurs auxiliaires ou émérites sont évaluées en fonction des mêmes critères de sélection, de la même échelle, des mêmes indicateurs et de la même période que celles de tous les autres candidats. Si le poste occupé par un candidat ne lui permet pas d'assurer seul la supervision de PHQ, la demande doit renfermer un plan de cosupervision satisfaisant et clairement décrit.

Il incombe au candidat de présenter suffisamment de renseignements pour que le GE puisse évaluer ce point comme il se doit, p. ex., de l'information sur la politique de l'université concernant la cosupervision de PHQ ainsi que sur le type ou le niveau d'interactions possibles avec le PHQ.

Les subventions accordées par le CRSNG aux professeurs auxiliaires dont le poste principal occupé est dans les secteurs privé ou public serviront uniquement à l'appui direct des étudiants (salaire ou allocation, ou frais de déplacement). Tous les autres coûts devront être pris en charge par d'autres sources de financement. Les membres doivent signaler à l'administrateur de programme toute demande faisant état d'autres types de dépenses.

5. Cadre des recommandations de financement

L'évaluation des demandes et la recommandation du montant des subventions sont deux étapes distinctes. À la première étape, le GE effectue une évaluation du mérite de chaque demande en fonction des [critères de sélection](#) et des [indicateurs de mérite](#) des demandes de subvention à la découverte. À la seconde étape, une fois que toutes les demandes ont été évaluées et qu'une cote leur a été attribuée, les demandes de subvention auxquelles la même cote globale a été attribuée sont regroupées dans la même catégorie de financement.

En concertation avec le personnel du CRSNG, le comité directeur formule les recommandations finales concernant la répartition du budget au sein du GE.

Les principes directeurs suivants s'appliquent dans la formulation des recommandations en matière de financement :

- Pour être retenues, les demandes doivent atteindre un seuil de qualité minimal.
- Pour recevoir une subvention, un chercheur établi doit obtenir au moins la cote *Élevé* en ce qui a trait au critère de l'excellence du chercheur.
- Pour les chercheurs en début de carrière et les chercheurs établis, aucun financement n'est accordé aux candidats ayant obtenu la cote *Insuffisant* pour l'un des trois critères de sélection.
- Les candidats n'obtiendront jamais plus que le montant demandé, peu importe le niveau de financement attribué à chaque catégorie de financement.

Le comité directeur pourrait être appelé à formuler des commentaires en ce qui concerne les recommandations de financement dans les limites du budget du GE (p. ex., sur la recommandation du montant minimal de la subvention pour les disciplines, sur les meilleurs taux de réussite à maintenir ou sur l'uniformité entre les valeurs correspondant aux différentes catégories dans les différents concours).

D'un concours à l'autre, les valeurs et les recommandations correspondant aux différentes catégories peuvent varier en fonction de la répartition finale des candidats entre les catégories et du budget disponible.

La décision finale en matière de financement revient au CRSNG.

6. Confidentialité

Les détails des discussions et des recommandations d'un GE concernant une demande en particulier sont confidentiels et ne doivent pas être divulgués. La divulgation de renseignements doit se faire par l'entremise du CRSNG. En aucun cas, les membres de GE ne devraient divulguer à quiconque les recommandations formulées dans le cadre de réunions d'évaluation par les pairs ou après le concours.

Les recommandations de financement du comité directeur sont soumises à l'approbation du CRSNG et peuvent être modifiées en raison du budget, d'erreurs administratives ou de non-respect des politiques du CRSNG.

Conformément aux dispositions de l'[Accord sur les conflits d'intérêts et la confidentialité pour les membres des comités d'évaluation, les évaluateurs externes et les observateurs](#) (Organismes fédéraux de financement de la recherche) et des lignes directrices intitulées [Conflits d'intérêts et confidentialité pour les membres des comités d'évaluation, les évaluateurs externes et les observateurs](#) (CRSNG), les membres des GE ne sont pas autorisés à discuter de la teneur des résultats ou des délibérations. Ils doivent transmettre au personnel du CRSNG les demandes ou les questions des candidats portant sur les résultats du concours, des cas particuliers ou les discussions du GE. Les membres à qui l'on pose des questions peuvent signaler à leur interlocuteur qu'ils sont tenus de quitter la salle pendant les discussions qui portent sur une demande de subvention lorsqu'ils sont en conflit d'intérêts.

7. Communication des résultats

Après avoir obtenu une approbation finale, le CRSNG communique les résultats du concours et les fonds octroyés généralement en avril. Les décisions de financement et les statistiques connexes sont également affichées par la suite dans le site Web du CRSNG.

