



Prix d'excellence en recherche sur le cancer de la Société canadienne du cancer

Guide des mises en candidature

Société canadienne du cancer

1 octobre 2020



Société
canadienne
du cancer

Guide des mises en candidature pour les prix d'excellence en recherche sur le cancer de la SCC

Table des matières

Guide des mises en candidature pour les prix d'excellence en recherche sur le cancer de la SCC

2

À propos de la Société canadienne du cancer

3

Description des prix

4

Instructions pour les mises en candidature

7

Pratiques exemplaires pour la rédaction des lettres – demandeurs et arbitres

10

Critères d'évaluation

12

Prix Bernard et Francine Dorval et prix William E. Rawls (prix attribués à des chercheurs débutants) :

12

Prix Robert L. Noble et prix O. Harold Warwick (prix attribués à des chercheurs chevronnés) :

15

Prix pour l'ensemble de la contribution de la Société canadienne du cancer (prix attribué à un chercheur chevronné) :

18

Prix d'excellence en matière d'inclusion de la Société canadienne du cancer (prix attribué à n'importe quel point de la carrière d'un chercheur) :

21



À propos de la Société canadienne du cancer

La Société canadienne du cancer (SCC) est le seul organisme de bienfaisance national à soutenir les personnes touchées par tous les types de cancer, dans les communautés à travers le pays.

Notre vision est de créer un monde où aucun Canadien, aucune Canadienne n'aura à craindre le cancer. Nous subventionnons des projets de recherche novateurs, nous fournissons des renseignements fiables sur le cancer, nous offrons des programmes et des services qui aident les personnes touchées par le cancer et leurs familles à faire face à la maladie et nous incitons les gouvernements à apporter d'importants changements sociaux qui favoriseront un mode de vie sain.

La SCC finance la recherche sur le cancer depuis 1947 et elle est aujourd'hui l'organisme de bienfaisance national qui finance le plus la recherche sur le cancer au Canada. En 2019, nous avons investi 46,24 millions de dollars* dans des projets de recherche novateurs et marquants de l'ensemble du pays. Grâce à la recherche, nous espérons réduire le fardeau du cancer en améliorant la prévention, la détection et le traitement de la maladie pour que moins de personnes en soient atteintes et que celles qui le sont puissent vivre plus longtemps et profiter pleinement de la vie.

Nous sommes un groupe de personnes partageant les mêmes objectifs. Ce groupe comprend les personnes atteintes de cancer, les membres de leurs familles, leurs amis et leurs équipes de soins, des donateurs, des chercheurs, des militants, les membres du personnel et les bénévoles de la SCC. Sans l'apport de toutes ces personnes dévouées et de nos partenaires, nous ne serions pas en mesure de mener à bien notre mission ni de financer la recherche sur le cancer qui change la donne. Ensemble, nous pouvons agir contre le cancer.

Pour en apprendre davantage sur le SCC et sur le réseau d'aide qu'elle offre, visitez cancer.ca.

Pour en apprendre davantage sur les occasions de financement de la recherche, visitez cancer.ca/research.

* Inclut 5,58 millions de dollars investis par Cancer de la Prostate Canada, qui a fusionné avec la SCC le 1er février 2020.



Description des prix

Les prix d'excellence de la Société canadienne du cancer pour la recherche sur le cancer sont remis à des personnes qui apportent une contribution exceptionnelle à l'écosystème de la recherche sur le cancer au Canada. Les lauréats sont des experts dans leurs domaines et ils personnifient l'excellence en sciences et le dévouement envers la communauté scientifique.

Les lauréats sont reconnus et ils reçoivent une plaque de verre personnalisée commémorant leur prix. En raison des répercussions financières de la COVID-19 sur la SCC, aucun prix en argent ne sera remis en 2020.

Prix d'excellence en matière d'inclusion de la Société canadienne du cancer

Le prix d'excellence en matière d'inclusion¹ sera remis pour la première fois à une personne ayant fait preuve d'initiative pour promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de l'écosystème de la recherche sur le cancer² au Canada. La SCC reconnaît que les résultats de recherche qui ont le plus de succès sont obtenus en tirant profit de la diversité, l'une des forces du pays. Nous savons que les écosystèmes de recherche qui reflètent bien une population posent des questions de recherche diversifiées, proposent des stratégies, des idées et des solutions innovatrices et, par conséquent, sont susceptibles de produire des résultats qui ont de grandes retombées. Le lauréat de ce prix sera une personne résidant en permanence au Canada et dont les efforts pour encourager l'excellence en matière d'inclusion ont entraîné des améliorations significatives et mesurables dans la diversité de l'écosystème de la recherche sur le cancer au Canada.

