

**Retraite des chercheurs**  
**30 janvier – 1<sup>er</sup> février 2008**  
**Château Bromont**

**Rapports d'ateliers**

**Ateliers :**

- [Recherche clinique](#)
- [Recrutement de nouveaux chercheurs dans un contexte compétitif](#)
- [Mécanismes d'animation de la vie scientifique](#)
- [Y a-t-il une vie après le chercheur boursier?](#)
- [Quels sont les cinq postes budgétaires prioritaires pour appuyer les activités de recherche au centre, excluant le soutien salarial aux chercheurs?](#)

**Rapports :**

**Atelier –Recherche clinique**

Co-animateurs : Julie Bruneau et François Lespérance

**Constats :**

- Isolement des chercheurs et peu d'appartenance au centre de recherche.
- Recrutement des chercheurs cliniciens essentiellement par les services, et manque de visibilité et d'accès aux chercheurs ayant des intérêts connexes.
- Information manquante sur les programmes et les services existants : par exemple, plusieurs des jeunes chercheurs présents n'étaient pas au courant de la disponibilité des salles en vidéoconférence.
- Peu de soutien au chercheur pour le devis et l'élaboration d'études cliniques initiées par l'investigateur.
- Soutien sécrétarial inexistant, ou qui n'est ni publicisé s'il existe, et probablement accessible à une fraction minime des chercheurs cliniciens.

**Besoins exprimés pour soutenir et développer la recherche clinique au CRCHUM :**

- Renforcer la capacité d'initier les études cliniques originales :
  - Soutien statistique et méthodologique pour le devis et l'élaboration du protocole
  - Aide à la rédaction et information sur les étapes à suivre pour réussir à faire émerger de telles études
  - Aide pour la construction de base de données
- Aide à la réalisation des études financées par l'industrie ou les comités de pairs :
  - Support du centre pour le recrutement de personnel de recherche, et particulièrement les infirmières de recherche (pool)
  - Améliorer la rapidité des processus liés au démarrage d'une étude
    - Comité d'éthique
    - Droits légaux des contrats
- Équilibre investigateur/recherche

- Sentiment que le centre de recherche n'est pas axé sur le recrutement et le développement des chercheurs cliniciens, et qu'il y a un flou entre ce qu'est un chercheur clinicien et un investigateur dans le CHUM.
  - Une clarification des statuts et des services serait utile.
- Liens avec les résidents
  - Beaucoup de résidents doivent faire un travail de recherche dans le cadre de leur formation, et ceci est une occasion manquée de lier les activités de recherche clinique à l'enseignement.

# Recrutement de nouveaux chercheurs dans un contexte compétitif

Co-animateurs : Julie Bruneau et Vincent Poitout

## 1- Avant

- Doit être guidé par une planification stratégique de centre, inter- et intra-axes;
- Objectif d'excellence = 100 % de succès au premier concours IRSC et apparentés (opérations);
- Définir les attentes très en amont;
- Faire une recherche proactive de candidatures potentielles (annonces...).

## 2- Pendant

- Visite de recrutement:
  - Planification;
    - Contact de tous les groupes ou individus qui pourraient interagir;
    - Circulation des CV;
  - Séminaire;
  - Dossier d'informations remis au candidat;
  - Rencontres ciblées et diversifiées (Chef de dept, collaborateurs potentiels, jeunes chercheurs);
  - Situation d'enseignement
  - Table ronde d'échange en fin de journée

## 3- Après

- Attraction des candidats vers le CRCHUM
  - Préoccupation de compétitivité du centre;
  - Éléments clés:
    - Collaborateurs / richesse du milieu dans le domaine vs. Programme de recherche;
    - Capacité de développement rapide (« hit the ground running »);
    - Plateaux techniques et espaces
- Éléments clés de l'offre:
  - Salaire
  - Poste
  - Fonds démarrage
  - Espaces identifiés
  - TENIR LES PROMESSES
- Dès que l'offre est acceptée et avant l'arrivée:
  - Identifier un « mentor »
  - Amorcer le recrutement d'étudiants
  - Soutien personnel au déménagement de la famille (clarifier l'aide au déménagement pour les chercheurs adjoints)
  - Flux d'information (WEBSITE)
  - Soutien logistique fonctionnel (courriel...)
- Soutien clérical aux demandes de fonds (CV...)
- Suivi à un an de l'intégration et des difficultés éventuelles (proactif)
- Qui fait quoi?
- Appartenance et visibilité (cartes d'affaires, website)
- Présentation des fondamentalistes aux cliniciens.

# Mécanismes d'animation de la vie scientifique

Co-animateurs : Vincent Poitout et Eugenio Rasio

## 1- Comment faire vivre les 4 piliers?

- Liste des domaines d'intérêts de chaque chercheur
- Website avec mots-clés et liste de techniques ou méthodologies, modèles animaux disponibles, bases de données
- Présentations des étudiants du CRCHUM
- Dénominateurs communs entre les chercheurs
  - Lieu de travail
  - Outils communs
  - Demandes de fonds communes

## 2- Comment mieux utiliser les plateformes

- Liste des plateformes disponibles sur le website
- Faire communiquer l'information par les directeurs de plateformes
- Présenter les plateformes à la journée des étudiants
- Mettre sur le site web la liste des équipements disponibles
- Inclure la liste des plateformes dans les documents remis aux nouveaux chercheurs
- Développer davantage de services et plateformes (ex: élevage petits animaux, assays), et utiliser les autres plateformes dans le réseau (IRIC, IRCM)
- Faire connaître à la communauté du CRCHUM l'expertise des assistants de recherche

