

# PROGRAMME DE MENTORAT DES CHERCHEURS

(Document développé en collaboration entre la Faculté de médecine  
et des sciences de la santé et le Centre de recherche du CHUS)

## 1. Contexte

Le présent *Programme de mentorat des chercheurs* vise à définir et à encadrer les meilleures pratiques à mettre en place afin d'appuyer le développement professionnel et d'augmenter le succès en recherche des nouveaux professeurs à la FMSS et au CRCHUS.

Depuis 2010, le FRQS requiert une lettre du mentor du candidat à une bourse de chercheur boursier Junior 1. Cette exigence du FRQS est présentée ainsi à la direction des universités et des centres de recherche : *"Pour le FRQS, le rôle de mentor, particulièrement pour les Junior 1, est extrêmement important. En exigeant cette lettre, nous tenons à souligner l'importance de ce rôle et nous vous incitons donc à vous assurer que les candidats juniors 1 aient des mentors. Lors de l'évaluation du dossier du candidat, la lettre, incluant le plan de mentorat, sera étudiée dans le cadre de l'évaluation de l'appui du milieu pour lequel on augmente la pondération de ce critère dans l'évaluation"*.

Le CRCHUS joue un rôle clé pour la réalisation des programmes de recherche de bon nombre de professeurs de la FMSS en leur offrant des installations de recherche, en facilitant le maillage avec les établissements de santé ou encore en offrant différents services et plateformes. Un comité de mentorat réunissant des représentants du CRCHUS et de la FMSS a donc été mis sur pied en 2014 afin de réviser le programme de mentorat des chercheurs et assurer la mise en commun des objectifs et du soutien pouvant être offert.

## 2. Définitions<sup>1</sup> : mentorat, mentor, mentoré

Mentorat : « Aide personnelle, volontaire et gratuite, à caractère confidentiel, apportée sur une longue période par un mentor pour répondre aux besoins particuliers d'une personne (le mentoré) en fonction d'objectifs liés à son développement personnel et professionnel ainsi qu'au développement de ses compétences et des apprentissages dans un milieu donné ».

Mentoré : « Personne jumelée à un mentor, qui bénéficie de l'aide de celui-ci pour acquérir des compétences, accroître sa confiance, ses aptitudes et ses chances de succès dans la réalisation de ses objectifs personnels et professionnels ».

Mentor : « Une personne d'expérience qui fournit volontairement une aide personnelle et à caractère confidentiel, à une personne moins expérimentée, à titre de guide, de conseiller et de modèle, et qui partage avec celle-ci son vécu, son expertise et sa vision ».

« Un mentor doit faire preuve de disponibilité et d'accessibilité, de crédibilité ainsi que de maturité relationnelle et professionnelle. Il joue, auprès de son mentoré, un rôle professionnel, un rôle politique et un rôle socioaffectif. Il assure sa formation sur les plans technique et administratif et lui donne une rétroaction sur sa performance et ses attitudes. Il lui assure l'accès à de l'information privilégiée et l'introduit dans des réseaux décisionnels. Il écoute son mentoré, l'encourage, le conseille et lui donne l'exemple de comportements appropriés. »

---

<sup>1</sup> [http://www.granddictionnaire.com/btml/fra/r\\_motclef/index1024\\_1.asp](http://www.granddictionnaire.com/btml/fra/r_motclef/index1024_1.asp)

### **3. Objectifs du programme de mentorat des chercheurs**

Le programme de mentorat des chercheurs porte sur l'ensemble des aspects reliés à la recherche à l'intérieur de la tâche professorale. Le rôle de mentor est donc différent du rôle de directeur de département. Il vise en particulier à aider le nouveau chercheur à s'acquitter progressivement des activités suivantes :

- Développer son programme de recherche et les stratégies pour l'obtention de subventions de fonctionnement et de bourses salariales d'organismes externes à titre de chercheur principal
- S'intégrer dans le milieu (réseautage, familiarisation avec les structures institutionnelles, accès aux équipements et services requis pour la réalisation de son programme de recherche, etc.)
- Mettre sur pied et diriger son laboratoire et son équipe de recherche
- Recruter et former des étudiants de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles et des stagiaires postdoctoraux et superviser des stagiaires de 1<sup>er</sup> cycle
- Publier régulièrement des articles de recherche originaux, à titre d'auteur principal
- Mettre en place des collaborations de recherche locales, provinciales, nationales et internationales
- Développer son rayonnement scientifique (conférences sur invitation à des congrès nationaux et internationaux, membres de comités de pairs, participation à l'organisation de congrès, prix et distinctions, etc.)