Prix pour l'ensemble de la contribution de la Société canadienne du cancer

Le prix pour l'ensemble de la contribution sera remis pour la première fois à un chercheur canadien émérite dont la contribution à la recherche sur le cancer dépasse les réalisations et les résultats habituellement attendus en recherche. Le lauréat de ce prix sera une personne résidant en permanence au Canada et ayant enrichi le milieu canadien de la recherche sur le cancer grâce à sa vision et à son initiative pour établir des réseaux, des collaborations, des ressources ou des infrastructures ou pour apporter d'autres contributions (dont des efforts de défense de l'intérêt public menant à des changements de politiques) ayant eu de grandes retombées pour les Canadiens touchés par le cancer.

Prix Robert L. Noble de la Société canadienne du cancer

Le prix Robert L. Noble souligne les réalisations exceptionnelles de chercheurs spécialisés en recherche biomédicale de base liée au cancer. Il a été nommé en hommage au D^r Noble, un chercheur canadien émérite dont les recherches menées dans les années 1950 ont abouti à la découverte de la vinblastine, un médicament anticancer largement utilisé. À l'époque, la vinblastine était l'un des traitements disponibles les plus efficaces contre le lymphome hodgkinien.

¹ Consultez le [Plan d'action d'excellence en matière d'inclusion dans la recherche de la SCC](#) pour obtenir davantage de contexte.

² L'écosystème de la recherche sur le cancer désigne le réseau de chercheurs en oncologie, de boursiers de recherches postdoctorales, d'étudiants, de membres du personnel technique, d'utilisateurs des connaissances, de fournisseurs de soins de santé et de parties prenantes de la collectivité, dont les personnes atteintes, les survivants et les aidants, qui contribuent en synergie à la génération, à la synthèse, à la diffusion, au partage et à l'application des connaissances en matière de recherche sur le cancer au Canada.



Le lauréat de ce prix sera un chercheur résidant en permanence au Canada, dont la contribution a donné lieu à des réalisations significatives dans un ensemble de travaux de recherche fondamentale biomédicale sur le cancer et qui, en principe, poursuit toujours des recherches sur le cancer.

Prix O. Harold Warwick de la Société canadienne du cancer

Le prix O. Harold Warwick souligne des réalisations exceptionnelles en recherche liée au contrôle du cancer. Il est nommé en hommage au D^r Warwick. Ce pionnier de la recherche dans le traitement et le contrôle du cancer fut le premier directeur général de l'ancien Institut national du cancer du Canada et de la Société canadienne du cancer.

Le lauréat de ce prix sera un chercheur résidant en permanence au Canada dont les travaux ont donné lieu à des percées significatives pour le contrôle du cancer et qui, en principe, poursuit toujours des recherches sur le cancer.

Aux fins de ce prix, la recherche pour le contrôle du cancer inclura la recherche clinique (y compris les essais cliniques), épidémiologique, comportementale, psychosociale ou communautaire, la recherche sur les services de santé ou d'autres formes de recherche appliquée similaire visant à réduire le fardeau du cancer. Le contrôle du cancer ne comprend pas la recherche fondamentale en sciences biomédicales.

Prix Bernard et Francine Dorval de la Société canadienne du cancer

Le prix Bernard et Francine Dorval souligne les réalisations exceptionnelles d'un chercheur débutant spécialisé en recherche biomédicale de base liée au cancer et dont les recherches pourraient mener – ou ont déjà contribué – à des améliorations en matière de traitements ou de remèdes contre le cancer. Il est nommé en hommage à Bernard et Francine Dorval, dont le soutien de longue date a aidé la SCC à amasser plus de deux millions de dollars qui ont servi à financer les subventions de recherche, les efforts en matière de politiques et les programmes de la SCC.

Le lauréat de ce prix sera un chercheur résidant en permanence au Canada et ayant débuté sa carrière de chercheur indépendant au cours des 10 années précédentes (c.-à-d. après le 31 décembre 2009). En tenant compte de toute période d'absence, la carrière indépendante sera considérée comme ayant débuté à la date où le candidat a été engagé pour la première fois à titre de scientifique indépendant ou de membre d'une faculté.