7.1 Message du groupe d'évaluation (MGE)

Après l'évaluation d'une demande, les GE peuvent formuler des commentaires écrits au candidat s'ils le jugent approprié. Ces commentaires sont énoncés dans un Message du groupe d'évaluation (MGE) que le CRSNG envoie au candidat au moment de l'annonce de la décision.

Les commentaires constructifs sont très importants pour les candidats, car ils leur permettent d'améliorer leurs demandes ou programmes de recherche futurs. Les MGE devraient renfermer des commentaires portant principalement sur les aspects de la demande qui ont été des facteurs importants à l'origine de la recommandation formulée par le GE. Les points forts et les points faibles peuvent faire l'objet de commentaires. Les MGE peuvent également fournir de l'information sur les rapports reçus des évaluateurs externes. Les membres doivent être conscients que tous les rapports reçus des évaluateurs externes seront systématiquement transmis aux candidats, y compris ceux dont le MGE ne renferme aucun commentaire. Si la recommandation finale reposait en partie sur les commentaires formulés dans le rapport d'un évaluateur externe, le MGE devrait préciser les points d'accord et de désaccord.

Bien qu'un commentaire écrit par le GE peut être fourni dans le MGE pour toute demande, le CRSNG exige que des commentaires soient fournis dans le MGE pour les demandes qui obtiennent la cote *Modéré* ou *Insuffisant* pour l'un des critères de sélection.

Le CRSNG recommande que le GE formule un MGE dans les situations suivantes :

- on considère que le rapport d'un évaluateur externe est particulièrement biaisé et les membres souhaitent donner l'assurance au candidat qu'il n'a eu aucune influence sur l'évaluation;
- les [instructions](#) et [normes de présentation](#) du CRSNG n'ont pas été suivies.

7.1.1 Préparation des messages du groupe d'évaluation (MGE)

Après avoir discuté de chaque demande, le personnel du CRSNG indiquera s'il y a lieu de formuler des MGE et désignera un membre pour les rédiger. Au moment de formuler un MGE, le membre désigné devrait consulter les autres évaluateurs internes pour s'assurer que les commentaires reflètent exactement la recommandation du GE. La consultation des autres évaluateurs internes aide aussi à assurer l'exactitude et l'exhaustivité du MGE avant de le présenter au CRSNG. Les membres qui formulent des commentaires doivent veiller à ce qu'ils soient rédigés rapidement, de sorte que les MGE puissent être finalisés pendant ou peu après le concours.

Dans le cas des candidats qui présentent une demande subséquente à une demande non appuyée ou appuyée pour une durée réduite ou pour laquelle ils ont obtenu la cote *Modéré* ou *Insuffisant* dans le cadre d'un concours antérieur, l'ancien message au candidat peut être transmis aux membres du GE au terme du vote. On procède ainsi pour s'assurer que le GE n'envoie au candidat aucun message contradictoire ou prêtant à confusion. Le GE peut faire des commentaires sur des questions soulevées précédemment qui n'ont pas été traitées convenablement dans la demande du candidat présentée dans le cadre du concours.

Le temps dont les évaluateurs disposent au cours des réunions d'évaluation par les pairs pour formuler les messages aux candidats est limité. C'est pourquoi les évaluateurs internes devraient préparer avant ces réunions des notes faisant ressortir les points forts et les points faibles des demandes.

Les évaluateurs peuvent rédiger les MGE avant les réunions d'évaluation par les pairs, mais la version finale des MGE transmise au CRSNG doit refléter l'évaluation faite par le GE et la recommandation formulée par ce dernier.

7.1.2 Approbation de la version définitive des messages du groupe d'évaluation (MGE)

Afin de s'assurer qu'ils reflètent les recommandations du GE, le président de section examine et approuve tous les MGE avant qu'ils soient envoyés aux candidats. Le personnel du CRSNG examine aussi tous les MGE pour s'assurer que la rétroaction donnée est conforme aux politiques et aux lignes directrices du CRSNG, qu'elle est dans un format permettant sa transmission aux candidats et qu'elle est assez claire et détaillée pour être utile au moment de la préparation de propositions ultérieures.

À l'occasion, le personnel du CRSNG peut relever des problèmes ou des incohérences dans le MGE. Ces problèmes peuvent être résolus en vérifiant auprès de l'auteur ou en discutant du dossier avec le président de section.