### **4. Modalités du programme de mentorat**

#### **4.a. Professeurs visés par le mentorat**

Le mentorat implique tout professeur recruté à la FMSS et/ou au CRCHUS ayant le statut de chercheur.

#### **4.b. Désignation du(es) mentor(s)**

Une proposition de mentor(s), établie en concertation entre le directeur de département et/ou de service, le directeur de l'axe de recherche du CRCHUS, le responsable du thème porteur de recherche de la FMSS, en collaboration avec le mentoré et, selon le cas, avec les chercheurs ayant initié le recrutement, doit être acheminée au Conseil de la recherche dès que possible au cours du processus de recrutement. S'il y a lieu, des co-mentors peuvent être désignés. Une lettre co-signée par le VDRES et le directeur du CRCHUS confirme l'assignation du mentor.

Dès son arrivée, chaque nouveau chercheur est convié par le directeur de département à une réunion d'accueil avec son mentor, de façon à initier formellement le mentorat. Durant cette réunion, le *Guide du mentorat des chercheurs* est remis au chercheur et à son mentor. De plus, le nouveau chercheur et son mentor sont invités à rencontrer rapidement le directeur du CRCHUS et le VDRES, de même que les directeurs d'axe du CRCHUS et de thème porteur de la FMSS d'appartenance.

Le mentoré n'a pas l'obligation de se limiter au mentor désigné. D'autres personnes peuvent jouer un rôle de conseiller selon leurs compétences respectives complémentaires à celle du mentor désigné (par exemple, une expertise dans le domaine de recherche du candidat). Sur demande du mentor et du mentoré, ou du VDRES et du directeur du CRCHUS, un comité de mentorat pourrait aussi être constitué.

#### 4.c. Durée du mentorat

Le mentorat formel doit durer jusqu'à l'atteinte du niveau sénior.

#### 4.d. Rôles et responsabilités du mentor et du mentoré

Tous les éléments se rapportant au rôle du mentor et du mentoré sont disponibles dans le *Guide du mentorat des chercheurs*, qui est remis au mentor et au mentoré. Ce guide donne aussi la liste des liens vers les sites web institutionnels donnant toute l'information pertinente au processus de mentorat et la gestion de la recherche.

L'éventail des connaissances utiles pour démarrer une carrière en recherche est très vaste et le nouveau chercheur ne peut assimiler toute cette information dès son arrivée. Il est par contre important qu'il acquière rapidement une connaissance globale des mécanismes de gestion de la recherche à l'UdeS, à la FMSS et au CRCHUS, et des ressources internes disponibles en support au développement de la recherche afin qu'il puisse y recourir lorsque le besoin se présente. Le premier rôle du mentor est donc d'informer le mentoré, pour ensuite le guider et le conseiller dans la poursuite de ses objectifs de recherche.

##### Rôle d'information

Le mentor doit faire connaître au mentoré :

- les structures administratives et les personnes ressources encadrant la recherche à l'UdeS [Vice-rectorat à la recherche, à l'innovation et à l'entrepreneuriat; Service d'appui à la recherche, à l'innovation et à la création (SARIC); Service des finances-fonds avec restrictions), à la FMSS (VDRES; Thèmes porteurs, Départements), et au CRCHUS (Direction; Axes; Service des finances; Bureau de dépôt de projets; Comité scientifique; Comité d'éthique, etc.). Le mentor doit s'assurer que le mentoré a été mis en contact avec ces services et leurs personnes ressources.
- les procédures et politiques institutionnelles en matière de recherche : sites web de l'UdeS, de la FMSS et du CRCHUS
- les attentes facultaires et le système de promotion
- les attentes au niveau du CRCHUS
- les sources de financement disponibles à l'interne (département, FMSS, centres de l'UdeS, CRCHUS)
- les possibilités de financement externe dans son domaine (bourses, subventions de fonctionnement et d'équipement, programmes de partenariat)
- l'inventaire détaillé du parc d'équipements et des plateformes technologiques et méthodologiques disponibles au CRCHUS et à la FMSS
- le processus de soumission et de révision des demandes de fonds à l'interne
- le processus de recrutement des étudiants aux cycles supérieurs, des stagiaires de 1<sup>er</sup> cycle et des stagiaires postdoctoraux et les possibilités de bourses pour ces étudiants à la FMSS et au CRCHUS
- les processus financiers de l'UdeS et du CRCHUS
- les processus liés à la gestion d'une équipe de recherche
- les exigences en matière de recherche avec les êtres humains, les animaux et les matières dangereuses
- toute autre information pertinente à son développement en recherche

