



Instituts de recherche
en santé du Canada

Canadian Institutes
of Health Research

Groupe de travail sur le soutien professionnel : Rapport final



Canada

Instituts de recherche en santé du Canada
160, rue Elgin, pièce 97
Indice de l'adresse 4809A
Ottawa, Ontario K1A 0W9
Canada
www.irsc-cihr.gc.ca

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada (2004)

Ottawa, novembre 2004

TABLE DES MATIÈRES

Table des matières	1
1.0 Remerciements	2
2.0 Groupe de travail des IRSC sur le soutien professionnel – Membres	3
3.0 Résumé	4
4.0 Introduction et historique	7
4.1 Mandat du groupe de travail (voir l'annexe I)	8
4.2 À propos du rapport (objectif, limites, approche)	9
4.2.1 <i>Objectif</i>	9
4.2.2 <i>Collecte de données et limites des données</i>	9
4.3 Public cible	11
4.4 Élaboration du rapport.....	11
4.5 Faits saillants du sondage et des consultations	12
5.0 Soutien professionnel des chercheurs en santé canadiens	17
5.1 Sources de soutien salarial	17
5.2 Sources canadiennes de soutien salarial octroyé à la suite d'un concours	17
5.3 Portefeuille actuel et passé des programmes de soutien professionnel des IRSC	19
5.4 Analyse – Objectifs relatifs aux programmes de soutien salarial accordé à la suite d'un concours (nationaux et internationaux)	23
5.5 Analyse – Objectifs des programmes de soutien salarial actuels des IRSC	23
6.0 Exigences concernant les chercheurs en santé : analyse des besoins	25
6.1 Tendances stratégiques et scientifiques.....	25
6.2 Le milieu canadien de la recherche en santé (niveaux d'investissements en dollars, développement des infrastructures, etc.)	25
6.3 Tendances démographiques	28
6.3.1 <i>Corps professoral</i>	28
6.3.2 <i>Étudiants</i>	29
6.3.3 <i>Sexe</i>	32
6.4 Recherche clinique.....	34
7.0 Mandat des IRSC et orientation stratégique (contexte)	36
7.1 Mandat des IRSC.....	36
7.2 Orientations stratégiques des IRSC.....	36
8.0 Analyse des enjeux, des lacunes et des besoins	38
8.1 Questions générales associées au mandat des IRSC et au Plan stratégique	38
8.2 Certains principes	39
8.3 Lacunes et besoins spécifiques	39
9.0 Futur rôle des IRSC dans le domaine du soutien professionnel	43
9.1 Rôle des IRSC	43
9.2 Besoins en ressources et examen par les pairs	44
9.3 Recommandations	44
Annexe I – Attributions du groupe de travail	46
Annexe IIA – Sommaire des programmes de soutien salarial des IRSC	48
Annexe IIB – Statistiques sur les programmes de soutien salarial des IRSC	52
Annexe III – Questionnaires de sondage et réponses	55
Annexe IV – Sommaire des programmes de soutien salarial, par pays	79

1.0 REMERCIEMENTS

Au nom du Groupe de travail des IRSC sur le soutien professionnel, nous souhaitons reconnaître et remercier tous les membres du milieu de la recherche en santé d'avoir formulé des commentaires éclairés et de nous avoir généreusement transmis leurs idées, commentaires et opinions durant les consultations qui ont mené à la préparation du présent rapport. Nous aimerions aussi remercier les nombreux organismes de financement de la recherche qui se sont montrés réceptifs à nos demandes d'informations à propos de leurs programmes, y compris le Programme des chaires de recherche du Canada, qui a fourni au groupe de travail des informations pertinentes recueillies dans le cadre de son exercice d'évaluation continue.

Nous sommes reconnaissants de l'aide que nous a fournie le personnel des IRSC et remercions particulièrement Kelly VanKoughnet de son travail assidu et de son soutien durant les délibérations du groupe de travail et de sa contribution à la préparation du rapport, ainsi que Nicole Bégin-Heick (Nicole Bégin-Heick & Associates Inc.) d'avoir recueilli et analysé les données et rédigé la première ébauche du rapport.

Brenda Andrews, présidente, Groupe de travail des IRSC sur le soutien professionnel

Directrice, Centre de recherche cellulaire et biomoléculaire Terrence Donnelly
Professeure et présidente, Banting & Best, Département de recherche médicale
Professeure, Département de génétique médicale et de microbiologie
Université de Toronto

2.0 GROUPE DE TRAVAIL DES IRSC SUR LE SOUTIEN PROFESSIONNEL – MEMBRES

Brenda Andrews, présidente

Directrice, Centre de recherche cellulaire et
biomoléculaire Terrence Donnelly
Université de Toronto

Andreas Laupacis

Président et directeur général
Institut de recherche sur les services de santé
(IRSS)

André Cantin

Professeur titulaire
Département de pneumologie
Université de Sherbrooke

Philip Hieter

Directeur, Laboratoire de biotechnologie
Université de la Colombie-Britannique

Gerald Johnston

Président, Département de microbiologie et
d'immunologie
Université Dalhousie

Kathryn King

Professeure agrégée
Faculté des sciences infirmières et Département
des sciences de la santé communautaire
Université de Calgary

Neena L. Chappell

Professeure, Département de sociologie
Université de Victoria

Ravi Menon

Professeur, Institut de recherche Robarts
Université Western Ontario

Alain Beaudet

Président-directeur général
Fonds de la recherche en santé du Québec

Debbie Feldman

École de réadaptation
Université de Montréal

3.0 RÉSUMÉ

Préambule

Les cinq dernières années ont été marquées par de remarquables changements dans le financement de la recherche en santé au Canada, en particulier une augmentation sans précédent des investissements de l'État dans la recherche en santé par l'entremise des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC) et d'autres programmes de financement nouveaux [la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI), le Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC), Génome Canada, le Programme de coûts indirects]. Ces investissements ont dynamisé l'entreprise de recherche en santé – la capacité des universités et des instituts de recherche de présenter un portrait optimiste du financement et du soutien de l'infrastructure de recherche a permis aux Canadiens de lutter avec agressivité sur la scène internationale pour attirer d'excellents chercheurs. Le Canada est apparu sur l'écran radar mondial comme un endroit de choix où entreprendre ou poursuivre une carrière en recherche biomédicale ou sanitaire.

Notre défi

Le succès avec lequel nous avons développé notre capacité de recherche a pour corollaire des défis sur les plans de la stabilité, de la continuité et de la durabilité. L'aide à la recherche, à l'infrastructure de recherche et à la formation crée des demandes connexes pour toutes les initiatives de financement de la recherche, y compris les programmes de subventions de fonctionnement et d'aide salariale. Les IRSC ont un mandat clé à cet égard, et ils sont le seul organisme fédéral à octroyer des subventions de fonctionnement aux chercheurs en santé dans tous les champs de recherche qui touchent la santé. En revanche, l'aide salariale aux chercheurs est la responsabilité de nombreux intervenants – dont les universités, les instituts de recherche, les organismes fédéraux et provinciaux de financement qui ont recours à l'examen par les pairs (p. ex. IRSC, PCRC, FRSQ, AHFMR) et les organismes de lutte contre des maladies particulières (p. ex. INCC) – et elle s'inscrit dans un système délicat, complexe et mal compris qui est facilement déstabilisé.

Notre contexte

Le groupe de travail a été chargé de fournir des avis au conseil d'administration sur le rôle des IRSC dans le soutien professionnel par l'octroi de bourses salariales aux chercheurs en santé. Comme il vient d'être indiqué, ce mandat a pour toile de fond des pressions budgétaires pour : 1) maintenir et améliorer l'aide sous forme de subventions de fonctionnement malgré l'augmentation de la demande qui résulte d'un renforcement de la capacité; 2) embrasser le vaste mandat des IRSC de promouvoir les activités interdisciplinaires dans tout le spectre de la recherche en santé. Historiquement, la gamme de base des bourses de carrière des IRSC comprenait trois niveaux de bourses offertes tant aux professionnels de la santé qu'aux scientifiques titulaires de doctorat : nouveaux chercheurs (1 à 5 ans comme chercheur indépendant), chercheurs (5 à 10 ans), chercheurs chevronnés/émérites (minimum de 10 ans). Les programmes de chercheurs et de chercheurs chevronnés ont été annulés en juillet 2003, et un des principaux buts du groupe de travail était d'examiner les conséquences de cette décision et de faire des recommandations au sujet du rôle futur des IRSC dans le financement des scientifiques pendant toute leur carrière. Le groupe de travail a pris en compte diverses données – y compris des sondages et des lettres de la communauté, des avis des conseils consultatifs des instituts ainsi que des données sur les programmes des IRSC et d'autres de même nature – pour éclairer ses délibérations et recommandations.

Le groupe de travail s'est donné certains principes directeurs pour s'orienter dans ses discussions :

- Une entreprise de recherche en santé vibrante exige des programmes de subventions de fonctionnement et d'aide salariale qui garantissent que nos meilleurs scientifiques sont appuyés pour entreprendre des recherches de calibre international;

- Une option à considérer serait de rattacher au Canada l'aide salariale pour les chercheurs en santé au financement des subventions de fonctionnement sur examen par les pairs, selon le modèle des *National Institutes of Health* (NIH), afin de garantir du temps pour la recherche;
- Les sources d'aide salariale varient considérablement d'une région à l'autre du pays, ce qui met en relief le besoin d'une stratégie nationale pour contribuer au salaire des chercheurs en santé qualifiés dans tout le pays;
- Les initiatives stratégiques de recherche en santé (un but global des IRSC) exigent des plans à long terme pour assurer la durabilité des projets retenus. Un aspect essentiel de ces plans est l'accès à des programmes ouverts de subventions de fonctionnement et d'aide salariale après la phase stratégique;
- Étant donné la nature complexe et la variabilité régionale des mécanismes d'aide salariale dans tout le pays, il est important que les participants n'agissent pas seuls lorsqu'ils modifient leur investissement dans les salaires des chercheurs en santé pour assurer la stabilité de l'entreprise.

Le rôle des IRSC

La *Loi sur les IRSC* (2000) énonce plusieurs buts pour les IRSC, conçus pour que soit atteint l'objectif de l'excellence dans la recherche en santé et l'application des connaissances. Un de ces nombreux buts est (paragraphe (j)) « le renforcement des capacités de la communauté de la recherche en matière de santé au Canada, en offrant aux chercheurs en sciences de la santé la possibilité de se perfectionner et en appuyant de façon soutenue la poursuite de carrières scientifiques dans la recherche en matière de santé ». Ce but est certes louable. Le groupe de travail reconnaît l'importance d'un appui soutenu et stable pour bâtir un milieu de recherche sain, motivé et de calibre international qui encouragera les excellents chercheurs à continuer de voir le Canada comme un endroit de choix pour la recherche et à envoyer le signal aux jeunes Canadiens que les carrières de recherche en santé sont reconnues à leur juste valeur et appuyées par le gouvernement fédéral.

Si ce but doit être atteint, les IRSC ont clairement un rôle de premier plan à jouer en mettant à disposition des subventions de fonctionnement pour appuyer la recherche en santé (« le carburant »). Comme organisme fédéral de financement de la recherche en santé, les IRSC sont également bien placés pour jouer un rôle directeur au niveau national dans la promotion et la perpétuation d'une culture d'excellence. L'octroi de bourses qui contribuent à la recherche en santé au Canada par la reconnaissance de chercheurs exceptionnels à diverses étapes de leur carrière est un élément clé pour soutenir une culture d'excellence.

Les programmes de soutien professionnel des IRSC, dont les bourses de chercheur et de chercheur chevronné, sont bien vus par la communauté de recherche, qui considère qu'ils jouent un important rôle pour diverses raisons, y compris les suivantes :

- Les bourses des IRSC reposent entièrement sur le mérite et ne sont pas liées aux plans stratégiques des instituts. Le fait que les bourses des IRSC ne permettent pas souvent une « carrière » linéaire où le même chercheur « gravit les échelons » a été considéré comme une force du système, car il donne la chance aux chercheurs de commencer à profiter des bourses des IRSC à n'importe quel stade de leur carrière.
- Les bourses des IRSC permettent d'offrir un programme national d'aide salariale qui reste concurrentiel malgré d'importantes différences régionales;
- L'investissement par les IRSC dans l'excellence scientifique envoie un message positif au sujet du soutien des carrières de recherche en santé par l'organisme fédéral responsable du financement de la recherche en santé;
- Les bourses de carrière des IRSC viennent en aide aux populations de chercheurs « à risque » qui sont essentielles pour que les IRSC réussissent à s'acquitter de leur mandat et qui ne sont pas particulièrement bien servies par d'autres importantes initiatives comme le PCRC. Ces populations sont celles des chercheurs en milieu de carrière (bourses de chercheur), des

cliniciens-chercheurs et des chercheurs dans des établissements qui ont de lourdes charges d'enseignement.

Recommandations

À la lumière du rôle unique des IRSC résumé ci-dessus, le groupe de travail recommande expressément les actions suivantes :

- 1) Afin de démontrer l'engagement des IRSC à assurer la stabilité et la pérennité des programmes de recherche en santé au Canada, le groupe de travail recommande le rétablissement immédiat des programmes de bourses de chercheur et de chercheur chevronné pour le concours de l'automne 2005, au moins à leur niveau de financement antérieur, pendant que des stratégies à plus long terme sont étudiées. Étant donné le besoin d'insister sur la durabilité plutôt que sur le renforcement continu de la capacité, le groupe de travail ne recommande pas l'expansion accrue du programme de bourses de nouveau chercheur ni le rétablissement du programme de bourses de perfectionnement.
- 2) Afin qu'ils démontrent un leadership au niveau national, le groupe de travail recommande que les IRSC prennent l'initiative d'un dialogue immédiat avec d'autres investisseurs dans le soutien des carrières de recherche – ministères fédéral et provinciaux de la Santé, organismes provinciaux (p. ex. FRSQ), universités, instituts de recherche et organismes non gouvernementaux – avec pour objectif d'élaborer, dans un délai de trois ans, une stratégie nationale pour assurer la pérennité du soutien des carrières pour les chercheurs en santé. Un élément de cette stratégie pourrait être un engagement à tenir des consultations sur les principaux changements aux programmes pour permettre aux autres organisations dans le « réseau » de la recherche en santé d'adapter leurs stratégies de financement.
- 3) Le groupe de travail reconnaît le rôle de première importance joué par les IRSC dans l'octroi de fonds de fonctionnement pour la recherche : le coût d'opportunité de supporter les programmes d'aide salariale ne devrait pas se répercuter sur l'enveloppe des subventions de fonctionnement. Le groupe de travail recommande plutôt l'évaluation, au cours des deux prochaines années, d'autres programmes pour déterminer où des investissements seraient moins prioritaires. Le groupe de travail reconnaît que des investissements accrus dans les IRSC seront nécessaires pour permettre aux Canadiens de tirer parti au maximum des importants investissements dans la recherche en santé faits par le gouvernement fédéral au cours des dernières années au moyen d'autres mécanismes (FCI, PCRC, etc.). À long terme, le groupe de travail encourage l'étude d'un modèle, semblable à celui des *National Institutes of Health*, où l'aide salariale aux chercheurs en santé au Canada serait liée au financement sur examen par les pairs afin d'assurer du temps réservé à la recherche. Le groupe de travail reconnaît qu'un modèle du genre entraînerait le réaligement des priorités de financement des organisations autres que les IRSC qui financent actuellement des bourses d'aide salariale pour les chercheurs en santé.
- 4) Afin d'assurer un investissement approprié par les IRSC dans le soutien des carrières à l'avenir, le groupe de travail recommande la création d'un processus pour évaluer les buts et les résultats de tous les programmes d'aide salariale par rapport au but global qui consiste à procurer une aide stable aux meilleurs chercheurs. Les programmes permanents devraient être assortis de plans clairs qui en assurent la pérennité, et les initiatives stratégiques, de plans clairs et de dates de fin.
- 5) Afin d'assurer la reconnaissance appropriée de leur investissement dans les carrières de chercheurs exceptionnels, les IRSC devraient célébrer de manière active les principales réalisations des boursiers et faire participer les universités et les établissements au processus (« développer l'image de marque des bourses de carrière des IRSC »). Un but à long terme sera d'augmenter la valeur des bourses, par le partenariat et d'autres mécanismes, afin qu'elles demeurent parmi les plus prestigieuses au Canada.

4.0 INTRODUCTION ET HISTORIQUE

Durant les discussions relatives aux affectations budgétaires de 2004-2005, le conseil d'administration (CA) des IRSC a déterminé qu'il devait préciser les priorités des IRSC afin d'orienter ses décisions budgétaires. Le CA a reconnu que, malgré l'existence d'autres organismes fédéraux (Fondation canadienne de la recherche sur les services de santé, CRSNG, CRSH, etc.), aucun autre programme de financement fédéral ne peut combler la nécessité de fournir des fonds de fonctionnement en recherche sur la santé accessibles au large éventail de chercheurs qui se penchent sur des questions liées à la santé – sans nul doute un rôle important pour les IRSC. Par contre, le CA estime que l'introduction, en 2000, du Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC) a remis en question la nécessité continue d'au moins quelques-unes des catégories de bourses du personnel des IRSC.

Tout comme les subventions de fonctionnement entreprises par des chercheurs, les bourses du personnel (salariales) décernées aux chercheurs indépendants constituaient des éléments d'un programme à long terme de soutien de la recherche du Conseil de recherches médicales qui ont été intégrés aux programmes de financement des IRSC. Le CA a déterminé dès le début que les bourses du personnel constituaient un élément important de la stratégie de financement des IRSC qui comprend toute la gamme de bourses du personnel, notamment les **bourses de formation en recherche** ainsi que les **bourses de carrière et bourses salariales** accordées aux chercheurs indépendants. Malgré l'engagement initial, puisque les priorités doivent être établies et compte tenu des changements qu'a subis le contexte du financement de la recherche, le CA a estimé nécessaire de revoir la question liée au rôle approprié des IRSC dans le domaine des **bourses salariales et bourses de carrière**.

Plus récemment, les bourses salariales et bourses de carrière suivantes étaient accessibles dans le cadre d'un concours ouvert (non stratégique/ciblé). (Voir l'annexe IIA pour obtenir de plus amples renseignements à cet égard).

- **Nouveau chercheur** : Ce programme permet d'offrir aux nouveaux chercheurs (moins de cinq ans après le début de leur carrière de chercheurs indépendants au moment de la demande) l'occasion de développer et de démontrer leur capacité d'entreprendre et de mener à bien des recherches indépendantes dans le domaine de la santé.
- **Chercheur** : Ce programme permet d'offrir un appui salarial aux chercheurs indépendants qui ont apporté des contributions remarquables et prouvé qu'ils peuvent devenir des chefs de file dans leur domaine. Il s'adresse aux chercheurs (qui possèdent de cinq à dix ans d'expérience comme chercheurs indépendants au moment de la demande) du domaine de la santé qui, dès le début de leur carrière, ont été reconnus pour l'excellence de leurs recherches.
- **Chercheur chevronné** : Ce programme permet d'offrir une bourse destinée à appuyer le traitement de chercheurs de mérite exceptionnel (qui ont au moins 10 ans d'expérience à titre de chercheur indépendant au moment de la présentation de la demande) qui compte parmi les chefs de file de calibre international de leur domaine.
- **Clinicien-chercheur (Étape II)** : Ce programme permet de contribuer au salaire d'un clinicien très qualifié et très motivé qui, selon une faculté canadienne de médecine ou de médecine dentaire, a un grand potentiel de devenir clinicien-chercheur. À l'étape II de ce programme, on fournit un soutien salarial pour s'assurer qu'au moins 30 heures par semaine seront consacrées à la recherche.
- **Bourse de perfectionnement (Étape II)** : Contribuer au salaire de candidats exceptionnels qui, selon un établissement canadien, possèdent de solides possibilités de devenir des chercheurs indépendants durant les deux premières années dans un poste de chercheur indépendant.

L'existence du Programme des chaires de recherche du Canada et les taux de succès peu élevés des concours les plus récents destinés aux chercheurs et aux chercheurs chevronnés (13 % et 11 %, respectivement, en 2002) ont amené le CA à déterminer que les IRSC doivent soit investir plus d'argent dans ces programmes, soit les annuler. Durant sa réunion de juin 2003, le CA a déterminé qu'il ne pouvait investir davantage de fonds dans des programmes de soutien de carrière sans avoir un effet négatif sur d'autres programmes prioritaires et a convenu d'annuler les concours.

En juillet 2003, les IRSC ont annoncé, en plus des changements apportés à d'autres programmes, l'abandon du Programme de bourses de perfectionnement des IRSC, le programme des chercheurs et les programmes de bourses de chercheur chevronné et de chercheur émérite et énoncé les priorités suivantes :

(Extraits de l'annonce relative aux changements de programme de juillet 2003) :

« Pour prendre des décisions très difficiles en ce qui a trait à l'allocation du budget des subventions et des bourses des IRSC pour l'exercice 2004-2005, le président, les directeurs scientifiques et le conseil d'administration se sont entendus sur trois principes guidant leurs décisions :

- la première priorité consiste à appuyer le concours ouvert pour les subventions;
- la deuxième priorité est la croissance continue du financement stratégique qui sera alloué par l'entremise des 13 instituts des IRSC;
- les domaines qui doivent faire l'objet, en priorité, de réductions sont ceux dans lesquels d'autres organismes fédéraux investissent de façon importante, comme les bourses de carrière offertes dans le cadre du Programme des chaires de recherche du Canada, et les appareils de grande taille, grâce à la Fondation canadienne pour l'innovation. »

Par ailleurs, grâce à une petite réaffectation des fonds provenant des programmes de bourses destinés aux chercheurs chevronnés, les IRSC ont augmenté le nombre de bourses de nouveau chercheur pour le concours de l'automne 2003.

En juin 2004, le CA a réexaminé l'annulation de ces programmes de bourses salariales à la lumière des prévisions budgétaires des IRSC pour l'exercice 2005-2006. En juillet, les IRSC ont annoncé l'abandon des trois programmes de bourses salariales et de bourses de carrière pour le cycle de programmes de l'automne 2004 et ont annoncé leur intention d'établir un groupe de travail national chargé de fournir au CA des conseils sur le rôle futur des IRSC dans l'octroi de bourses salariales et de bourses de carrière à des chercheurs en santé à toutes les étapes de leur carrière en recherche.

4.1 Mandat du groupe de travail (voir l'annexe I)

En août 2004, les IRSC ont établi le Groupe de travail sur le soutien professionnel (le Groupe de travail), chargé de fournir des avis au conseil d'administration des IRSC concernant le rôle des IRSC dans l'octroi de bourses de carrière à des chercheurs en santé à toutes les étapes de leur carrière, tout en tenant compte :

- du fait que les chercheurs en santé doivent soutenir l'entreprise nationale de recherche en santé et former la prochaine génération de chercheurs;
- du mandat et des orientations stratégiques des IRSC;
- des autres sources de soutien professionnel offert entre autres par les établissements d'accueil, les organismes provinciaux de recherche en santé et le Programme des chaires de recherche du Canada;
- des objectifs implicites et explicites des programmes concurrentiels de bourses de carrière en place, qui visent entre autres à :
 - reconnaître et récompenser les réalisations exceptionnelles dans le domaine de la recherche;

- renforcer les capacités dans les disciplines ou secteurs sélectionnés;
- offrir des congés pour activités professionnelles pendant lesquels le chercheur est relevé d'importantes responsabilités professionnelles, comme ses fonctions d'enseignement et ses responsabilités cliniques et administratives;
- favoriser la transition de stagiaire à chercheur indépendant (lancement de carrière);
- favoriser la transition de carrière (changement de discipline);
- attirer et maintenir en poste les meilleurs chercheurs en santé au Canada en établissant des cheminements de carrière sans entrave;
- encourager la pleine participation des femmes et des hommes dans la recherche en santé.

Le Groupe de travail devait fournir un rapport au président au plus tard le 5 novembre 2004 avec des recommandations concernant le rôle futur des IRSC dans le domaine du soutien professionnel.

4.2 À propos du rapport (objectif, limites, approche)

4.2.1 Objectif

Grâce à ce rapport, le Groupe de travail vise à fournir des données et des recommandations fondées sur les informations recueillies pour servir de contexte à l'exercice, afin d'aider le président et le conseil d'administration à définir le rôle des IRSC dans les programmes de soutien salarial destinés aux chercheurs indépendants et à affecter un budget à ces programmes.

Mentionnons que le mandat du Groupe de travail était particulièrement limité à l'examen des programmes de soutien salarial destinés aux chercheurs indépendants. Le Groupe de travail n'a pas examiné les programmes des IRSC visant à soutenir les chercheurs durant la phase de formation de leur carrière (bourses de stagiaires).

Une analyse détaillée de la gamme complète des programmes des IRSC visant à soutenir la recherche et des affectations budgétaires ne faisait pas partie du mandat du Groupe de travail, sauf dans le contexte spécifique du soutien des programmes salariaux. Par conséquent, les recommandations finales du Groupe de travail n'ont pas trait aux caractéristiques spécifiques de la réaffectation à partir d'autres secteurs prioritaires des ressources qui pourraient être requises pour permettre la mise en œuvre de ces recommandations conformément aux limites budgétaires.

4.2.2 Collecte de données et limites des données

Pour éclairer ses délibérations et recommandations, le Groupe de travail a consulté le milieu des chercheurs en santé. Ces consultations consistaient en questionnaires (voir l'annexe III), qui ont été envoyés aux personnes qui ont soumis une demande en vertu des programmes de chercheurs et de chercheurs chevronnés (personnes actuellement titulaires d'une bourse de nouveau chercheur) et aux dirigeants d'établissement de recherche qui comptent parmi leurs effectifs des chercheurs et des chercheurs chevronnés. Le nombre de questionnaires distribués et le nombre de réponses reçues sont illustrés au tableau 1. Les taux de réponse reflètent les courts délais accordés pour répondre aux questionnaires (une semaine à partir de la date d'envoi en ce qui concerne les nouveaux chercheurs et deux semaines en ce qui a trait aux établissements de recherche).

Tableau 1 : Taille de l'échantillon et taux de réponse relatifs aux divers groupes consultés

	Nouveau chercheur		Chercheurs et chercheurs chevronnés				Institutionnel	
	Candidats retenus	Candidats non retenus						
Questionnaires remplis	73	37 %	64	32 %	30	15 %	19	16 %
Courriels non valides	18	9 %	8	4 %	15	8 %	13	11 %
Échantillon	200		202		198		116	

Compte tenu du court délai accordé aux consultations et à la collecte de données, les possibilités d'élaborer un outil de sondage entièrement validé étaient limitées. À l'analyse des questionnaires, il est devenu évident que certaines des questions n'étaient pas tout à fait claires pour la population cible, et on y a répondu de diverses façons. En outre, en raison de la petite taille des échantillons et des courts délais de réponse, les données recueillies n'ont pas été validées sur le plan statistique. Malgré ces limites, les questionnaires constituaient un moyen rapide raisonnablement systématique d'obtenir le point de vue des chercheurs et ont fourni au Groupe de travail certains renseignements précieux.

Le Groupe de travail a aussi sollicité la contribution du milieu de la recherche en procédant à un appel général de lettres, en faisant parvenir une invitation à lui soumettre des commentaires par courriel, qui a été affichée sur le site Web des IRSC, et en faisant circuler des informations sur les personnes-ressources du Groupe de travail par l'intermédiaire des délégués des IRSC et d'autres dirigeants universitaires pertinents. Nous avons reçu 49 lettres provenant de partout au pays (36 de l'Ontario, deux du Québec, une de l'Alberta, deux du Manitoba, six de la Colombie-Britannique, deux d'organismes nationaux) et d'une diversité d'intervenants (19 cliniciens, 20 spécialistes des sciences fondamentales, cinq professionnels de la santé publique/réadaptation et cinq administrateurs).

En préparant le présent rapport et en élaborant ses recommandations, le Groupe de travail a aussi tenu compte de toutes sortes de données pertinentes pour le rôle que jouent les IRSC en fournissant un soutien salarial aux chercheurs du Canada, notamment :

- plan stratégique des IRSC et plan stratégique des instituts;
- données sur les aspects démographiques du corps professoral de l'Association des universités et collèges du Canada (AUCC);
- statistiques et plans stratégiques relatifs à la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI) et au Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC);
- rapports de l'Initiative de recherche clinique des IRSC;
- commentaires des conseils consultatifs d'institut des IRSC à propos des bourses salariales;
- données sur les taux de succès des programmes de bourses salariales des IRSC et sur les pressions exercées sur les demandeurs; et
- enveloppes budgétaires des IRSC, priorités concurrentielles et analyses des « coûts de renonciation » comparant le coût des bourses salariales à d'autres investissements possibles.

En outre, le Groupe de travail a aussi sollicité des informations sur le type, le nombre et la valeur des bourses de carrière offertes par d'autres organismes de financement tant au Canada qu'à l'étranger. Compte tenu du court délai accordé aux travaux du Groupe de travail, la portée du sondage devait être limitée. Cependant, les informations que l'on retrouve à l'annexe IV présentent un aperçu raisonnable des principaux types de bourses de carrière accessibles au Canada, ainsi qu'une comparaison avec la situation dans d'autres administrations.

Le Groupe de travail a tenu compte d'informations statistiques générales fondées sur des données de Statistique Canada pour évaluer les tendances démographiques dans les domaines de la recherche et de l'éducation, les niveaux de financement et l'incidence d'autres programmes de financement comme le Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC) et la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI) en recherche sur la santé. L'interprétation de ces données présente certaines difficultés, compte tenu du mandat élargi des IRSC dans le domaine de la recherche en santé et des définitions utilisées par Statistique Canada.

En bref, les données de Statistique Canada sont structurées par champs et sous-champs conventionnels qui ne fournissent pas d'informations appropriées sur la recherche interdisciplinaire et l'évolution des disciplines. Par exemple, dans les données de Statistique Canada, toutes celles relatives à la psychologie sont classées dans la catégorie Sciences sociales alors que, en réalité, les chercheurs soumettent des demandes à n'importe lequel des trois organismes subventionnaires selon leurs intérêts en matière de recherche. Autre limite des données de Statistique Canada en ce qui concerne l'évaluation des programmes de recherche : ces données concernent le « corps professoral ». On ne sait trop si les universités incluent les chercheurs de leurs établissements et hôpitaux affiliés (chercheurs détenteurs d'un poste ne menant pas à la permanence ou membres du corps professoral en titre seulement). En outre, en raison de la nature universelle de leur mandat, les IRSC financent non seulement les recherches en santé clinique et les soins médicaux de base, mais aussi la recherche dans des disciplines qui englobent l'éventail complet des recherches en santé, à partir de l'histoire et de la philosophie jusqu'à l'informatique, la physique et l'ingénierie. Pour cette raison, les données sur le corps professoral n'ont pas été classées dans des champs et sous-champs aux fins du présent rapport.

Une troisième limite des données de Statistique Canada a trait au délai entre la collecte des données et leur publication. Ainsi, les dernières données accessibles sur le corps professoral et les taux d'inscription¹ accessibles sont celles de 2001, et les données sur le nombre de diplômés datent de 2000. De même, les dernières estimations accessibles relatives aux dépenses intérieures brutes de R-D en santé (DIRD-santé) concernent l'année 2002; par conséquent, ces données ne procurent pas un portrait complet de l'incidence actuelle du PCRC et de la FCI. Néanmoins, elles donnent une idée des principales tendances.

4.3 Public cible

Les conclusions et recommandations du Groupe de travail visent d'abord à permettre au président et au conseil d'administration de prendre des décisions appropriées concernant les priorités et les affectations budgétaires subséquentes. Le rapport final sera public afin d'informer le milieu de la recherche, les fonctionnaires gouvernementaux et le public des conclusions.

4.4 Élaboration du rapport

Le Groupe de travail a tenu cinq réunions par téléconférence et une réunion en personne. Durant la première réunion, les membres ont déterminé les données qui pourraient servir à éclairer les délibérations et les recommandations. Comme les consultations communautaires constituaient une priorité pour les membres du Groupe de travail, ces derniers ont décidé que les questionnaires seraient envoyés aux titulaires actuels et aux anciens titulaires d'une bourse de nouveau chercheur (un groupe qu'on considère comme représentatif des futurs demandeurs de bourses destinées à des chercheurs plus chevronnés), aux candidats retenus et non retenus qui ont demandé des bourses de chercheur et de chercheur chevronné, ainsi qu'aux dirigeants de la recherche des établissements qui comptent actuellement parmi leur effectif des titulaires d'une bourse de carrière. Les employés des IRSC ont préparé les questionnaires requis, qui ont été peaufinés durant une réunion subséquente du Groupe de

¹ L'AUCS dispose des taux estimatifs globaux d'inscription pour 2003; cependant, elle n'établit pas de distinction entre les niveaux des programmes d'études supérieures.

travail. Ils ont administré le sondage et recueilli les données pertinentes mentionnées ci-dessus afin qu'elles fassent l'objet de discussions entre les membres du Groupe de travail durant les cinq réunions par téléconférence.