8. Questions juridiques et éthiques

8.1 Conduite responsable de la recherche

Les organismes subventionnaires fédéraux, à savoir les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG) et le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH), se sont engagés à mettre en place et à maintenir un environnement qui encourage et favorise la conduite responsable de la recherche. [Le Cadre de référence des trois organismes sur la conduite responsable de la recherche](#) décrit les responsabilités et les politiques connexes qui s'appliquent aux chercheurs, aux établissements et aux organismes et qui, ensemble, contribuent à la mise en place d'un environnement de recherche favorable.

Rôles des membres des comités

Les organismes subventionnaires s'attendent à ce que les normes les plus élevées en matière d'intégrité soient observées dans l'exécution des travaux de recherche qu'ils financent ainsi que dans le processus d'évaluation par les pairs qu'ils gèrent. En présentant leur candidature par voie électronique, les candidats s'engagent à respecter plusieurs principes, dont la conformité au *Cadre de référence des trois organismes sur la conduite responsable de la recherche*. **Si les membres d'un comité remarquent, au cours du processus d'évaluation, une situation d'inconduite en matière d'intégrité** (p. ex., fournir des renseignements incomplets, inexacts ou faux dans une demande ou un document adressé à l'un des organismes), **ils doivent en faire part le plus tôt possible au personnel de l'organisme subventionnaire concerné.**

L'organisme transmettra alors l'allégation au Secrétariat sur la conduite responsable de la recherche en vue d'une enquête. De telles allégations ne devraient pas être prises en compte pendant l'évaluation ni être soulevées au cours des discussions du comité.

Les membres des comités qui soulèvent des préoccupations peuvent être certains que la question sera abordée par le Secrétariat conformément au [Cadre de référence des trois organismes sur la conduite responsable de la recherche](#). Cependant, les membres ne seront pas informés du résultat. Les conclusions sont confidentielles et aucun renseignement personnel n'est partagé.

De plus, les membres des comités se doivent d'aviser les organismes subventionnaires de tout conflit d'intérêts, qu'il soit d'ordre financier ou autre. Cela aidera l'organisme à déterminer quelles demandes ces membres peuvent évaluer. Les membres des comités et les évaluateurs externes sont tenus de respecter la confidentialité des documents relatifs à la demande et de déclarer les conflits d'intérêts. Si les membres des comités d'évaluation remarquent une situation qui ne respecte pas l'intégrité du processus d'évaluation, ils doivent en aviser immédiatement le personnel des organismes subventionnaires.

8.2 Questions éthiques et autres

Le CRSNG exige que les chercheurs respectent un certain nombre de politiques et de lignes directrices régissant les types de recherche suivants, tel qu'il est indiqué à la section 2.4 du Cadre de référence des trois organismes sur la conduite responsable de la recherche :

- la recherche exigeant l'utilisation d'animaux;
- la recherche exigeant des sujets humains;
- la recherche utilisant des cellules souches pluripotentes humaines;
- la recherche comportant des renseignements contrôlés;
- la recherche présentant des risques biologiques;
- la recherche utilisant des substances radioactives;
- la recherche pouvant avoir des incidences sur l'environnement.

Celles-ci sont présentées dans la section [Exigences concernant certains types de recherche](#) du [Guide des programmes destiné aux professeurs](#).

Il incombe au personnel du CRSNG avec l'aide des administrateurs des établissements de recherche de s'assurer que les chercheurs observent ces lignes directrices. Les membres des GE doivent aviser le CRSNG de tout problème ou de toute préoccupation de déontologie relevés au cours des séances d'information ou dans le cadre du processus d'évaluation même. À titre d'exemple, mentionnons :

- le manque de sensibilité en ce qui concerne les sujets humains et le manque de dispositions appropriées à la participation des sujets humains dans les expériences tel qu'il est indiqué dans l'Énoncé de politique des trois conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains;
- l'utilisation d'animaux dans des expériences où l'importance de la recherche proposée ne semble justifier ni le recours à des animaux ni le cadre expérimental proposé;
- la présentation de renseignements contrôlés dans la demande;
- la formation inadéquate des étudiants de 2e et 3e cycles quant à la manipulation de produits chimiques dangereux ou de substances biologiques;
- une possible incidence négative sur l'environnement ou une évaluation inexacte ou incomplète de cette incidence;
- de la recherche qui comporte l'utilisation de cellules souches pluripotentes humaines.

Si un GE ou un comité exprime de sérieuses réserves quant à l'éthique d'un projet, il doit immédiatement en discuter avec le personnel du CRSNG pour déterminer s'il y a un moyen de résoudre rapidement tout problème apparent ou s'il est nécessaire de suspendre le versement des fonds de subvention jusqu'à ce que le problème soit réglé.