Prix William E. Rawls de la Société canadienne du cancer

Le prix William E. Rawls souligne les réalisations exceptionnelles d'un chercheur débutant dont les recherches pourraient mener – ou ont déjà contribué – à des avancées importantes en matière de contrôle du cancer. Il rend hommage au D^r Rawls, l'un des présidents de l'ancien Institut national du cancer du Canada. Ses recherches ont porté sur les virus, en particulier les virus reliés aux maladies chroniques et au cancer du col de l'utérus.

Le lauréat de ce prix sera un chercheur résidant en permanence au Canada et ayant débuté sa carrière de chercheur indépendant au cours des 10 années précédentes (c.-à-d. après le 31 décembre 2009). En tenant compte de toute période d'absence, la carrière indépendante sera considérée comme ayant débuté à la date où le candidat a été engagé pour la première fois à titre de scientifique indépendant ou de membre d'une faculté.

Aux fins de ce prix, la recherche pour le contrôle du cancer inclura la recherche clinique (y compris les essais cliniques), épidémiologique, comportementale, psychosociale ou



communautaire, la recherche sur les services de santé ou d'autres formes de recherche appliquée similaire visant à réduire le fardeau du cancer. Le contrôle du cancer ne comprend pas la recherche fondamentale en sciences biomédicales.



Instructions pour les mises en candidature

La date limite pour les mises en candidature est le 2 décembre 2020 à 17 h HE.

Les candidats peuvent être mis en nomination pour un seul prix, en plus du prix d'excellence en matière d'inclusion de la SCC. Les candidats peuvent également être mis en nomination seulement pour le prix d'excellence en matière d'inclusion de la SCC.

Pour le **prix pour l'ensemble de la contribution**, le **prix Robert L. Noble**, le **prix O. Harold Warwick**, le **prix Bernard et Francine Dorval** ainsi que le **prix William E. Rawls**, chaque mise en candidature doit comprendre :

1. Une lettre de mise en candidature rédigée par une autorité compétente de l'établissement hôte (demandeur) du candidat
2. Une lettre de recommandation d'un tiers (une personne *de l'extérieur* de l'établissement hôte) capable d'attester les retombées de la recherche ou de la contribution du candidat (arbitre)
 - Remarque : Pour le **prix pour l'ensemble de la contribution**, cette lettre peut être remplacée par des déclarations ou des témoignages sur l'impact faits par des chercheurs qui ont profité des contributions du candidat et détaillant la portée de ces contributions sur leurs propres réussites.
3. Une lettre de recommandation d'un expert qualifié œuvrant dans le même secteur d'activité que le candidat et étant en mesure d'attester la portée internationale et les retombées du programme de recherche ou des contributions du candidat (arbitre)
4. Un curriculum vitæ (CV) à jour du candidat présentant, entre autres, ses publications ainsi que les prix, les distinctions et les bourses qu'il a reçus

La lettre de mise en candidature (maximum de 4 pages), les lettres de recommandation (maximum de 2 pages chacune) et les déclarations ou témoignages sur l'impact (maximum de 3 pages en tout) doivent être présentés en format PDF sur support avec en-tête officiel, datés et signés. Le demandeur et les arbitres doivent inclure une courte description de leurs références ainsi que du lien professionnel qui les unit au candidat afin que leur recommandation puisse être mise en contexte.

Ensemble, les trois (3) lettres doivent fournir les renseignements suivants :

- *Dans le cas des prix attribués aux chercheurs débutants* : La lettre du demandeur doit mentionner la date à laquelle le candidat a commencé sa carrière universitaire indépendante (pour toute question concernant l'admissibilité d'un candidat, s'adresser au [personnel de recherche de la SCC](#)).
- Inclure une brève description des réalisations du candidat, qui pourraient être mentionnées lors d'une présentation publique du prix.
- Inclure une description détaillée des contributions du candidat au domaine du cancer ou à la recherche sur le cancer au Canada ainsi que sur le plan international, s'il y a lieu.
- Si les recherches ou les contributions du candidat ont eu des retombées directes sur le traitement ou la prise en charge du cancer, en indiquer la portée actuelle ou potentielle pour la population canadienne ainsi que sur le plan international, s'il y a lieu.