En se fondant sur ces informations et les premières discussions, un expert-conseil a produit la première ébauche d'un rapport afin qu'il soit examiné par le Groupe de travail durant sa réunion en personne. C'est durant cette dernière réunion que les recommandations ont été élaborées. À la suite de cette réunion, la présidente du Groupe de travail a produit le rapport final en collaboration avec les autres membres du groupe et le personnel des IRSC.

4.5 Faits saillants du sondage et des consultations

Les questionnaires sont joints à l'annexe III afin qu'ils soient plus faciles à consulter. La figure 1 montre que l'écrasante majorité des répondants, qui ont soumis une demande de bourse de nouveau chercheur (NC), de chercheur et de chercheur chevronné (retenus et non retenus), considéraient les bourses de carrière comme « importantes ou très importantes ». On parle ici de l'importance d'une bourse pour la carrière d'une personne (Q.1), pour la carrière d'un chercheur en général (Q.2) et pour la carrière de chercheur en ce qui concerne la bourse de chercheur chevronné (Q.3). Mentionnons cependant que les nouveaux chercheurs et les candidats non retenus étaient un peu moins convaincus des avantages de la bourse de chercheur chevronné (Q.3).

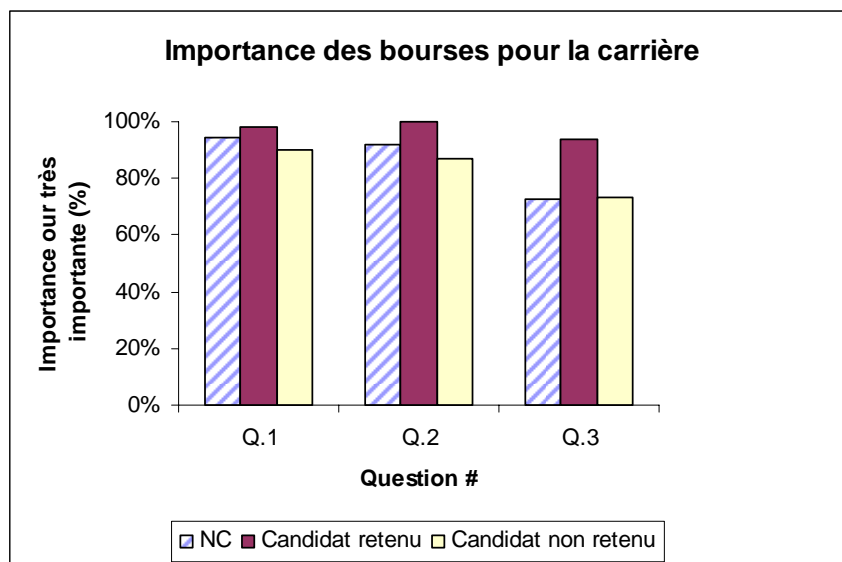


Figure 1

On a demandé aux répondants de classer par ordre d'importance les divers facteurs qui ont influé sur leur décision de demander une bourse (Q.4). Tous les facteurs énumérés à la question 4 (réputation, augmentation du temps consacré à la recherche, possibilité d'attirer des fonds et des stagiaires, sécurité d'emploi) étaient d'une grande importance pour tous les répondants. Les facteurs salariaux étaient perçus comme moins importants. Les nouveaux chercheurs considèrent les bourses comme un important moyen de s'assurer d'obtenir de l'avancement. Les commentaires écrits formulés par quelques répondants révèlent que la plupart d'entre eux croient que le temps qu'ils pourraient consacrer à la recherche serait beaucoup plus limité s'ils n'étaient pas titulaires d'une bourse, ce qui entraînerait une diminution de la productivité du chercheur et de sa capacité de superviser des stagiaires.

Un certain nombre de répondants ont fait remarquer que leur établissement ne leur accorderait pas de permanence s'ils n'avaient pas reçu une bourse externe. De telles politiques devraient préoccuper les organismes qui soutiennent les bourses de carrière.

La question 5 (à choix multiples) visait à obtenir des réponses à propos des autres projets des demandeurs dont la candidature ne serait pas retenue pour une bourse salariale des IRSC. Les réponses des chercheurs retenus et des chercheurs chevronnés étaient difficiles à interpréter, puisque cette question est passablement théorique pour les membres de ce groupe. Cependant, 35 % d'entre eux ont répondu que, si leur candidature n'était pas retenue, ils quitteraient (ou auraient quitté?) l'établissement. Il est intéressant de constater que la plupart (70 %) des candidats non retenus ont répondu qu'ils n'avaient pas besoin d'élaborer d'autres projets s'ils ne recevaient pas la bourse; ils ont pourtant fourni une liste diversifiée d'autres projets, comme la réduction du temps consacré à la recherche (70 %) et la présentation de demandes d'autres bourses (63 %). Seulement 30 % ont mentionné qu'ils quitteraient leur établissement.

De nombreux répondants ont mentionné comme solutions de rechange les bourses provinciales et les bourses offertes par des organismes bénévoles. Cependant, plusieurs ont souligné qu'il n'y avait pas d'autres bourses salariales auxquelles ils pouvaient avoir accès.

Plus de 70 % des répondants ont désigné les « subventions servant à financer les coûts directs de projets de recherche » (A à la figure 2) comme leur principale priorité. Les bourses de carrière pour aider les jeunes chercheurs à amorcer leur carrière (C à la figure 2) constituaient la principale priorité de plus de 20 % des répondants. Les bourses de perfectionnement pour les chercheurs établis (D) ont été choisies moins souvent que les bourses et subventions de formation (B). Enfin, les subventions visant à faciliter l'acquisition d'appareils (E) correspondaient à la réponse la moins populaire parmi les répondants. Ces résultats ne peuvent être interprétés que de façon qualitative, puisque plusieurs répondants ont choisi plusieurs « principales » priorités, de sorte que les réponses correspondant à toute catégorie donnée de « priorités » totalisent plus de 100 %. Néanmoins, les résultats révèlent clairement une préférence pour les bourses de recherche à tout autre programme. On ne peut pas dire que cela soit très étonnant, puisque les programmes de bourses salariales ne peuvent porter fruit que dans le contexte d'un programme fécond de soutien de la recherche.

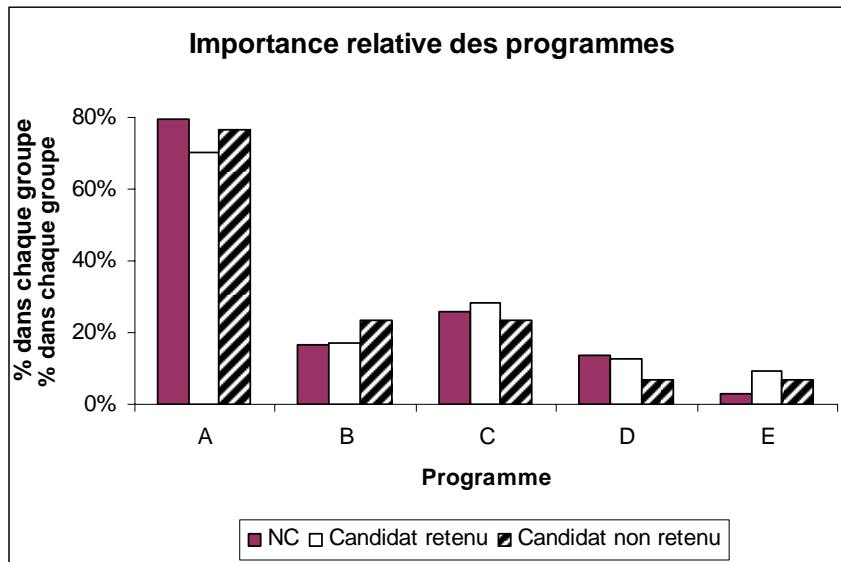


Figure 2

Légende :

- A - Subventions servant à financer les coûts directs de projets de recherche
- B - Bourses et subventions de formation pour venir en aide à la prochaine génération de chercheurs en santé
- C - Bourses de carrière pour aider les jeunes chercheurs à amorcer leur carrière
- D - Bourses de perfectionnement de carrière pour maintenir en poste, reconnaître et récompenser les chercheurs établis
- E - Subventions visant à faciliter l'achat et l'entretien d'appareils, de bases de données et d'autres moyens de recherche considérables

Dans l'ensemble, les candidats retenus semblaient plus productifs (davantage de publications, de stagiaires, de subventions et de postes de chargé de cours) que les candidats non retenus. Dans une certaine mesure, cela peut sembler évident, puisque le processus d'examen par les pairs permet de choisir les candidats qui, au moment de leur demande, avaient de meilleurs antécédents sur le plan des réalisations en matière de recherche. Cependant, la productivité continue sur plusieurs années des titulaires d'une bourse peut aussi être attribuable à l'augmentation du temps qu'ils peuvent consacrer à la recherche.

Le Groupe de travail a tenté d'enquêter auprès d'établissements pour avoir une idée de l'importance des bourses salariales des IRSC dans le contexte des plans stratégiques des établissements et des mesures de recrutement de professeurs. Malheureusement, nous ne disposons que d'un délai très court pour obtenir les réponses (deux semaines), et seulement 16 % des établissements qui ont fait l'objet de l'enquête ont pu répondre au questionnaire. Mentionnons que le sondage auprès des établissements comprenait plusieurs grandes questions en plus des questions simples à choix multiples des questionnaires envoyés à chacun des chercheurs. Nous reconnaissons que, en raison des facteurs complexes propres à chaque établissement, certains éléments des données demandées étaient difficiles à acquérir à divers degrés (p. ex. données sur le recrutement, titulaires de bourses salariales accordées par d'autres sources que les IRSC) et que certains établissements ont peut-être été incapables de fournir une réponse opportune. Cependant, les réponses des établissements au questionnaire reflètent celles des chercheurs : 95 % des répondants ont indiqué que les bourses de chercheur sont « importantes ou très importantes » pour leurs chercheurs, 63 % avaient la même opinion de la bourse de chercheur chevronné et 95 % des répondants ont signalé que les bourses salariales des IRSC étaient importantes ou très importantes au maintien en poste des chercheurs de leur établissement. Enfin, comme pour chacun des chercheurs, les représentants des établissements ont clairement reconnu que les subventions de fonctionnement devaient constituer une priorité pour les IRSC (figure 3).

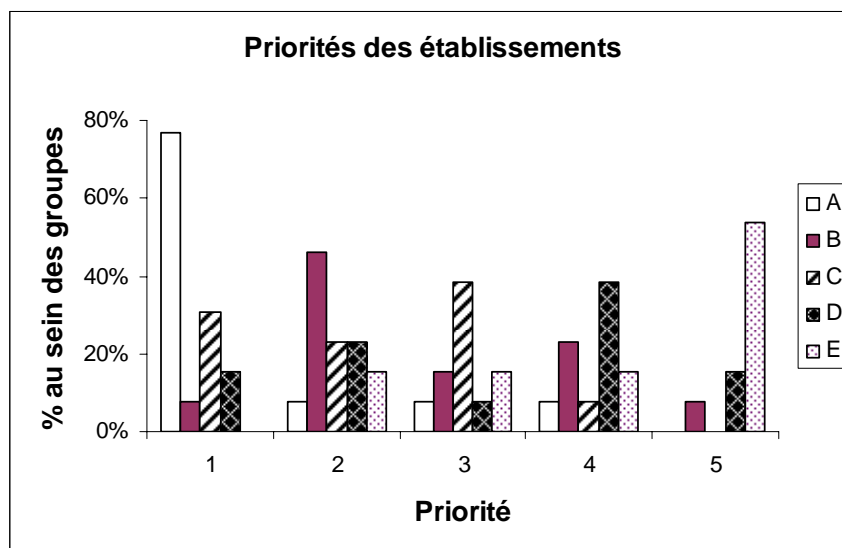


Figure 3

Légende :

1-5 : Cote de 1 à 5, où 1 dénote la plus haute importance et 5, la plus basse)

A - Subventions servant à financer les coûts directs de projets de recherche

B - Bourses et subventions de formation pour venir en aide à la prochaine génération de chercheurs en santé

C - Bourses de carrière pour aider les jeunes chercheurs à amorcer leur carrière

D - Bourses de perfectionnement de carrière pour maintenir en poste, reconnaître et récompenser les chercheurs établis

E - Subventions visant à faciliter l'achat et l'entretien d'appareils, de bases de données et d'autres moyens de recherche considérables

Dans leurs commentaires écrits, plusieurs dirigeants de la recherche ont souligné le fardeau financier qu'impose à leur établissement l'annulation des bourses de chercheur et de chercheur chevronné et ont dit espérer que ces bourses seront réintroduites. D'autres commentaires ont mis en lumière une certaine polarisation du milieu de la recherche en ce qui concerne les bourses salariales par rapport à d'autres priorités des IRSC en matière de financement. On a mentionné entre autres la nécessité de maintenir et d'améliorer les programmes de subventions de fonctionnement, qui devraient constituer une grande priorité pour les IRSC, ainsi que le rôle que jouent ces derniers dans l'octroi d'un soutien salarial qui transcende les priorités et plans stratégiques des établissements. Certains dirigeants d'établissement ont suggéré que les IRSC mettent l'accent sur les « programmes mobilisateurs » en soutenant les stagiaires et les nouveaux chercheurs, tout en encourageant les établissements à élaborer leurs propres mécanismes de soutien à long terme des chercheurs chevronnés.

Enfin, la plupart des répondants (chercheurs et dirigeants d'établissement de recherche) considéraient les bourses des IRSC comme beaucoup plus prestigieuses que les chaires de recherche du Canada, puisqu'elles sont octroyées à la suite d'un concours national dont le processus de demande est amorcé par le chercheur et qu'il n'est pas lié aux affectations des établissements ni à des plans stratégiques ciblés.

Comme nous l'avons mentionné ci-dessus, en plus des sondages, nous avons reçu des lettres de 49 chercheurs communautaires et administrateurs d'université, dont 74 % provenaient de l'Ontario. De ce nombre, une lettre faisait mention des Bourses d'études supérieures du Canada, un programme qui ne fait pas partie du mandat du Groupe de travail. Sur les 48 autres lettres, toutes, sauf une, révélaient un solide soutien pour la réintroduction des bourses de chercheur et de chercheur chevronné. Voici quelques thèmes pertinents :

- un impact considérable sur les cliniciens-chercheurs, les scientifiques d'établissements de recherche et les chercheurs d'établissement assumant d'importantes responsabilités d'enseignement, qui peuvent dépendre des bourses salariales pour consacrer du temps à la recherche ou soutenir leur carrière (certains ayant un accès limité au PCRC);
- un effet disproportionné sur certaines provinces qui ne disposent pas de programmes de soutien salarial établis et polyvalents;
- une bonne opinion et un enthousiasme généralisés à propos du PCRC, qui sont tempérés par le point de vue selon lequel le programme ne constitue pas toujours un mécanisme de financement de rechange réaliste, puisque les CRC sont affectées à la suite de décisions internes qui reflètent les priorités de l'établissement. Ainsi, bon nombre des auteurs de lettres faisaient remarquer que, une fois que les CRC auront atteint un « état stationnaire », la capacité (des chercheurs débutants ou principaux nouvellement recrutés) d'avoir accès aux bourses variera grandement et sera difficile à prévoir;
- l'opinion selon laquelle les bourses de chercheur chevronné des IRSC sont extrêmement prestigieuses, qu'elles constituent un programme « vedette » des IRSC et qu'elles sont importantes pour les meilleurs scientifiques qui pourraient être tentés de quitter leur établissement pour saisir d'autres occasions;
- l'idée selon laquelle les IRSC, la FCI et le PCRC ne peuvent effectuer adéquatement un investissement considérable dans le renforcement de la capacité de recherche au Canada qu'avec le soutien continu des « chercheurs vedettes » et des chercheurs de carrière;
- l'importance d'un sentiment de continuité et de stabilité au chapitre du financement canadien (subventions de fonctionnement et soutien salarial), dans le but d'assurer un effectif de chercheurs stable et d'encourager les nouveaux chercheurs à poursuivre une carrière en recherche au Canada – plusieurs lettres faisaient mention de l'impact psychologique, de l'effet « paralysant » et du désenchantement des principaux chercheurs attribuables à l'annulation du programme;

- les suggestions suivantes : pour qu'elles soient plus prestigieuses, les bourses de chercheur chevronné devraient comprendre un soutien de fonctionnement et une affectation salariale plus élevée afin de devenir les bourses les plus importantes du Canada;
- le rôle important et plutôt unique que jouent les bourses des IRSC pour les scientifiques « en milieu de carrière » (de cinq à dix ans d'expérience) – en raison de sa structure, le PCRC ne s'adresse peut-être pas à ce groupe.

Nous avons remarqué que, en général, les lettres ne faisaient pas mention des coûts de renonciation associés à la réintroduction des programmes, même si elles contenaient certains commentaires réfléchis à propos de la façon dont les programmes pourraient être modifiés pour assurer une viabilité à long terme (voir la section 8/9).

5.0 SOUTIEN PROFESSIONNEL DES CHERCHEURS EN SANTÉ CANADIENS

5.1 Sources de soutien salarial

La principale source de soutien salarial des chercheurs en santé du Canada est leur établissement d'attache, qu'il s'agisse d'une université, d'un hôpital, d'un établissement de recherche ou d'une combinaison des trois. Les chercheurs cliniciens peuvent tirer une partie ou la totalité de leur revenu de leurs tâches cliniques. Les régimes de rémunération des cliniciens diffèrent d'une province à l'autre et même au sein des provinces, selon les ententes spécifiques conclues avec les ministères de la Santé, les hôpitaux, les universités et les établissements de recherche. Les revenus des chercheurs (tant les spécialistes de sciences fondamentales que les cliniciens-chercheurs) oeuvrant dans les instituts de recherche hospitaliers proviennent souvent, en partie ou en totalité, des dons de bienfaisance effectués à des fondations hospitalières ou d'une fondation. Cependant, dans certaines unités et certains établissements, notamment dans les établissements de recherche et les services cliniques, on s'attend à ce que les chercheurs touchent une grande partie de leur salaire de sources externes, comme des bourses de carrière.

5.2 Sources canadiennes de soutien salarial octroyé à la suite d'un concours

Au Canada, les organismes de subventions nationaux octroient un soutien salarial à la suite d'un concours : à l'heure actuelle, les IRSC offrent les bourses de nouveaux chercheurs, le CRSNG, le programme des professeurs-chercheurs industriels et le CRSH, l'Allocation de dégagement pour la recherche. Quelques provinces offrent un soutien salarial concurrentiel aux chercheurs en santé : le Québec (Fonds de recherche en santé du Québec), l'Alberta (la Fondation du patrimoine albertain pour la recherche médicale) et la Colombie-Britannique (la Fondation Michael Smith pour la recherche en santé²). Par l'entremise du ministère de la Santé et des Soins de longue durée et de la Fondation ontarienne de la santé mentale, l'Ontario offre 50 bourses qui représentent environ 4 % des 850 bourses³ actuellement octroyées par des organismes provinciaux au Canada (tableau 2). Certains membres du Groupe de travail estiment que ce pourcentage représente un soutien tout à fait inadéquat puisque l'Ontario compte pour plus de 30 % de la population canadienne.

En outre, divers organismes de bienfaisance du secteur bénévole soutiennent plus de 100 bourses de carrière dans leurs domaines d'intérêts spécifiques (tableau 3). Le nombre diffère quelque peu selon les budgets disponibles. Certaines bourses internationales comme les bourses d'études Fulbright, le Howard Hughes International Research Scholarship et les bourses internationales de recherche Humboldt sont aussi accessibles aux chercheurs canadiens.

² La MSFHR pourrait ne pas être renouvelée, et les bourses de chercheurs émérites ont été éliminées; par conséquent, la viabilité du soutien provincial en Colombie-Britannique est incertaine.

³ Le total de 850 bourses provinciales comprend le nombre de bourses qui constituent de modestes suppléments de salaire et ne représente pas les bourses salariales « complètes ».

Tableau 2 : Principales sources de bourses de carrière dans les provinces canadiennes

Organisme	Types de bourses	Durée (années)	Renouvelle -ment	Nombre actuel de bourse
Fondation du patrimoine albertain pour la recherche médicale (FPARM)	Santé des populations	3	Oui	~ 200
	Clinicien-chercheur	3	Oui	
	Chercheur-boursier	5	Non	
	Chercheur émérite	5	Non	
	Scientifique	5	Non	
Fonds de recherche en santé du Québec (FRSQ)	Chercheurs-boursiers	4	Oui x 3	320
	Chercheurs-boursiers cliniciens	4	Oui x 3	110
	Chercheurs nationaux	5	Non	50
Fondation Michael Smith pour la recherche en santé (MSFHR) (depuis 2001)	Chercheur-boursier	5	Non	86
	Chercheur émérite	5	Non	21
	Chercheur éminent (supprimée)		Oui	13
Ministère de la Santé et des Soins de longue durée de l'Ontario (MSSLDO)	Programme de perfectionnement du personnel de recherche dans le domaine de la santé – bourses de carrière en recherche	5	Oui	33
Fondation ontarienne de la santé mentale (OMHF) (2003-2004 seulement)	Bourse de perfectionnement	3	Oui x 3	5
	Bourse de chercheur intermédiaire	3	Oui x 1	5
	Bourse de nouveau chercheur	3	Non	7

Tableau 3 : Bourses de carrière accessibles auprès d'organismes bénévoles canadiens et de sources internationales

Organismes	Types de bourses	Durée (années)	Renouvelle -ment	Nombre actuel de bourse
Société de l'arthrite en partenariat avec les IRSC et CRC	Nouveau chercheur	5	Non	13
	Chercheur	5	Non	5
Association canadienne du diabète (ACD)	Bourse de chercheur-boursier	5	Non	5
Fondation canadienne de la fibrose kystique	Bourses de chercheur-boursier	1-3	Oui	1
	Scientifique chevronné	1		
Fondation canadienne du rein	Programme biomédical	2		2-3
Institut national du cancer du Canada (INCC)	Chercheur boursier	6	Non	~ 36
National Neurofibromatosis Foundation	Prix du jeune chercheur	2	Oui	6
Fondation des maladies du cœur du Canada	Bourses pour personnel supérieur	5	Oui	30

La création, en 2000, du Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC) aura permis d'ajouter 700 chaires visant à soutenir les chercheurs en santé une fois le programme pleinement mis en oeuvre. En novembre 2004, 437 des chaires des IRSC auront été créées.

Les données du tableau 4 révèlent que les établissements ont mis plus de temps à doter les chaires des IRSC que celles qui ont été financées par le CRSNG et le CRSH.

Tableau 4 : Répartition des chaires de recherche du Canada une fois le programme pleinement mis en oeuvre en novembre 2004

Organismes	Une fois le programme mis en oeuvre		Novembre 2004			
	Nombre de chaires	% du total	Total investi/ années ² (en M\$)	N ^{bre} de chaires comblées ³	% des chaires comblées	Investissement/ années ² (en M \$)
IRSC	700	35	105 \$	437	62	65,5 \$
CRSNG	900	45	135 \$	605	67	90,8 \$
CRSH	400	20	60 \$	306	77	45,9 \$

¹ Ces calculs présument que les chaires de 2000 sont attribuées selon l'organisme de subventions et conformément à la formule. En fait, un petit nombre de chaires (moins de 10 %) réservées aux petits établissements n'ont pas été attribuées selon la formule 45/35/20 %.

² Ces chiffres sont fondés sur l'hypothèse selon laquelle il existe un nombre égal de chaires des volets 1 et 2.

³ Comblées – Le candidat a été identifié au niveau de l'établissement, et sa candidature a été approuvée selon le processus d'examen des CRC.

L'annexe IV présente des renseignements supplémentaires sur ces divers programmes de soutien salarial.

Le Groupe de travail n'a pas eu suffisamment de temps pour effectuer une comparaison rigoureuse entre le soutien salarial offert au Canada et les programmes internationaux. Cependant, aux États-Unis, en plus des sources mentionnées ci-dessus, de nombreux chercheurs doivent une partie ou la totalité de leur salaire à des subventions et à des contrats. Les chercheurs canadiens n'ont actuellement pas la souplesse nécessaire pour établir un lien direct entre le soutien salarial et le temps consacré à la recherche subventionnée. De même, il ne fait aucun doute que l'accès à d'autres sources de soutien salarial diffère d'une région à l'autre (p. ex. l'investissement ontarien dans les programmes de soutien salarial est excessivement faible par habitant comparativement aux autres provinces). Les seules mesures nationales importantes accessibles à tous les chercheurs canadiens sont les chaires de recherche du Canada administrées par les établissements (l'accès local est déterminé selon les priorités de l'établissement) et les bourses salariales des IRSC.

5.3 Portefeuille actuel et passé des programmes de soutien professionnel des IRSC

La section 4.0 du présent rapport renfermait un sommaire des programmes de soutien salarial des IRSC, et on retrouve à l'annexe IIA un résumé de la gamme complète de programmes de soutien salarial des IRSC (concours ouverts et initiatives stratégiques).

Depuis 1998, le CRM d'abord, puis les IRSC ont soutenu les cinq programmes de bourses de carrière décrits dans l'introduction : nouveau chercheur, chercheur chevronné/émérite, clinicien-chercheur de phase II et bourses de perfectionnement de phase II. Après le concours de l'automne 2002, les bourses de chercheur et de chercheur chevronné/émérite ont été éliminées, et les bourses de perfectionnement n'étaient plus accessibles aux nouveaux candidats.

En plus de ces concours ouverts, les IRSC soutiennent aussi un certain nombre de bourses de carrière dans des secteurs stratégiques. Les nombres diffèrent mais sont peu élevés. Chacun des programmes est décrit en détail à l'annexe IIA.

Pour établir une certaine perspective, le Groupe de travail a examiné des données historiques sur le nombre de bourses accordées par les IRSC, la pression exercée par les demandes sur les programmes et les taux de succès des participants aux concours relatifs aux programmes de soutien professionnel des IRSC (figures 4, 5, 6 – des renseignements sur le nombre de bourses associées à chaque programme de soutien salarial sont joints à l'annexe IIB).

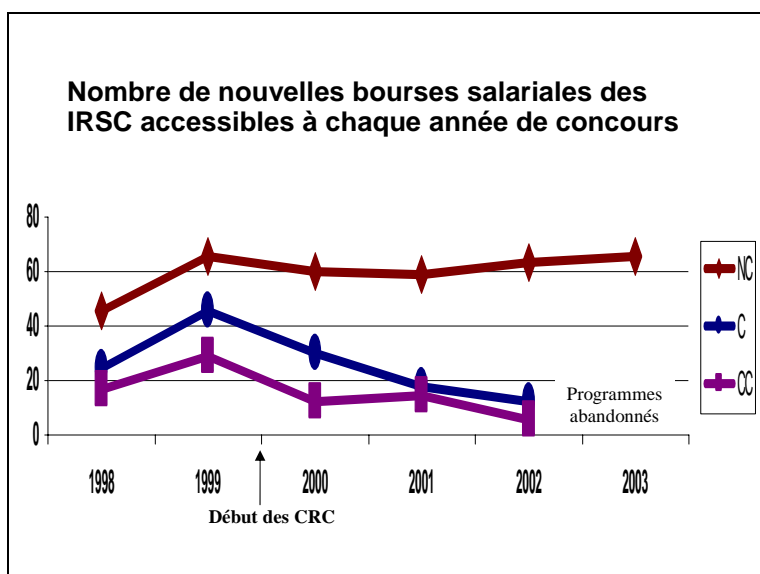


Figure 4

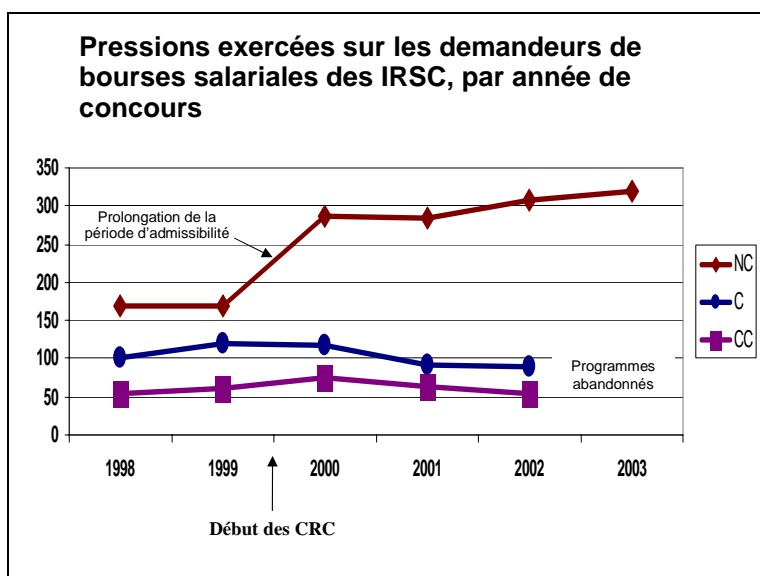


Figure 5

Les données révèlent les décisions en faveur du maintien du soutien des nouveaux chercheurs prises par le conseil d'administration au cours des dernières années. À l'exception d'une légère augmentation en 2003, le nombre de bourses de nouveau chercheur accessibles chaque année est demeuré relativement stable depuis 1999. Durant la même période, le nombre de bourses de chercheur et de chercheur chevronné a diminué chaque année jusqu'à ce qu'on décide d'abandonner le programme.

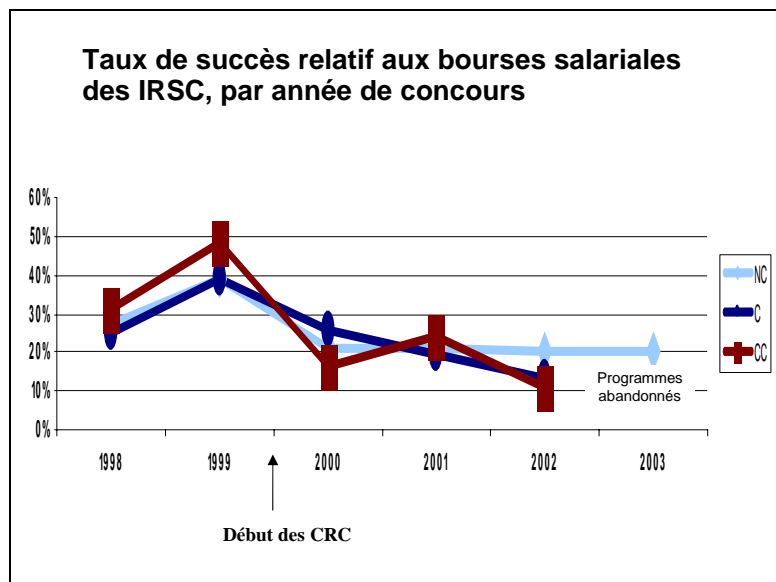


Figure 6

Le Groupe de travail a aussi examiné les affectations budgétaires visant à soutenir les programmes de bourses salariales au cours des cinq dernières années, en dollars réels (figure 7) et en tant que pourcentage des subventions des IRSC et des dépenses associées aux bourses (figure 8). Au cours de l'exercice 2003-2004, 5,4 % des dépenses associées aux subventions et aux bourses des IRSC ont été consacrées aux bourses salariales octroyées à la suite de concours ouverts (le soutien salarial supplémentaire découle des programmes parrainés par les instituts et les programmes de partenariat).

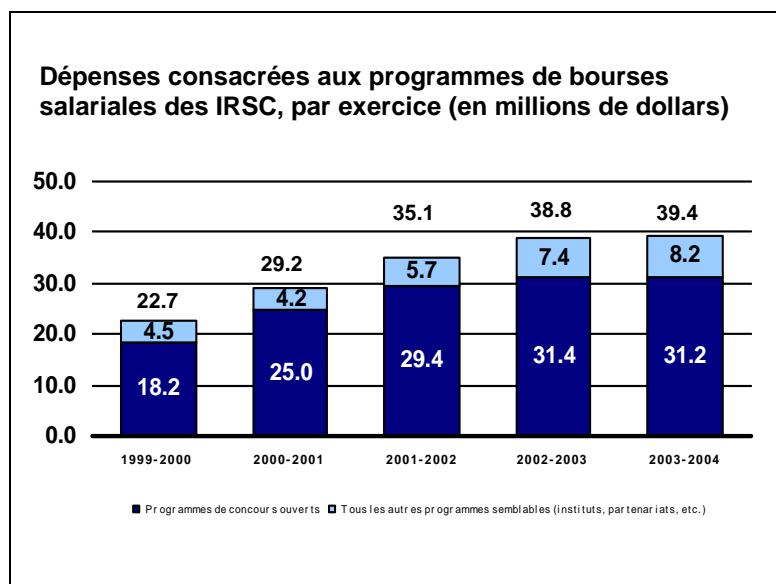


Figure 7

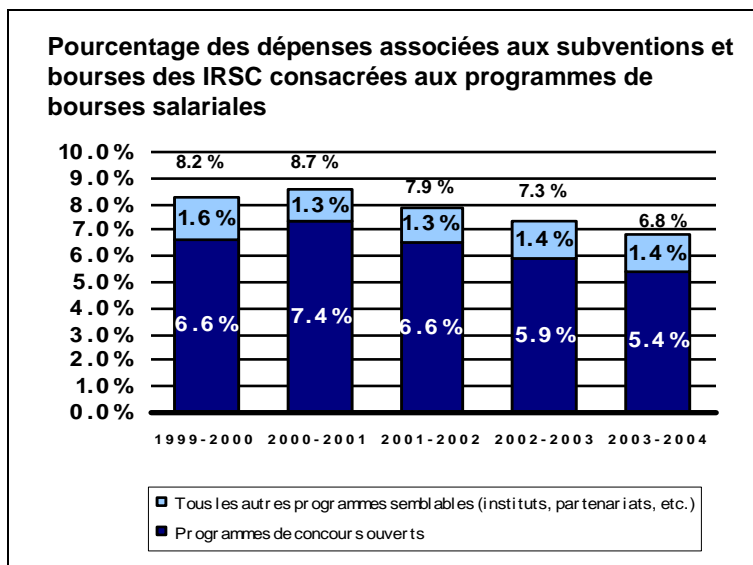


Figure 8

En ce qui concerne les affectations budgétaires proposées pour l'exercice 2004-2005, 5,7 % du budget des IRSC est affecté au soutien des programmes de bourses salariales octroyées à la suite d'un concours ouvert (figure 9).