##### Rôle de guide

Le mentor :

- aide le mentoré à déterminer les objectifs spécifiques à atteindre pour chaque année, en termes de plan de publications et de communications, soumission de demande de fonds (stratégie de financement), recrutement d'étudiants, rayonnement
- favorise les interactions entre le mentoré et ses collègues du département, du CRCHUS, de la FMSS et de l'UdeS (réseautage) et avec les chercheurs des réseaux provinciaux et nationaux, afin de maximiser les opportunités de collaboration
- présente le mentoré à l'assemblée des chercheurs de la FMSS et à l'assemblée des chercheurs du CRCHUS, aux directeurs d'axe du CRCHUS et thème porteur de la FMSS
- réfère le mentoré à d'autres personnes ressources au besoin pour les aspects que le mentor connaît moins. En particulier, il est courant qu'un mentoré ait besoin de consulter d'autres co-mentors experts de contenus plus spécifiques en rapport avec son domaine de recherche.

### Rôle conseil

Le mentor :

- aide le mentoré à maintenir un équilibre entre les différentes tâches professorales afin de protéger au maximum son temps de recherche.
- le conseille sur la conciliation recherche-vie en général
- le conseille sur divers aspects comme la relation étudiant-professeur, le choix des collaborateurs, des évaluateurs internes pour les demandes de fonds, des journaux à privilégier pour les publications

Le mentor ne peut en aucun cas être tenu responsable des résultats du mentoré. Celui-ci demeure seul responsable du succès de ses démarches.

### **5. Plan de mentorat**

Le mentor et le mentoré doivent rapidement s'entendre sur un plan de mentorat incluant des objectifs les plus précis possibles avec un échéancier déterminé ainsi qu'un calendrier de rencontres pour chaque année. Le plan de mentorat doit être signé par le directeur de département/service, le VDRES et le directeur du CRCHUS.

Il est attendu qu'au minimum 3 rencontres formelles entre le mentor et le mentoré soient tenues chaque année. Des exemples de points à aborder lors de ces rencontres sont disponibles pour information dans le *Guide du mentorat des chercheurs*. Des contacts plus informels, par exemple par courriel, peuvent s'ajouter au besoin entre le mentor et le mentoré.

Des contacts, souvent plus fréquents, peuvent avoir lieu entre le mentoré et des collègues experts de contenu plus spécifique. La documentation des rencontres avec ces experts se fait lors de la rencontre avec le mentor.

### **6. Suivi du mentorat**

Le mentoré a la charge de résumer succinctement les points abordés lors de chacune des rencontres avec le mentor. Ces résumés sont archivés sur le réseau Y du VDRES (en attendant que la section mentorat du dossier professeur soit disponible). Le mentor, le mentoré, le directeur de service/département, le VDRES et le directeur du CRCHUS ont accès à ces résumés.

Un suivi systématique, mais non officiel, est fait par le VDRES et le directeur du CRCHUS à travers leurs réunions bi-hebdomadaires. A la fin de chaque année, une révision de la liste des mentorés sera effectuée par le comité de mentorat, en confirmant que le suivi de chaque dossier a

été effectué. Ceci permettra, si besoin, d'établir une stratégie pour rectifier des situations qui pourraient devenir problématiques. Ce mode sera testé pendant quelques mois.

Une réunion est organisée une fois par an pour faire le bilan du mentorat avec le mentor, le mentoré, le directeur de département/service, le directeur du CRCHUS (ou représentant) et le VDRES (ou représentant). Cette réunion est l'occasion de vérifier si le mentorat doit se poursuivre avec le même mentor ou si un changement de mentor est souhaité.

En tout temps, si le mentorat ne fonctionne pas, le mentoré et/ou le mentor se doivent d'informer le plus rapidement possible le VDRES et/ou le directeur du CRCHUS.

Le suivi global du programme de mentorat des chercheurs est effectué par le comité de mentorat qui se réunit une fois par an.

### **7. Formation des mentors**

Une rencontre annuelle de deux heures est organisée par le comité de mentorat sur une base d'assistance volontaire pour présenter le *Guide du mentorat des chercheurs* sous une forme résumée. Un sujet d'actualité est approfondi pour lancer la discussion.

### **8. Reconnaissance des mentors**

Un cocktail de reconnaissance des mentors est tenu chaque année au forum de la recherche de la FMSS.

Adopté en décembre 2015