- Indiquer la productivité en recherche du candidat en ce qui concerne les réalisations universitaires, l'historique du financement et les collaborations formées au Canada ainsi que sur le plan international, s'il y a lieu. Souligner toute publication apparaissant dans le CV du candidat qui semble particulièrement pertinente à sa candidature.
- Souligner les services rendus par le candidat à la communauté des chercheurs ou à la SCC ainsi que ses efforts de sensibilisation du grand public.
- Si des circonstances particulières pouvant avoir eu une incidence sur la carrière du candidat devraient être prises en compte (se reporter aux critères d'évaluation ci-dessous), expliquer les obstacles rencontrés lorsque c'est possible.
- La SCC pourrait inviter les lauréats à promouvoir l'importance de la recherche sur le cancer auprès du public. Le demandeur doit démontrer, préférablement au moyen d'exemples concrets, que le candidat a la capacité d'agir en tant qu'ambassadeur de la recherche sur le cancer en général et, lorsque c'est pertinent, de la SCC.

Les mises en candidature doivent être envoyées au plus tard le **2 décembre 2020 à 17 h HE** au moyen du [formulaire en ligne](#).

Renouvellements de mise en candidature

Nous encourageons les renouvellements de mise en candidature, lorsque les candidats y sont admissibles. Les demandes de mise en candidature sont valides pendant jusqu'à trois années consécutives, mais elles doivent être présentées de nouveau en remplissant le formulaire de renouvellement de candidature et en fournissant un CV mis à jour. D'autres documents peuvent également être mis à jour, au choix, afin d'y ajouter de nouvelles contributions. Veuillez vous assurer que les demandes de candidature pour les prix décernés aux chercheurs débutants demeurent admissibles pour la période de 10 ans prescrite pour l'attribution de ces prix (à partir du 31 décembre 2009).

Les renouvellements de mise en candidature doivent être envoyés au plus tard le **2 décembre 2020 à 17 h HE** au moyen du [formulaire en ligne](#).

Pour le **prix d'excellence en matière d'inclusion**, chaque mise en candidature doit comprendre :

1. Une lettre de mise en candidature rédigée par une personne ayant une connaissance de première main des efforts faits par le candidat pour promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de l'écosystème de la recherche sur le cancer au Canada (demandeur)
2. Deux lettres de recommandation rédigées par des personnes ayant été directement témoins ou ayant profité de l'initiative du candidat pour encourager l'excellence en matière d'inclusion (arbitres)
 - Remarque : Une ou plusieurs des lettres peut également consister en une série de déclarations ou de témoignages sur l'impact faits par des personnes dont les carrières, les programmes de recherche, etc. ont été directement influencés par les efforts du candidat.
3. Un CV à jour du candidat

La lettre de mise en candidature (maximum de 4 pages), les lettres de recommandation (maximum de 2 pages) et les déclarations ou témoignages sur l'impact (maximum de 3 pages s'ils sont associés à une lettre de recommandation, ou 6 pages s'ils ne le sont pas) doivent être présentés en format PDF sur support avec en-tête officiel (s'il y a lieu), datés et



signés. Les contributeurs doivent inclure une courte description de leurs références et du lien qui les unit au candidat afin que leurs commentaires puissent être mis en contexte.

Ensemble, les lettres, les déclarations et les témoignages doivent comprendre :

- une brève description des réalisations du candidat, qui pourraient être mentionnées lors d'une présentation publique du prix
- une description détaillée des initiatives et des actions du candidat pour encourager l'excellence en matière d'inclusion au sein de l'écosystème de la recherche sur le cancer au Canada
- une explication détaillée des retombées précises sur la diversité de l'écosystème de la recherche sur le cancer au Canada
- des indications (s'il y a lieu) attestant que le candidat est considéré comme un leader en matière d'équité, de diversité et d'inclusion au Canada
- Remarque : Le candidat ne doit pas nécessairement être lui-même un chercheur en oncologie.

Les mises en candidature doivent être envoyées au plus tard le **2 décembre 2020 à 17 h HE** au moyen du [formulaire en ligne](#).



Pratiques exemplaires pour la rédaction des lettres – demandeurs et arbitres

De multiples études ont révélé que, selon le sexe du candidat concerné, il existait des différences notables dans le langage employé par les arbitres dans leurs lettres de recommandation. Par exemple, plusieurs groupes de recherche ont comparé des lettres écrites pour recommander des hommes et des femmes et ont observé que celles recommandant des femmes étaient plus courtes et utilisaient un vocabulaire se rapportant à la vie en collectivité et à l'assiduité pour décrire le caractère (p. ex. altruiste, serviable, chaleureuse) et l'effort (p. ex. inlassable, diligente, dévouée), respectivement.