8.3 Confidentialité

Les membres nommés au GE doivent lire et signer l'[Accord sur les conflits d'intérêts et la confidentialité pour les membres des comités d'évaluation, les évaluateurs externes et les observateurs](#), qui décrit les attentes et les exigences du CRSNG.

Tous les documents relatifs aux demandes sont remis aux membres du GE à titre confidentiel et ne doivent servir qu'à des fins d'évaluation. Les documents devraient être gardés dans un endroit sûr et auquel ni les collègues ni les étudiants n'ont accès.

À la fin du cycle de concours les membres doivent détruire par un processus sécurisé tout le matériel d'évaluation, y compris leurs propres notes et les fichiers électroniques sur leur ordinateur. Si le CRSNG a besoin d'une contribution supplémentaire de la part des membres après les réunions d'évaluation par les pairs, il leur fournira les renseignements pertinents.

8.4 Communication avec les candidats

Les membres **ne doivent pas** entrer directement en communication avec les candidats en vue d'obtenir des renseignements sur leur demande et doivent également transmettre au personnel du CRSNG toute demande de renseignement provenant de candidats.

8.5 Membres de GE ou de groupes d'experts qui font l'objet d'une enquête

Comme il est exigé à l'alinéa 6.3.2.i de la [Politique sur les conflits d'intérêts et la confidentialité des organismes fédéraux de financement de la recherche](#), les membres d'un GE ou d'un comité du CRSNG qui doivent répondre à des allégations officielles de malversations financières ou d'irrégularités dans l'exercice de leur profession **ne peuvent pas** participer aux travaux du GE ou du comité pendant que l'enquête est en cours.

8.6 Loi sur la protection des renseignements personnels

Les renseignements personnels s'entendent de tout renseignement sur une personne identifiable. Selon la [Loi sur la protection des renseignements personnels](#), les renseignements personnels fournis par les candidats au CRSNG doivent être utilisés uniquement à des fins d'évaluation des demandes présentées au CRSNG, de prise de décision sur le financement et d'autres utilisations connexes décrites aux candidats par le CRSNG au moment où leurs renseignements personnels sont recueillis. On rappelle aux membres que l'utilisation ou la divulgation de ces renseignements à d'autres fins est illégale.

Dans la plupart des cas, le CRSNG obtient les renseignements personnels directement de la personne concernée. Il ne peut obtenir ces renseignements d'autres sources, p. ex., les évaluateurs externes, dans le cadre du processus d'évaluation par les pairs. C'est pourquoi les GE ne doivent pas utiliser ou évaluer des renseignements sur un candidat obtenus d'une autre façon, par exemple, par la participation d'un membre de GE à des activités en dehors du CRSNG.

Les candidats ont le droit d'accéder aux renseignements les concernant dans les dossiers du CRSNG, notamment au texte intégral des rapports des évaluateurs externes ou des commentaires du GE. La Loi sur la protection des renseignements personnels permet au CRSNG de supprimer le nom d'un évaluateur avant de divulguer l'information au candidat. Cependant, les listes des membres des GE sont publiées régulièrement par le CRSNG et l'identité des membres des GE est connue des candidats.

Il est important que les membres de GE se conforment rigoureusement aux lignes directrices énoncées dans l'[Accord sur les conflits d'intérêts et la confidentialité pour les membres des comités d'évaluation, les évaluateurs externes et les observateurs](#).

8.7 Loi canadienne sur les droits de la personne

Les activités du CRSNG doivent être conformes aux exigences de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Cette Loi vise à mettre en application le principe selon lequel toute personne devrait avoir des chances égales de mener sa vie comme elle le peut et comme elle l'entend, tout en s'acquittant de ses devoirs et obligations en tant que membre de la société, sans que des pratiques discriminatoires l'en empêchent.

Aux fins de la Loi, la race, l'origine ethnique ou nationale, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état civil, la situation familiale, l'invalidité et la condamnation pour un délit pour lequel une réhabilitation a été octroyée sont des motifs interdits de discrimination. Quand le motif de discrimination est la grossesse ou la naissance d'un enfant, la discrimination est sexuelle.

Refuser un service ou traiter un individu d'une façon différente, l'affectant ainsi négativement en rapport à ce service, constitue une pratique discriminatoire.

8.8 Loi sur les langues officielles

Le CRSNG s'assure que ses GE ou ses comités ainsi que ses employés connaissent parfaitement leurs obligations et leurs droits au regard des langues officielles énoncés dans la *Loi sur les langues officielles*.