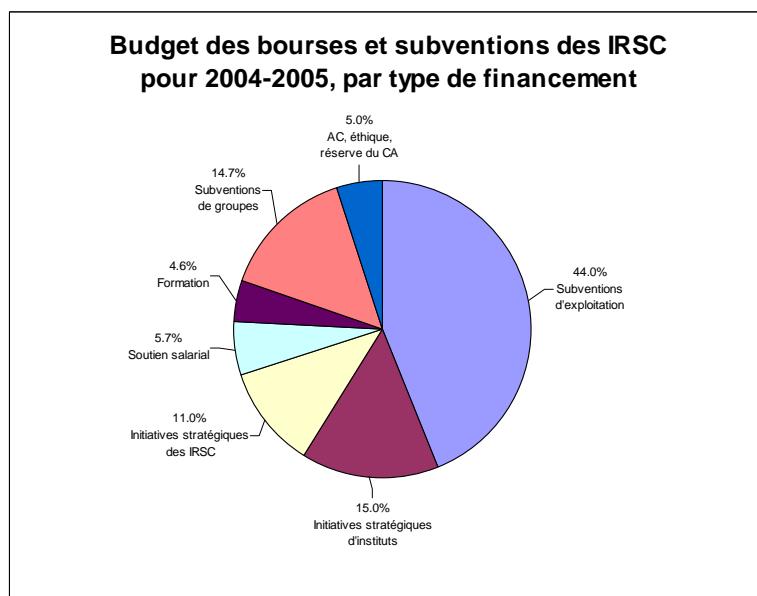


Figure 9

La figure 10 montre que, à la fin de l'exercice 2003-2004, les IRSC avaient financé 418 nouveaux chercheurs, 163 chercheurs et 81 chercheurs chevronnés/émérites. Après les plus récents concours (automne 2003 pour les nouveaux chercheurs et automne 2002 pour les chercheurs et chercheurs chevronnés), les IRSC ont financé, dans le cadre des programmes de bourses salariales octroyées à la suite d'un concours ouvert, 66 nouveaux chercheurs (taux de succès de 21 %), 11 chercheurs (taux de succès de 13 %) et six chercheurs chevronnés (taux de succès 11 %). À l'exercice 2003-2004, le nombre de bourses des IRSC (662) a dépassé celui des chaires de recherche du Canada (351) même si 349 CRC restaient à être affectées. La popularité continue des concours s'adressant aux chercheurs chevronnés, malgré un récent taux de succès très peu élevé (figure 6) révèle que le système n'est pas

sur le point d'atteindre son point de saturation en ce qui concerne le soutien salarial des excellents chercheurs chevronnés.

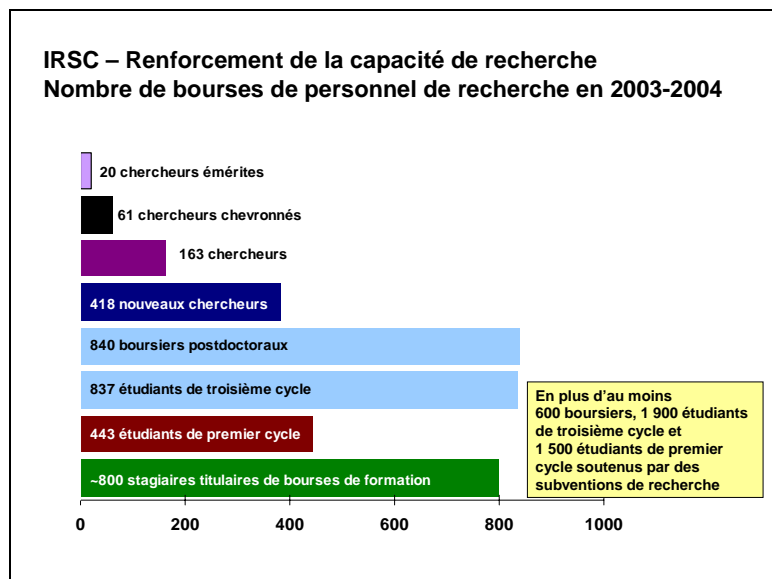


Figure 10

5.4 Analyse – Objectifs relatifs aux programmes de soutien salarial accordé à la suite d'un concours (nationaux et internationaux)

Les programmes de soutien professionnel visent divers objectifs. Bon nombre d'entre eux visent à attirer et à maintenir en poste d'excellents chercheurs. C'est le cas du PCRC et de divers programmes de même type en Australie, dans l'Union européenne, en Nouvelle-Zélande (programmes restreints aux ressortissants néo-zélandais) et au Japon. En outre, les États-Unis sont en train de concevoir un programme qui s'inspire du PCRC, les Federal Research Chairs. Les programmes de chercheur-boursier du FRSQ, l'AHFMR et les bourses Michael-Smith, de nature provinciale, visent aussi à attirer et à maintenir en poste d'excellents chercheurs.

Plusieurs programmes ont pour but spécifique de reconnaître et de soutenir de jeunes chercheurs : le programme CAREER de la NSF, ainsi que les programmes du ministère de la Santé et des Soins de longue durée de l'Ontario (qui mettent l'accent sur les cliniciens-chercheurs) font partie de cette catégorie.

Il existe aussi plusieurs programmes qui visent principalement à reconnaître l'excellence. C'est le cas des Humboldt Fellowships, des Howard Hughes International Awards, des Presidential Early Career Awards for Scientists and Engineers (PCASE) aux États-Unis, des Fulbright Fellowships et des prix et bourses Killam, entre autres.

5.5 Analyse – Objectifs des programmes de soutien salarial actuels des IRSC

La série actuelle de bourses de carrière⁴ vise plusieurs des objectifs décrits ci-dessus. Ces bourses sont normalement détenues par des chercheurs qui ont été nommés professeurs à temps plein dans des facultés d'universités canadiennes ou des établissements affiliés.

⁴ Les bourses de chercheurs chevronnés de phase 2 et le programme de cliniciens-chercheurs de phase 2 ne sont pas inclus, puisque les travaux du Groupe de travail mettaient surtout l'accent sur les bourses de chercheur.

La bourse de nouveau chercheur soutient les chercheurs qui en sont au début de leur carrière, qui sont prometteurs et sont susceptibles d'acquérir les compétences nécessaires aux chercheurs indépendants, et leur permet d'établir leur programme de recherche. Cette bourse peut aussi servir d'outil de recrutement. Elle est considérée comme l'une des bourses les plus prestigieuses pour les chercheurs en début de carrière autant par les chercheurs eux-mêmes que par les établissements.

Les bourses de chercheur et de chercheur chevronné reconnaissent le rendement extraordinaire des chercheurs qui en sont à une étape plus avancée de leur carrière. La bourse de chercheur correspond plus ou moins au poste de professeur agrégé dans les établissements universitaires et s'adresse au groupe de chercheurs qui ne sont pas considérés comme ayant le profil recherché en vertu du PCRC. La bourse de chercheur chevronné correspond plus ou moins au poste de professeur titulaire dans les établissements universitaires.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, ces bourses sont considérées comme les plus prestigieuses du pays à la lumière du processus de sélection national utilisé. Même si on perçoit parfois ces bourses comme un soutien à l'avancement professionnel (cheminement de carrière), la structure « pyramidale » des programmes illustrée à la figure 10 montre que plus de personnes passeront d'une étape du programme à l'autre (p. ex. de nouveau chercheur à chercheur, de chercheur à chercheur chevronné – dans toute l'histoire des programmes, seulement huit chercheurs (plus ou moins 1 %) ont gravi tous les échelons, à partir de celui de nouveau chercheur jusqu'à celui de chercheur chevronné). Le fait que les bourses des IRSC ne permettent pas souvent un cheminement de carrière linéaire où le même chercheur gravit tous les échelons peut être considéré comme une force du système, puisque cela permet aux chercheurs d'obtenir une bourse à diverses étapes de leur carrière.

Le point de vue institutionnel qui sous-tend les programmes de bourses de carrière des IRSC peut être légèrement différent de celui des personnes en ce qui a trait à la valeur de ces programmes pour l'avancement de la carrière. Les commentaires que nous avons reçus des services et unités (en particulier, certains instituts de recherche et services cliniques) révèlent que les chercheurs sont constamment soutenus, à toutes les étapes de leur carrière, par des bourses des IRSC et du CRM pendant de nombreuses années, ce qui permet à ces unités/établissements de planifier des travaux de recherche et de procéder à une embauche stratégique. Par exemple, dans une grande faculté de médecine, les membres du corps enseignant ont reçu en moyenne trois bourses importantes (chercheur et chercheur chevronné) par année de 1998 à 2002, une moyenne de huit à dix bourses importantes leur étant attribuées dans l'unité durant n'importe quelle année. Au sein de l'unité, environ six bourses salariales des IRSC viennent à terme chaque année, et en moyenne trois chercheurs passent à l'échelon suivant. Même si cet avancement n'est la plupart du temps pas lié à une personne, il est devenu un élément important de la planification du soutien salarial de l'unité/établissement.

6.0 EXIGENCES CONCERNANT LES CHERCHEURS EN SANTÉ : ANALYSE DES BESOINS

6.1 Tendances stratégiques et scientifiques

Au cours des dernières années, le gouvernement du Canada a effectué d'importants investissements dans la recherche en santé, en créant notamment les IRSC, mais aussi d'autres programmes comme les chaires de recherche du Canada et la Fondation canadienne pour l'innovation, qui fournissent des ressources considérables pour soutenir les chercheurs en santé et l'infrastructure de la recherche. Ces investissements sont conformes au fait que les soins de santé constituent la première priorité de la population canadienne. Ils ont aussi donné naissance à un point de vue optimiste dont on avait bien besoin en matière de financement au Canada et ont permis à des établissements canadiens de livrer une concurrence sur la scène internationale pour obtenir les meilleurs chercheurs qui soient.

Compte tenu de ces investissements et pour s'assurer qu'on maintient un rythme de croisière, il est important pour les chercheurs en santé de trouver les liens entre la recherche en santé et l'excellence en ce qui a trait à la prestation de services de soins de santé et à la stimulation de la croissance économique. De même, les décideurs doivent savoir comment la recherche en santé mène à l'innovation, contribue à l'économie du savoir et crée des emplois extrêmement spécialisés à valeur ajoutée.

Grâce à leurs politiques et programmes, les IRSC jouent un rôle de chef de file en veillant non seulement à ce que la recherche en santé crée des connaissances fondamentales, mais aussi à ce qu'on mette en pratique ces connaissances pour améliorer la santé des Canadiens. À cette fin, les IRSC et leurs 13 instituts soutiennent des mesures de recherche qui visent à renforcer les quatre thèmes des IRSC associés à la recherche en santé (recherche biomédicale, recherche clinique, services et systèmes de santé, santé des populations et santé publique) et à promouvoir la recherche interdisciplinaire.

6.2 Le milieu canadien de la recherche en santé (niveaux d'investissements en dollars, développement des infrastructures, etc.)

Le Groupe de travail a documenté les courbes de croissance actuelles en ce qui concerne les niveaux d'investissement dans la recherche en santé au Canada au cours des dernières années afin de déterminer un facteur qui pourrait avoir une incidence sur la nécessité/pertinence des bourses de carrière des IRSC. La tendance révèle une croissance impressionnante, avec des investissements qui s'effectuent par toutes sortes de mécanismes et qui proviennent d'une diversité de sources.

Les estimations de Statistique Canada⁵ concernant la dépense intérieure brute de recherche et développement dans le domaine de la santé (DIRD-santé) entre 1992 et 2002 sont illustrées à la figure 11. Elles révèlent que la DIRD totale en santé a augmenté de 2,7 fois durant cette période, tandis que celle affichée dans le secteur de l'enseignement supérieur (ES) (notamment des hôpitaux) a augmenté de 2,2 fois.

⁵ L. Chapman : *Estimation des dépenses totales au titre de la recherche et développement dans les secteurs de la santé au Canada, 1988 à 2003*, Statistique Canada, N° 88F0006XIF au catalogue – N° 014.

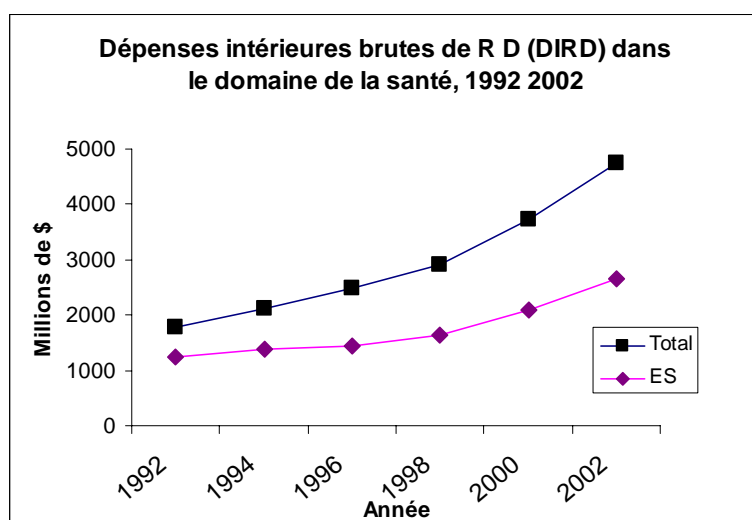


Figure 11

Tableau 5 : Estimation de la dépense intérieure brute de R-D dans le domaine de la santé (DIRD-santé) en 2002, par source de financement et secteur de rendement

Secteur de financement	Secteur de rendement					Total
	Gouv. fédéral	Gouv. provinciaux	Entreprises	Enseignement supérieur	Org. privés sans but lucratif	
	En millions de dollars					
Gouvernement fédéral	160	0	11	615	3	789
Gouvernements provinciaux	0	42	6	233	14	295
Entreprises	0	0	1 206	257	7	1 470
Enseignement supérieur	0	0	0	1 168	0	1 168
Org. privés sans but lucratif	0	0	0	339	15	354
Organismes étrangers	0	0	634	37	1	672
Total	160	42	1 857	2 649	40	4 748

Le tableau 5 présente une répartition de la DIRD-santé par source de financement et secteur de rendement pour 2002. Tandis que le secteur de l'enseignement supérieur affiche le meilleur rendement, la part de la DIRD-santé du secteur des entreprises a augmenté de 4,6 fois depuis 1992.

En comparaison, la dépense intérieure brute totale de R-D pour 2002⁶ est illustrée au tableau 6. Ce dernier révèle que, en 2002, près de 36 % des dépenses en recherches effectuées dans le secteur de l'enseignement supérieur (1168/3276) étaient consacrées à la recherche et au développement dans le domaine de la santé.

⁶ J. Thompson : *Estimation des dépenses canadiennes au titre de la recherche et développement (DIRD), Canada, 1992 à 2003 et selon les provinces, 1992 à 2001*, Statistique Canada, n° 88F0006XIF au catalogue – N° 003

Tableau 6 : Dépense intérieure brute estimative de R-D (DIRD), 2002⁷

Secteur de financement	Secteur de rendement						Total
	Gouv. fédéral	Gouv. provinciaux	Org. de rech. provinciaux	Entreprises	Enseignement supérieur	Org. privés sans but lucratif	
En millions de dollars							
Gouvernement fédéral	2 162	0	1	328	1 745	4	4 240
Gouvernements provinciaux	6	296	14	53	783	17	1 169
Org. de rech. provinciaux	0		0	0	0	0	0
Entreprises	56	0	10	9 093	664	8	9 831
Enseignement supérieur	0	0	0	0	376	0	3 276
Org. privés sans but lucratif	0	0	0	0	560	24	584
Organismes étrangers	0	0	1	2 511	92	0	2 604
Total	2 224	296	26	11 985	7 120	53	21 704

La contribution de la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI) à l'infrastructure de recherche en santé est considérable. Les données du tableau 7 révèlent que plus de 40 % des investissements effectués à ce jour par la FCI soutiennent directement l'infrastructure en recherche dans le domaine de la santé.

Tableau 7 : Investissements effectués par la Fondation canadienne pour l'innovation dans l'infrastructure, par secteur¹

	Nombre de projets		Montant en \$	
	N ^{bre}	%	M \$	%
Ingénierie	798	22,2	522 \$	21,7
Environnement	353	9,9	160 \$	6,7
Santé	1395	39	1 031 \$	42,8
Sciences	1037	28,9	694 \$	28,8
Total général	3583	100	2 407 \$	100

¹ Ces chiffres représentent les décisions de la FCI et non les dépenses réelles.

Le tableau 8 illustre le nombre et la valeur totale des bourses de carrière offertes par les principales sources aux chercheurs canadiens par le biais de concours.

⁷ Les estimations de 2003 sont aussi accessibles; celles de 2002 sont présentées ici à titre de comparaison avec la DIRD-santé.

Tableau 8 : Nombre de bourses de carrière actuellement accessibles aux chercheurs en santé du Canada en 2004 et dépenses en M \$

	IRSC ¹	PCRC ²	Provinces ³	Secteur bénévole ³	Total
Nombre	662	437 à ce jour	850	100	1855
Valeur totale	45 \$	65,5 \$	75 \$	5 \$	181 \$

¹ Comprend les bourses stratégiques et octroyées à la suite d'un concours durant l'exercice 2003-2004

² Nombre présumé égal des chaires de niveaux 1 et 2

³ Estimations fondées sur des informations de l'annexe IV et le site Web de chacun des organismes – Extrêmement pondérées en faveur du Québec, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique.

La recherche en santé au Canada est financée par des sources multiples. À mesure que d'autres investissements sont effectués, il faut de toute évidence adopter une approche équilibrée pour créer un environnement sain et viable grâce au financement approprié des coûts de fonctionnement, de l'infrastructure, des salaires des chercheurs et des bourses de formation.

6.3 Tendances démographiques

6.3.1 Corps professoral

Dans un document daté de 2001, l'AUCC estimait que les besoins en embauche des universités canadiennes se chiffrent à entre 2 500 et 3 000 nouveaux enseignants par année jusqu'en 2006⁸, et d'ici 2010, plus de 30 000 enseignants devront avoir été embauchés ou remplacés (voir la figure 12)⁹.

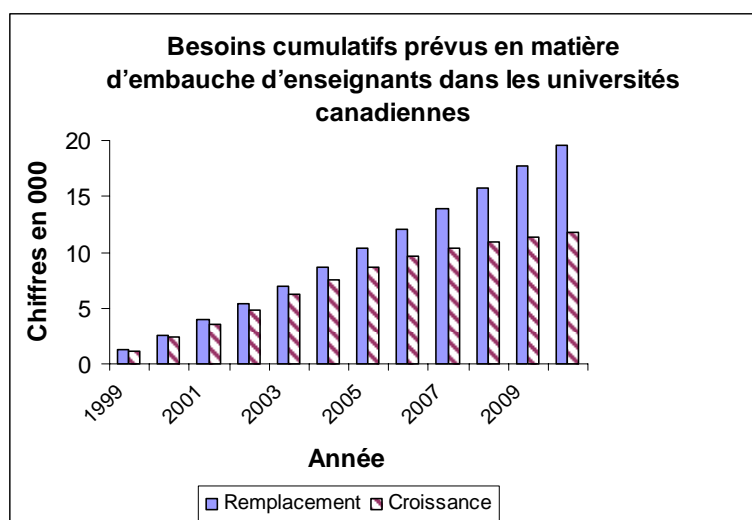


Figure 12

Même si cette étude ne portait pas spécifiquement sur les besoins en chercheurs en santé, on prévoit que les besoins en enseignement supérieur et en recherche continueront de croître, puisque la demande en professionnels de la santé augmente sans cesse. De même, le mandat élargi des IRSC dans le

⁸ L. Elliot : *Revitalizing universities through faculty renewal*. AUCC Research File, mars 2001

⁹ AUCC : *Améliorer la qualité de vie et la prospérité économique des Canadiens : l'apport crucial des universités du Canada*. Mémoire soumis au Comité permanent des finances de la Chambre des communes, août 2001.

domaine de la recherche en santé, comparativement à celui du CRM, qui mettait l'accent sur la recherche biomédicale, signifie que plusieurs secteurs doivent faire l'objet d'une expansion et d'un développement.

Contrairement aux besoins décrits ci-dessus, l'effectif d'enseignants dans les universités canadiennes était moins élevé en 2001 qu'en 1991, comme l'illustre la figure 13. Cependant, après un déclin au milieu des années 90, le nombre de nouveaux professeurs adjoints a commencé à augmenter en 2000. Cette petite croissance était bien inférieure aux estimations de l'AUCC, et l'effectif d'enseignants total était toujours moins élevé en 2001 (environ 33 300) qu'en 1991 (environ 35 100) et trop peu élevé pour permettre des remplacements, et encore moins de la croissance. L'ajout des Chaires de recherche du Canada 2000 lorsque le programme sera pleinement mis en oeuvre contribuera au recrutement et au maintien en poste d'enseignants.

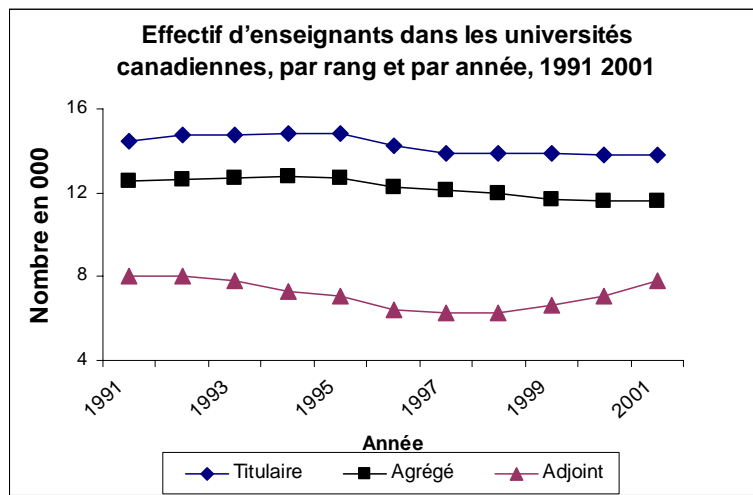


Figure 13

6.3.2 Étudiants

Même si l'effectif d'enseignants est demeuré stable, les inscriptions à temps plein dans les universités ont augmenté de façon marquée de 1996 à 2001. De 2001 à 2003¹⁰, on a observé une augmentation encore plus forte des inscriptions aux programmes de premier, de deuxième et de troisième cycles (figure 14). Après être demeuré constant dans les années 90, le nombre d'étudiants de premier cycle à temps partiel a commencé à augmenter de nouveau en 2001. Il n'existe aucune donnée sur les inscriptions à temps partiel réparties entre les étudiants de premier cycle et des cycles supérieurs pour 2003.

¹⁰ Les données pour 2003 sont encore préliminaires.

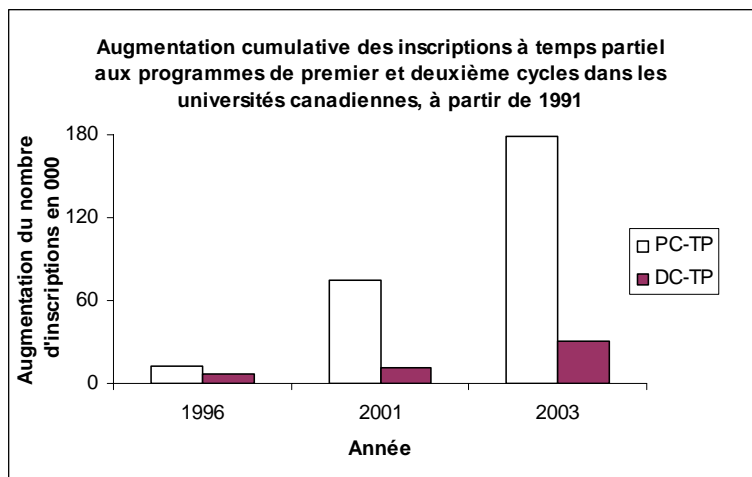


Figure 14

Durant la période de 1991 à 2001, la croissance globale de l'effectif des deuxième et troisième cycles était largement attribuable à l'augmentation constante des inscriptions aux programmes de maîtrise. Par contre, le nombre d'inscription au doctorat n'a pas changé de 1996 à 2001, dernière année de données accessibles (figure 15).

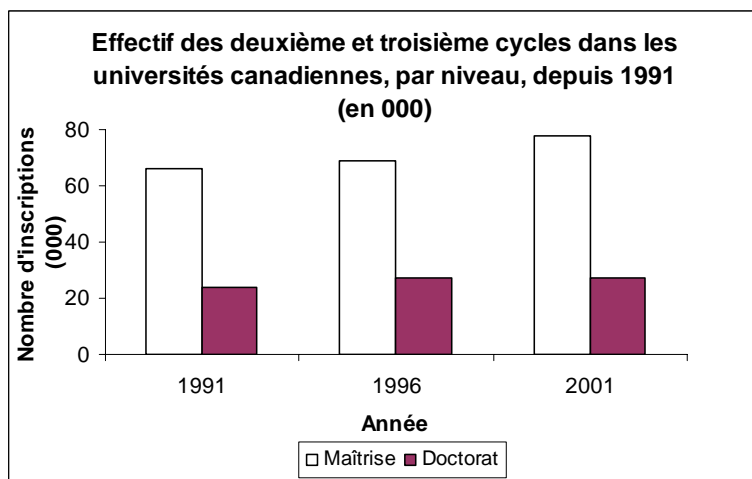


Figure 15

Les données sur l'effectif à temps plein des deuxième et troisième cycles pour 2003, qui révèlent une forte augmentation, n'établissent pas une distinction entre les programmes de maîtrise et de doctorat. Cependant, en 2001, 50 % de l'augmentation était attribuable à la croissance des inscriptions aux programmes de maîtrise en gestion, qui ne mènent généralement pas à des études de doctorat. Autrement dit, en 2003, le nombre d'inscriptions aux programmes de doctorat est peu susceptible d'avoir augmenté de façon marquée par rapport aux niveaux de 2001.

On a observé des tendances semblables lorsque les données sur les diplômes octroyés ont été analysées. Le nombre de doctorats attribués est demeuré constant à un peu moins de 4 000 par année de 1996 à 2000.

Les données de la figure 16 révèlent que le nombre de doctorats décernés dans les domaines des sciences et ingénierie (S&I) et de la santé (SA) a diminué de 1996 à 2000, tandis que les chiffres ont augmenté dans le secteur des sciences humaines et sociales (SHS)¹¹.

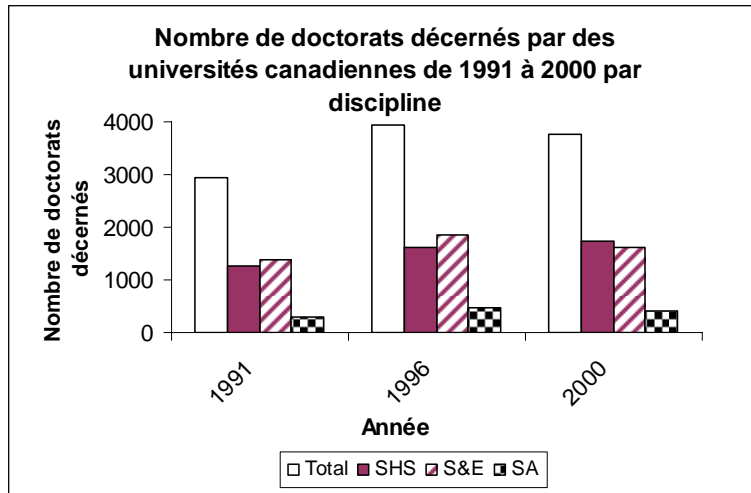


Figure 16

La production de doctorats au Canada est moins élevée que dans plusieurs nations qui ont fait l'objet de comparaisons (figure 17). Cela signifie non seulement que notre rendement est négatif en ce qui concerne la production de doctorats comparativement aux normes internationales, mais que nous pourrions être incapables de produire un nombre suffisant de doctorats pour assurer le renouvellement et la croissance du corps professoral.

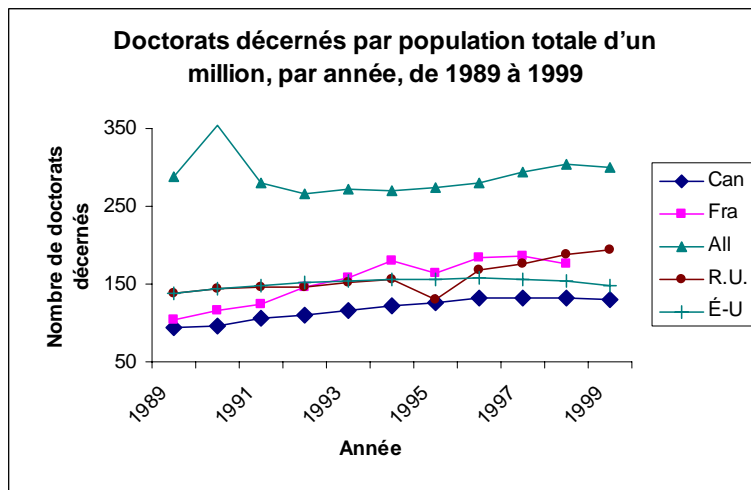


Figure 17

¹¹ Les regroupements par discipline de Statistique Canada sont problématiques, particulièrement dans le domaine de la santé.

6.3.3 Sexe

Dans le passé, on a exprimé des préoccupations à propos de la possibilité d'un parti pris sexiste systématique en ce qui a trait à l'octroi des bourses salariales. Le Programme des chaires de recherche du Canada suscite des préoccupations particulières à cet égard. On soutient que les systèmes de concours ouverts relatifs aux programmes de bourses des IRSC soutiennent davantage les femmes, comparativement à l'affectation de CRC dans les établissements. Pour cette raison, le Groupe de travail a examiné les tendances relatives à la répartition des bourses salariales entre les sexes.

Les tendances relatives à la répartition des sexes dans le corps professoral des universités sont illustrées à la figure 18. Le pourcentage d'enseignantes aux postes de professeur adjoint est demeuré stable, soit autour de 41 %, depuis le milieu des années 90, tandis que la proportion des postes d'échelon plus élevé (professeurs agrégés et titulaires) a continué d'augmenter en raison de l'avancement d'un plus grand nombre de femmes.

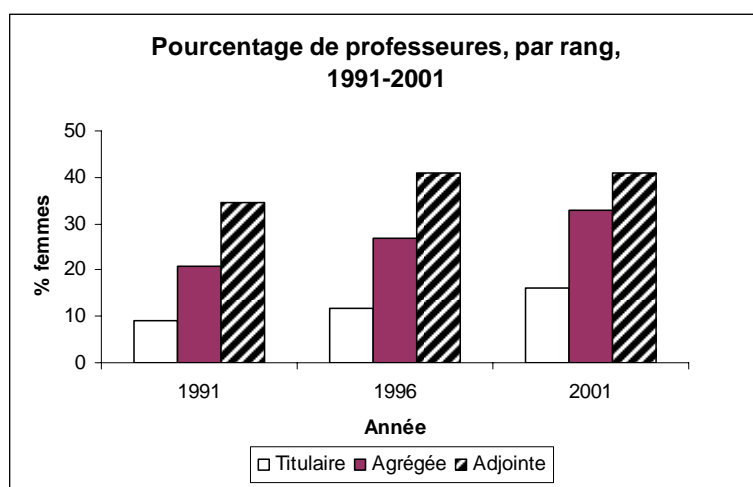


Figure 18

Le nombre d'inscriptions des femmes aux programmes de doctorat a augmenté de façon constante depuis 1980, et les candidates aux études de doctorat ont obtenu leurs diplômes en proportion de leur taux d'inscription.