À l'inverse, les lettres recommandant des hommes étaient généralement plus longues, mettaient l'accent sur des réalisations et utilisaient un vocabulaire se rapportant au caractère remarquable et à l'autodétermination, lequel est associé au leadership et au pouvoir (p. ex. exceptionnel, excellent, indépendant, audacieux, intelligent)^{1,2,3,6,8}. De façon similaire, même si les études à ce sujet sont plus rares, plusieurs groupes ont remarqué que la race du candidat pouvait avoir une incidence sur le ton et le choix des mots employés par les arbitres lorsqu'ils rédigent des lettres : ceux-ci utilisaient moins de termes se rapportant à l'autodétermination pour décrire des personnes appartenant à des groupes minoritaires, même quand ces dernières possédaient des références semblables à celles des candidats n'appartenant pas à de tels groupes^{1,4,5}. Collectivement, ces études attribuaient les différences observées à des partis pris implicites pouvant inconsciemment avoir une influence positive ou négative sur les perceptions, les comportements et les décisions d'une personne.

Un parti pris implicite désigne l'attribution inconsciente de caractéristiques et de stéréotypes à des personnes en fonction d'attributs tels que la race, l'âge, l'éducation, la présence ou l'absence de handicap, la religion, le statut socioéconomique et l'apparence. Cette partialité s'installe avec le temps, à force d'être exposée aux normes et aux attentes sociales. Comme il a déjà été rapporté⁹, les effets des partis pris inconscients peuvent nuire à la réussite globale d'un candidat souhaitant obtenir du financement pour ses recherches et creuser les inégalités existantes dans le milieu universitaire. Il est donc essentiel de reconnaître les occasions où les partis pris se manifestent et de faire preuve de vigilance afin de les éviter.

Voici des pratiques exemplaires et des ressources provenant de diverses sources¹⁻⁸ que les demandeurs et les arbitres devraient consulter attentivement avant de rédiger leurs lettres :

- Les commentaires doivent mettre l'accent sur les compétences en recherche et les réalisations universitaires du candidat plutôt que sur ses aptitudes interpersonnelles. Aborder chacun des points demandés et exclure tout renseignement personnel qui n'est pas pertinent à la candidature.
- Prêter une attention particulière au choix de mots, au ton et à la longueur de la lettre et évaluer si les caractéristiques démographiques du candidat pourraient avoir une influence sur ces éléments. Se demander si le vocabulaire employé serait le même pour un autre candidat ayant des références équivalentes, mais possédant des caractéristiques démographiques différentes.
- Utiliser le titre de civilité et le nom de famille du candidat plutôt que son prénom.
- Éviter tout langage pouvant involontairement soulever des doutes (p. ex. langage évasif, commentaires ambigus, atténuation des éloges, discours potentiellement négatif et propos non pertinents). Fournir des exemples concrets lorsque c'est possible.



Ressources additionnelles :

- Formation sur les préjugés inconscients de l'IRSC : <https://cihr-irsc.gc.ca/lms/f/bias/>
- Harvard Implicit Association Test : <https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>
- Gender bias calculator : <http://slowe.github.io/genderbias/>
- The University of Arizona Commission on the Status of Women: Avoiding gender bias in reference writing : https://csw.arizona.edu/sites/default/files/avoiding_gender_bias_in_letter_of_reference_writing.pdf
- Earth Science Women's Network: Guide to avoid racial bias in reference letter writing : <https://eswnonline.org/guide-to-avoid-racial-bias-in-reference-letter-writing/>

Références :

1. Akos, P. et Kretchmar, J. Gender and Ethnic bias in Letters of Recommendation: Considerations for School Counselors. Professional School Counseling. (2016).
2. Dutt, K. et coll. Gender differences in recommendation letters for postdoctoral fellowships in geoscience. Nature Geoscience. (2016).
3. Filippou, P. et coll. The Presence of Gender Bias in Letters of Recommendations Written for Urology Applicants. Urology. (2019).
4. Grimm, L. et coll. Gender and Racial Bias in Radiology Residency Letters of Recommendation. Journal of the American College of Radiology. (2020).
5. Houser, G. et Lemmons, K. Implicit bias in letters of recommendation for an undergraduate research internship. Journal of Further and Higher Education. (2018).
6. Madera, J. et coll. Gender and letters of recommendation for academia: agentic and communal differences. Journal of Applied Psychology. (2009).
7. Schmader, T. et coll. A Linguistic Comparison of Letters of Recommendation for Male and Female Chemistry and Biochemistry Job Applicants. Sex Roles. (2007).
8. Trix, F. et Psenka, C. Exploring the color of glass: Letters of recommendation for female and male medical faculty. Discourse & Society. (2003).
9. Witteman, H. et coll. Are gender gaps due to evaluations of the applicant or the science? A natural experiment at a national funding agency. The Lancet. (2019).