Le CRSNG offre activement un service bilingue au public; il s'efforcera de nommer un nombre approprié d'experts possédant les capacités linguistiques pertinentes pour faire partie de GE et de comités. Les GE doivent s'assurer que toutes les demandes reçues sont évaluées intégralement et en détail, quelle que soit la langue dans laquelle elles ont été rédigées. À l'occasion, il pourra être nécessaire de consulter le personnel du CRSNG afin de désigner des membres du GE ou des évaluateurs externes possédant les compétences linguistiques requises.

De plus, conformément à ses efforts visant à offrir un service bilingue au public, le CRSNG fournira, sur demande, un service de traduction simultanée aux GE lors des réunions d'évaluation par les pairs. Les membres de GE qui désirent se prévaloir de ce service doivent en aviser le CRSNG assez tôt avant la réunion afin que son personnel prenne les dispositions nécessaires.

Liens importants

1. [Indicateurs de mérite des demandes de subvention à la découverte](#)
2. [Lignes directrices sur la composition des comités de sélection](#)
3. [Accord sur les conflits d'intérêts et la confidentialité pour les membres des comités d'évaluation, les évaluateurs externes et les observateurs](#)
4. [Conflits d'intérêts et confidentialité pour les membres des comités d'évaluation, les évaluateurs externes et les observateurs](#)
5. [Politiques et lignes directrices sur les contributions à la recherche et à la formation](#)
6. [Lignes directrices sur l'élaboration et l'évaluation des demandes en génie et en sciences appliquées](#)
7. [Lignes directrices sur l'élaboration et l'évaluation des demandes de recherche interdisciplinaire](#)
8. [Guide du candidat : Tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans votre demande](#)

Acronymes et sigles

Acronyme ou sigle	Définition
CVC	CV commun canadien
CRD	Comité de la recherche axée sur la découverte
IRSC	Instituts de recherche en santé du Canada
GE	Groupe d'évaluation
PHQ	Personnel hautement qualifié
SNG	Sciences naturelles et génie
CRSNG	Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines du Canada
MGE	Message du groupe d'évaluation

Annexe 1 – Indicateurs de mérite en matière d'excellence du chercheur

Exceptionnel	Le chercheur est reconnu en tant que chef de file en ce qui concerne l'excellence en recherche, les réalisations et le service rendu. Les contributions présentées dans la demande sont de très grande qualité . Les retombées et l'importance des travaux sont très évidentes et révolutionnaires .
Remarquable	L'excellence en recherche, les réalisations et le service rendu sont nettement supérieurs à ceux d'autres candidats. Les contributions présentées dans la demande sont de grande qualité . Les retombées et l'importance des travaux sont très évidentes et marquantes .
Très élevé	L'excellence en recherche, les réalisations et le service rendu sont supérieurs à ceux d'autres candidats. Les contributions présentées dans la demande sont de qualité supérieure à la moyenne . Les retombées et l'importance des travaux sont très évidentes .
Élevé	L'excellence en recherche, les réalisations et le service rendu sont importants . Les contributions présentées dans la demande sont de bonne qualité . Les retombées et l'importance des travaux sont évidentes .
Modéré	L'excellence en recherche, les réalisations et le service rendu sont raisonnables . Les contributions présentées dans la demande sont de qualité raisonnable . Les retombées et l'importance des travaux sont quelque peu évidentes .
Insuffisant	L'excellence en recherche, les réalisations et le service rendu sont inférieurs à un niveau acceptable . Les contributions présentées dans la demande sont de qualité limitée . Les retombées et l'importance des travaux ne sont pas bien évidentes .