Les données de la figure 19 révèlent une augmentation constante du pourcentage des femmes inscrites et de celles qui ont obtenu un doctorat. Étant donné que le rapport temps-attrition moyen¹² est de l'ordre de dix ans, les bâtons blancs représentent le pourcentage de femmes inscrites à partir de 1980. Les bâtons noirs représentent le nombre de femmes qui ont obtenu un diplôme à partir de 1990, qui correspond au taux d'inscription des dix années précédentes¹³.

Tandis que le pourcentage de femmes inscrites à des programmes de doctorat frôle les 50 %, au premier et deuxième cycles, on compte maintenant plus d'étudiantes que d'étudiants.

¹² (En raison de l'obtention d'un diplôme ou d'un retrait).

¹³ Il n'y a plus de données sur le taux d'obtention de diplômes après 2000.

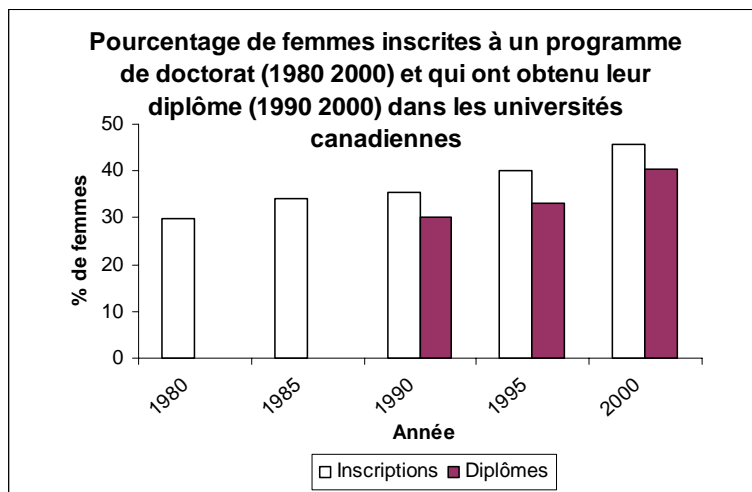


Figure 19

Les responsables du PCRC sont préoccupés par le nombre insuffisant de femmes qui sont nommées à des chaires et qui en obtiennent une.

Les données¹⁴ de la figure 20 révèlent que, dans l'ensemble, 16 % des professeurs titulaires sont des femmes et que 14 % des chaires de niveau 1 sont comblées par des femmes. Par contre, même si 41 % des professeurs adjoints sont des femmes, ces dernières occupent seulement 24 % des chaires de niveau 2.

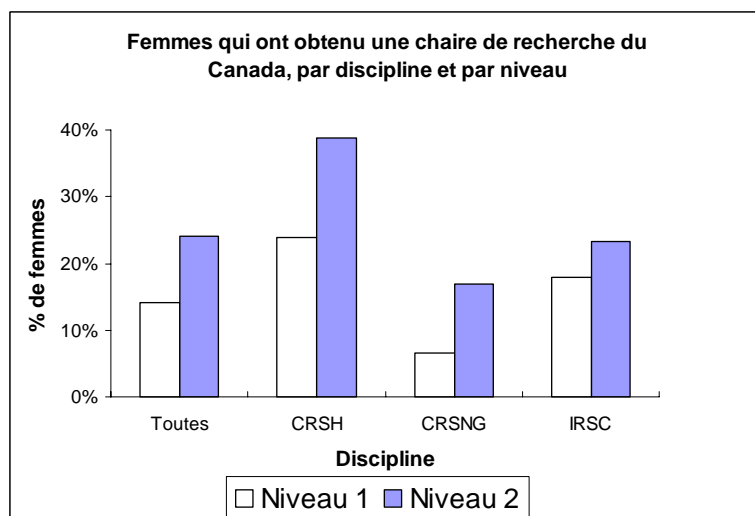


Figure 20

Dans le secteur des IRSC¹⁵, 20 % des professeurs titulaires sont des femmes et 18 % des chaires de niveau 1 sont comblées par ces dernières. Même si près de 50 % des professeurs adjoints de ce groupe sont des femmes, ces dernières n'occupent que 23 % des chaires de niveau 2.

¹⁴ Les données accessibles les plus récentes sur le corps professoral datent de 2001-2002, et les données sur les chaires, du printemps 2004.

¹⁵ Sous réserve des mises en garde mentionnées à la section 4.2.2 à propos des données de Statistique Canada sur le corps professoral dans le domaine de la santé.

La figure 21 révèle la répartition en pourcentage des bourses de carrière des IRSC octroyées à des femmes en 2003-2004, comparativement au pourcentage des professeures, selon leur rang, dans le domaine de la santé. Compte tenu du cadre de référence des bourses, elles ne correspondent pas exactement aux échelons universitaires. Par exemple, le titulaire d'une bourse de nouveau chercheur est susceptible d'avoir été nommé à un poste de professeur agrégé avant la fin de la période d'attribution de la bourse.

En ce qui concerne les chaires de recherche du Canada, cependant, c'est dans le groupe des professeurs adjoints/nouveaux chercheurs que l'écart entre le pourcentage de femmes aux échelons universitaires et le nombre des CRC est le plus grand.

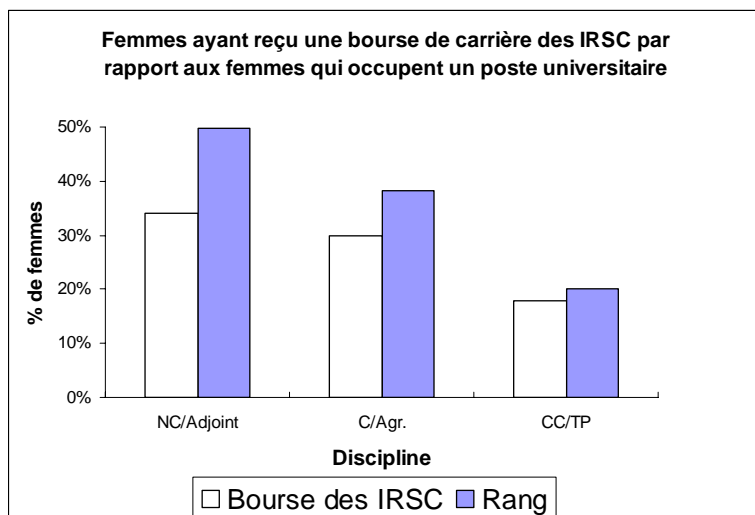


Figure 21

6.4 Recherche clinique

Comme dans le cas d'autres administrations, notamment aux États-Unis et au Royaume-Uni, le Canada a éprouvé des difficultés à attirer et surtout à maintenir en poste des cliniciens-chercheurs. Le soutien de ces chercheurs est un objectif clé des IRSC, et notre incapacité de réaliser cet objectif peut retarder la transformation des progrès réalisés dans le domaine de la recherche en santé, particulièrement de la recherche biomédicale, en traitements.

Afin de relever ce défi, les IRSC ont créé l'Initiative de recherche clinique, qui a débuté par des discussions et consultations nationales et qui a culminé dans un document de travail intitulé « Le clinicien-chercheur : Hier, aujourd'hui et demain ». Ce document a mené à la conclusion que l'Initiative de recherche clinique ne devait pas se limiter à appuyer les cliniciens-chercheurs, mais qu'elle devait s'appliquer au système de recherche clinique lui-même. Au printemps 2002, les IRSC ont créé un groupe de travail sur la recherche clinique qui, à son tour, a créé le Groupe de travail multipartite (GTM) sur la recherche clinique.

Ces activités ont culminé par la création de l'Initiative de recherche clinique (IRC), qui vise actuellement à établir des cheminements de carrière financés et stables pour les professionnels de la santé qui souhaitent effectuer des recherches cliniques. On vise à constituer une série de bourses qui viendront à l'aide des cliniciens-chercheurs durant leur formation et pendant leur carrière. Ces bourses nouvelles et modifiées s'adresseront à tous les professionnels de la santé. L'IRC collabore avec des partenaires pour

assurer la complémentarité des programmes entre les IRSC et les autres organismes de financement de la recherche en santé.¹⁶

Grâce à l'Initiative, les IRSC jouent un rôle de chef de file et de coordination en travaillant à renforcer la recherche clinique au Canada, en collaborant avec des intervenants et partenaires et en prêchant par l'exemple en examinant leurs propres plans et programmes de financement dans le but de les modifier pour qu'ils soient mieux adaptés aux besoins de la recherche clinique et des cliniciens-chercheurs.

À l'heure actuelle, environ le tiers des bourses salariales des IRSC est octroyé aux cliniciens.

¹⁶ <http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/25082.html>

7.0 MANDAT DES IRSC ET ORIENTATION STRATÉGIQUE (CONTEXTE)

7.1 Mandat des IRSC

Les IRSC sont le principal organisme de recherche en santé au Canada. Son mandat est :

« D'exceller, selon les normes internationales reconnues d'excellence scientifique, dans la création de nouvelles connaissances et leur application en vue d'améliorer la santé de la population canadienne, d'offrir de meilleurs produits et services de santé et de renforcer le système de santé au Canada¹⁷. »

Les IRSC adoptent une approche multidisciplinaire fondée sur les problèmes à l'égard des défis en santé auxquels les Canadiens font face. Cette approche à plusieurs volets inclut quatre types de recherche : biomédicale, clinique, sur les systèmes et les services de santé, et sur la santé publique et des populations.

Pour remplir leur mandat, les IRSC utilisent leur budget (662 millions de dollars pour 2004-2005) pour financer la recherche effectuée par plus de 8 500 chercheurs dans des universités, des hôpitaux d'enseignement et des instituts de recherche situés partout au Canada et pour former la prochaine génération.

7.2 Orientations stratégiques des IRSC

Le plan stratégique 2007 des IRSC met l'accent sur cinq domaines clés pour 2003-2008 :

- Renforcer le milieu de la recherche en santé;
- Aborder des défis naissants en matière de santé et créer des plates-formes et des initiatives nationales;
- Élaborer et soutenir un programme de recherche équilibré incluant la recherche sur les mécanismes, le traitement et la prévention des maladies ainsi que sur la promotion de la santé;
- Tirer parti de la recherche pour améliorer l'état de santé des groupes vulnérables;
- Appuyer les innovations en santé qui favorisent la productivité dans le système de santé et la prospérité économique.

Pour mettre en pratique le *Plan stratégique*, les IRSC ont élaboré un cadre de planification intégré à l'automne 2003¹⁸. Ce cadre constitue la première étape d'une approche progressive qui vise à améliorer l'harmonisation des priorités et des ressources organisationnelles. Il compte cinq résultats stratégiques :

- **Recherche exceptionnelle** : Enrichir les connaissances sur la santé en finançant d'excellentes ressources éthiques dans l'ensemble des disciplines, des secteurs et des régions géographiques à l'aide de programmes de subventions stratégiques et versés à la suite d'un concours ouvert.
- **Chercheurs exceptionnels dans des milieux innovateurs** : Perfectionner et garder les chercheurs canadiens du domaine de la santé dans des milieux de recherche dynamiques, innovateurs et stables.
- **Mettre en pratique les résultats de la recherche en santé** : Catalyser l'innovation en santé qui permettra de renforcer le système de santé et la croissance de l'économie au Canada.

¹⁷ Projet de loi C-13, le 13 avril 2000

¹⁸ ÉBAUCHE du plan opérationnel consolidé de 2004-2005 des Instituts de recherche en santé du Canada

- **Partenariats efficaces et participation du public** : Engager le public au moyen de dialogues fructueux et faire en sorte d'établir des partenariats efficaces avec les principaux intervenants.
- **Excellence organisationnelle** : Accomplir notre mandat sous le signe de l'excellence chez nos employés, ainsi que dans la prestation de services, les services et la gestion.

Sous la deuxième rubrique intitulée *Chercheurs exceptionnels dans des milieux innovateurs*, les objectifs des IRSC correspondant aux priorités des instituts pour 2004-2005 sont les suivants :

- Renforcer la capacité des chercheurs en santé spécialisés dans toutes les disciplines de la recherche médicale dans un environnement dynamique, innovateur et stable. Parmi les mesures proposées, mentionnons :
 - augmenter l'offre de chercheurs en santé dans les secteurs déterminés par les instituts grâce au soutien de possibilités de formation au début et au milieu de la carrière;
 - augmenter le nombre de nouveaux chercheurs exceptionnels et maintenir en poste des chercheurs établis, en portant une attention particulière à l'augmentation de la participation des femmes et des Autochtones à la recherche en santé;
 - fournir des programmes visant à attirer et à rapatrier au Canada des chercheurs en santé exceptionnels de l'étranger;
 - compléter et mettre à profit les mesures et programmes de renforcement des capacités en recherche actuels établis par des intervenants pertinents (PCRC).
- Élaborer et soutenir des mesures et programmes de recherche sur le renforcement des capacités dans tous les secteurs clés et les instituts, et bâtir et soutenir des infrastructures de recherche dans des secteurs prioritaires (équipes, groupes, centres). Parmi les mesures proposées, mentionnons l'établissement de mécanismes de soutien durable destinés aux cliniciens-chercheurs.

Les objectifs et priorités de chacun des instituts pour la même période comprennent les objectifs propres à chaque institut. Cependant, le Plan stratégique des IRSC précise que, parmi les priorités propres aux instituts, on compte « la production, le recrutement et la rétention des meilleurs chercheurs en santé qui soient pour le Canada ». Conformément à cette directive, le renforcement des capacités dans le domaine de la recherche des instituts constitue l'une de leurs plus importantes priorités.

8.0 ANALYSE DES ENJEUX, DES LACUNES ET DES BESOINS

8.1 Questions générales associées au mandat des IRSC et au Plan stratégique

En analysant les lacunes et besoins dans le domaine du soutien professionnel, le Groupe de travail a tenu compte d'une diversité de données (section 4.2), notamment le Plan stratégique des IRSC, qui mentionne cinq orientations stratégiques clés en ce qui concerne les activités des instituts. Parmi les priorités pertinentes qui ont fait l'objet des délibérations du Groupe de travail, mentionnons celles qui consistent à « renforcer les milieux de recherche en santé du Canada ». Les membres du Groupe de travail appuient avec enthousiasme le principe selon lequel l'évolution de la recherche en santé exige des scientifiques extraordinaires soutenus par des mécanismes concurrentiels à l'échelle internationale, qui créent un cycle rigoureux attirant davantage de stagiaires et de collègues extraordinaires et qui catalysent la création de milieux de recherche de calibre mondial. Bien entendu, le défi consiste à établir le bon équilibre entre le soutien d'une recherche ouverte et stratégique, le soutien de stagiaires, de chercheurs principaux et de cliniciens et le soutien de programmes de recherche interdisciplinaires, stratégiques et à l'initiative de chercheurs. Compte tenu de l'enveloppe budgétaire actuelle affectée aux IRSC, il s'agit d'un énorme défi – néanmoins, il est difficile d'imaginer comment un programme de financement fédéral pourrait réaliser ses objectifs de renforcer les communautés de chercheurs sans programme de financement permettant de soutenir les chercheurs après les cinq premières années de leur vie universitaire.

Les IRSC soulignent aussi des résultats stratégiques découlant de leurs objectifs : ceux qui sont pertinents pour les délibérations du Groupe de travail sont résumés à la section 7.2 et reflètent l'objectif de soutenir les chercheurs et de développer des milieux de recherche stables. L'importance de soutenir les scientifiques après les cinq premières années de leur carrière est concrétisée par des mesures suggérées, notamment : 1) le soutien de scientifiques débutants et en milieu de carrière, en collaboration avec les instituts; 2) le recrutement et le maintien en poste de chercheurs extraordinaires; 3) l'exécution de programmes permettant d'attirer et de rapatrier au Canada des chercheurs en santé extraordinaires de l'étranger. On présume que ces trois groupes comprendraient des chercheurs mieux établis qui ne seraient pas admissibles aux bourses de nouveau chercheur.

Les IRSC ont aussi pris des mesures pour améliorer la capacité de recherche clinique au Canada, grâce à des programmes inclusifs et multidisciplinaires et à l'établissement de l'Initiative de recherche clinique (IRC), qui découlent d'une proposition d'améliorer la capacité de recherche clinique au Canada formulée par les IRSC (voir la section 6.4). Même si des programmes spécifiques visant à fournir aux cliniciens du temps à consacrer à la recherche sont en train d'être mis en œuvre au moyen de petits projets pilotes, de nombreux services cliniques comptent sur d'importantes bourses salariales externes, comme la bourse de nouveau chercheur et la bourse de chercheur, afin de permettre à d'excellents cliniciens-chercheurs d'élaborer des programmes de recherche concurrentiels à l'échelle internationale. Le Groupe de travail a trouvé particulièrement pertinente la recommandation explicite formulée par les représentants de l'IRC : rendre accessible une séquence logique de bourses afin de soutenir les cliniciens-chercheurs à diverses étapes de leur carrière, notamment après les cinq années suivant leur nomination à titre de professeurs afin de permettre aux cliniciens de devenir des scientifiques professionnels établis. Les bourses de clinicien-chercheur de phase II constituent un programme précieux qui mérite un appui continu et qui fournit un soutien salarial spécifiquement destiné aux cliniciens-praticiens – le nombre de bourses est peu élevé, et les cliniciens-chercheurs tirent clairement profit des concours ouverts de bourses salariales (au cours des trois dernières années, de 33 % à 36 % des nouvelles bourses ont été attribuées à des cliniciens). La diminution des investissements dans les bourses destinées aux chercheurs en milieu de carrière semblerait contraire à la recommandation des représentants de l'IRC et à l'important objectif des IRSC d'améliorer la capacité de recherche clinique et l'application des connaissances.

8.2 Certains principes

En discutant des lacunes et enjeux relatifs au soutien salarial des chercheurs en santé, le Groupe de travail a cerné certains principes directeurs :

- Une entreprise de recherche en santé dynamique a besoin de programmes de soutien salarial et de subventions de fonctionnement pour veiller à ce que les meilleurs scientifiques puissent effectuer des recherches concurrentielles à l'échelle internationale.
- Parmi les options à explorer, mentionnons l'établissement d'un lien entre le soutien salarial des chercheurs en santé du Canada et le financement de subventions de fonctionnement examiné par des pairs, inspiré du modèle des *National Institutes of Health* (NIH), dans le but d'assurer des périodes exclusivement consacrées à la recherche. Au Canada, on doit structurer un soutien salarial inspiré du modèle des NIH en tenant compte des aspects uniques du réseau des soins de santé universel du Canada.
- Comme les sources de soutien salarial varient énormément d'une région à l'autre du pays, il faut adopter une stratégie nationale afin de fournir un soutien salarial stable aux chercheurs en santé qualifiés de tout le Canada.
- Des mesures stratégiques relatives à la recherche en santé (un objectif très important des IRSC) exigent des plans permettant d'assurer la viabilité de projets fructueux à l'aide d'un soutien salarial et de subventions de fonctionnement une fois que la phase stratégique est terminée.
- Compte tenu de la nature complexe et du caractère variable des mécanismes de soutien salarial régionaux, il est important que les participants ne prennent pas de mesures isolément lorsqu'ils modifient leurs investissements dans les salaires des chercheurs en santé afin d'assurer la stabilité de l'entreprise.

8.3 Lacunes et besoins spécifiques

Le Groupe de travail a discuté de toutes sortes de questions associées au soutien professionnel des chercheurs en santé dans le contexte du mandat des IRSC et conformément aux principes généraux résumés ci-dessus (8.2). Nous présentons ci-dessous un sommaire des discussions du Groupe de travail avant de passer aux recommandations spécifiques (section 9).

1) Nécessité d'un système stable et d'une stratégie nationale de soutien professionnel pour les chercheurs en santé au Canada

Le système actuel de soutien salarial est complexe, peut être facilement déstabilisé et suppose la contribution de nombreux participants, notamment les IRSC, les provinces, les établissements et des organismes non gouvernementaux (ONG) (p. ex. tableaux 2 à 4). La réaction communautaire à l'annulation des programmes destinés aux chercheurs et aux chercheurs chevronnés, qui a été exprimée au cours de sondages et dans des lettres (section 4.5), ainsi que durant les discussions des conseils consultatifs d'institut, met en lumière l'importance des bourses des IRSC dans le système national de soutien de la carrière. Le prestige et la valeur des bourses des IRSC ne se sont pas estompés dans le contexte des importantes nouvelles mesures nationales comme le PCRC et reflètent probablement le succès remarquable des activités de renforcement des capacités au cours des dernières années, ce qui impose de plus en plus d'exigences au système.

Parmi les principales questions associées à la mise en place d'un système stable de soutien professionnel, mentionnons les investissements extrêmement variables dans les salaires des chercheurs en santé selon la région (tableau 2). En particulier, le Groupe de travail a pris note des investissements actuels du Québec (FRSQ), de l'Alberta (AHFMR) et de la Colombie-Britannique (MSFHR) dans le soutien de la carrière et des investissements remarquablement faibles de l'Ontario et des autres régions. Le Groupe de travail a aussi remarqué que les provinces, assumant la responsabilité de l'éducation, versent donc des salaires aux professeurs d'université qui enseignent. Les organismes fédéraux assument aussi de telles responsabilités, mais ils n'ont pas le pouvoir de soutenir la recherche dans toutes les provinces et peuvent mettre l'accent sur la viabilité des programmes qui soutiennent les

chercheurs partout au Canada. L'absence d'une stratégie nationale concernant le soutien salarial continu des chercheurs en santé constitue une importante lacune que l'on devra corriger en discutant avec de nombreux intervenants, notamment les IRSC.

2) Nécessité d'un système fédéral qui reconnaît et soutient des chercheurs extraordinaires à diverses étapes de leur carrière

Comme l'indiquent les « principes » ci-dessus, le Groupe de travail a reconnu qu'un système de recherche en santé dynamique a besoin d'un soutien salarial et de subventions de fonctionnement qui permettent aux meilleurs chercheurs de se livrer à des recherches concurrentielles à l'échelle internationale. Dans ce contexte, nous reconnaissons la solidité du modèle américain, dans lequel le soutien salarial des chercheurs est lié au financement de subventions de fonctionnement, ce qui permet aux chercheurs de réserver des périodes exclusivement consacrées à des projets de recherche financés. Cependant, dans notre analyse des coûts de renonciation, nous ne considérons pas le « modèle des NIH » comme une option réaliste compte tenu des réalités financières actuelles. Par exemple, si nous présumons une subvention moyenne de 106 000 \$ versée par les IRSC (la moyenne en 2003-2004) et ajoutons 20 % au soutien salarial, il faudrait un investissement de 71 400 000 \$ (un « coût » d'environ 674 subventions de fonctionnement au niveau actuel). Mentionnons qu'un investissement de 20 % dans le soutien salarial à l'aide de subventions de fonctionnement ne peut se comparer au système américain, où un soutien de l'ordre de 30 % à 60 % semble constituer la norme.

Le Groupe de travail a aussi employé plus de temps à discuter du PCRC et à solliciter une participation à ce programme, puisque l'existence de ce dernier a contribué à la décision du CA d'abandonner certains programmes de soutien salarial des IRSC. Même si le PCRC est clairement reconnu et qu'il a relancé la capacité de recherche au Canada, il n'est pas considéré comme un substitut des bourses des IRSC pour un certain nombre de raisons : 1) les chaires sont accordées à des candidats méritoires selon les plans stratégiques des établissements, tandis que les bourses des IRSC sont octroyées en fonction des réalisations du chercheur; 2) l'accès au système du PCRC n'est pas toujours facile une fois que les chaires sont comblées, et il est fondé sur le roulement des professeurs qui occupent les chaires existantes.

Notre analyse et nos discussions nous ont aussi permis de cerner, en ce qui concerne le soutien professionnel, une nouvelle lacune que le PCRC ne réussit pas à combler à l'échelle nationale – la situation du chercheur en milieu de carrière. Les IRSC ont maintenu et amélioré leur programme de nouveaux chercheurs – au cours des prochaines années, lorsque la période de ces bourses sera expirée, les scientifiques ne seront pas admissibles aux chaires de recherche du Canada de niveau 1 (si elles sont en fait accessibles) et sont peu susceptibles d'être choisis dans le cadre du programme des CRC de niveau II à cette étape. Le chercheur en milieu de carrière (après cinq ans) représente un important investissement dans le renforcement des capacités et il se trouve à une étape extrêmement vulnérable de sa carrière : les bourses de nos chercheurs prennent souvent fin au moment des décisions concernant l'avancement et la titularisation. Parmi les commentaires formulés au Groupe de travail par les conseils consultatifs d'institut, mentionnons celui-ci, qui concerne le soutien en milieu de carrière : les mécanismes multiples de soutien de la carrière des chercheurs débutants et l'absence de financement aux étapes ultérieures peuvent placer les chercheurs « établis » et leurs établissements dans une position difficile.

Les programmes de soutien professionnel des IRSC sont entièrement fondés sur le mérite et sont accessibles à tous les chercheurs qualifiés, caractéristique qui est grandement appréciée et qui permet aux chercheurs en milieu de carrière qui ont déjà été soutenus par un type de bourse (provinciale, par exemple) d'avoir accès au système des IRSC à une étape ultérieure. Dans l'ensemble, les discussions concernant ces questions ont mis en lumière la nécessité continue d'un système accessible et ouvert qui soutient nos meilleurs chercheurs en santé. On considère que les IRSC jouent un rôle unique dans le soutien fédéral de la carrière, qui transcende les plans et priorités stratégiques des établissements.

3) Nécessité d'une consultation concernant les principaux changements de programme qui ont une incidence sur le soutien de la carrière des chercheurs en santé

Compte tenu de la complexité des mécanismes de soutien salarial (voir 1 ci-dessus), les changements apportés à un programme (p. ex. l'annulation des bourses de chercheur et de chercheur chevronné) peuvent avoir des effets considérables qui ne correspondent pas à l'enveloppe financière relativement petite. Les bourses de carrière des IRSC ne permettent pas de fournir un « cheminement de carrière » linéaire à la plupart des chercheurs – ce qui reflète l'aspect fondé sur le mérite et les concours ouverts du système, une force des programmes. Néanmoins, chaque unité et établissement structure des plans stratégiques à long terme en tenant compte de l'accessibilité des bourses salariales, qui servent souvent à attirer et à maintenir en poste les meilleurs chercheurs les plus vulnérables à un recrutement externe. Les établissements (et les personnes) ont besoin de temps pour intégrer les changements apportés au programme concernant les bourses de carrière à leurs plans stratégiques. Dans ce contexte, le Groupe de travail a interrogé des administrateurs pertinents de quatre écoles de médecine situées en Ontario et en Alberta, en plus de solliciter des commentaires par le truchement d'un sondage (section 4.5). Les représentants des établissements ont mis l'accent sur le fait que plus de 60 % des chercheurs sont habituellement payés par l'entremise de fonds ponctuels versés notamment en vertu de programmes de soutien salarial et par des fondations d'établissement. Les importants changements qu'il faut apporter aux programmes de soutien salarial exigeraient des campagnes de financement de grande envergure longues à mettre en œuvre.

4) Nécessité de passer du renforcement à la viabilité

Le Groupe de travail reconnaît que les cinq dernières années ont été témoins de changements remarquables au chapitre du financement de la recherche en santé au Canada, grâce à une augmentation sans précédent des investissements gouvernementaux effectués dans la recherche en santé par les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC) et en vertu d'autres nouveaux programmes de financement [Fondation canadienne pour l'innovation (FCI), Programme de chaires de recherche du Canada (PCRC), Génome Canada, Programme de financement des coûts indirects]. Ces investissements ont transformé les projets de recherche en santé au Canada – notre documentation sur les courbes de croissance actuelles dans le domaine de la santé montre clairement une croissance impressionnante (section 6). Sur le plan des ressources humaines, la capacité des universités et des établissements de recherche à présenter une image positive des programmes de financement et de soutenir l'infrastructure de la recherche permet aux Canadiens de livrer une concurrence dynamique sur la scène internationale dans le but d'attirer les meilleurs chercheurs qui soient.

Notre analyse des tendances démographiques et de l'effectif professoral révèle que nous devons maintenir nos investissements dans les stagiaires et les chercheurs au début de leur carrière. Cependant, si nous voulons réussir à renforcer les capacités de recherche, nous devons relever d'importants défis au chapitre de la stabilité, de la continuité et de la viabilité. Le soutien de la recherche, de l'infrastructure de la recherche et de la formation impose des exigences connexes à toutes les mesures de financement de la recherche, y compris les programmes de soutien salarial et les subventions de fonctionnement. En ce qui concerne les bourses salariales, la question de la viabilité s'est manifestée par la diminution du taux de succès des candidats pour des bourses de chercheur et de chercheur chevronné en raison de la pression relativement constante exercée sur les candidats. Même si les taux de succès peu élevés sont préoccupants, ils reflètent les ressources inadéquates des programmes et ne représentent pas un argument valide justifiant l'abandon des programmes. Ils reflètent plutôt une lacune sur le plan du financement qui doit être comblée.

5) Nécessité de promouvoir la carrière des femmes qui font des recherches en santé

Le Groupe de travail a analysé des données sur le nombre de femmes scientifiques à diverses étapes de leur carrière (professeure adjointe, professeure titulaire, etc.) qui ont reçu une bourse salariale des IRSC ou obtenu une CRC. Ces données révèlent qu'il n'existe aucune différence importante entre les programmes de bourses salariales pour chercheur chevronné des IRSC et les CRC en ce qui concerne le nombre de femmes titulaires d'une bourse et que les femmes sont représentées de façon proportionnelle.

Cependant, même si plus ou moins 50 % des professeurs adjoints sont des femmes, ces dernières ne représentent que 23 % des CRC de niveau II. Durant l'exercice 2003-2004, 34 % des titulaires de bourse de nouveau chercheur des IRSC étaient des femmes. Ces données révèlent la nécessité d'adopter une stratégie nationale visant à promouvoir la carrière des femmes scientifiques, particulièrement les débutantes.

9.0 FUTUR RÔLE DES IRSC DANS LE DOMAINE DU SOUTIEN PROFESSIONNEL

9.1 Rôle des IRSC

La *Loi sur les IRSC* (2000) souligne plusieurs objectifs des IRSC, dont le mandat consiste à assurer l'excellence dans le domaine de la recherche en santé et de l'application des connaissances. Parmi ces objectifs, mentionnons les suivantes (point j) : « le renforcement des capacités de la communauté de la recherche en matière de santé au Canada, en offrant aux chercheurs en sciences de la santé la possibilité de se perfectionner et en appuyant de façon soutenue la poursuite de carrières scientifiques dans la recherche en matière de santé ». Comme nous l'avons mentionné ci-dessus, le Groupe de travail reconnaît l'importance d'un soutien stable et viable visant à bâtir une solide communauté de chercheurs motivés et concurrentiels sur la scène internationale et qui encouragera d'excellents chercheurs à continuer de considérer le Canada comme un endroit exceptionnel pour faire de la recherche et qui transmettra aux jeunes Canadiens le message selon lequel la carrière de chercheur en santé est valorisée et soutenue par le gouvernement fédéral.

Pour réaliser cet objectif, les IRSC jouent sans nul doute un rôle primordial en tant que fournisseurs de subventions de fonctionnement aux chercheurs en santé (« le carburant »). À titre d'organisme de financement fédéral de la recherche en santé, les IRSC sont aussi bien placés pour jouer un rôle de chef de file national dans la promotion et le maintien d'une culture de l'excellence. L'octroi de bourses qui soutiennent la recherche en santé au Canada et qui permettent de reconnaître des chercheurs exceptionnels à diverses étapes de leur carrière constitue un élément clé du maintien d'une culture de l'excellence.

Les programmes de soutien professionnel des IRSC, y compris les bourses de chercheur et de chercheur chevronné, sont valorisés par le milieu de la recherche, qui considère qu'ils jouent un rôle important pour toutes sortes de raisons, notamment :

- les bourses des IRSC sont entièrement fondées sur le mérite et ne sont pas liées aux plans stratégiques des établissements. Le fait que ces bourses ne fournissent pas souvent un « cheminement de carrière » linéaire et qu'elles ne permettent pas à un chercheur donné de « gravir les échelons » est considéré comme une force du système, puisque cela permet aux chercheurs d'obtenir une bourse des IRSC à diverses étapes de leur carrière;
- compte tenu des importantes différences régionales, les bourses des IRSC constituent un programme national de bourses salariales octroyées à la suite d'un concours. Le Groupe de travail reconnaît que les avantages d'un tel programme sont moins marqués dans les régions où il existe déjà un soutien salarial provincial stable et robuste;
- les investissements effectués par les IRSC dans la carrière d'excellents scientifiques transmettent un message positif à propos du soutien fourni par l'organisme fédéral canadien de financement de la recherche en santé aux chercheurs en santé;
- les bourses de carrière des IRSC soutiennent des populations de chercheurs « à risque » qui sont visées par le mandat des IRSC et qui ne sont pas particulièrement bien servies par d'autres mesures importantes comme le PCRC : les chercheurs en milieu de carrière (chercheurs), les cliniciens-chercheurs et les scientifiques des établissements qui ont une lourde charge d'enseignement.