Critères d'évaluation

Prix Bernard et Francine Dorval et prix William E. Rawls (prix attribués à des chercheurs débutants) :

Les candidats seront évalués en fonction des critères décrits ci-dessous.

Les contributions globales à la recherche sur le cancer et leur potentiel d'améliorer la prévention, le diagnostic, les traitements, les soins, le soutien ou le contrôle du cancer (ou les indications qu'elles ont déjà mené à de telles améliorations) seront pris en compte.

Les circonstances particulières pouvant avoir eu une incidence sur l'avancement de la carrière universitaire du candidat et sur la productivité de sa recherche seront prises en considération, notamment :

- Exigences de formation additionnelle et interruptions de carrière (dues à des raisons personnelles, dont un « problème à deux corps »³ dans le milieu universitaire, des responsabilités familiales, des congés de maladie, etc.) ayant mené à un parcours professionnel non linéaire ou inhabituel
- Distribution inéquitable des ressources institutionnelles, y compris des enveloppes de démarrage, de l'espace de bureau ou en laboratoire et des mentorats officiels
- Politiques et procédures non mises à jour qui perpétuent les partis pris dans l'embauche, la titularisation et l'attribution des promotions
- Partis pris lors de l'attribution des rôles des auteurs des publications (p. ex. premier auteur et dernier auteur)
- Sous-représentation des personnes appartenant aux quatre groupes désignés (femmes, autochtones, personnes handicapées et personnes qui font partie des minorités visibles) parmi les conférenciers principaux ou les membres des comités et les présentateurs invités

Les attentes concernant l'excellence seront établies en fonction de la discipline de recherche du candidat et d'où il en est dans sa carrière.

Critères :

- Productivité en recherche : historique des publications dans des revues évaluées par un comité de lecture, qualité et type de travaux universitaires publiés, degré de contribution, nombre de citations et continuité de la production de publications (en excluant les interruptions); autres formes de produits de la recherche incluant, de façon non exhaustive, les actes de conférences, les rapports sur les politiques, les brevets et les produits commercialisés.
- Subventions finançant la recherche : à titre de chercheur principal et en tant que membre d'équipes comptant de nombreux chercheurs (notez que les équipes comptant de nombreux chercheurs peuvent avoir besoin de temps et d'efforts additionnels pour produire des résultats avec succès) – Les rôles du candidat et les retombées possibles de sa participation à l'équipe seront pris en compte.
- Bourses, distinctions et prix reçus par le candidat – La portée et la pertinence (c.-à-d. échelle provinciale, nationale ou internationale) des distinctions reçues seront prises en compte.

³ Le « problème à deux corps » désigne une situation difficile où les deux partenaires d'un couple œuvrent dans le milieu universitaire et se voient chacun offrir un poste enviable à une distance de transport raisonnable l'un de l'autre.



- Formation de la prochaine génération de chercheurs : en tenant compte d'où le candidat en est dans sa carrière et d'autres considérations (interruptions de carrière, par exemple), indications qu'il participe de façon significative et à un degré adéquat au mentorat et au soutien des stagiaires et des boursiers; indications que les stagiaires et les boursiers ont par la suite été eux-mêmes reconnus pour leur excellence
- Contributions apportées à ce jour à la discipline scientifique : détails de ces contributions et importance de leur incidence sur l'avancement des connaissances dans le domaine de recherche du candidat et sur le corpus scientifique général de la recherche sur le cancer – Le potentiel de contributions futures sera pris en considération en fonction des réalisations passées.
- Indications ou potentiel de leadership à l'échelle nationale et internationale : auteur en chef de publications dans des revues de haute qualité (et citations de ces publications); réussite d'obtention du financement de recherche avec évaluation par les pairs en tant que chercheur principal; invitations à être présentateur lors de conférences nationales et internationales; participation à des comités d'évaluation par les pairs et autres contributions professionnelles; portée communautaire; collaborations nationales ou internationales; en particulier, retombées (actuelles ou possibles) sur la prévention, le diagnostic, le traitement, les soins et le soutien du cancer pour la population canadienne et sur le plan international