Annexe 2 – Indicateurs de mérite de la proposition

Exceptionnel	Le programme de recherche proposé est présenté clairement, est extrêmement original et novateur , et aura probablement une incidence en menant à des percées importantes dans le domaine et/ou en menant à une technologie ou à une politique qui répondra à des besoins socioéconomiques ou environnementaux. La vision à long terme et les objectifs à court terme sont clairement définis . La méthodologie est clairement définie et appropriée . La demande montre clairement comment les activités de recherche à appuyer sont distinctes de celles financées par d'autres sources (ou ayant fait l'objet d'une demande auprès d'autres sources).
Remarquable	Le programme de recherche proposé est présenté clairement, est très original et novateur , et aura probablement une incidence en contribuant à des percées importantes dans le domaine et/ou en menant à une technologie ou à une politique qui répondra à des besoins socioéconomiques ou environnementaux. Les buts à long terme sont clairement définis et les objectifs à court terme sont bien planifiés . La méthodologie est clairement décrite et appropriée . La demande montre clairement comment les activités de recherche à appuyer sont distinctes de celles financées par d'autres sources (ou ayant fait l'objet d'une demande auprès d'autres sources).
Très élevé	Le programme de recherche proposé est présenté clairement, est original et novateur , et aura probablement une incidence en menant à des progrès et/ou répondra à des besoins socioéconomiques ou environnementaux. Les buts à long terme sont définis et les objectifs à court terme sont planifiés . La méthodologie est clairement décrite et appropriée . La demande montre clairement comment les activités de recherche à appuyer sont distinctes de celles financées par d'autres sources (ou ayant fait l'objet d'une demande auprès d'autres sources).
Élevé	Le programme de recherche proposé est présenté clairement, est original et novateur , et aura probablement une incidence et/ou répondra à des besoins socioéconomiques ou environnementaux. Les buts à long terme et les objectifs à court terme sont clairement décrits . La méthodologie est décrite et appropriée . La demande montre clairement comment les activités de recherche à appuyer sont distinctes de celles financées par d'autres sources (ou ayant fait l'objet d'une demande auprès d'autres sources).
Modéré	Le programme de recherche proposé est présenté clairement, comporte des aspects originaux et novateurs , et pourrait avoir une incidence et/ou répondre à des besoins socioéconomiques ou environnementaux. Les objectifs à court terme et à long terme sont décrits . La méthodologie est partiellement décrite et/ou appropriée . La demande montre clairement comment les activités de recherche à appuyer sont distinctes de celles financées par d'autres sources (ou ayant fait l'objet d'une demande auprès d'autres sources).
Insuffisant	Le programme de recherche proposé, tel qu'il est présenté, manque de clarté et/ou comporte peu d'aspects originaux et novateurs . Les objectifs ne sont pas clairement décrits et/ou ne sont probablement pas réalisables. La méthodologie n'est pas clairement décrite et/ou appropriée . La demande ne montre pas clairement comment les activités de recherche à appuyer sont distinctes de celles financées par d'autres sources (ou ayant fait l'objet d'une demande auprès d'autres sources) ou ne présente pas clairement un programme de recherche en SNG.

Annexe 3 – Indicateurs de mérite à la formation de personnel hautement qualifié

<p>Exceptionnel</p>	<p>Le dossier du candidat est exceptionnel en ce qui concerne le milieu de formation offert aux étudiants et les contributions du PHQ à la recherche. La majorité du PHQ en vient à occuper des postes extrêmement influents qui requièrent les compétences acquises grâce à la formation reçue.</p> <p>La philosophie en matière de formation et les plans de formation en recherche sont du niveau le plus élevé en matière de qualité : ils sont tout à fait pertinents, clairement définis et propres à produire des résultats de qualité supérieure en ce qui concerne l’approche générale et les projets prévus expressément pour le PHQ.</p> <p>Les défis liés à l’équité, à la diversité et à l’inclusion propres à l’établissement et au domaine de recherche sont clairement décrits.</p> <p>Les mesures particulières visant à favoriser le recrutement d’un groupe de PHQ diversifié et la création ou le maintien d’un environnement de formation en recherche inclusif sont clairement définies.</p>
<p>Remarquable</p>	<p>Le dossier du candidat est nettement supérieur à celui d’autres candidats en ce qui concerne le milieu de formation offert aux étudiants et les contributions du PHQ à la recherche. La majorité du PHQ en vient à occuper des postes influents qui requièrent les compétences acquises grâce à la formation reçue.</p> <p>La philosophie en matière de formation et les plans de formation en recherche sont de qualité nettement supérieure : ils sont tout à fait pertinents, clairement définis et propres à produire des résultats de haute qualité en ce qui concerne l’approche générale et les projets prévus expressément pour le PHQ.</p> <p>Les défis liés à l’équité, à la diversité et à l’inclusion propres à l’établissement et au domaine de recherche sont clairement décrits.</p> <p>Les mesures particulières visant à favoriser le recrutement d’un groupe de PHQ diversifié et la création ou le maintien d’un environnement de formation en recherche inclusif sont clairement définies.</p>
<p>Très élevé</p>	<p>Le dossier du candidat est supérieur à celui d’autres candidats en ce qui concerne le milieu de formation offert aux étudiants et les contributions du PHQ à la recherche. En général, le PHQ en vient à occuper des postes influents qui requièrent les compétences acquises grâce à la formation reçue.</p> <p>La philosophie en matière de formation et les plans de formation en recherche sont supérieurs : ils sont tout à fait pertinents, clairement définis et propres à produire des résultats de qualité en ce qui concerne l’approche générale et les projets prévus expressément pour le PHQ.</p> <p>Les défis liés à l’équité, à la diversité et à l’inclusion propres à l’établissement et au domaine de recherche sont décrits.</p> <p>Les mesures particulières visant à favoriser le recrutement d’un groupe de PHQ diversifié et la création ou le maintien d’un environnement de formation en recherche inclusif sont définies.</p>