En résumé, le Groupe de travail considère que les IRSC jouent trois rôles principaux dans le soutien de la carrière des chercheurs en santé :

- 1) Jouer un rôle de chef de file national en faisant la promotion de programmes de soutien continuels des chercheurs en santé grâce à l'octroi de subventions de fonctionnement et de bourses salariales. Le soutien salarial des scientifiques est fondamental à la mission des IRSC. L'élaboration d'un système stable et souple de soutien salarial exigera la préparation d'une stratégie à long terme qui suppose une coordination avec d'autres partenaires de financement.

- 2) Promouvoir une culture de l'excellence en fournissant un soutien salarial qui transcende les frontières régionales, institutionnelles et disciplinaires.
- 3) Fournir un système accessible fondé sur le mérite et des concours ouverts pour identifier et soutenir des chercheurs extraordinaires à diverses étapes de leur carrière. Ce type de programme est fondamental à la mission des IRSC et constitue le fondement d'une entreprise de recherche dynamique et fructueuse.

9.2 Besoins en ressources et examen par les pairs

Le Groupe de travail reconnaît que la décision d'abandonner les bourses de chercheur et de chercheur chevronné a été prise en raison de pressions financières considérables en vue de maintenir un financement dans d'autres secteurs prioritaires clés. Son mandat ne comprenait pas une analyse détaillée de la gamme complète des programmes de soutien de la recherche des IRSC et des affections budgétaires, sauf dans le contexte spécifique des bourses salariales. Néanmoins, le Groupe de travail a entrepris une certaine analyse des « coûts de renonciation ». Par exemple, le coût de réintégration des programmes destinés aux chercheurs et chercheurs chevronnés à leur ancien niveau budgétaire (84 000 \$ par bourse, y compris les avantages) et au même taux de succès (11 bourses par année pour les chercheurs, et six, pour les chercheurs chevronnés) s'élèverait à 1 428 000 \$ annuellement. Le Groupe de travail convient que le coût de réintégration des programmes de soutien salarial ne devrait pas avoir d'incidence sur l'enveloppe de subventions de fonctionnement. La mise en œuvre d'un programme de soutien salarial d'une nouvelle ampleur exigerait donc une évaluation des autres programmes dans le but de déterminer les investissements moins prioritaires.

Le Groupe de travail a aussi examiné d'autres scénarios – par exemple, un plus grand nombre de bourses à un niveau de financement moins élevé ou des bourses « forfaitaires » destinées aux cliniciens-chercheurs. Certains de ces modèles font actuellement l'objet d'expériences à petite échelle dans les instituts. En plus de la principale série de programmes de soutien salarial des IRSC, les instituts ont élaboré des « outils » de financement de rechange afin de soutenir la carrière des chercheurs. Citons par exemple les bourses de milieu de carrière (Institut du vieillissement, 80 000 \$, un an) et les subventions aux équipes en voie de formation (le soutien salarial forme un élément de ces subventions). Comme ces programmes ne sont en place que depuis peu de temps, les instituts assurent le suivi de leur succès et de la valeur que leur accordent les chercheurs. Les résultats ne sont pas encore précis, et le Groupe de travail soutient la stratégie générale des projets pilotes qui consiste à effectuer une analyse rigoureuse des résultats de l'exploration de nouveaux modèles de soutien professionnel.

Le Groupe de travail a aussi discuté de la pression évidente exercée par les taux de succès peu élevés sur le système d'examen par les pairs. La situation est particulièrement grave pour les groupes d'évaluation des bourses de chercheur et de chercheur chevronné, dont les membres doivent accepter avec regret que de nombreux excellents candidats ne réussissent pas le concours. Cependant, les taux de succès peu élevés reflètent un déficit financier et ne sont pas considérés comme une justification viable de l'abandon des programmes. La solution consiste à augmenter le financement des programmes, ce qui exigera des activités de planification et de rétablissement des priorités. Le système d'examen par les pairs est fondamental au succès et au prestige des bourses des IRSC.

9.3 Recommandations

À la lumière du rôle des IRSC résumé ci-dessus, le Groupe de travail recommande les mesures spécifiques suivantes :

- 1) Pour montrer l'engagement des IRSC à assurer la stabilité et la viabilité des programmes de recherche en santé du Canada, le Groupe de travail recommande le rétablissement immédiat, pour le concours de l'automne 2005, des programmes destinés aux chercheurs et aux chercheurs chevronnés au moins à leur niveau précédent de financement pendant qu'on explore des stratégies à long terme. Le Groupe de travail formule cette recommandation en

reconnaissant qu'il n'existe aucune solution rapide; la réintégration des programmes permettra de consacrer du temps à l'établissement de plans à long terme et d'éviter les crises dans certains établissements. Compte tenu de la nécessité de mettre l'accent sur la viabilité plutôt que sur le renforcement continu des capacités, le Groupe de travail ne recommande aucune expansion du programme de nouveaux chercheurs ni la réintégration des programmes de bourses de perfectionnement.

- 2) Le Groupe de travail recommande que les IRSC, pour qu'ils jouent un rôle de chef de file national, amorcent un dialogue immédiat avec d'autres investisseurs dans le soutien de la carrière des chercheurs – les ministères fédéraux et provinciaux de la Santé, les organismes provinciaux (comme la FRSQ), les universités, les instituts de recherche et les organismes non gouvernementaux – dans le but de bâtir, d'ici trois ans, une stratégie nationale concernant la viabilité à long terme du soutien professionnel des chercheurs en santé. L'un des éléments de cette stratégie devrait comprendre un engagement à mener des consultations à propos des principaux changements de programme afin de permettre à d'autres organismes du « réseau » de la recherche en santé d'adapter leurs stratégies de financement.
- 3) Le Groupe de travail reconnaît le rôle primordial que jouent les IRSC en tant que fournisseurs de fonds de fonctionnement pour la recherche : le coût de renonciation associé aux programmes de soutien salarial ne pourrait pas avoir d'incidence sur l'enveloppe des subventions de fonctionnement. Le Groupe de travail recommande de procéder, au cours des deux prochaines années, à une évaluation d'autres programmes afin de déterminer les investissements moins prioritaires. Il reconnaît que les IRSC devront effectuer des investissements supplémentaires pour permettre aux Canadiens de tirer profit au maximum des importants investissements fédéraux qui ont été effectués dans la recherche en santé au cours des dernières années par le truchement d'autres mécanismes (FCI, PCRC, etc.). À long terme, le Groupe de travail favorise l'exploration d'un modèle analogue à celui des *National Institutes of Health*, selon lequel le soutien salarial des chercheurs en santé au Canada serait lié à un financement examiné par les pairs, dans le but d'assurer des périodes exclusivement consacrées à la recherche. Si un tel modèle est élaboré, il ne soit pas avoir d'impact négatif sur le niveau actuel de financement des subventions de fonctionnement des IRSC. Le Groupe de travail reconnaît qu'un tel modèle entraînerait le rétablissement des priorités de financement par les organismes autres que les IRSC qui fournissent actuellement des bourses salariales aux chercheurs en santé. Les effets éventuels d'un tel rétablissement devraient faire l'objet d'une évaluation attentive.
- 4) Afin de veiller à ce que les IRSC effectuent à l'avenir les investissements appropriés dans le soutien de la carrière, le Groupe de travail recommande l'élaboration d'un processus permettant d'évaluer les buts et résultats de tous les programmes de soutien salarial par rapport à l'objectif global qui consiste à fournir un soutien stable aux meilleurs chercheurs. Les programmes permanents devraient être formés de plans de viabilité précis, et les mesures stratégiques devraient être fondées sur des plans précis et des échéanciers.
- 5) Pour assurer la reconnaissance appropriée de leurs investissements dans la carrière de chercheurs extraordinaires, les IRSC devraient célébrer activement les grandes réalisations des titulaires de bourse en collaboration avec les universités et les établissements (« établir l'image de marque des bourses de carrière des IRSC »). Un objectif à long terme consistera à augmenter la valeur des bourses, grâce à des partenariats et à d'autres mécanismes, afin qu'elles continuent de figurer sur la liste des bourses les plus prestigieuses du Canada.

ANNEXE I – ATTRIBUTIONS DU GROUPE DE TRAVAIL

Mandat

Fournir des avis au conseil d'administration des IRSC concernant le rôle des IRSC dans l'octroi de bourses de carrière à des chercheurs en santé à toutes les étapes de leur carrière, tout en tenant compte :

- du fait que les chercheurs en santé doivent soutenir l'entreprise nationale de recherche en santé et former la prochaine génération de chercheurs;
- du mandat et des orientations stratégiques des IRSC;
- des autres sources de soutien professionnel offert entre autres par les établissements d'accueil, les organismes provinciaux de recherche en santé et le Programme des chaires de recherche du Canada;
- des objectifs implicites et explicites des programmes concurrentiels de bourses de carrière en place, qui visent entre autres à :
 - reconnaître et récompenser les réalisations exceptionnelles dans le domaine de la recherche;
 - renforcer les capacités dans les disciplines ou secteurs sélectionnés;
 - offrir des congés pour activités professionnelles pendant lesquels le chercheur est relevé d'importantes responsabilités professionnelles, comme ses fonctions d'enseignement et ses responsabilités cliniques et administratives;
 - favoriser la transition de stagiaire à chercheur indépendant (lancement de carrière);
 - favoriser la transition de carrière (changement de discipline);
 - attirer et maintenir en poste les meilleurs chercheurs en santé au Canada en établissant des cheminements de carrière sans entrave;
 - encourager la pleine participation des hommes et des femmes dans la recherche en santé.

Le Groupe de travail devra présenter un rapport au président au plus tard le 5 novembre 2004, rapport contenant des recommandations sur le futur rôle des IRSC quant au soutien professionnel.

Autorité

Le Groupe de travail des IRSC sur le soutien professionnel est créé par le conseil d'administration.

Rapport

Le Groupe de travail des IRSC sur le soutien professionnel se rapportera au conseil d'administration par l'entremise du président. Le rapport final du Groupe de travail sera rendu public.

Durée des fonctions

Les membres feront partie du Groupe de travail jusqu'au début de novembre 2004.

Réunions

Les réunions se tiendront par téléconférence ou en personne, au besoin.

Responsabilités du président

- Convoquer les réunions et établir l'ordre du jour en consultation avec les membres et le personnel;
- Veiller à ce que les procès-verbaux soient rédigés et revus;
- Agir comme modérateur des discussions au cours des réunions et solliciter la participation de tous les membres;
- Aider le Groupe de travail à prendre des décisions par consensus; proposer un vote, si nécessaire;
- Communiquer avec le président au nom du Groupe de travail.

Responsabilités du personnel

- Élaborer un ensemble de documents d'information et de données, puis le remettre aux membres du Groupe de travail avant la première réunion;
- Informer le Groupe de travail sur le personnel, le budget et les autres ressources à sa disposition;
- Fournir un soutien administratif au Groupe de travail : organiser les réunions, rédiger l'ordre du jour et la documentation qui l'accompagne, et distribuer les documents;
- Répondre aux besoins du Groupe de travail en matière de données, d'information ou d'analyse, dans la mesure où le temps et le budget le permettent;
- Offrir des services de secrétariat au Groupe de travail lors de la préparation des procès-verbaux et du rapport.

ANNEXE IIA – SOMMAIRE DES PROGRAMMES DE SOUTIEN SALARIAL DES IRSC

Programmes de bourses salariales des IRSC – Concours ouverts

Programme	Description	Admissibilité	Durée	Financement / Coûts admissible
Nouveau chercheur	<ul style="list-style-type: none"> Ce programme permet d'offrir aux nouveaux chercheurs l'occasion de développer et de démontrer leur capacité d'entreprendre et de mener à bien des recherches indépendantes dans le domaine de la santé. Les boursiers doivent consacrer au moins 75 % de leur temps à la recherche. 	<ul style="list-style-type: none"> Le candidat doit détenir un diplôme de professionnel de la santé ou un doctorat (ou l'équivalent). Il doit avoir fait la preuve qu'il peut devenir un chercheur indépendant compétent et ne doit pas être inscrit à un programme d'études de niveau plus élevé durant l'utilisation de la bourse. Le candidat possédera une expérience de moins de cinq ans (60 mois) à titre de chercheur indépendant au moment de la demande. 	5 ans	<p>Salaire - 50 000 \$ par année + avantages sociaux</p> <p>Allocation de recherche – Une allocation de recherche maximale de 50 000 \$ par année est accessible aux titulaires d'une bourse de nouveau chercheur qui n'ont pas obtenu de fonds de fonctionnement.</p>
Chercheur	<ul style="list-style-type: none"> Ce programme permet d'offrir un appui salarial aux chercheurs indépendants qui ont apporté des contributions remarquables et ont prouvé qu'ils peuvent devenir des chefs de file dans leur domaine. Il s'adresse aux chercheurs du domaine de la santé qui, dès le début de leur carrière, ont été reconnus pour l'excellence de leurs recherches. Les boursiers doivent consacrer au moins 75 % de leur temps à la recherche. 	<ul style="list-style-type: none"> Le candidat doit détenir un diplôme de professionnel de la santé ou un doctorat (ou l'équivalent). Le candidat doit avoir au moins cinq ans d'expérience, mais pas plus de dix ans, à titre de chercheur indépendant en poste dans un établissement ou l'équivalent au moment de la demande. 	5 ans	Salaire – 70 000 \$ par année + avantages sociaux
Chercheur chevronné	<ul style="list-style-type: none"> Ce programme permet d'offrir une bourse destinée à appuyer le traitement d'un chercheur de mérite exceptionnel qui compte parmi les chefs de file de calibre international de son domaine. Les boursiers doivent consacrer au moins 75 % de leur temps à la recherche. 	<ul style="list-style-type: none"> Le candidat doit détenir un diplôme de professionnel de la santé ou un doctorat. Il doit avoir au moins 10 ans d'expérience à titre de chercheur indépendant au moment de la demande. 	5 ans	Salaire – 70 000 \$ par année + avantages sociaux
Chercheur émérite	<ul style="list-style-type: none"> Les comités d'examen par les pairs qui sélectionnent les candidats au concours des chercheurs chevronnés peuvent recommander au conseil d'administration des IRSC que certains candidats très hautement cotés soient honorés du titre de « chercheur émérite ». Cette bourse peut être augmentée grâce à des liens avec d'autres organismes de financement. Ces liens seront affichés sur le site Web des IRSC dès que les renseignements seront disponibles. 			
Clinicien-chercheur (Étape II)	<ul style="list-style-type: none"> La bourse de clinicien-chercheur est décernée à un clinicien très qualifié et très motivé qui, selon une faculté canadienne de médecine ou de médecine dentaire, a les aptitudes nécessaires pour lui permettre de devenir clinicien-chercheur. Ce programme se divise en deux étapes : à la première étape, une allocation d'une durée maximale de 6 ans est accordée; à la deuxième étape, une contribution salariale d'une durée maximale de 6 ans est versée. Seuls les bénéficiaires de bourses de la première étape peuvent se prévaloir de la deuxième. Durant la phase 2, lorsque les IRSC contribuent au salaire du titulaire, tant le candidat que l'établissement doivent s'engager à ce qu'au moins 30 heures par semaine soient consacrées à la recherche. 	<ul style="list-style-type: none"> Au moment de la présentation de la demande, le candidat doit détenir un diplôme de professionnel de la santé en médecine ou en médecine dentaire et avoir terminé au moins deux ans de formation clinique supérieure. Pour ceux qui ont un diplôme en médecine, la formation clinique spécialisée doit être acquise dans un domaine accrédité avec ou sans certification par le Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada ou le Collège des médecins de famille du Canada. 	Jusqu'à 6 ans	<p>Salaire – 50 000 \$ par année + avantages sociaux</p> <p>Allocation de recherche – 40 000 \$ par année pour les trois premières années de la bourse.</p>

Bourse de perfectionnement (Étape II)	<ul style="list-style-type: none"> • Les bourses de perfectionnement des IRSC sont offertes à des candidats exceptionnels qui ont été reconnus par un établissement canadien comme possédant les qualités nécessaires pour devenir chercheur indépendant. • Le programme se compose de deux phases : durant la 1^{re} étape (formation), on verse une allocation pendant deux ans au maximum et une allocation de recherche. Pendant la 2^e étape (salaire), on finance le salaire du récipiendaire pendant deux ans en plus de lui verser une allocation de recherche et d'autres avantages. • Seuls les bénéficiaires de bourses de la première étape peuvent se prévaloir de la deuxième. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les candidats doivent détenir soit un diplôme de professionnel de la santé, soit un doctorat (ou l'équivalent). • Au moment de présenter une demande, les candidats qui détiennent un doctorat (ou l'équivalent) doivent avoir terminé au moins deux années, et au plus cinq années, de formation en recherche postdoctorale. • Les candidats qui détiennent un diplôme de professionnel de la santé, par exemple en médecine, en médecine dentaire, en pharmacie, en sciences infirmières, etc., doivent être titulaires d'un permis d'exercice au Canada ou être inscrits à un programme menant à la reconnaissance professionnelle au Canada au moment de la présentation de la demande de bourse. S'ils ne répondent pas aux critères d'admissibilité susmentionnés, ils doivent posséder une carte de stage afin de se prévaloir de la bourse. • Au moment de la présentation de la demande, les candidats doivent avoir terminé au moins deux années de formation en recherche depuis l'obtention de leur diplôme de professionnel de la santé. Les candidats peuvent proposer un programme de recherche conduisant à la maîtrise ou au doctorat; toutefois, l'inscription à un programme d'études supérieures n'est pas obligatoire. Un professionnel de la santé qui détient un doctorat ne doit pas avoir achevé plus de cinq ans de formation en recherche postdoctorale au moment de la présentation de la demande. 	2 ans	<p>Salaire – 50 000 \$ par année + avantages sociaux</p> <p>Allocation de recherche – 40 000 \$ par année pour les trois premières années de cette bourse.</p>
---------------------------------------	---	---	-------	--

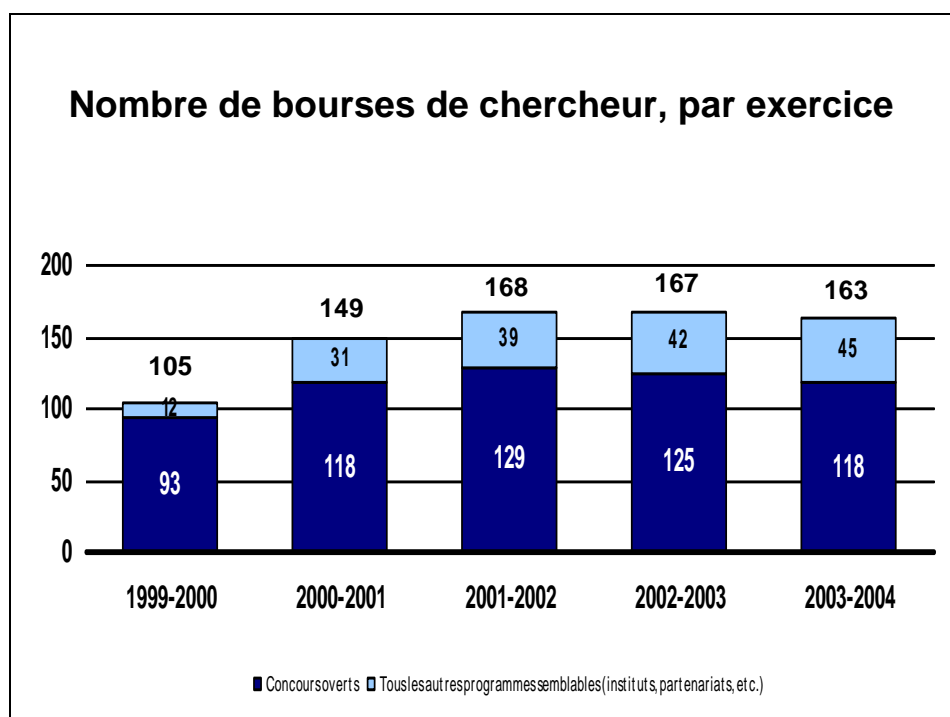
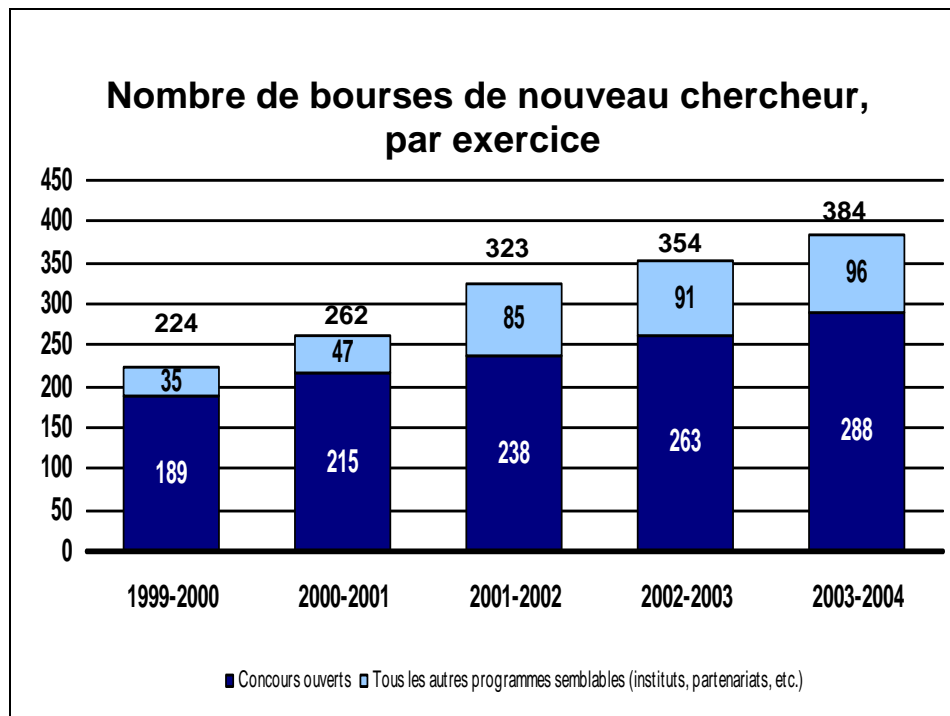
Programmes de bourses salariales des IRSC – Concours stratégiques

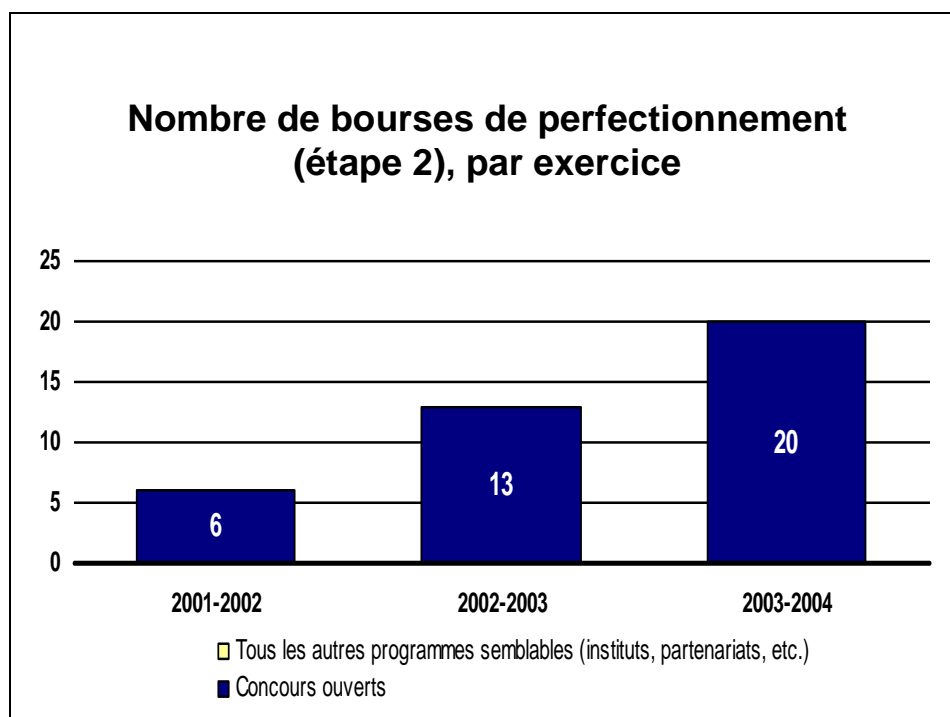
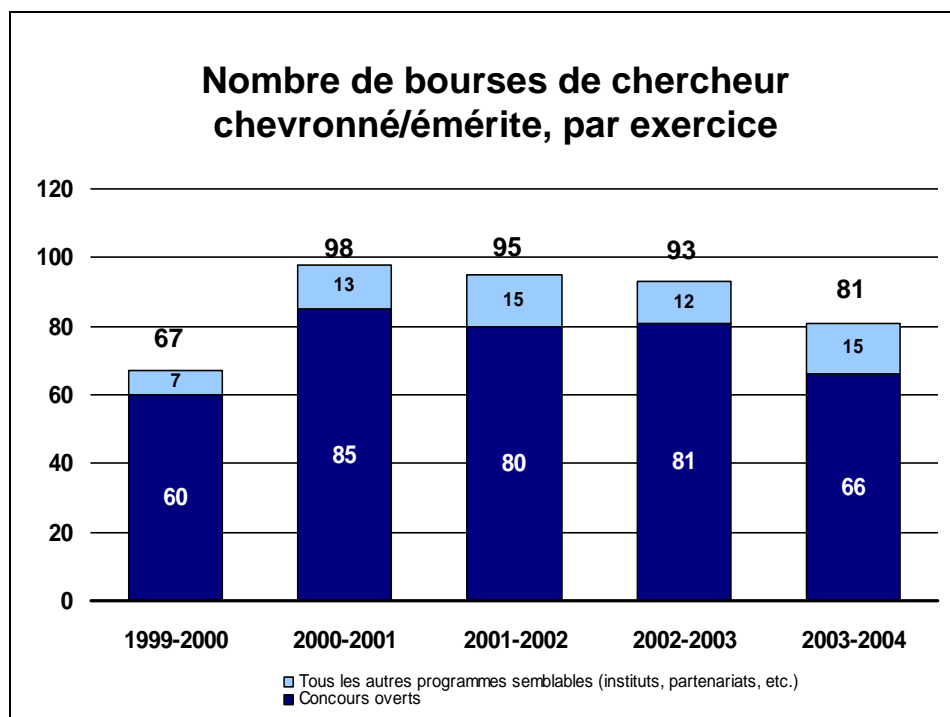
Type de programme	Description	Admissibilité	Durée	Financement / Coûts admissible
Cadres de développement de la capacité autochtone de recherche en santé (CDCARS)	Le but de l'initiative est de créer un réseau d'environnements propices à la recherche dans tout le Canada pour faciliter le développement de la capacité autochtone de recherche en santé.	Les chercheurs indépendants peuvent faire une demande à titre de candidat principal grâce à cette mesure.	Jusqu'à six ans.	Les fonds accordés dans le cadre de cette mesure sont des « subventions » et ils peuvent servir à soutenir un certain nombre de chercheurs indépendants. Les chercheurs peuvent toucher un salaire aux niveaux suivants établis par les IRSC : <ul style="list-style-type: none"> • chercheur (doctorat ou professionnel de la santé possédant entre 5 et 10 ans d'expérience comme chercheur indépendant) : 70 000 \$ plus avantages sociaux • Nouveau chercheur (doctorat ou professionnel de la santé possédant moins de 5 ans d'expérience comme chercheur indépendant) : 50 000 \$ plus avantages sociaux *(Remarque : Les chercheurs qui reçoivent une subvention en vertu des CDCARS ne peuvent toucher un salaire qu'à partir des fonds de subvention de cette mesure.)
Bourse de transition de carrière	En général, cette mesure stratégique vise à soutenir la transition professionnelle des chercheurs qui prévoient entreprendre une formation rigoureuse dans certains domaines en demande, autres que leur principal domaine de formation et d'expertise en recherche (et qui ont été déterminés par l'institut principal/parrain dans chaque appel de demandes). La bourse de transition de carrière pourvoira de 75 à 100 % des besoins des boursiers durant toute la période pendant laquelle ils seront relevés de leurs fonctions d'enseignement et de leurs responsabilités administratives.	Selon l'appel de demandes.	Selon l'appel de demandes.	Habituellement, une contribution au salaire aux niveaux de rémunération établis par les IRSC ainsi qu'une petite allocation de recherche (les montants diffèrent d'un appel de demandes à l'autre).
Bourse de mi-carrière	En général, cette mesure stratégique a pour but : 1) de fournir un soutien aux chercheurs afin de leur permettre de consacrer des périodes exclusives à la recherche dans des secteurs ciblés et extrêmement prioritaires de certains domaines pertinents (déterminés par l'institut dirigeant/parrain dans chaque appel de demandes) ou 2) de soutenir la réorientation professionnelle de chercheurs qui prévoient effectuer des recherches dans des secteurs ciblés et extrêmement prioritaires de certains domaines pertinents.	Habituellement admissible à des chercheurs « établis » (la définition de chercheur « établi » peut varier d'un appel de demandes à l'autre, mais l'admissibilité est souvent semblable à celle de la bourse de chercheur).	Selon l'appel de demandes (habituellement de un à deux ans, mais cette durée peut atteindre cinq ans au total).	Habituellement, une contribution au salaire aux niveaux de rémunération établis par les IRSC ainsi qu'une petite allocation de recherche (les montants diffèrent d'un appel de demandes à l'autre).
Équipes en voie de formation	En général, cette mesure a pour but : 1) de renforcer les capacités, 2) de former et de soutenir de nouvelles équipes de recherche et 3) de fournir aux chercheurs une composante de base leur permettant de demander des fonds de recherche durant les années à venir.	Les chercheurs indépendants peuvent présenter une demande à titre de candidat principal dans le cadre de cette mesure.	Selon l'appel de demandes (habituellement jusqu'à cinq ans).	Les fonds accordés dans le cadre de cette mesure sont des « subventions », mais ils peuvent servir à soutenir un certain nombre de nouveaux chercheurs. Les nouveaux chercheurs financés par une subvention aux EVF peuvent toucher un salaire aux niveaux de rémunération établis par les IRSC (50 000 \$ plus les avantages sociaux), sans pour autant détenir en même temps une autre bourse salariale de quelque nature que ce soit.

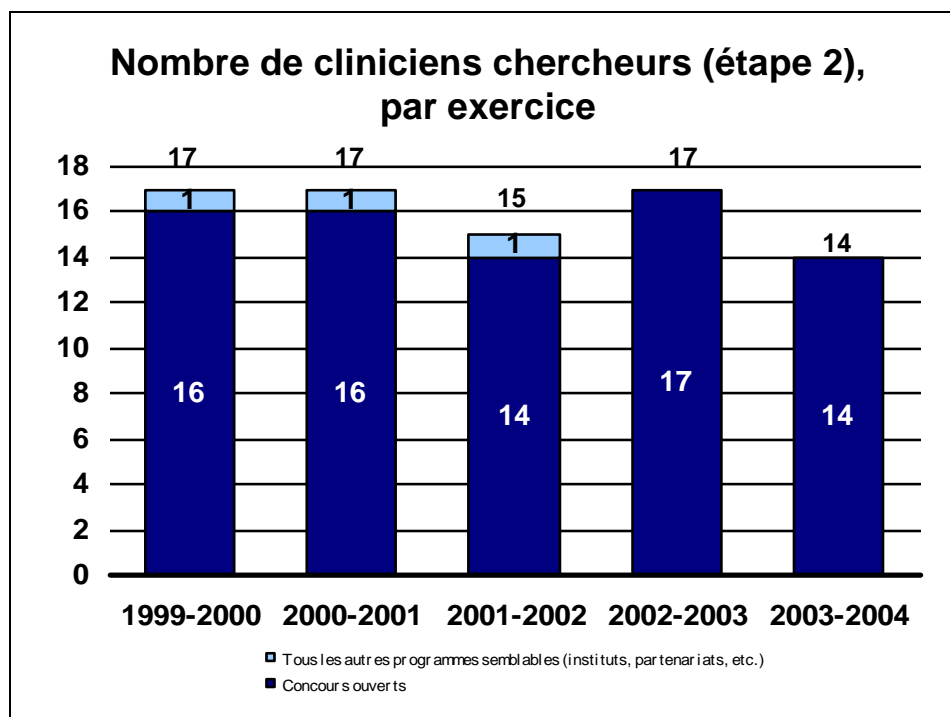
Subventions de congé pour activités professionnelles	Ces subventions ont été conçues pour réduire le fardeau d'enseignement et les responsabilités administratives et cliniques qui empêchent d'excellents chercheurs de centrer leur expérience, leur expertise et leur formation sur l'atteinte de leurs objectifs de recherche en santé. Le premier lancement de cet outil consistera en appel de demandes destiné aux cliniciens-chercheurs. Les cliniciens-chercheurs ont la possibilité d'intégrer un engagement envers la recherche en santé à leur vie professionnelle grâce à une allocation de trois mois de congé pour activités professionnelles.	Selon l'appel de demandes.	Selon l'appel de demandes.	Les fonds salariaux serviront à « libérer » du temps pour les chercheurs afin qu'ils puissent le consacrer à la recherche en santé.
--	--	----------------------------	----------------------------	---

ANNEXE IIB – STATISTIQUES SUR LES PROGRAMMES DE SOUTIEN SALARIAL DES IRSC

Les graphiques suivants illustrent le nombre distinct de bourses qui ont fait l'objet d'un paiement durant chaque exercice.