Score	Nominee Rating Scale - Bernard and Francine Dorval & William E. Rawls Prizes (early career)
4.7-5.0	<ul style="list-style-type: none"> • Exceptional candidate who is extremely likely to become (or has already become) a leader in cancer research in Canada and internationally • Exceptional contributions made to date to their scientific discipline and potential impact of future contributions based on track record • Exceptional research productivity and track record in obtaining research grant funding relative to career stage • Exceptional track record in mentorship and/or potential to attract high quality personnel • Exceptional track record in obtaining fellowships, honours and/or awards
4.3-4.6	<ul style="list-style-type: none"> • Excellent candidate who is likely to become (or has already become) a leader in cancer research in Canada and internationally • Excellent contributions made to date to their scientific discipline and potential impact of future contributions based on track record • Excellent research productivity and track record in obtaining research grant funding relative to career stage • Excellent track record in mentorship and/or potential to attract high quality personnel • Excellent track record in obtaining fellowships, honours and/or awards
3.9-4.2	<ul style="list-style-type: none"> • Very good candidate who has the potential to become a leader in cancer research in Canada and internationally • Very good contributions made to date to their scientific discipline and potential impact of future contributions based on track record • Very good research productivity and track record in obtaining research grant funding relative to career stage • Very good track record in mentorship and/or potential to attract high quality personnel

	<ul style="list-style-type: none"> • Very good track record in obtaining fellowships, honours and/or awards
3.5-3.8	<ul style="list-style-type: none"> • Good candidate who has some potential to become a leader in cancer research in Canada and internationally • Good contributions made to date to their scientific discipline and potential impact of future contributions based on track record • Good research productivity and track record in obtaining research grant funding relative to career stage • Good track record in mentorship and/or potential to attract high quality personnel • Good track record in obtaining fellowships, honours and/or awards
3.0-3.4*	<ul style="list-style-type: none"> • Fair candidate who has limited potential to become a leader in cancer research in Canada • Fair contributions made to date to their scientific discipline and limited potential impact of future contributions based on track record • Fair research productivity and track record in obtaining research grant funding relative to career stage • Fair track record in mentorship and/or potential to attract high quality personnel • Fair track record in obtaining fellowships, honours and/or awards
Below 3.0	<ul style="list-style-type: none"> • Poor candidate who has low potential to become a leader in cancer research in Canada • Poor contributions made to date to their scientific discipline and low potential to yield impactful contributions in the future based on track record • Poor research productivity and track record in obtaining research grant funding relative to career stage • Poor track record in mentorship and/or potential to attract high quality personnel • Poor track record in obtaining fellowships, honours and/or awards

*Nominees scoring below 3.5 as an average of final scores will not be considered eligible to receive a prize.

Prix Robert L. Noble et prix O. Harold Warwick (prix attribués à des chercheurs chevronnés) :

Les candidats seront évalués en fonction des critères décrits ci-dessous.

Les contributions globales à la recherche sur le cancer et l'ampleur des réalisations en matière de prévention, de diagnostic, de traitement, de soins, de soutien ou de contrôle du cancer au Canada et sur le plan international seront prises en compte.

Les circonstances particulières pouvant avoir eu une incidence sur l'avancement de la carrière universitaire du candidat et sur la productivité de sa recherche seront prises en considération, notamment :

- Exigences de formation additionnelle et interruptions de carrière (dues à des raisons personnelles, dont un « problème à deux corps »⁴ dans le milieu universitaire, des responsabilités familiales, des congés de maladie, etc.) ayant mené à un parcours professionnel non linéaire ou inhabituel
- Distribution inéquitable des ressources institutionnelles, y compris des enveloppes de démarrage, de l'espace de bureau ou en laboratoire et des mentorats officiels
- Politiques et procédures non mises à jour qui perpétuent les partis pris dans l'embauche, la titularisation et l'attribution des promotions
- Partis pris lors de l'attribution des rôles des auteurs des publications (p. ex. premier auteur et dernier auteur)
- Sous-représentation des personnes appartenant aux quatre groupes désignés (femmes, autochtones, personnes handicapées et personnes qui font partie des minorités visibles) parmi les conférenciers principaux ou les membres des comités et les présentateurs invités

Critères :