<p>Élevé</p>	<p>Le dossier du candidat se compare favorablement à celui des autres candidats en ce qui concerne le milieu de formation offert aux étudiants et les contributions du PHQ à la recherche. En général, le PHQ en vient à occuper des postes qui requièrent les compétences acquises grâce à la formation reçue.</p> <p>La philosophie en matière de formation et les plans de formation en recherche sont pertinents et clairement définis en ce qui concerne l’approche générale et les projets prévus expressément pour le PHQ.</p> <p>Les défis liés à l’équité, à la diversité et à l’inclusion propres à l’établissement et/ou au domaine de recherche sont décrits.</p> <p>Les mesures particulières visant à favoriser le recrutement d’un groupe de PHQ diversifié et/ou la création ou le maintien d’un environnement de formation en recherche inclusif sont définies.</p>
<p>Modéré</p>	<p>Le dossier du candidat est modeste par rapport à celui des autres candidats en ce qui concerne le milieu de formation offert aux étudiants et les contributions du PHQ à la recherche. Quelques PHQ en viennent à occuper des postes qui requièrent les compétences acquises grâce à la formation reçue.</p> <p>La philosophie en matière de formation et les plans de formation en recherche sont en partie pertinents et partiellement définis en ce qui concerne l’approche générale et les projets prévus expressément pour le PHQ.</p> <p>Les défis liés à l’équité, à la diversité et à l’inclusion propres à l’établissement et/ou au domaine de recherche sont partiellement décrits.</p> <p>Les mesures particulières visant à favoriser le recrutement d’un groupe de PHQ diversifié et/ou la création ou le maintien d’un environnement de formation en recherche inclusif sont partiellement définies.</p>
<p>Insuffisant</p>	<p>Le dossier du candidat est en deçà du niveau acceptable en ce qui concerne le milieu de formation offert aux étudiants et les contributions du PHQ à la recherche. Le PHQ occupe rarement des postes qui requièrent les compétences acquises grâce à la formation reçue.</p> <p>La philosophie en matière de formation et les plans de formation en recherche ne sont ni pertinents ni clairement définis en ce qui concerne l’approche générale et les projets prévus expressément pour le PHQ.</p> <p>Les défis liés à l’équité, à la diversité et à l’inclusion propres à l’établissement et/ou au domaine de recherche sont inexactes ou non décrits.</p> <p>Les mesures particulières visant à favoriser le recrutement d’un groupe de PHQ diversifié et/ou la création ou le maintien d’un environnement de formation en recherche inclusif sont inappropriées ou non définies.</p>

Annexe 4 – Autres sources de financement de la recherche

SUBVENTION	Idées/Objectifs et contributions anticipées à la recherche	Dépenses liées aux Fonds	
		demandés	détenus
IRSC – Subventions Fondation	Entièrement distincts & justification que la SD est essentielle	Sans objet (le programme se termine progressivement)	Différentes
IRSC OU CRSH – Toutes les subventions	Entièrement distincts	Différentes	Différentes
<p>Toutes les sortes de financement autres que les IRSC ou le CRSH:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autres financements du fédéral: <ul style="list-style-type: none"> - CRSNG – toutes les subventions (y compris les PRCS) - Initiatives des trois organismes: FNFR, CRC, CERC • Provincial • Secteur privé • Autre* (par ex. ONG, université) <p>*Cette liste n'est pas exhaustive</p>	Aucune restriction	Confirmer qu'il n'y aura aucun chevauchement pour les mêmes dépenses; autrement, expliquer comment les fonds seront utilisés si toutes les demandes sont retenues	Indiquer que les dépenses seront différentes

Note: L'évaluation des autres sources de financement se limite aux fonds qui seront ou pourraient être utilisés pendant la période de la subvention à la découverte proposée.