ANNEXE III – QUESTIONNAIRES DE SONDAGE ET RÉPONSES

Sondage auprès des chefs de la recherche - établissements recevant des fonds dans le cadre des programmes de chercheurs et de chercheurs chevronnés des IRSC.

À sa réunion de juin 2003, le conseil d'administration des IRSC a annulé les programmes de bourses de chercheur et de chercheur chevronné. Cette décision a été prise par rapport à ce que pourrait être le créneau approprié des IRSC en matière de bourses salariales, compte tenu du budget général des IRSC et des autres initiatives fédérales, tel le Programme des chaires de recherche du Canada.

Comme vous le savez peut-être déjà, ces programmes fournissent un soutien salarial aux chercheurs indépendants qui ont fourni des contributions extraordinaires et qui ont fait preuve de leadership dans leur domaine. Ils étaient destinés aux chercheurs en santé qui ont acquis une réputation d'excellence dans le domaine de la recherche. Pour être admissible, un candidat devait détenir soit un diplôme de professionnel en santé ou un doctorat (ou l'équivalent). En ce qui concerne le programme de bourses de chercheur, le candidat devait posséder de cinq à dix ans maximum d'expérience à titre de chercheur indépendant dans un établissement ou l'équivalent. Le programme de bourses de chercheur chevronné visait à contribuer au salaire des chercheurs au mérite exceptionnel qui sont des chefs de file internationaux dans leur domaine. Le candidat devait posséder au moins dix ans d'expérience en tant que chercheur indépendant.

Le conseil d'administration des IRSC a reconsidéré la suspension des programmes de bourses salariales à sa réunion de juin 2004 en fonction des prévisions budgétaires des IRSC pour l'exercice financier 2005-2006 et en réponse au soutien manifesté à l'égard des bourses de carrière des IRSC. Le conseil a décidé de créer un groupe de travail national sur le soutien professionnel qui a pour mandat d'entreprendre une analyse exhaustive des programmes d'appui salarial des IRSC par rapport à l'ensemble des programmes de même nature au Canada et a émis des recommandations sur le rôle futur des IRSC dans ce domaine. Le groupe de travail compte des sommités de la recherche en santé de partout au pays. Pour de plus amples renseignements sur son mandat et sa composition, voir la page <http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/24487.html> du site Web des IRSC.

Il est vital que le groupe de travail sache ce que les établissements qui ont pu compter sur les programmes de chercheur et de chercheur chevronné pensent de l'importance et du rôle de ces bourses des IRSC (ou de leur absence) pour les chercheurs de longue date ou en milieu de carrière. Vos réponses resteront confidentielles et seulement des données agrégées seront échangées.

Je vous encourage à donner votre opinion en renvoyant vos réponses aux questions ci-dessous au plus tard le vendredi 15 octobre 2004. Veuillez faire parvenir vos réponses à TG-GTcarriere@cihr-irsc.gc.ca.

Au nom du groupe de travail, je vous remercie d'avance de votre participation.

D^{re} Brenda Andrews, présidente du Groupe de travail des IRSC sur le soutien professionnel, et directrice, The Terrence Donnelly Centre for Cellular and Biomolecular Research, Université de Toronto

	Très important	Important	Peu important
--	----------------	-----------	---------------

1. Quelle importance pensez-vous que la bourse de chercheur des IRSC a eu pour la carrière de vos chercheurs?

2. Quelle importance pensez-vous que la bourse de chercheur chevronné des IRSC a eu pour la carrière de vos chercheurs?

	Très important	Important	Pas important	Sans objet
--	----------------	-----------	---------------	------------

3. Quelle est l'importance des avantages potentiels suivants des bourses des IRSC pour votre établissement?

Capacité d'établir ou de maintenir un programme de recherche

Congé d'enseignement – plus de temps pour la recherche

Permettre aux chercheurs d'attirer d'autres fonds

Donner le temps aux chercheurs d'établir un programme ou une équipe de recherche

Permettre aux chercheurs d'attirer plus de stagiaires/de meilleurs stagiaires

Financier – capacité d'augmenter les salaires

Capacité de garder les chercheurs

Capacité d'accorder des promotions

Reconnaissance

Autre (veuillez préciser) :

4. Les taux de succès aux concours de bourses des IRSC ont été inférieurs à 20 %. Qu'est-ce qu'il advient généralement des chercheurs de votre établissement qui échouent à ces concours? Pour chacune des réponses, indiquez le pourcentage de chercheurs concernés. (Par exemple, peut-être que dans 50 % de tous les cas, il ne se produit rien de particulier et que dans les autres 50 %, les candidats reviennent à la charge l'année suivante.)

___% Rien de particulier ne se produit

___% Le chercheur présente une nouvelle demande aux IRSC l'année suivante

___% Le chercheur quitte l'établissement

___% L'établissement prend à sa charge les coûts salariaux

___% Moins de temps pour la supervision/l'encadrement

___% Moins de temps pour la recherche

____% Le chercheur demande d'autres bourses salariales (veuillez préciser)

____% Autre (veuillez préciser)

5. Les IRSC doivent comprendre l'importance relative des bourses de chercheur et de chercheur chevronné des IRSC comparativement aux autres types de financement des IRSC à l'appui de la recherche. Il existe un coût de renonciation : par exemple, si les IRSC investissent dans des bourses de carrière pour chercheur chevronné, ils pourront moins investir dans d'autres formes de soutien de la recherche en santé.

Veuillez coter l'importance de types de financement des IRSC pour assurer le maintien d'un excellent programme de recherche en santé à votre établissement. (Cote de 1 à 5, où 1 dénote la plus haute importance, et 5, la plus basse)

- Subventions servant à financer les coûts directs de projets de recherche
- Bourses et subventions de formation pour venir en aide à la prochaine génération de chercheurs en santé
- Bourses de carrière pour aider les jeunes chercheurs à amorcer leur carrière
- Bourses de perfectionnement de carrière pour retenir, reconnaître et récompenser les chercheurs établis
- Subventions visant à faciliter l'achat et l'entretien d'appareils, de bases de données et d'autres moyens de recherche considérables

6. Veuillez donner la liste des chercheurs en santé à votre établissement qui possèdent d'importantes bourses salariales (non des IRSC) d'organismes caritatifs ou provinciaux et indiquer s'ils ont détenu dans le passé une bourse salariale du CRM, du PNRDS¹⁹ ou des IRSC.

7. Combien de nouveaux chercheurs en santé avez-vous recrutés au cours des cinq dernières années qui recevaient une aide salariale du CRM, du PNRDS ou des IRSC? Combien qui bénéficiaient d'une CRC (Chaire de recherche du Canada)? Combien en avez-vous recrutés qui avaient obtenu des bourses salariales d'autres sources de financement de la recherche?

8. Dites brièvement quel est l'effet immédiat selon vous de l'annulation des programmes de chercheur et de chercheur chevronné des IRSC sur les buts et le rendement en matière de recherche de votre établissement. Y a-t-il eu des conséquences pour votre planification stratégique et votre plan de ressources humaines pour les 5 à 10 prochaines années?

9. Dites quels sont selon vous les points forts et les points faibles des programmes de chercheur et de chercheur chevronné des IRSC par rapport aux Chaires de recherche du Canada.

Merci d'aider le Groupe de travail des IRSC sur le soutien professionnel. Le groupe de travail publiera son rapport sur le site Web des IRSC au cours de l'hiver 2004-2005.

¹⁹ Le CRM est le Conseil de recherches médicales, le prédécesseur des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC). Le PNRDS est le Programme national de recherche et développement en matière de santé, que les IRSC ont pris en charge en 2000.

Réponses des responsables de la recherche au sondage

Sondage auprès des responsables de la recherche	Très important		Important		Plus ou moins important		Aucune réponse	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
1. À votre avis, quelle est l'importance des bourses de chercheur des IRSC pour vos chercheurs?	13	68,4 %	5	26,3 %	1	5,3 %	0	0,0 %
2. Quelle importance pensez-vous que la bourse de chercheur chevronné des IRSC a eu pour la carrière de vos chercheurs?	9	47,4 %	3	15,8 %	6	31,6 %	1	5,3 %

	Très important		Important		Pas important		Sas objet		Aucune réponse	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
3. Quelle est l'importance des avantages potentiels suivants des bourses des IRSC pour votre établissement?	2	10,5 %	1	5,3 %	0	0,0 %	0	0,0 %	16	84,2 %
Capacité d'établir ou de maintenir un programme de recherche	10	52,6 %	8	42,1 %	1	5,3 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Congé d'enseignement - plus de temps pour la recherche	5	26,3 %	10	52,6 %	4	21,1 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Permettre aux chercheurs d'attirer d'autres fonds	7	36,8 %	9	47,4 %	3	15,8 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Donner le temps aux chercheurs d'établir un programme ou une équipe de recherche	8	42,1 %	7	36,8 %	4	21,1 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Permettre aux chercheurs d'attirer plus de stagiaires/de meilleurs stagiaires	6	31,6 %	7	36,8 %	6	31,6 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Financier - capacité d'augmenter les salaires	7	36,8 %	6	31,6 %	5	26,3 %	1	5,3 %	0	0,0 %
Capacité de garder les chercheurs	13	68,4 %	5	26,3 %	1	5,3 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Capacité d'accorder des promotions	8	42,1 %	7	36,8 %	4	21,1 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Reconnaissance	10	52,6 %	7	36,8 %	1	5,3 %	0	0,0 %	1	5,3 %

	Texte soumis		Aucun texte soumis	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Autre (veuillez préciser)	5	26,3 %	14	73,7 %

	0 % - 20 %		21 % - 40 %		41 % - 60 %		61 % - 80 %		81 % - 100 %		Aucune réponse	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
4. Les taux de succès aux concours de bourses des IRSC ont été inférieurs à 20 %. Qu'est-ce qu'il advient généralement des chercheurs de votre établissement qui échouent à ces concours? Pour chacune des réponses, indiquez le pourcentage de chercheurs concernés. (Par exemple, peut-être que dans 50 % de tous les cas, il ne se produit rien de particulier, et que dans les autres 50 %, les candidats reviennent à la charge l'année suivante.)	1	5,3 %	3	15,8 %	1	5,3 %	0	0,0 %	1	5,3 %	13	68,4 %
% Rien de particulier ne se produit	2	10,5 %	1	5,3 %	4	21,1 %	2	10,5 %	5	26,3 %	5	26,3 %
% Le chercheur présente une nouvelle demande aux IRSC l'année suivante	10	52,6 %	1	5,3 %	1	5,3 %	0	0,0 %	0	0,0 %	7	36,8 %
% Le chercheur quitte l'établissement	1	5,3 %	2	10,5 %	4	21,1 %	1	5,3 %	5	26,3 %	6	31,6 %
% L'établissement prend à sa charge les coûts salariaux	6	31,6 %	1	5,3 %	0	0,0 %	0	0,0 %	2	10,5 %	10	52,6 %
% Moins de temps pour la supervision/l'encadrement	3	15,8 %	4	21,1 %	1	5,3 %	1	5,3 %	2	10,5 %	8	42,1 %
% Moins de temps pour la recherche	3	15,8 %	3	15,8 %	1	5,3 %	2	10,5 %	5	26,3 %	5	26,3 %
Autre	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	1	5,3 %	18	94,7 %

	Texte soumis		Aucun texte soumis	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Texte décrivant la mesure dans laquelle la période consacrée à la recherche a été réduite	14	73,7 %	5	26,3 %
(veuillez préciser) – Texte soumis	5	26,3 %	14	73,7 %

5. Les IRSC doivent comprendre l'importance relative des bourses de chercheur et de chercheur chevronné des IRSC comparativement aux autres types de financement des IRSC à l'appui de la recherche. Il existe un coût de renonciation : par exemple, si les IRSC investissent dans des bourses de carrière pour chercheur chevronné, ils pourront moins investir dans d'autres formes de soutien de la recherche en santé.

	1		2		3		4		5		Aucune réponse	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Subventions servant à financer les coûts directs de projets de recherche	16	84,2 %	1	5,3 %	1	5,3 %	1	5,3 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Bourses et subventions de formation pour venir en aide à la prochaine génération de chercheurs en santé	2	10,5 %	9	47,4 %	4	21,1 %	3	15,8 %	1	5,3 %	0	0,0 %
Bourses de carrière pour aider les jeunes chercheurs à amorcer leur carrière	6	31,6 %	4	21,1 %	6	31,6 %	3	15,8 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Bourses de perfectionnement de carrière pour retenir, reconnaître et récompenser les chercheurs établis	2	10,5 %	4	21,1 %	1	5,3 %	7	36,8 %	5	26,3 %	0	0,0 %
Subventions visant à faciliter l'achat et l'entretien d'appareils, de bases de données et d'autres moyens de recherche considérables	1	5,3 %	2	10,5 %	4	21,1 %	4	21,1 %	8	42,1 %	0	0,0 %

6. Veuillez donner la liste des chercheurs en santé à votre établissement qui possèdent d'importantes bourses salariales (non des IRSC) d'organismes caritatifs ou provinciaux et indiquer s'ils ont détenu dans le passé une bourse salariale du CRM, du PNRDS ou des IRSC.

	Texte soumis		Aucun texte soumis	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Autre (veuillez préciser)	16	84,2 %	3	15,8 %

7. Combien de nouveaux chercheurs en santé avez-vous recrutés au cours des cinq dernières années qui recevaient une aide salariale du CRM, du PNRDS ou des IRSC? Combien qui bénéficiaient d'une CRC (Chaire de recherche du Canada)? Combien en avez-vous recrutés qui avaient obtenu des bourses salariales d'autres sources de financement de la recherche?

	Texte soumis		Aucun texte soumis	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Autre (veuillez préciser)	17	89,5 %	2	10,5 %

8. Dites brièvement quel est l'effet immédiat selon vous de l'annulation des programmes de chercheurs et de chercheurs chevronnés des IRSC sur les buts et le rendement en matière de recherche de votre établissement. Y a-t-il eu des conséquences pour votre planification stratégique et votre plan de ressources humaines pour les 5 à 10 prochaines années?

	Texte soumis		Aucun texte soumis	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Autre (veuillez préciser)	18	94,7 %	1	5,3 %

9. Dites quels sont selon vous les points forts et les points faibles des programmes de chercheurs et de chercheurs chevronnés des IRSC par rapport aux Chaires de recherche du Canada.

	Texte soumis		Aucun texte soumis	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Autre (veuillez préciser)	18	94,7 %	1	5,3 %

Sondage auprès de candidats éventuels (titulaires d'une bourse de nouveau chercheur) aux programmes de chercheurs et de chercheurs chevronnés des IRSC

À sa réunion de juin 2003, le conseil d'administration des IRSC a annulé les programmes de chercheurs et de chercheurs chevronnés. Cette décision a été prise en considération de ce que devrait être le créneau des IRSC dans le monde des bourses salariales, compte tenu du contexte budgétaire global des IRSC et d'autres initiatives fédérales comme le Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC).

Comme vous le savez peut-être déjà, ces programmes fournissent un soutien salarial aux chercheurs indépendants qui ont fourni des contributions extraordinaires et qui ont fait preuve de leadership dans leur domaine. Ils étaient destinés aux chercheurs en santé qui ont acquis une réputation d'excellence dans le domaine de la recherche. Pour être admissible, un candidat devait détenir soit un diplôme de professionnel en santé ou un doctorat (ou l'équivalent). En ce qui concerne le programme de bourses de chercheur, le candidat devait posséder de cinq à dix ans maximum d'expérience à titre de chercheur indépendant dans un établissement ou l'équivalent. Le programme de bourses de chercheur chevronné visait à contribuer au salaire des chercheurs au mérite exceptionnel qui sont des chefs de file internationaux dans leur domaine. Le candidat devait posséder au moins dix ans d'expérience en tant que chercheur indépendant.

Le conseil d'administration a reconsidéré la décision d'annuler les programmes de bourses salariales à sa réunion de juin 2004, à la lumière des perspectives budgétaires des IRSC pour l'exercice financier 2005-2006 et en réponse à des expressions généralisées d'appui pour les bourses de carrière des IRSC. Le conseil a décidé d'établir un groupe de travail national sur le soutien professionnel chargé d'entreprendre une analyse exhaustive de l'ensemble des programmes d'aide salariale des IRSC, par rapport au tableau global des bourses salariales canadiennes, et de faire des recommandations concernant le rôle futur des IRSC à cet égard. Le groupe de travail compte des sommités de la recherche en santé de partout au pays. Pour de plus amples renseignements sur son mandat et sa composition, voir la page <http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/24487.html> du site Web des IRSC.

Il est vital que le groupe de travail sache ce que pensent les chercheurs qui auraient pu s'attendre de pouvoir présenter des demandes de bourses dans le cadre des programmes de chercheurs et de chercheurs chevronnés. Nous voulons savoir si l'annulation de ces programmes a eu des effets quelconques sur vos plans de carrière. Vos réponses resteront confidentielles et seulement des données agrégées seront échangées.

Je vous encourage à donner votre opinion en renvoyant vos réponses aux questions ci-dessous au plus tard le vendredi 8 octobre 2004. Veuillez faire parvenir vos réponses à TG-GTcarriere@cihr-irsc.gc.ca.

Au nom du groupe de travail, je vous remercie d'avance de votre participation.

Brenda Andrews, présidente du Groupe de travail des IRSC sur le soutien professionnel, et directrice, The Terrence Donnelly Centre for Cellular and Biomolecular Research, Université de Toronto

Si vous pensez que vous n'auriez pas demandé de bourse de chercheur ou de chercheur chevronné des IRSC, cela aussi est important pour nous. Nous aimerions que vous indiquiez ci-après pourquoi ces bourses n'avaient pas d'importance, mais vous n'avez pas besoin de répondre au reste du questionnaire.

Si vous songiez à présenter une demande de bourse de chercheur ou de chercheur chevronné, veuillez répondre aux questions suivantes.

Comme candidat(e) potentiel(le) aux programmes de chercheurs et de chercheurs chevronnés des IRSC :	Très important	Important	Pas important	Sans objet
1. Quelle importance pensiez-vous que la bourse des IRSC aurait pour votre carrière?				
2. En général, quelle est l'importance des bourses de chercheur des IRSC pour les carrières en recherche?				
3. En général, quelle est l'importance des bourses de chercheur chevronné des IRSC pour les carrières en recherche?				

	Très important	Important	Pas important	Sans objet
4. Quelle aurait pu être l'importance des facteurs suivants si vous aviez demandé la bourse des IRSC (veuillez coter tous les facteurs ci-après)				
• Reconnaissance – améliorer l'« attrait » et la réputation				
• Congé d'enseignement – plus de temps pour la recherche				
• Améliorer les chances d'attirer d'autres fonds de recherche				
• Améliorer la capacité d'attirer plus de stagiaires/de meilleurs stagiaires				
• Avoir du temps pour établir un programme et/ou une équipe de recherche				
• Sécurité financière – maintenir ou augmenter le niveau de salaire				
• Sécurité d'emploi – possibilité de rester au même établissement ou de déménager à un établissement préféré				
• Meilleures chances de promotion				
Autre, veuillez préciser :				

5. Les taux de succès aux concours de chercheurs et de chercheurs chevronnés des IRSC ont été inférieurs à 20 %. Quels auraient été vos plans en cas d'échec au concours? (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent)

- Pas besoin de plan de rechange
- Nouvelle demande aux IRSC l'année suivante
- Départ de l'établissement
- Moins de temps consacré à la supervision et à l'encadrement
- Moins de temps consacré à la recherche
- Demande d'autres bourses ou obtention d'aide salariale d'autres sources (veuillez préciser)

Plus de temps consacré à d'autres activités pour être reconnu ou promu (veuillez préciser)

Autre (veuillez préciser)

6. Les IRSC doivent comprendre l'importance relative des bourses de chercheur et de chercheur chevronné des IRSC comparativement aux autres types de financement des IRSC à l'appui de la recherche. Il existe un coût de renonciation : par exemple, si les IRSC investissent dans des bourses de carrière pour chercheur chevronné, ils pourront moins investir dans d'autres formes de soutien de la recherche en santé.

Veuillez coter l'importance de types de financement des IRSC pour assurer le maintien d'un excellent programme de recherche en santé à votre établissement. (Cote de 1 à 5, où 1 dénote la plus haute importance, 5, la plus basse)

- Subventions servant à financer les coûts directs de projets de recherche
- Bourses et subventions de formation pour venir en aide à la prochaine génération de chercheurs en santé
- Bourses de carrière pour aider les jeunes chercheurs à amorcer leur carrière
- Bourses de perfectionnement de carrière pour retenir, reconnaître et récompenser les chercheurs établis
- Subventions visant à appuyer l'achat et l'entretien d'appareils, de bases de données et d'autres moyens de recherche considérables

7. S'il y a lieu, indiquez les conséquences pour vous personnellement de l'annulation des programmes de chercheurs et de chercheurs chevronnés des IRSC en 2003

8. Pour nous aider à mesurer la relation (pas nécessairement la cause) entre la réception de bourses des IRSC et plusieurs résultats de recherche, veuillez remplir le tableau suivant.

Année scolaire 2003-2004
Nombre d'articles publiés dans des revues savantes (sous presse ou présentés)
Nombre de postdoctorants supervisés
Nombre d'étudiants des cycles supérieurs supervisés
Nombre d'invitations à présenter des conférences ou des communications
Titre de votre poste
Valeur des subventions détenues

Votre recherche est-elle surtout :

- biomédicale
- clinique
- axée sur la santé publique et des populations
- axée sur les systèmes, les services et les politiques de santé

Merci d'aider le Groupe de travail des IRSC sur le soutien professionnel. Le groupe de travail publiera son rapport sur le site Web des IRSC au cours de l'hiver 2004-2005.

Réponses des candidats éventuels (titulaires d'une bourse de nouveau chercheur) au sondage

Nouveau chercheur	Texte soumis		Aucun texte soumis	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Si vous pensez que vous n'auriez pas demandé de bourse de chercheur ou de chercheur chevronné des IRSC, cela aussi est important pour nous. Nous aimerions que vous indiquiez ci-après pourquoi ces bourses n'avaient pas d'importance, mais vous n'avez pas besoin de répondre au reste du questionnaire.	6	8,2 %	67	91,8 %

	Très important		Important		Peu important		Pas important		Sans objet	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
1. Quelle importance pensiez-vous que la bourse des IRSC aurait pour votre carrière?	56	76,7 %	13	17,8 %	0	0,0 %	0	0,0 %	4	5,5 %
2. En général, quelle est l'importance des bourses de chercheur des IRSC pour les carrières en recherche?	60	82,2 %	7	9,6 %	2	2,7 %	0	0,0 %	4	5,5 %
3. En général, quelle est l'importance des bourses de chercheur chevronné des IRSC pour les carrières en recherche?	37	50,7 %	16	21,9 %	12	16,4 %	3	4,1 %	5	6,8 %

	Très important		Important		Peu important		Pas important		Sans objet	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
4. Quelle a été l'importance des facteurs suivants lorsque vous avez demandé la bourse des IRSC (veuillez coter tous les facteurs ci-après)	1	1,4 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	72	98,6 %
Reconnaissance - améliorer l'« attrait » et la réputation	36	49,3 %	25	34,2 %	10	13,7 %	0	0,0 %	2	2,7 %
Congé d'enseignement - plus de temps pour la recherche	45	61,6 %	14	19,2 %	7	9,6 %	5	6,8 %	2	2,7 %
Améliorer les chances d'attirer d'autres fonds de recherche	36	49,3 %	30	41,1 %	5	6,8 %	0	0,0 %	2	2,7 %
Améliorer la capacité d'attirer plus de stagiaires/de meilleurs stagiaires	29	39,7 %	30	41,1 %	10	13,7 %	2	2,7 %	2	2,7 %
Avoir du temps pour établir un programme et/ou une équipe de recherche	47	64,4 %	18	24,7 %	4	5,5 %	2	2,7 %	2	2,7 %
Sécurité financière - maintenir ou augmenter le niveau de salaire	29	39,7 %	22	30,1 %	19	26,0 %	0	0,0 %	3	4,1 %
Sécurité d'emploi - possibilité de rester au même établissement ou de déménager à un établissement préféré	39	53,4 %	16	21,9 %	14	19,2 %	0	0,0 %	4	5,5 %
Meilleures chances de promotion	39	53,4 %	23	31,5 %	7	9,6 %	0	0,0 %	4	5,5 %

Autre (veuillez préciser)	Texte soumis		Aucun texte soumis	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
	13	17,8 %	60	82,2 %

	Coché		Aucune réponse	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
5. Les taux de succès aux concours de chercheurs et de chercheurs chevronnés des IRSC ont été inférieurs à 20 %. Quels étaient vos plans en cas d'échec au concours? (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.)	9	12,3 %	64	87,7 %
Pas besoin de plan de rechange	62	84,9 %	11	15,1 %
Nouvelle demande aux IRSC l'année suivante	11	15,1 %	62	84,9 %
Départ de l'établissement	20	27,4 %	53	72,6 %
Moins de temps consacré à la recherche	33	45,2 %	40	54,8 %
Demande d'autres bourses ou obtention d'aide salariale d'autres sources	49	67,1 %	24	32,9 %
(veuillez préciser) – Texte soumis	44	60,3 %	29	39,7 %
Plus de temps consacré à d'autres activités pour être reconnu ou promu	15	20,5 %	58	79,5 %
(veuillez préciser) – Texte soumis	12	16,4 %	61	83,6 %
Autre	9	12,3 %	64	87,7 %
(veuillez préciser) – Texte soumis	8	11,0 %	65	89,0 %

6. Les IRSC doivent comprendre l'importance relative des bourses de chercheur et de chercheur chevronné des IRSC comparativement aux autres types de financement des IRSC à l'appui de la recherche. Il existe un coût de renonciation : par exemple, si les IRSC investissent dans des bourses de carrière pour chercheur chevronné, ils pourront moins investir dans d'autres formes de soutien de la recherche en santé.

	1		2		3		4		5		Aucune réponse	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Subventions servant à financer les coûts directs de projets de recherche	58	79,5 %	7	9,6 %	1	1,4 %	3	4,1 %	1	1,4 %	3	4,1 %
Bourses et subventions de formation pour venir en aide à la prochaine génération de chercheurs en santé	12	16,4 %	26	35,6 %	16	21,9 %	14	19,2 %	2	2,7 %	3	4,1 %
Bourses de carrière pour aider les jeunes chercheurs à amorcer leur carrière	19	26,0 %	23	31,5 %	21	28,8 %	6	8,2 %	1	1,4 %	3	4,1 %
Bourses de perfectionnement de carrière pour retenir, reconnaître et récompenser les chercheurs établis	10	13,7 %	8	11,0 %	16	21,9 %	14	19,2 %	22	30,1 %	3	4,1 %
Subventions visant à faciliter l'achat et l'entretien d'appareils, de bases de données et d'autres moyens de recherche considérables	2	2,7 %	10	13,7 %	13	17,8 %	15	20,5 %	30	41,1 %	3	4,1 %

7. S'il y a lieu, indiquez les conséquences pour vous personnellement de l'annulation des programmes de chercheurs et de chercheurs chevronnés des IRSC en 2003.

	Texte soumis		Aucun texte soumis	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Autre (veuillez préciser)	41	56,2 %	32	43,8 %

8. Pour nous aider à mesurer la relation (pas nécessairement la cause) entre la réception de bourses des IRSC et plusieurs résultats de recherche, veuillez remplir le tableau suivant.

	0-10		11-20		> 20		Aucune réponse	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Nombre d'articles publiés dans des revues savantes (sous presse ou présentés)	41	56,2 %	17	23,3 %	8	11,0 %	7	9,6 %

	0		1-2		3-4		> 4		Aucune réponse	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Nombre de postdoctorants supervisés	35	47,9 %	26	35,6 %	4	5,5 %	1	1,4 %	8	11,0 %

	0		1-3		4-6		> 6		Aucune réponse	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Nombre d'étudiants des cycles supérieurs supervisés	4	5,5 %	29	39,7 %	25	34,2 %	8	11,0 %	7	9,6 %

	0-10		11-20		> 20		Aucune réponse	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Nombre d'invitations à présenter des conférences ou des communications	51	69,9 %	9	12,3 %	5	6,8 %	8	11,0 %

	Texte soumis		Aucun texte soumis	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Titre de votre poste	65	89,0 %	8	11,0 %

	Inférieure ou égale à 500 000 \$		De 500 001 \$ à 1 000 000 \$ (inclusivement)		De 1 000 001 \$ à 2 000 000 \$ (inclusivement)		Supérieur à 2 000 001 \$		Aucune réponse	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Valeur des subventions détenues	36	49,3 %	13	17,8 %	8	11,0 %	9	12,3 %	7	9,6 %

Votre recherche est-elle surtout :	Coché		Aucune réponse	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
biomédicale	38	52,1 %	35	47,9 %
clinique	14	19,2 %	59	80,8 %
axée sur la santé publique et des populations	17	23,3 %	56	76,7 %
axée sur les systèmes, les services et les politiques de santé	14	19,2 %	59	80,8 %

Sondage auprès des candidats potentiels aux programmes de chercheurs et de chercheurs chevronnés des IRSC

(Remarque : Ce sondage a servi à enquêter auprès de deux groupes différents de candidats : les candidats retenus et les candidats non retenus.)

À sa réunion de juin 2003, le conseil d'administration des IRSC a annulé les programmes de chercheurs et de chercheurs chevronnés. Cette décision a été prise en considération de ce que devrait être le créneau des IRSC dans le monde des bourses salariales, compte tenu du contexte budgétaire global des IRSC et d'autres initiatives fédérales comme le Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC).

Comme vous le savez peut-être déjà, ces programmes fournissent un soutien salarial aux chercheurs indépendants qui ont fourni des contributions extraordinaires et qui ont fait preuve de leadership dans leur domaine. Ils étaient destinés aux chercheurs en santé qui ont acquis une réputation d'excellence dans le domaine de la recherche. Pour être admissible, un candidat devait détenir soit un diplôme de professionnel en santé ou un doctorat (ou l'équivalent). En ce qui concerne le programme de bourses de chercheur, le candidat devait posséder de cinq à dix ans maximum d'expérience à titre de chercheur indépendant dans un établissement ou l'équivalent. Le programme de bourses de chercheur chevronné visait à contribuer au salaire des chercheurs au mérite exceptionnel qui sont des chefs de file internationaux dans leur domaine. Le candidat devait posséder au moins dix ans d'expérience en tant que chercheur indépendant.

Le conseil d'administration a reconsidéré la décision d'annuler les programmes de bourses salariales à sa réunion de juin 2004, à la lumière des perspectives budgétaires des IRSC pour l'exercice financier 2005-2006 et en réponse à des expressions généralisées d'appui pour les bourses de carrière des IRSC. Le conseil a décidé d'établir un groupe de travail national sur le soutien professionnel chargé d'entreprendre une analyse exhaustive de l'ensemble des programmes d'aide salariale des IRSC, par rapport au tableau global des bourses salariales canadiennes, et de faire des recommandations concernant le rôle futur des IRSC à cet égard. Le groupe de travail compte des sommités de la recherche en santé de partout au pays. Pour de plus amples renseignements sur son mandat et sa composition, voir la page <http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/24487.html> du site Web des IRSC.

Il est vital que le groupe de travail sache ce que les candidats aux programmes de chercheurs et de chercheurs chevronnés pensent de l'importance et du rôle de ces bourses des IRSC (ou de leur absence) pour les chercheurs de longue date ou en milieu de carrière. Vos réponses resteront confidentielles et seulement des données agrégées seront échangées.

Je vous encourage à donner votre opinion en renvoyant vos réponses aux questions ci-dessous au plus tard le vendredi 8 octobre 2004. Veuillez faire parvenir vos réponses à **TG-GT@cihr-irsc.gc.ca**.

Au nom du groupe de travail, je vous remercie d'avance de votre participation.

Brenda Andrews, présidente du Groupe de travail des IRSC sur le soutien professionnel, et directrice, The Terrence Donnelly Centre for Cellular and Biomolecular Research, Université de Toronto

Comme candidat(e) potentiel(le) aux programmes de chercheurs et de chercheurs chevronnés des IRSC :	Très important	Important	Peu important
1. Quelle importance pensiez-vous que la bourse des IRSC aurait pour votre carrière?			
2. En général, quelle est l'importance des bourses de chercheur des IRSC pour les carrières en recherche?			
3. En général, quelle est l'importance des bourses de chercheur chevronné des IRSC pour les carrières en recherche?			