## 3- mécanismes d'animation de la vie scientifique

- Série de séminaires CRCHUM de prestige
- Comité aviseur ou comités ad-hocs?
- Système de mentorat et comités de révision des demandes de fonds
- Leadership des responsables d'axes
- Créer des noyaux de regroupements à l'intérieur des axes
- Harmoniser les séminaires entre les axes
- Ne pas multiplier les séminaires, mais mieux les harmoniser
- Encourager la participation des chercheurs aux différents comités
- Mieux préparer les jeunes chercheurs aux entretiens FRSQ

## Y a-t-il une vie après le chercheur boursier?

Co-animateurs : Pierre Boyle et Jacques Turgeon

Une vingtaine de chercheurs ont participé à cet atelier, pour la plupart des chercheurs en milieu de carrière et plus sensibilisés aux défis associés à la carrière universitaire. Dans un premier temps, le Dr Boyle résume les deux possibilités qui s'offrent aux individus amorçant une carrière académique : la voie sur un poste identifié avec possibilité de permanence et la voie des «chercheurs» pour qui, l'obtention de la permanence est une option qui peut arriver à chacune des étapes de la carrière mais qui n'est pas une condition essentielle. Il résume ainsi les différents niveaux de promotion (adjoint, agrégé, titulaire) et les différences entre les chercheurs-boursiers, le programme des chercheurs en milieu clinique, les dispositions de la convention collective dont la clause c.a.r. 3.21, les chercheurs de centre, les chaires du Canada ou philanthropiques.

Parmi les actions identifiées permettant de favoriser la poursuite d'une carrière fructueuse et maximisant les chances de succès, les éléments suivants furent identifiés :

- La participation à l'enseignement est une composante importante de l'évaluation. Suggestion : Créer un listing de tous les cours disponibles et déjà offerts et s'assurer de façon systématique de faire une offre de service. Regrouper les CVs de nos chercheurs permettant ainsi de favoriser la participation à l'enseignement.
- Créer des nouveaux cours aux cycles supérieurs sur des thématiques spécialisées pour non-initiés. Il existe actuellement un manque flagrant de ce type de cours qui sont souvent beaucoup trop poussés pour des étudiants devant s'initier à certains domaines. L'offre de ce type de cours permettrait une meilleure participation départementale. Tenter autant que possible d'obtenir un cycle pour ces cours.
- Place des Ph.D. en milieu clinique. Il y a absence d'assemblées universitaires conventionnelles. Difficile de partager avec les cliniciens. Tenter de stimuler de telles rencontres afin de dynamiser l'intégration au département universitaire.
- Faire des pressions auprès de la direction de la Faculté de médecine et des départements afin de susciter une plus grande ouverture des départements exclusivement «campus» à la place des chercheurs en milieu clinique.
- Modifier le comité de promotion pour inclure des fondamentalistes dans les différents départements.
- Faire les représentations nécessaires pour faire en sorte que les centres de recherche soient reconnus comme des départements universitaires et être tributaires de postes. Justification majeure compte-tenu de l'inter-disciplinarité que l'on veut inculquer partout.
- Il est aussi suggéré que l'évaluation du centre soit tenue en compte dans l'évaluation du dossier du candidat.
- Afin d'assurer la pérennité du programme de chercheurs en milieu clinique, trouver des sources de financement pour couvrir la portion salariale assurée par le centre de recherche.

## **Quels sont les cinq postes budgétaires prioritaires pour appuyer les activités de recherche au centre, excluant le soutien salarial aux chercheurs?**

Co-animateurs : Mario Deslongchamps et Jacques Turgeon

Dans un premier temps, M. Deslongchamps énumère la liste des principaux postes budgétaires actuellement au budget :

- Équipe administration finance
- Ressources humaines
- Services techniques : laverie, petits équipements
- Biostatistiques, informatiques
- Bureau des affaires juridiques
- Cliniques de recherche dédiées
- Programme d'aide aux chercheurs
- Complément de bourses salariales CHUM
- Fonds de dépannage
- Support de secrétariat
- Animalerie
- Soutien aux plate-formes
- Journées/animation scientifiques
- Réparation d'équipements – achat d'équipements
- Éthique
- Loyers – espaces
- Responsabilités administratives – vie scientifique : Axes

Voici les cinq priorités budgétaires identifiées (en plus du support salarial aux chercheurs):

Après discussion, il est conclut que le support salarial doit être maintenu mais uniquement réservé aux chercheurs performant et ayant une chance réelle de récupérer leur chercheur-boursier ou support salarial. Ces montants doivent être limités dans le temps.

Les espaces sont aussi identifiés comme étant largement prioritaires. Il existe à l'heure actuelle des manques d'espace importants dans plusieurs secteurs et ce, malgré l'investissement déjà important en locations.

Le support en secrétariat : doit être équitable et juste. Revoir le systèmes ou la rationalité dans l'attribution des secrétaires. Chaque chercheur doit avoir accès à une secrétaire selon sa performance et ses besoins réels, pas sur des ententes passées.

Le soutien aux plate-formes, pas uniquement l'animalerie. Une contribution équitable devrait être appliquée pour chacune des plate-formes puisque que ce ne sont pas tous les chercheurs qui utilisent l'animalerie. Et dans ces plate-formes, on doit clairement identifier un support en biostatistique.

La recherche clinique doit être beaucoup plus soutenue. Il y a des questions à savoir à quoi sert le 30% et combien revient vraiment à la recherche clinique.

Un budget discrétionnaire et en partie décentralisé pour l'animation des axes de recherche.