Annexe 5 – Formulaire d'évaluation de la demande de subvention à la découverte

Nom du candidat	Statut du candidat		
Nom de l'université:			
Titre de la proposition:			
Critères de sélection (Consultez le manuel d'évaluation par les pairs pour obtenir des renseignements détaillés.)			
Excellence du chercheur	<input type="checkbox"/> Exceptionnel	<input type="checkbox"/> Remarquable	<input type="checkbox"/> Très élevé
	<input type="checkbox"/> Élevé	<input type="checkbox"/> Modéré	<input type="checkbox"/> Insuffisant
<ul style="list-style-type: none"> Connaissances, expertise, et expérience du chercheur en SNG Qualité des contributions au domaine de recherche proposé et à d'autres domaines des SNG, et leur incidence Importance des contributions pour d'autres chercheurs et utilisateurs finaux, et de leur utilisation par ces derniers 	Justification de la cote accordée:		
Mérite de la proposition	<input type="checkbox"/> Exceptionnel	<input type="checkbox"/> Remarquable	<input type="checkbox"/> Très élevé
	<input type="checkbox"/> Élevé	<input type="checkbox"/> Modéré	<input type="checkbox"/> Insuffisant
<ul style="list-style-type: none"> Originalité et innovation Importance et contributions prévues à la recherche en SNG; et possibilités de retombées sur les politiques et les technologies Clarté et portée des objectifs Clarté et pertinence de la méthode Faisabilité Mesure dans laquelle la proposition aborde toutes les questions importantes Prise en compte des questions liées au sexe, au genre et à la diversité dans la conception du plan de recherche, si cela s'applique au domaine de recherche Prise en compte des méthodes ou pratiques interdisciplinaires en recherche, s'il y a lieu Pertinence et justification du budget Démonstration que la proposition présentée au Programme de SD est distincte sur le plan conceptuel de la recherche financée par les IRSC ou le CRSH ou faisant l'objet d'une demande de financement auprès de ces organismes Explication claire de la raison pour laquelle le financement du Programme de SD est essentiel pour mener à bien la recherche proposée dans la demande de SD (pour les candidats qui sont titulaires ou reçoivent des fonds d'une subvention Fondation des IRSC) 	Justification de la cote accordée:		

Contributions à la formation de personnel hautement qualifié	<input type="checkbox"/> Exceptionnel	<input type="checkbox"/> Remarquable	<input type="checkbox"/> Très élevé
	<input type="checkbox"/> Élevé	<input type="checkbox"/> Modéré	<input type="checkbox"/> Insuffisant
<ul style="list-style-type: none"> • Qualité et incidence des contributions antérieures à la formation de PHQ • Milieu de formation • Prix accordés au PHQ et ses contributions à la recherche • Résultats et compétences acquises par le PHQ • Qualité, la pertinence et la clarté de la formation prévue • Philosophie en matière de formation <ul style="list-style-type: none"> • Méthodes d'encadrement et l'amélioration de l'environnement de recherche et de formation • Défis à relever ou obstacles à surmonter pour assurer l'inclusion et l'avancement des groupes sous-représentés • Approche prévue pour favoriser la diversité au sein du groupe de PHQ • Plan de formation en recherche pour chaque PHQ 	Justification de la cote accordée:		
Autres commentaires (p. ex., prise en compte de retards admissibles, qualité des échantillons de contributions à la recherche, etc.):			
Commentaires des évaluateurs externes (veuillez indiquer tout commentaire inapproprié afin que les membres n'en tiennent pas compte lors des discussions, les conflits d'intérêts non divulgués, les rapports dont il ne faudra pas tenir compte, etc.):			
Message du groupe d'évaluation			
<p>Ce formulaire du CRSNG vise à aider les membres à évaluer les demandes de subvention. Une fois rempli, il contient des renseignements personnels et, comme tout autre document utilisé lors de l'évaluation de demandes, il doit être conservé dans un endroit sûr afin d'empêcher tout accès non autorisé (pour en savoir plus, consultez l'Accord sur les conflits d'intérêts et la confidentialité pour les membres des comités d'évaluation, les évaluateurs externes et les observateurs).</p> <p>Le formulaire d'évaluation porte sur les critères de sélection et comprend, le cas échéant, les commentaires des évaluateurs externes et tout autre renseignement pertinent (p. ex., les retards dans l'avancement des travaux). L'utilisation du formulaire d'évaluation vous permet de bien tenir compte des critères de sélection lorsque vous formulez vos cotes préliminaires (pour en savoir plus, consultez le Manuel d'évaluation par les pairs). Prenez note que le CRSNG ne compile pas ces formulaires et qu'ils devraient être détruits de manière sûre après les réunions d'évaluation par les pairs.</p>			

(version 2021)