	Très important	Important	Pas important	Sans objet
4. Quelle aurait pu être l'importance des facteurs suivants si vous aviez demandé la bourse des IRSC (veuillez coter tous les facteurs ci-après)				
• Reconnaissance – améliorer l'« attrait » et la réputation				
• Congé d'enseignement – plus de temps pour la recherche				
• Améliorer les chances d'attirer d'autres fonds de recherche				
• Améliorer la capacité d'attirer plus de stagiaires/de meilleurs stagiaires				
• Avoir du temps pour établir un programme et/ou une équipe de recherche				
• Sécurité financière – maintenir ou augmenter le niveau de salaire				
• Sécurité d'emploi – possibilité de rester au même établissement ou de déménager à un établissement préféré				
• Meilleures chances de promotion				
Autre (veuillez préciser) :				

5. Les taux de succès aux concours de chercheurs et de chercheurs chevronnés des IRSC ont été inférieurs à 20 %. Quels auraient été vos plans en cas d'échec au concours? (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent)

- Pas besoin de plan de rechange
- Nouvelle demande aux IRSC l'année suivante
- Départ de l'établissement
- Moins de temps consacré à la supervision et à l'encadrement
- Moins de temps consacré à la recherche
- Demande d'autres bourses ou obtention d'aide salariale d'autres sources (veuillez préciser)

Plus de temps consacré à d'autres activités pour être reconnu ou promu (veuillez préciser)

Autre (veuillez préciser)

	Impact marqué	Impact mineur	Sans objet
6. S'il y a lieu, quel a été le véritable impact de la bourse de chercheur ou de chercheur chevronné reçue? (veuillez coter tout ce qui suit)			
• Reconnaissance - améliorer l'« attrait » et la réputation			
• Congé d'enseignement - plus de temps pour la recherche			
• Capacité d'établir un programme et/ou une équipe de recherche			
• Obtention d'autres fonds de recherche			
• Étudiants supervisés plus nombreux/de plus fort calibre			
• Financier - meilleur salaire			
• Sécurité d'emploi - possibilité de rester au même établissement			
• Capacité de déménager à un établissement préféré			
• Promotion			

Autre (veuillez préciser) :

7. Les IRSC doivent comprendre l'importance relative des bourses de chercheur et de chercheur chevronné des IRSC comparativement aux autres types de financement des IRSC à l'appui de la recherche. Il existe un coût de renonciation : par exemple, si les IRSC investissent dans des bourses de carrière pour chercheur chevronné, ils pourront moins investir dans d'autres formes de soutien de la recherche en santé.

Veuillez coter l'importance de types de financement des IRSC pour assurer le maintien d'un excellent programme de recherche en santé à votre établissement. (Cote de 1 à 5, où 1 dénote la plus haute importance, et 5, la plus basse)

- Subventions servant à financer les coûts directs de projets de recherche
- Bourses et subventions de formation pour venir en aide à la prochaine génération de chercheurs en santé
- Bourses de carrière pour aider les jeunes chercheurs à amorcer leur carrière
- Bourses de perfectionnement de carrière pour retenir, reconnaître et récompenser les chercheurs établis
- Subventions visant à faciliter l'achat et l'entretien d'appareils, de bases de données et d'autres moyens de recherche considérables

8. S'il y a lieu, indiquez les conséquences pour vous personnellement de l'annulation des programmes de chercheurs et de chercheurs chevronnés des IRSC en 2003.

9. Pour nous aider à mesurer la relation (pas nécessairement la cause) entre la réception de bourses des IRSC et plusieurs résultats de recherche, veuillez remplir le tableau suivant.

Année scolaire 2003-2004
Nombre d'articles publiés dans des revues savantes (sous presse ou présentés)
Nombre de postdoctorants supervisés
Nombre d'étudiants des cycles supérieurs supervisés
Nombre d'invitations à présenter des conférences ou des communications
Titre de votre poste
Valeur des subventions détenues

Êtes-vous :

- un bénéficiaire de bourse de chercheur?
- un bénéficiaire de bourse de chercheur chevronné?
- non financé?

Votre recherche est-elle surtout :

- Biomédicale
- Clinique
- axée sur la santé publique et des populations
- axée sur les systèmes, les services et les politiques de santé

Merci d'aider le Groupe de travail des IRSC sur le soutien professionnel. Le groupe de travail publiera son rapport sur le site Web des IRSC au cours de l'hiver 2004-2005.

Réponses au sondage des candidats retenus aux programmes de bourses de chercheur et de chercheur chevronné des IRSC

Candidat retenu	Très important		Important		Peu important		Sans objet	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
1. Quelle importance pensiez-vous que la bourse des IRSC aurait pour votre carrière?	61	95,3 %	2	3,1 %	1	1,6 %	0	0,0 %
2. En général, quelle est l'importance des bourses de chercheur des IRSC pour les carrières en recherche?	62	96,9 %	2	3,1 %	0	0,0 %	0	0,0 %
3. En général, quelle est l'importance des bourses de chercheur chevronné des IRSC pour les carrières en recherche?	48	75,0 %	12	18,8 %	3	4,7 %	1	1,6 %

	Très important		Important		Pas important		Sans objet		Aucune réponse	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
4. Quelle aurait pu être l'importance des facteurs suivants si vous aviez demandé la bourse des IRSC (veuillez coter tous les facteurs ci-après)	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	64	100,0 %
Reconnaissance – améliorer l'« attrait » et la réputation	42	65,6 %	12	18,8 %	10	15,6 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Congé d'enseignement – plus de temps pour la recherche	42	65,6 %	8	12,5 %	10	15,6 %	3	4,7 %	1	1,6 %
Améliorer les chances d'attirer d'autres fonds de recherche	28	43,8 %	22	34,4 %	13	20,3 %	0	0,0 %	1	1,6 %
Améliorer la capacité d'attirer plus de stagiaires/de meilleurs stagiaires	14	21,9 %	30	46,9 %	19	29,7 %	0	0,0 %	1	1,6 %
Avoir du temps pour établir un programme et/ou une équipe de recherche	42	65,6 %	13	20,3 %	6	9,4 %	2	3,1 %	1	1,6 %
Sécurité financière – maintenir ou augmenter le niveau de salaire	26	40,6 %	20	31,3 %	11	17,2 %	6	9,4 %	1	1,6 %
Sécurité d'emploi – possibilité de rester au même établissement ou de déménager à un établissement préféré	25	39,1 %	13	20,3 %	20	31,3 %	5	7,8 %	1	1,6 %
Meilleures chances de promotion	22	34,4 %	23	35,9 %	14	21,9 %	4	6,3 %	1	1,6 %

Autre (veuillez préciser)	Texte soumis		Aucun texte soumis	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
	14	21,9 %	50	78,1 %

	Coché		Aucune réponse	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
5. Les taux de succès aux concours de chercheurs et de chercheurs chevronnés des IRSC ont été inférieurs à 20 %. Quels auraient été vos plans en cas d'échec au concours? (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent)	13	20,3 %	51	79,7 %
Pas besoin de plan de rechange	42	65,6 %	22	34,4 %
Nouvelle demande aux IRSC l'année suivante	2	3,1 %	62	96,9 %
Départ de l'établissement	16	25,0 %	48	75,0 %
Moins de temps consacré à la supervision et à l'encadrement	31	48,4 %	33	51,6 %
Demande d'autres bourses ou obtention d'aide salariale d'autres sources	30	46,9 %	34	53,1 %
Autre (veuillez préciser) - Texte soumis	27	42,2 %	37	57,8 %
Plus de temps consacré à d'autres activités pour être reconnu ou promu	10	15,6 %	54	84,4 %
Autre (veuillez préciser) – Texte soumis	9	14,1 %	55	85,9 %
Autre	8	12,5 %	56	87,5 %
Autre (veuillez préciser) – Texte soumis	8	12,5 %	56	87,5 %

	Impact marqué		Impact mineur		Sans objet		Aucune réponse	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
6. S'il y a lieu, quel a été le véritable impact de la bourse de chercheur ou de chercheur chevronné reçue? (veuillez coter tout ce qui suit)	8	12,5 %	0	0,0 %	0	0,0 %	56	87,5 %
Reconnaissance - améliorer l'« attrait » et la réputation	51	79,7 %	12	18,8 %	0	0,0 %	1	1,6 %
Plus de temps pour la recherche	42	65,6 %	17	26,6 %	3	4,7 %	2	3,1 %
Capacité d'établir un programme et/ou une équipe de recherche	42	65,6 %	16	25,0 %	5	7,8 %	1	1,6 %
Obtention d'autres fonds de recherche	34	53,1 %	28	43,8 %	1	1,6 %	1	1,6 %
Étudiants supervisés plus nombreux/de plus fort calibre	18	28,1 %	41	64,1 %	3	4,7 %	2	3,1 %
Financier - meilleur salaire	26	40,6 %	24	37,5 %	14	21,9 %	0	0,0 %
Sécurité d'emploi - possibilité de rester au même établissement	20	31,3 %	22	34,4 %	22	34,4 %	0	0,0 %
Capacité de déménager à un établissement préféré	13	20,3 %	14	21,9 %	34	53,1 %	3	4,7 %
Promotion	33	51,6 %	17	26,6 %	13	20,3 %	1	1,6 %

	Texte soumis		Aucun texte soumis	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
? Autre (veuillez préciser)	6	9,4 %	58	90,6 %

7. Les IRSC doivent comprendre l'importance relative des bourses de chercheur et de chercheur chevronné des IRSC comparativement aux autres types de financement des IRSC à l'appui de la recherche. Il existe un coût de renonciation : par exemple, si les IRSC investissent dans des bourses de carrière pour chercheur chevronné, ils pourront moins investir dans d'autres formes de soutien de la recherche en santé.

	1		2		3		4		5		Aucune réponse	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Subventions servant à financer les coûts directs de projets de recherche	45	70,3 %	6	9,4 %	4	6,3 %	2	3,1 %	5	7,8 %	2	3,1 %
Bourses et subventions de formation pour venir en aide à la prochaine génération de chercheurs en santé	11	17,2 %	16	25,0 %	15	23,4 %	13	20,3 %	8	12,5 %	1	1,6 %
Bourses de carrière pour aider les jeunes chercheurs à amorcer leur carrière	18	28,1 %	25	39,1 %	13	20,3 %	5	7,8 %	2	3,1 %	1	1,6 %
Bourses de perfectionnement de carrière pour retenir, reconnaître et récompenser les chercheurs établis	8	12,5 %	19	29,7 %	18	28,1 %	13	20,3 %	5	7,8 %	1	1,6 %
Subventions visant à faciliter l'achat et l'entretien d'appareils, de bases de données et d'autres moyens de recherche considérables	6	9,4 %	8	12,5 %	10	15,6 %	11	17,2 %	27	42,2 %	2	3,1 %

8. S'il y a lieu, indiquez les conséquences pour vous personnellement de l'annulation des programmes de chercheurs et de chercheurs chevronnés des IRSC en 2003.

	Texte soumis		Aucun texte soumis	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Autre (veuillez préciser)	43	67,2 %	21	32,8 %

9. Pour nous aider à mesurer la relation (pas nécessairement la cause) entre la réception de bourses des IRSC et plusieurs résultats de recherche, veuillez remplir le tableau suivant.

	0-10		11-20		> 20		Aucune réponse	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Nombre d'articles publiés dans des revues savantes (sous presse ou présentés)	23	35,9 %	28	43,8 %	11	17,2 %	2	3,1 %

	0		1-2		3-4		> 4		Aucune réponse	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Nombre de postdoctorants supervisés	12	18,8 %	25	39,1 %	20	31,3 %	6	9,4 %	1	1,6 %

	0		1-3		4-6		> 6		Aucune réponse	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Nombre d'étudiants des cycles supérieurs supervisés	4	6,3 %	10	15,6 %	35	54,7 %	14	21,9 %	1	1,6 %

	0-10		11-20		> 20		Aucune réponse	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Nombre d'invitations à présenter des conférences ou des communications	33	51,6 %	14	21,9 %	14	21,9 %	3	4,7 %

	Texte soumis		Aucun texte soumis	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Titre de votre poste	63	98,4 %	1	1,6 %

	Inférieure ou égale à 500 000 \$		De 500 001 \$ à 1 000 000 \$ (inclusivement)		De 1 000 000 \$ à 2 000 000 \$ (inclusivement)		Supérieur à 2 000 001 \$		Aucune réponse	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Valeur des subventions détenues	30	46,9 %	11	17,2 %	11	17,2 %	11	17,2 %	1	1,6 %

Êtes-vous :	Coché		Aucune réponse	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
un bénéficiaire de bourse de chercheur?	48	75,0 %	16	25,0 %
un bénéficiaire de bourse de chercheur chevronné?	17	26,6 %	47	73,4 %
non financé?	0	0,0 %	64	100,0 %

Votre recherche est-elle surtout :	Coché		Aucune réponse	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
biomédicale	29	45,3 %	35	54,7 %
clinique	9	14,1 %	55	85,9 %
axée sur la santé publique et des populations	22	34,4 %	42	65,6 %
axée sur les systèmes, les services et les politiques de santé	6	9,4 %	58	90,6 %

Réponses au sondage des candidats non retenus aux programmes de bourses de chercheur et de chercheur chevronné des IRSC

Candidat non retenu	Très important		Important		Peu important		Aucune réponse	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
1. Quelle importance pensiez-vous que la bourse des IRSC aurait pour votre carrière?	24	80,0 %	3	10,0 %	3	10,0 %	0	0,0 %
2. En général, quelle est l'importance des bourses de chercheur des IRSC pour les carrières en recherche?	23	76,7 %	3	10,0 %	4	13,3 %	0	0,0 %
3. En général, quelle est l'importance des bourses de chercheur chevronné des IRSC pour les carrières en recherche?	16	53,3 %	6	20,0 %	8	26,7 %	0	0,0 %

	Très important		Important		Pas important		Sans objet		Aucune réponse	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
4. Quelle aurait pu être l'importance des facteurs suivants si vous aviez demandé la bourse des IRSC (veuillez coter tous les facteurs ci-après)	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	1	3,3 %	29	96,7 %
Reconnaissance – améliorer l'« attrait » et la réputation	17	56,7 %	9	30,0 %	4	13,3 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Congé d'enseignement – plus de temps pour la recherche	15	50,0 %	6	20,0 %	4	13,3 %	5	16,7 %	0	0,0 %
Améliorer les chances d'attirer d'autres fonds de recherche	19	63,3 %	7	23,3 %	4	13,3 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Améliorer la capacité d'attirer plus de stagiaires/de meilleurs stagiaires	10	33,3 %	13	43,3 %	7	23,3 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Avoir du temps pour établir un programme et/ou une équipe de recherche	17	56,7 %	4	13,3 %	7	23,3 %	2	6,7 %	0	0,0 %
Sécurité financière – maintenir ou augmenter le niveau de salaire	14	46,7 %	5	16,7 %	7	23,3 %	3	10,0 %	1	3,3 %
Sécurité d'emploi – possibilité de rester au même établissement ou de déménager à un établissement préféré	17	56,7 %	4	13,3 %	8	26,7 %	1	3,3 %	0	0,0 %
Meilleures chances de promotion	16	53,3 %	7	23,3 %	5	16,7 %	2	6,7 %	0	0,0 %

Autre (veuillez préciser)	Texte soumis		Aucun texte soumis	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
	9	30,0 %	21	70,0 %

	Coché		Aucune réponse	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
5. Les taux de succès aux concours de chercheurs et de chercheurs chevronnés des IRSC ont été inférieurs à 20 %. Quels étaient vos plans en cas d'échec au concours? (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.)	3	10,0 %	27	90,0 %
Pas besoin de plan de rechange	21	70,0 %	9	30,0 %
Nouvelle demande aux IRSC l'année suivante	3	10,0 %	27	90,0 %
Départ de l'établissement	6	20,0 %	24	80,0 %
Moins de temps consacré à la recherche	9	30,0 %	21	70,0 %
Demande d'autres bourses ou obtention d'aide salariale d'autres sources	21	70,0 %	9	30,0 %
(veuillez préciser) – Texte soumis	19	63,3 %	11	36,7 %
Plus de temps consacré à d'autres activités pour être reconnu ou promu	3	10,0 %	27	90,0 %
(veuillez préciser) – Texte soumis	3	10,0 %	27	90,0 %
Autre	5	16,7 %	25	83,3 %
(veuillez préciser) – Texte soumis	5	16,7 %	25	83,3 %

	Impact marqué		Impact mineur		Sans objet		Aucune réponse	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
6. S'il y a lieu, quel a été le véritable impact de la bourse de chercheur ou de chercheur chevronné reçue? (veuillez coter tout ce qui suit)	1	3,3 %	0	0,0 %	5	16,7 %	24	80,0 %
Reconnaissance - améliorer l'« attrait » et la réputation	9	30,0 %	3	10,0 %	4	13,3 %	14	46,7 %
Plus de temps pour la recherche	7	23,3 %	4	13,3 %	5	16,7 %	14	46,7 %
Capacité d'établir un programme et/ou une équipe de recherche	5	16,7 %	7	23,3 %	4	13,3 %	14	46,7 %
Obtention d'autres fonds de recherche	7	23,3 %	4	13,3 %	4	13,3 %	15	50,0 %
Étudiants supervisés plus nombreux/de plus fort calibre	7	23,3 %	5	16,7 %	4	13,3 %	14	46,7 %
Financier - meilleur salaire	4	13,3 %	6	20,0 %	6	20,0 %	14	46,7 %
Sécurité d'emploi - possibilité de rester au même établissement	8	26,7 %	3	10,0 %	5	16,7 %	14	46,7 %
Capacité de déménager à un établissement préféré	3	10,0 %	6	20,0 %	6	20,0 %	15	50,0 %
Promotion	8	26,7 %	3	10,0 %	4	13,3 %	15	50,0 %

	Texte soumis		Aucun texte soumis	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Autre (veuillez préciser)	2	6,7 %	28	93,3 %

7. Les IRSC doivent comprendre l'importance relative des bourses de chercheur et de chercheur chevronné des IRSC comparativement aux autres types de financement des IRSC à l'appui de la recherche. Il existe un coût de renonciation : par exemple, si les IRSC investissent dans des bourses de carrière pour chercheur chevronné, ils pourront moins investir dans d'autres formes de soutien de la recherche en santé.

	1		2		3		4		5		Aucune réponse	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Subventions servant à financer les coûts directs de projets de recherche	23	76,7 %	2	6,7 %	2	6,7 %	0	0,0 %	1	3,3 %	2	6,7 %
Bourses et subventions de formation pour venir en aide à la prochaine génération de chercheurs en santé	7	23,3 %	10	33,3 %	4	13,3 %	6	20,0 %	1	3,3 %	2	6,7 %
Bourses de carrière pour aider les jeunes chercheurs à amorcer leur carrière	7	23,3 %	6	20,0 %	6	20,0 %	8	26,7 %	1	3,3 %	2	6,7 %
Bourses de perfectionnement de carrière pour retenir, reconnaître et récompenser les chercheurs établis	2	6,7 %	7	23,3 %	7	23,3 %	4	13,3 %	8	26,7 %	2	6,7 %
Subventions visant à faciliter l'achat et l'entretien d'appareils, de bases de données et d'autres moyens de recherche considérables	2	6,7 %	5	16,7 %	8	26,7 %	4	13,3 %	9	30,0 %	2	6,7 %

8. S'il y a lieu, indiquez les conséquences pour vous personnellement de l'annulation des programmes de chercheurs et de chercheurs chevronnés des IRSC en 2003.

	Texte soumis		Aucun texte soumis	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Autre (veuillez préciser)	15	50,0 %	15	50,0 %

9. Pour nous aider à mesurer la relation (pas nécessairement la cause) entre la réception de bourses des IRSC et plusieurs résultats de recherche, veuillez remplir le tableau suivant.

	0-10		11-20		> 20		Aucune réponse	
	N ^{b're}	%	N ^{b're}	%	N ^{b're}	%	N ^{b're}	%
Nombre d'articles publiés dans des revues savantes (sous presse ou présentés)	16	53,3 %	11	36,7 %	2	6,7 %	1	3,3 %

	0		1-2		3-4		> 4		Aucune réponse	
	N ^{b're}	%	N ^{b're}	%	N ^{b're}	%	N ^{b're}	%	N ^{b're}	%
Nombre de postdoctorants supervisés	10	33,3 %	14	46,7 %	3	10,0 %	2	6,7 %	1	3,3 %

	0		1-3		4-6		> 6		Aucune réponse	
	N ^{b're}	%	N ^{b're}	%	N ^{b're}	%	N ^{b're}	%	N ^{b're}	%
Nombre d'étudiants des cycles supérieurs supervisés	1	3,3 %	11	36,7 %	13	43,3 %	4	13,3 %	1	3,3 %

	0-10		11-20		> 20		Aucune réponse	
	N ^{b're}	%	N ^{b're}	%	N ^{b're}	%	N ^{b're}	%
Nombre d'invitations à présenter des conférences ou des communications	24	80,0 %	4	13,3 %	1	3,3 %	1	3,3 %

	Texte soumis		Aucun texte soumis	
	N ^{b're}	%	N ^{b're}	%
Titre de votre poste	29	96,7 %	1	3,3 %

	Inférieure ou égale à 500 000 \$		De 500 001 \$ à 1 000 000 \$ (inclusivement)		De 1 000 001 \$ à 2 000 000 \$ (inclusivement)		Supérieure à 2 000 001 \$		Aucune réponse	
	N ^{b're}	%	N ^{b're}	%	N ^{b're}	%	N ^{b're}	%	N ^{b're}	%
Valeur des subventions détenues	20	66,7 %	3	10,0 %	2	6,7 %	2	6,7 %	3	10,0 %

Êtes-vous :	Coché		Aucune réponse	
	N ^{b're}	%	N ^{b're}	%
un bénéficiaire de bourse de chercheur?	2	6,7 %	28	93,3 %
un bénéficiaire de bourse de chercheur chevronné?	0	0,0 %	30	100,0 %
non financé?	27	90,0 %	3	10,0 %

Votre recherche est-elle surtout :	Coché		Aucune réponse	
	N ^{b're}	%	N ^{b're}	%
biomédicale	16	53,3 %	14	46,7 %
clinique	8	26,7 %	22	73,3 %
axée sur la santé publique et des populations	6	20,0 %	24	80,0 %
axée sur les systèmes, les services et les politiques de santé	4	13,3 %	26	86,7 %

ANNEXE IV – SOMMAIRE DES PROGRAMMES DE SOUTIEN SALARIAL, PAR PAYS

Pays/Nom du programme	Nombre de bourses	Niveau de financement	Nombre d'années de financement	Disciplines admissibles	Destinataire ciblé	Description
Canada – Programmes provinciaux						
Ministère de la santé, Ontario Bourse de carrière en recherche	9 sur 16 pour exercice 2004-2005 (33 demandes)	50 000 \$ par année en plus des avantages	Cinq ans (durée renouvelable)	Maintenir en poste et recruter de jeunes cliniciens-chercheurs en Ontario	Les candidats qui occupent un poste de professeur établi et qui sont soutenus par des fonds de fonctionnement réguliers de l'université, de l'établissement ou de l'hôpital sont admissibles à soumettre une demande.	Le but général du programme consiste à soutenir et à perfectionner des chercheurs en santé pour l'Ontario et à aider de jeunes chercheurs à établir leur carrière dans cette province. La recherche sur les services de santé porte sur la gestion, la structure et l'efficacité des services de santé dans le but d'assurer une prise de décisions éclairée en matière de politique, de planification et de prestation de services de santé.
Fond de recherche en santé du Québec (FRSQ), Chercheurs-boursiers – Juniors 1 et 2 (CBJ1-2), Seniors (CBS), Chercheurs-boursiers cliniciens – Juniors 1 et 2 (CBCJ1-2), Seniors (CBCS), Chercheurs nationaux (CN), Professeurs-chercheurs (PC)	AF 04/05, CB : 90 (320 en cours) CBC : 29 (en cours 110) CN : 9 (50 en cours)	CB : 30 005 \$ à 68 053 \$ CBC : 18 003 \$ à 40 832 \$ CN : montant équivalent à 75 % du salaire universitaire (excluant les avantages sociaux), PC : 40 000 \$ au terme du niveau de chercheur senior pour 50 % du salaire environ, plus 19,18 % d'avantages sociaux	CB et CBC : quatre ans CN : cinq ans non renouvelable PC : 50 % du salaire et des avantages sociaux, pour trois périodes de cinq ans après la bourse Senior (15 ans) et la contrepartie devra venir de l'université.	Embauche et maintien des chercheurs au Québec dans les domaines de la santé, en recherche fondamentale, clinique, épidémiologie, évaluative, opérationnelle, organisationnelle et sociale.	CB et CBC : Deux ans en recherche, doit être un clinicien actif et disposer d'un permis de pratique en règle. CN : a tenu une bourse CB ou CBC du FRSQ ou d'une bourse de chercheur-boursier reconnu par le FRSQ pour pas plus de 13 ans. PC : possède une affiliation universitaire et qui est financé par des bourses du FRSQ ou des bourses équivalentes reconnues par ce dernier. Ce chercheur poursuit sa carrière de recherche dans les centres de recherche des établissements de santé.	CB : facilite le recrutement de chercheurs qualifiés œuvrant en santé, dans une perspective de carrière, afin que ces chercheurs contribuent, par leurs travaux, au maintien et à l'amélioration de l'état de santé et de la qualité de vie des Québécois sous les aspects biologiques, de l'adaptation psychique aux milieux et à l'environnement, des habitudes de vie et des services de santé offerts à la population du Québec. CBC: favorise le développement de la recherche clinique au Québec, notamment dans les établissements de santé liés aux centres de recherche du FRSQ, et à favoriser le développement de collaborations entre la recherche fondamentale, appliquée, évaluative et épidémiologique et la recherche clinique. CN : Ce programme de prestige consacre l'excellence d'un nombre limité de chercheurs chevronnés sélectionnés par concours parmi des chercheurs sortant des programmes de CB, c.-à-d., au terme du niveau Senior du FRSQ ou de l'équivalent PC : Ce programme vise à offrir en partenariat, avec les universités, un plan de carrière aux chercheurs-boursiers chevronnés et établis dans les centres FRSQ des établissements de santé et à contribuer à leur intégration universitaire ² . Il vise à maintenir la double appartenance du professeur-chercheur au centre et à son université. Il vise à offrir un encadrement stable pour la formation des chercheurs dans les centres et à maintenir l'imputabilité des chercheurs par la présentation périodique de leur programme de recherche.
Alberta Heritage AHFMR - Santé de la pop. (SP) - Clinicien (CL) - Chercheurs (C) - Chercheur chevronné (CC) - Scientifique	En 2004, 39 bourses = 22 M \$ (6 SP, 5 CL, 10 C, 8 CC, 10 scientifiques) En 2003, 43 bourses En 2002, 30 bourses	Montants budgétés pour 2004-2005 : Scientifiques – 8 100 100 \$ Chercheur chevronné – 6 800 000 \$ Chercheur – 9 200 000 \$ Chercheur en santé de la population –	Santé de la population trois ans; renouvelable une fois Clinicien-chercheur trois ans; renouvelable une fois Chercheur cinq ans; non renouvelable Chercheur	Maintenir en poste et recruter en Alberta des chercheurs indépendants qui effectuent des recherches en santé	Doivent tous avoir un M.D. ou un Ph.D. et être admissibles à un poste à temps plein. SP pour les nouveaux chercheurs; les CL qui ont une spécialité clinique reconnue participent à l'enseignement dans une classe clinique et à des services de santé. Les C ont	La Alberta Heritage Foundation for Medical Research (AHFMR) soutient des chercheurs qualifiés qui travaillent comme chercheurs indépendants dans les domaines associés à la santé. Ces chercheurs sont recrutés en Alberta en collaboration avec des universités, des hôpitaux et d'autres organismes sans but lucratif provinciaux dont la mission est axée sur la recherche. La AHFMR offre des bourses de personnel par le biais d'un concours aux chercheurs à toutes les

Pays/Nom du programme	Nombre de bourses	Niveau de financement	Nombre d'années de financement	Disciplines admissibles	Destinataire ciblé	Description
		2 900 000 \$ Clinicien-chercheur – 2 500 000 \$	chevronné cinq ans; non renouvelable Scientifique cinq ans; non renouvelable		récemment terminé leur formation en recherche postdoctorale et recherchent actuellement leur première nomination à titre de professeurs. Les CC ont d'excellents antécédents à titre de chercheurs indépendants sur plusieurs années. Les scientifiques sont reconnus comme des chefs de file internationaux dans leur domaine d'étude.	étapes de leur carrière.
Programme de bourses de chercheurs de carrière de la Fondation Michael Smith pour la recherche en santé	33 en 2003 (21 mois, 1,75 an) 27 en 2002 (33 mois, 2,75 ans) 29 en 2001 (45 mois, 3,75 ans) 33 en 2001 (57 mois, 5 ans) 122 au total Le mandat expire en 2006	Chercheur 80 000 \$ Chercheur chevronné 100 000 \$ Chercheur émérite 120 000 \$	Chercheur cinq ans (non renouvelable) Chercheur chevronné cinq ans (non renouvelable) Chercheur émérite cinq ans, renouvelable	Maintenir en poste et recruter des chercheurs dans les domaines suivants : • Recherche biomédicale • Recherche clinique • Recherche sur les services de santé • Recherche sur la santé de la population	Chercheur : A récemment terminé sa formation en recherche postdoctorale et recherche ou a récemment obtenu, dans les 24 mois après la fin du concours, une nomination à plein temps dans une université, au moins à titre de professeur adjoint ou l'équivalent. Chercheurs chevronnés : Excellents antécédents comme chercheurs indépendants pendant plusieurs années. Chercheur émérite : Doit être établi et reconnu mondialement comme un chef de file scientifique	La bourse de chercheur donne aux chercheurs prometteurs l'occasion de montrer leurs capacités d'entreprendre et d'effectuer des recherches indépendantes. Après cinq années, les titulaires peuvent poser leur candidature à la bourse de niveau suivant. La bourse de chercheur chevronné soutient les chercheurs indépendants qui fournissent une contribution remarquable et font preuve de leadership dès le début de leur carrière. Ils ont davantage d'expérience que les chercheurs, mais ne sont habituellement pas prêts à recevoir une bourse de chercheur émérite. Après cinq ans, les titulaires peuvent poser leur candidature pour obtenir une bourse de niveau plus élevé. Les bourses de chercheurs émérites contribuent au salaire de chercheurs émérites établis (qui ont au moins dix ans d'expérience à titre de chercheurs indépendants) qui sont reconnus mondialement comme des chefs de file scientifiques dans leur domaine d'étude.
Canada – Organismes de bienfaisance bénévoles						
La Société d'arthrite en collaboration avec les IRSC et le CRC	Total cumulatif à l'exercice 2004-2005 Nouveau chercheur : 13 Somme engagée : 564 462 \$; chercheur : 5 Somme engagée : 340 300 \$	Nouveau chercheur 50 000 \$/an + avantages Chercheur 70 000 \$/an + avantages	Nouveau chercheur, chercheur, cinq ans	Recruter et maintenir en poste des chercheurs dans le domaine de l'arthrite	Chercheur : Scientifiques d'une compétence extraordinaire qui promettent de devenir des chefs de file dans leur domaine. Destinés aux chercheurs en santé qui, au début de leur carrière, ont acquis une réputation d'excellence dans le domaine de la recherche. Nouveau chercheur : Perfectionner et trouver leurs capacités d'entreprendre et d'exécuter des recherches indépendantes en santé.	Rechercher les causes sous-jacentes de l'arthrite et des remèdes, et promouvoir les meilleurs soins et traitements possibles pour les personnes atteintes d'arthrite.
Bourse de chercheur de l'INCC	Six nouvelles par année	La valeur dépend du nombre	Durée maximale de six ans	Recruter de jeunes chercheurs	Le candidat admissible doit être le principal chercheur à	Fournir un perfectionnement professionnel à des personnes qui respectent des normes élevées en

Pays/Nom du programme	Nombre de bourses	Niveau de financement	Nombre d'années de financement	Disciplines admissibles	Destinataire ciblé	Description
		d'années d'expérience en recherche post-doctorale et se compare à d'autres bourses nationales		professionnels qui n'ont pas plus de cinq ans d'expérience en recherche à partir du début de leur carrière de chercheur indépendant	qui est destinée une subvention de recherche entièrement financée, examinée par les pairs et associée à la santé, mais la source de financement peut maintenant être l'INCC ou tout autre organisme de subventions reconnu à l'échelle nationale.	matière de recherche en santé. Par conséquent, l'INCC est disposé à s'engager auprès de chercheurs qui sont eux-mêmes prêts à prendre un engagement ciblé à long terme dans le domaine de la recherche sur le cancer.
La Fondation ontarienne de la santé mentale, bourses de chercheur chevronné, de chercheur intermédiaire et de nouveau chercheur	Financement en 2003-2004 : Chevronné : 5 Intermédiaire : 5 Nouveau : 7 Fonds engagés pour 2005 : 682 244 \$ 2006 : 170 362 \$ 2007 : 145 000 \$	Chevronné : 38 000 \$/an Int. : 36 000 \$ (max. 40 000 \$ pour les deux) Nouveau : jusqu'à 35 000 \$/an	Trois ans, non renouvelable pour les nouveaux chercheurs. Int. : renouvelable une fois; chevronné : renouvelable trois fois	Recruter et maintenir en poste des chercheurs dans le domaine de la santé mentale	Doit détenir un diplôme en recherche professionnelle dans un domaine relatif à la santé mentale et effectuer des recherches dans un hôpital, une université ou un autre établissement de l'Ontario. Les candidats à une bourse de chercheur chevronné et de chercheur intermédiaire doivent aussi être membres à temps plein du personnel de l'établissement.	Chevronné : Les trois bourses ont pour objectif de permettre aux chercheurs de consacrer exclusivement à la recherche des périodes qui ne leur seraient pas accordées autrement. Intermédiaire : L'objectif de ces bourses est de permettre aux chercheurs de consacrer exclusivement à la recherche des périodes qui ne pourraient ne leur être accordées autrement. Nouveau : Ces bourses ont pour objectif de fournir des solutions souples à un chercheur indépendant débutant pour qu'il puisse se spécialiser dans un secteur de recherche et poursuivre une carrière en recherche.
Association canadienne du diabète Bourses offertes au personnel – bourses professorales	Deux nouvelles bourses en 2004-2005 pour un total de cinq bourses dont les fonds ont été engagés	50 000 \$/an	Cinq ans (évaluation après trois ans)	Recruter de jeunes chercheurs professionnels dans le domaine du diabète	Le chercheur doit avoir obtenu son doctorat le plus récent il y a moins de dix ans (M.D., Ph.D., D.Sc., D.D.S., D.Pharm. ou D.M.V.) et avoir été nommé chercheur indépendant il y a moins de trois ans.	Les bourses d'études visent à fournir un soutien aux nouveaux professeurs qui viennent d'être nommés, qui ont récemment terminé leur formation en recherche et qui font preuve d'une capacité prometteuse d'entreprendre et d'effectuer des recherches indépendantes sur le diabète dans une université canadienne.
Fondation canadienne du rein – Bourses de recherche du Programme de recherche biomédicale	2004-2005 une bourse 2003-2004 deux bourses 2002-2003 trois bourses	45 000 \$/an	Deux ans	Recruter des chercheurs professionnels dans le domaine de la recherche sur les maladies du rein	Les candidats devraient être titulaires d'un M.D. et avoir terminé une formation clinique en néphrologie ou en urologie. Les titulaires d'un Ph.D. sont aussi admissibles s'ils ont été nommés à un poste dans une école de médecine et qu'ils ont manifesté un intérêt pour la néphrologie ou l'urologie. Ils devraient avoir terminé une formation en recherche d'au moins deux ans au moment où ils font leur demande de bourse.	Les bourses de recherche médicale fournissent, pendant une période pouvant être de deux ans, un soutien à un professeur adjoint ou l'équivalent qui occupe un poste dans une école de médecine approuvée au Canada. Les demandes devraient être soumises au nom des candidats par les établissements qui les ont nommés.
Fondation canadienne de la fibrose kystique (FCFK) – Scientifique chevronné	Demandes acceptées uniquement durant les années impaires (p. ex. 2005) Concours de	60 000 \$/an Chercheur chevronné 30 000 \$/an	1-3 ans (renouvelable) Chercheur chevronné un an max.	Recruter et maintenir en poste des chercheurs doués qui effectuent des	Doit être récipiendaire d'une subvention de recherche de la FCFK. Les demandes sont limitées aux candidats qui ont reçu leur première nomination à un poste	Fournit un soutien salarial à un nombre limité de chercheurs exceptionnels, leur offrant l'occasion d'élaborer des programmes de recherche exceptionnels sur la fibrose kystique sans assumer de lourdes tâches d'enseignement ou responsabilités cliniques.

Pays/Nom du programme	Nombre de bourses	Niveau de financement	Nombre d'années de financement	Disciplines admissibles	Destinataire ciblé	Description
	2003 – une bourse			recherches sur la FK	de professeur au cours des cinq années civiles précédentes. Les candidats doivent être titulaires d'un M.D. ou d'un Ph.D. et être parrainés par le président du département approprié et le doyen de la faculté.	
National Neurofibromatosis Foundation – Bourses de jeunes chercheurs	Six bourses accordées en 2003; six en 2002	35 000 \$/an	Deux ans	Attirer de nouveaux chercheurs dans le domaine	Pas plus de sept ans après une formation comme M.D./Ph.D.	Les bourses de jeunes chercheurs fournissent un soutien salarial maximal de 35 000 \$ par année pendant une période qui peut atteindre deux ans aux jeunes chercheurs pour leur permettre d'effectuer des recherches sur la cause et les traitements de la neurofibromatose de type 1 et 2.
Chaires de recherche du Canada	2000 De décembre 2000 à avril 2004 (39 mois) un total de 1 164 chaires ont été offertes – 605 de niveau 1 et 559 de niveau 2	Niveau 1 : 200 000 \$ par année; niveau 2 : 100 000 \$ par année	Niveau 1 : sept ans (renouvelable); niveau 2 : cinq ans (renouvelable une fois)	Sciences naturelles/ingénierie, santé et sciences sociales/humaines	Chercheurs canadiens de calibre mondial, qu'ils travaillent au Canada ou à l'étranger, ainsi que des chercheurs d'autres pays. Seules les universités canadiennes peuvent nommer des chercheurs aux deux types de chaires de recherche du Canada : Chaires de niveau 1 : sont offertes à des chercheurs d'expérience reconnus par leurs pairs comme des chefs de file mondiaux dans leur domaine. Les chaires de niveau 2 sont destinées aux chercheurs reconnus par leurs pairs comme ayant le potentiel d'être des chefs de file internationaux dans leur domaine.	Le principal objectif du PCRC est de « permettre aux universités canadiennes et à leurs centres hospitaliers et instituts de recherche affiliés de promouvoir l'excellence en recherche et de jouer un rôle plus actif dans l'économie internationale du savoir à titre de centres d'excellence en recherche de classe mondiale » ²⁰ . Les objectifs secondaires du programme sont les suivants : renforcer l'excellence de la recherche au Canada et augmenter la capacité de recherche de notre pays en attirant et en maintenant en poste d'excellents chercheurs dans les universités canadiennes; améliorer, grâce à la recherche, la formation d'employés extrêmement qualifiés; améliorer la capacité des universités de générer et d'appliquer de nouvelles connaissances; et assurer l'utilisation efficace des ressources affectées à la recherche grâce à une planification stratégique de la part des établissements et à une collaboration entre les établissements et les secteurs, s'il y a lieu.
Prix et bourses Killam	Cinq prix Killam (c.-à-d. un prix dans chacune des cinq disciplines) sont décernés chaque année; Dix bourses de recherche sont	Prix Killam : 100 000 \$ par année Bourses de recherche Killam : 53 000 \$ par année	Prix Killam : un an Bourses de recherche Killam : deux ans	Sciences de la santé, sciences naturelles, ingénierie, sciences sociales et humaines	Les candidats au prix Killam doivent être d'éminents chercheurs et avoir fourni une contribution exceptionnelle et produit des réalisations extraordinaires dans leur domaine de recherche. Les récipiendaires des	Administrés par le Conseil des arts du Canada et financés par les fiducies Killam, les prix et bourses Killam ont pour objet « d'aider des chercheurs de compétence exceptionnelle à poursuivre des travaux de grande envergure et d'intérêt général » ²¹ . Le financement est fourni à l'université pour qu'elle libère le récipiendaire d'une bourse de recherche Killam de ses tâches d'enseignement et d'administration. Les prix et bourses Killam peuvent être attribués à un

²⁰ Programme de chaires de recherche du Canada. Guide du Programme, février 2000, page 3.

²¹ Le Conseil des arts du Canada. « Les prix Killam ». <http://www.canadacouncil.ca/prix/killam/nf12728169611562500.htm>

Pays/Nom du programme	Nombre de bourses	Niveau de financement	Nombre d'années de financement	Disciplines admissibles	Destinataire ciblé	Description
	octroyées chaque année.				bourses de recherche Killam sont généralement des professeurs titulaires qui possèdent d'excellentes compétences en recherche et qui ont produit de nombreuses publications dans leur domaine d'études.	chercheur qui occupe déjà une chaire de recherche du Canada.
CRSNG – Professeurs-chercheurs industriels (PCI)	S/O	S/O. Les PCI sont financés par le CRSNG et un organisme industriel (qui participe habituellement à la moitié du financement)	PCI principal : cinq ans (renouvelable); PCI agrégé : cinq ans (renouvelable une fois); PCI cadre : cinq ans (non renouvelable)	Sciences naturelles et ingénierie	PCI principaux : chercheurs principaux émérites qui possèdent les compétences pour combler un poste de professeur titulaire permanent; PCI agrégés : chercheurs débutants prometteurs qui possèdent les compétences pour occuper un poste universitaire à titre de professeur agrégé; PCI cadres : professionnels exceptionnels en R&D	Le programme de professeurs-chercheurs industriels du CRSNG vise « à aider les universités à miser sur leurs forces actuelles pour atteindre la masse critique nécessaire pour entreprendre une recherche de grande envergure dans un domaine des sciences ou du génie qui est d'intérêt pour l'industrie; et à favoriser la mise en œuvre d'initiatives de recherche dans des domaines qui n'ont pas encore été exploités dans les universités canadiennes, mais pour lesquels il y a un grand besoin industriel. » ²² Ces chaires sont financées conjointement par le CRSNG et l'industrie (généralement à 50-50). Le programme permet de financer l'infrastructure, le salaire des professeurs-chercheurs, les outils/instruments de recherche ainsi que toutes les dépenses générales relatives aux programmes de recherche.
Union européenne						
Les Chaires Marie Curie	De 15 à 20 chaires par année ²³	Le financement dépend du type et de l'ampleur des activités du projet. Chaque projet reçoit généralement un financement de 450 000 € à 750 000 € (de 738 305 \$ CAN à 1 230 520 \$ CAN environ) ²⁴	De un à trois ans	Les chaires MC dans les domaines scientifique ou technologique de la recherche	Chercheurs de calibre mondial. Les candidats aux chaires peuvent être de n'importe quelle nationalité.	Les Chaires Marie Curie constituent un modèle de financement public (elles sont financées par la Commission européenne et les États membres). Leur principal objectif est semblable à celui du PCRC : attirer et maintenir en poste des chercheurs de calibre mondial qui effectueront des recherches de pointe et « pertinentes » pour l'Europe. Parmi les autres objectifs clés du programme que l'on juge comparables à ceux du PCRC, mentionnons : la promotion et la reconnaissance de l'excellence en recherche; une meilleure diffusion des résultats de la recherche; la formation d'un personnel extrêmement qualifié; et la promotion de la collaboration entre les équipes de recherche ²⁵ . Les candidats aux chaires doivent être disposés à combler un poste de recherche/d'enseignement dans un

²² Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada. « Guide des programmes destiné aux professeurs 2003 : Chaires de recherche industrielle (CRI) ». <http://www.nserc.gc.ca>

²³ Europa. « Marie Curie Actions- Frequently Asked Questions ». http://europa.eu.int/comm/research/fp6/mariecurie-actions/pdf/faq-exc_031203.pdf. P. 1

²⁴ Europa, Direction générale de la recherche, General Human Resources and Mobility. « Marie Curie Chairs (EXC) Handbook ». 2^e édition. 2003. <http://europa.eu.int/mariecurie-actions>. P. 14

²⁵ *Ibid.* P. 6

Pays/Nom du programme	Nombre de bourses	Niveau de financement	Nombre d'années de financement	Disciplines admissibles	Destinataire ciblé	Description
						établissement hôte d'un État membre ou d'un État associé ²⁶ . Le titulaire d'une chaire MC consacre 50 % de son temps à l'enseignement et à la formation de nouveaux chercheurs comme des candidats au doctorat (personnel extrêmement qualifié), et le reste du temps à la recherche ²⁷ . La chaire Marie Curie est très semblable à la chaire de niveau 1 du PCRC.
European Young Investigators Award (EURYI)	25 bourses par année ²⁸	Le financement des projets varie de 150 000 € à 250 000 € (de 243 763 \$ CAN à 406 304 \$ CAN environ) par année ²⁹	Les bourses EURYI sont financées pour une période pouvant atteindre cinq ans, selon les progrès réalisés par le chercheur.	Toutes les disciplines	Le nouveau chercheur « exceptionnel » de toutes nationalités. Les candidats doivent posséder de deux à dix ans d'expérience en recherche post-doctorale et démontrer des possibilités de devenir des chefs de file mondiaux dans leur domaine respectif de recherche ³⁰ .	L'European Young Investigators (EURYI) Award est à peu près l'équivalent de la chaire de niveau 2 du PCRC. Cette chaire, soutenue par des organismes de recherche de l'Union européenne de 15 pays européens ³¹ , en collaboration avec la Fondation européenne de la science, est destinée à de nouveaux chercheurs « exceptionnels » ³² . Le principal objectif de ce programme est d'encourager et d'inciter de jeunes chercheurs exceptionnels provenant de partout dans le monde à travailler dans un environnement européen pour le développement de la science européenne et la formation de la prochaine génération de chefs de file européens dans le domaine de la recherche ³³ .
France						
Les Chaires internationales de recherche Blaise Pascal	5 chaires octroyées annuellement.	Total de 200 000 € (c.-à-d. environ 326 119 \$ CAN)	12 mois de travail à temps plein (c.-à-d. ces 12 mois peuvent être étalés sur deux ans).	Toutes les disciplines.	Les chaires sont octroyées annuellement à des chercheurs étrangers. Programme semblable au Programme des chaires de recherche du Canada. Les candidats doivent être des chercheurs émérites de haut niveau qui sont	Les Chaires internationales de recherche Blaise Pascal sont un mécanisme de financement de la recherche mis en place en Île-de-France (Paris) en 1996. Ce programme régional de chaires a été créé en vue de promouvoir la recherche dans la région (qui est déjà considérée comme la principale région pour la recherche en France), ainsi que de mettre en place un réseau international de scientifiques. ³⁴ Les titulaires des chaires doivent travailler

²⁶ Les États membres sont les suivants : l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Finlande, la France, l'Allemagne, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, le Portugal, l'Espagne, la Suède et le Royaume-Uni. États associés : Bulgarie, Chypre, République Tchèque, Estonie, Hongrie, Islande, Israël, Lettonie, Lichtenstein, Lituanie, Malte, Norvège, Pologne, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Suisse et Turquie.

²⁷ European Research Directorate General Human Resources and Mobility. 2003. P. 3

²⁸ Fondation européenne de la science. « EURYI : Une nouvelle opportunité pour faire de la recherche en Europe », 2003.

²⁹ Fondation européenne de la science. « EURYI Call for Proposals ». 2003. <http://www.esf.org>.

³⁰ *Ibid.*

³¹ Parmi les pays qui soutiennent ce programme, mentionnons : l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Finlande, la France, l'Allemagne, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, les Pays-Bas, la Norvège, le Portugal, l'Espagne, la Suisse et le Royaume-Uni

³² Fondation européenne de la science. « EURYI : Une nouvelle opportunité pour faire de la recherche en Europe ». 2003. <http://www.esf.org>.

³³ Fondation européenne de la science. « EURYI Call for Proposals ». 2003.

³⁴ Préfecture de la région d'Île-de-France. « Les Chaires internationales de Recherche Blaise Pascal ». France. 2003. http://www.idf.pref.gov.fr/actu/dossiers/2003/chaieres_Blaise_Pascal/presentation.pdf.

Pays/Nom du programme	Nombre de bourses	Niveau de financement	Nombre d'années de financement	Disciplines admissibles	Destinataire ciblé	Description
					reconnus à l'échelle internationale.	dans un établissement d'éducation supérieure en Île-de-France pour effectuer leur recherche et enseigner. Ils doivent également présenter leur recherche au public au terme de la durée de la chaire. ³⁵ Ce programme de financement de la recherche ressemble aux bourses de niveau 1 du PCRC.
Allemagne						
Les bourses de recherche Humboldt	100 bourses accordées chaque année ³⁶ .	Le financement de ce programme est comparable à celui des chaires de niveau 2 des chaires de recherche du Canada et s'élève à 75 000 € (environ 122 3000 \$ CAN) ³⁷ .	Cette bourse est accordée pour une période relativement courte de six mois à un an.	Toutes les disciplines	Les bourses de recherche Humboldt sont accordées à des scientifiques et des chercheurs accomplis de réputation internationale qui vivent à l'étranger (c.-à-d. des chercheurs qui ont déjà reçu des bourses, qui sont l'auteur de plusieurs publications universitaires, etc.).	Les bourses de recherche Humboldt ont pour principal objectif d'honorer les réalisations universitaires accomplies par le récipiendaires durant sa vie et d'inviter les récipiendaires à exécuter des projets de recherche de leur choix en Allemagne en collaboration avec des collègues ³⁸ . Les candidats doivent être nommés par des chercheurs établis qui vivent en Allemagne.
Australie						
Federation Fellowships	25 bourses de recherche sont accordées chaque année. (jusqu'à 125 chaires doivent être comblées d'ici 2006)	Fournit aux chercheurs 235 201 \$ AUS (environ 221 261 \$ CAN) par année plus des frais généraux de 26 %	Durée de cinq ans ³⁹	Toutes les disciplines	Chercheurs australiens et internationaux de pointe. Les récipiendaires sont généralement des chercheurs émérites qui en sont au début ou au milieu de leur carrière.	Les Federation Fellowships sont considérées comme des bourses extrêmement prestigieuses qui représentent l'engagement de l'Australian Research Council à soutenir l'excellence en recherche. Leurs principaux objectifs sont très semblables à ceux des Chaires de recherche du Canada : attirer et maintenir dans des postes clés des chercheurs de pointe australiens; attirer des chercheurs internationaux exceptionnels chargés d'entreprendre des recherches qui profiteront à l'ensemble de l'Australie; soutenir des recherches qui résulteront en avantages économiques, environnementaux et sociaux pour l'Australie; enrichir les connaissances et améliorer la capacité de recherche de l'Australie; soutenir d'excellentes recherches concurrentielles à l'échelle internationale; et former et maintenir des liens et des équipes de recherche de calibre mondial ⁴⁰
Nouvelle-Zélande						
James Cook Fellowships	Cinq bourses accordées chaque année.	Le montant est équivalent au salaire d'un professeur	Ces chaires sont accordées pour une période de deux ans, mais	Toutes les disciplines	« Excellents » chercheurs qui sont des ressortissants de la Nouvelle-Zélande	Créé en 1995, le programme James Cook Fellowship de la Nouvelle-Zélande est grandement reconnu comme l'une des bourses les plus

³⁵ Préfecture de la région d'Île-de-France.

³⁶ Fondation Alexander von Humboldt. « Bourses de recherche de la Fondation Humboldt », Bonn, Allemagne, 2004. <http://www.humboldt-foundation.de>

³⁷ Fait intéressant : Ce montant n'est pas imposable.

³⁸ Alexander von Humboldt Foundation. 2004.

³⁹ Australian Research Council. « Federation Fellowships ». http://www.arc.gov.au/grant_programs/discovery_federation.htm

⁴⁰ *Ibid.*

Pays/Nom du programme	Nombre de bourses	Niveau de financement	Nombre d'années de financement	Disciplines admissibles	Destinataire ciblé	Description
		agrégé qui occupe un poste dans une université de la Nouvelle-Zélande – environ 86 254 \$ NZ ⁴¹ (équivalent à 73 651 \$ CAN)	peuvent être prolongées d'une année supplémentaire, selon l'évaluation du chercheur durant la deuxième année.		ou qui résident normalement dans ce pays.	prestigieuses de ce pays. Ses principaux objectifs sont les suivants : soutenir des chercheurs qui possèdent des connaissances, des idées et des compétences, et reconnaître les professionnels de la recherche qui visent l'excellence ⁴² . Contrairement au Programme de chaires de recherche du Canada, qui ne tient pas compte de la nationalité ni du lieu de résidence des chercheurs, les James Cook Fellowship de Nouvelle-Zélande visent à n'attirer que d'« excellents » chercheurs qui sont ressortissants de ce pays ou qui y résident normalement. Néanmoins, les récipiendaires ont l'autorisation d'effectuer leurs recherches soit dans un établissement de Nouvelle-Zélande, soit à l'étranger.
Bourses de perfectionnement post-doctoral en science et technologie de la Nouvelle-Zélande		Jusqu'à 72 500 \$ NZ par année (62 024 \$ CAN). Les détenteurs d'une bourse ont aussi l'occasion de demander un montant supplémentaire de 3 000 \$ NZ (2 567 \$ CAN) pour le perfectionnement de leurs compétences ⁴³ .	Trois ans	Toutes les disciplines. Cependant, on prévoit que, pour 2004-2005, 50 % des bourses de perfectionnement cibleront les secteurs d'information et de communications dans les domaines perfectionnés de la biologie, de la médecine et de la santé, ainsi que les sciences technologiques ⁴⁴ .	« Nouveaux » chercheurs (c.-à-d. des chercheurs qui ont terminé leurs études de doctorat au cours des cinq dernières années). Les détenteurs doivent aussi être des ressortissants ou des résidents permanents de la Nouvelle-Zélande.	Le gouvernement de la Nouvelle-Zélande a créé les bourses de recherche post-doctorale en science et technologie pour faciliter le perfectionnement et l'amélioration des compétences et connaissances des chercheurs de la Nouvelle-Zélande en science, en technologie et en ingénierie qui possèdent un talent exceptionnel et qui en font profiter l'ensemble du pays ⁴⁵ . Les détenteurs d'une bourse sont évalués selon leur « excellence » en tant qu'universitaires et chercheurs, et en fonction de l'excellence de leur projet de recherche et de sa contribution à la Nouvelle-Zélande. Les demandeurs d'une bourse de recherche post-doctorale en sciences et en technologie doivent aussi être des ressortissants ou des résidents permanents de la Nouvelle-Zélande. Cependant, la recherche peut-être effectuée à l'étranger, à condition que le candidat ait l'intention de retourner au pays ⁴⁶ .
Japon						
Programme de bourses de recherche post-doctorale de la JPS (Japan Society for the	200 bourses de recherche par année	Le financement total varie de 6 462 500 ¥ à 12 666 500 ¥ (l'équivalent de 78 947 \$ CAN	Les bourses peuvent être octroyées pour une période de 12 à 24 mois ⁴⁸ .	Toutes les disciplines	Jeunes chercheurs au niveau post-doctoral de l'étranger	Le programme de bourses de recherche post-doctorale de la JPS est probablement ce qui ressemble plus au Programme de chaires de recherche du Canada de niveau 2. Ce programme a pour principal objectif

⁴¹ Université d'Auckland. « Salary Scale for Academic Staff ». <http://www.vacancies.auckland.ac.nz/acsalary.asp>

⁴² The Royal Society of New Zealand. P. 1

⁴³ Foundation for Research Science and Technology, gouvernement de la Nouvelle-Zélande, « Notes for Applicants: NZ Science & Technology Post-Doctoral Fellowships », Wellington, Nouvelle-Zélande, 2004. <http://www.frst.govt.nz/students/postdocs.cfm>. P. 3

⁴⁴ *Ibid.*

⁴⁵ *Ibid.* P. 2.

⁴⁶ Foundation for Research Science and Technology, gouvernement de la Nouvelle-Zélande. P. 2.

Pays/Nom du programme	Nombre de bourses	Niveau de financement	Nombre d'années de financement	Disciplines admissibles	Destinataire ciblé	Description
Advancement of Science) destiné aux chercheurs étrangers (Gaikokujin Tokubetsu Kenkyuin)		à 154 752 \$ CAN environ) ⁴⁷				d'attirer de jeunes chercheurs au niveau post-doctoral de l'étranger, afin qu'ils se livrent à des recherches axées sur la collaboration dans les universités/établissements de recherche du pays et qu'ils puissent poursuivre leurs propres recherches tout en contribuant à l'avancement de la recherche au Japon et dans les pays homologues ⁴⁸ . Les candidats au programme de bourses de recherche post-doctorale de la JPS doivent être nommés par des chercheurs établis qui vivent au Japon. Un peu comme dans le cas des chaires du PCRC, les chercheurs sont sélectionnés selon leurs réalisations en matière de recherche, leur contribution estimée à la capacité de recherche et leur collaboration, ainsi que les possibilités futures de leurs projets de recherche ⁴⁹ .
États-Unis						
Fulbright Distinguished Chairs Program	Actuellement, il existe 31 chaires dans 15 pays.	Les montants diffèrent selon les pays (p. ex. l'allocation totale pour la chaire de l'Université Fulbright-York est de 20 000 \$ CAN, tandis que celle de la chaires allemande pour chercheurs émérites en Études américaines est de 5 000 € / 8 140 \$CAN) ⁵¹ .	Selon le pays	Toutes les disciplines	Chercheurs de renom qui ont effectué des recherches considérables et publié de nombreux ouvrages et qui ont des antécédents en enseignement.	Créé en 1945, le programme Fulbright est considéré comme le programme « vedette » du gouvernement américain en matière d'échanges internationaux dans le domaine de l'enseignement ⁵² . Le programme est parrainé par le Bureau of Educational and Cultural Affairs du Département d'État américain et est administré par le Council for International Exchange of Scholars (CIES). Il a pour principal objectif de faciliter la collaboration et la compréhension mutuelle entre les États-Unis et les pays étrangers ⁵³ . Les chaires du Fulbright Distinguished Chairs Program sont considérées comme les chaires les plus prestigieuses du Fulbright Scholar Program. Dans le cadre de ce programme, les chercheurs-boursiers sont censés entreprendre des recherches et de donner des conférences dans un établissement hôte situé dans un pays étranger ⁵⁴ .
Howard Hughes Medical Institute	Cet institut soutient 15	Salaire par opposition à	Indéterminée	Toutes les disciplines	Les chercheurs-boursiers	En nommant des scientifiques comme chercheurs – plutôt que de leur

⁴⁷ Japan Society for the Advancement of Science. « JPS (Japan Society for the Advancement of Science) Postdoctoral Fellowship Program for Foreign Researchers: Program Guidelines ». Tokyo, Japon. 2004. <http://www.jsps.go.jp/english/e-fellow/guideline16.htm>

⁴⁸ *Ibid.*

⁴⁹ *Ibid.*

⁵⁰ Japan Society for the Advancement of Science.

⁵¹ Council for International Exchange of Scholars (CIES). « Fulbright Distinguished Chairs Program ». Washington, DC, États-Unis. 2004. http://www.cies.org/ab_dc/

⁵² Council for International Exchange of Scholars (CIES). « Fulbright Scholar Program ». Washington, DC, États-Unis. http://www.cies.org/about_fulb.htm.

⁵³ *Ibid.*

⁵⁴ Council for International Exchange of Scholars (CIES). « Fulbright Distinguished Chairs Program ».

Pays/Nom du programme	Nombre de bourses	Niveau de financement	Nombre d'années de financement	Disciplines admissibles	Destinataire ciblé	Description
(HHMI)	Canadiens	une bourse			internationaux du HHMI sont des scientifiques prometteurs provenant de l'extérieur des États-Unis qui fournissent une contribution considérable à la compréhension des processus biologiques de base ou des mécanismes des maladies, mais dont la carrière est toujours en expansion.	accorder des subventions de recherche – le HHMI est guidé par un principe axé sur « les gens, et non les projets ». L'institut sollicite des nominations de ces établissements, avec pour objectif d'identifier des chercheurs qui présentent des possibilités de fournir une contribution considérable à la science. Depuis le début des années 90, les chercheurs sont sélectionnés par le biais de concours nationaux rigoureux. Une fois choisis, ils continueront de travailler dans leur établissement, dirigeant habituellement un groupe de recherche de dix à 25 étudiants, associés postdoctoraux et techniciens, mais ils deviennent des employés de l'institut et sont soutenus par des employés qui oeuvrent dans leur domaine partout au pays.
Faculty Early Career Development (CAREER) Program	De 300 à 350 par année	Le montant total du financement varie de 200 000 \$ US à 500 000 \$ US ⁵⁵	Cinq ans	Sciences naturelles et sciences sociales	Nouveaux professeurs/chercheurs exceptionnels	Administrée par la National Science Foundation (NSF) des États-Unis, la bourse CAREER est considérée comme l'une des plus prestigieuses pour les nouveaux professeurs. Le programme CAREER a pour objectif de reconnaître et de soutenir les activités en début de carrière des enseignants-boursiers les plus susceptibles de devenir des chefs de file universitaires du XXI ^e siècle ⁵⁶ . Destinées aux jeunes chercheurs, les bourses CAREER sont ce qui ressemble le plus aux chaires de niveau 2 du Programme de chaires de recherche du Canada. Cependant, l'ampleur de ce programme est beaucoup moins grande que celle du PCRC, puisque les boursiers sont beaucoup moins nombreux.
Presidential Early Career Awards for Scientists and Engineers (PECASE)	60 bourses par année	Financement total de 500 000 \$ US	Cinq ans	Les bourses PECASE ne sont octroyées que dans les disciplines des sciences et des technologies	Professeurs/chercheurs « excellents ». Les détenteurs de cette bourse doivent être des citoyens américains, ou encore des ressortissants ou résidents permanents de ce pays.	La National Science Foundation peut choisir des candidats au Presidential Early Career Awards for Scientists and Engineers (PECASE) parmi les boursiers du programme CAREER. Créé en 1996, PECASE est considéré comme le plus grand honneur décerné par le gouvernement des États-Unis à de jeunes professionnels qui en sont au début de leur carrière de chercheur indépendant ⁵⁷ . Parmi les objectifs clés du programme, mentionnons : poursuivre le perfectionnement des boursiers; favoriser les faits nouveaux innovateurs en sciences et en technologies; promouvoir des liens entre la recherche et les objectifs nationaux; et mettre l'accent sur l'importance des sciences et des technologies pour l'avenir de la nation ⁵⁸ .

⁵⁵ National Science Foundation. « Faculty Early Career Development (CAREER) Program ». Arlington, Virginie, États-Unis. 2002. <http://www.nsf.gov/home/crssprgm/career/start.htm>. P. 3

⁵⁶ National Science Foundation. « 2004 Guide to Programs: NSF Funding Opportunities ». Arlington, Virginie, États-Unis. 2004. <http://www.nsf.gov>. P. 12

⁵⁷ *Ibid.*

⁵⁸ National Science Foundation.

Pays/Nom du programme	Nombre de bourses	Niveau de financement	Nombre d'années de financement	Disciplines admissibles	Destinataire ciblé	Description
** (Projet) Basic Assistance Grant – Federal Research Chair		Des chaires de niveau 1 d'un montant de 200 000 \$ sont offertes chaque année. Des chaires de niveau 2 d'une valeur de 100 000 \$ sont offertes chaque année.	Chaires de niveau 1 : sept ans (renouvelable) Chaires de niveau 2 : cinq ans (renouvelable une fois)	Ingénierie et sciences physiques, naturelles, sociales et biomédicales	Niveau 1 : Chercheurs qui ont été reconnus par leurs pairs comme des chefs de file mondiaux dans leur domaine de recherche. Niveau 2 : Chercheurs qui sont reconnus par leurs pairs comme offrant des possibilités de devenir des chefs de file mondiaux dans leur domaine de recherche.	<p>Le Federal Demonstration Partnership (FDP) des États-Unis, organisation formée de dix organismes fédéraux et de 92 instituts de recherche, travaille à rationaliser l'administration de la recherche parrainée par le gouvernement fédéral en maximisant les ressources de recherche et en réduisant au minimum les coûts administratifs⁵⁹. En janvier 2004, cette association a tenu une réunion de comité dont l'objectif était d'évaluer des mécanismes de financement de bourses fondé sur le programme et non sur des modèles de projets. L'une des mesures proposées au cours de cette réunion est la subvention d'aide fondamentale du programme Federal Research Chair⁶⁰. Ce programme est encore en cours d'examen.</p> <p>Le programme proposé est inspiré du PCRC. Sa conception est presque identique à celle du programme canadien. Par exemple, les chaires sont offertes à d'« excellents » chercheurs qui oeuvrent dans les disciplines des sciences physiques, naturelles, sociales et biomédicales et des sciences appliquées et qui sont considérés comme des chefs de file dans leur domaine respectif. Les chercheurs sont nommés par leur université et sont choisis selon :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) leur mérite scientifique; 2) la pertinence de leur mission et des intérêts de recherche pour les organismes fédéraux; 3) les multiples subventions; 4) un financement restant d'au moins deux ans; et 5) un portefeuille de recherche annuel total supérieur à 500 000 \$ en coûts directs au moment de la nomination⁶¹. <p>Les principaux objectifs du programme sont différents de ceux du PCRC. Même si les programmes ont le même objectif qui consiste à permettre aux titulaires de chaire d'enrichir leurs connaissances dans les domaines de la recherche grâce à des travaux individuels et à une collaboration avec d'autres chercheurs, les Federal Research Chairs visent plus particulièrement à faciliter la recherche et l'administration et la sécurité financière à long terme des subventions.</p>

⁵⁹ Federal Demonstration Partnerships. « About Federal Demonstration Partnerships ». http://thefdp.org/About_FDP.html

⁶⁰ *Ibid.*

⁶¹ Federal Demonstration Partnerships. The Basic Assistance Grant- the Federal Research Chair (version du 12/08/2003). http://thefdp.org/BA_FedChair_Draft.pdf.