- Productivité et résultats en recherche : historique des publications dans des revues évaluées par un comité de lecture, qualité et type de travaux universitaires publiés, degré de contribution, nombre de citations et continuité de la production de publications (en excluant les interruptions); autres formes de produits de la recherche incluant, de façon non exhaustive, les actes de conférences, les rapports sur les politiques, les brevets et les produits commercialisés.
- Subventions finançant la recherche : à titre de chercheur principal et en tant que membre d'équipes comptant de nombreux chercheurs (notez que les équipes comptant de nombreux chercheurs peuvent avoir besoin de temps et d'efforts additionnels pour produire des résultats avec succès) – Les rôles du candidat et les retombées possibles de sa participation à l'équipe seront pris en compte.
- Distinctions et prix reçus par le candidat : La portée et la pertinence (c.-à-d. échelle provinciale, nationale ou internationale) des distinctions reçues seront prises en compte.
- Formation de la prochaine génération de chercheurs : en tenant compte d'où le candidat en est dans sa carrière et d'autres considérations (interruptions de carrière, par exemple), indications qu'il participe de façon significative et à un degré adéquat au mentorat et au soutien des stagiaires et des boursiers; indications que les stagiaires et les boursiers ont par la suite été eux-mêmes reconnus pour leur

⁴ Le « problème à deux corps » désigne une situation difficile où les deux partenaires d'un couple œuvrent dans le milieu universitaire et se voient chacun offrir un poste enviable à une distance de transport raisonnable l'un de l'autre.



excellence ou ont eux-mêmes accompli des réalisations ayant eu des retombées pour la recherche sur le cancer

- Contributions et découvertes liées à la recherche sur le cancer : détails de ces réalisations et importance de leur incidence sur l'avancement des connaissances dans le domaine de recherche du candidat et sur le corpus scientifique général de la recherche sur le cancer – L'ampleur des retombées sur la prévention, le diagnostic, le traitement, les soins, le soutien ou le contrôle du cancer au Canada et sur le plan international sera prise en compte.
- Indications de leadership à l'échelle nationale et internationale : reconnaissance par les pairs en tant qu'expert; auteur en chef de publications dans des revues de haute qualité; réussite d'obtention de financement de recherche avec évaluation par les pairs en tant que chercheur principal; invitations à être présentateur lors de conférences nationales et internationales; participation à des comités d'évaluation par les pairs ainsi qu'à des comités de rédaction et autres contributions professionnelles; portée communautaire; collaborations nationales ou internationales; en particulier, retombées sur la prévention, le diagnostic, le traitement, les soins et le soutien du cancer pour la population canadienne et sur le plan international

Score	Nominee Rating Scale – Robert L. Noble & O. Harold Warwick Prizes (established career)
4.7-5.0	<ul style="list-style-type: none"> • Exceptional evidence of scientific leadership on a national and international scale • Exceptional contributions/discoveries made to date in their scientific discipline • Exceptional research productivity and track record in obtaining research grant funding • Exceptional and relevant recognition through honours and awards • Exceptional track record in mentorship/training of the next generation of cancer researchers • Exceptional impact on cancer prevention, diagnosis, treatment, care and/or support in the Canadian population and internationally
4.3-4.6	<ul style="list-style-type: none"> • Excellent evidence of scientific leadership on a national and international scale • Excellent contributions/discoveries made to date in their scientific discipline • Excellent research productivity and track record in obtaining research grant funding • Excellent and relevant recognition through honours and awards • Excellent track record in mentorship/training of the next generation of cancer researchers • Excellent impact on cancer prevention, diagnosis, treatment, care and/or support in the Canadian population and internationally
3.9-4.2	<ul style="list-style-type: none"> • Very good evidence of scientific leadership on a national and/or international scale • Very good contributions/discoveries made to date in their scientific discipline • Very good research productivity and track record in obtaining research grant funding



	<ul style="list-style-type: none"> • Very good recognition through honours and awards • Very good track record in mentorship/training of the next generation of cancer researchers • Very good impact on cancer prevention, diagnosis, treatment, care and/or support in the Canadian population and/or internationally
3.5-3.8	<ul style="list-style-type: none"> • Good evidence of some scientific leadership in Canada • Good contributions/discoveries made to date in their scientific discipline • Good research productivity and track record in obtaining research grant funding • Good recognition through honours and awards • Good track record in mentorship/training of the next generation of cancer researchers • Good impact on cancer prevention, diagnosis, treatment, care and/or support in the Canadian population and/or internationally
3.0-3.4*	<ul style="list-style-type: none"> • Fair candidate who has limited evidence of scientific leadership in Canada • Fair contributions made to date to their scientific discipline • Fair research productivity and track record in obtaining research grant funding • Fair recognition through honours and awards • Fair track record in mentorship/training of the next generation of cancer researchers • Limited impact on cancer prevention, diagnosis, treatment, care and/or support in the Canadian population or internationally
Below 3.0	<ul style="list-style-type: none"> • Poor candidate who has no evidence of scientific leadership in Canada • Poor contributions made to date in their scientific discipline • Poor research productivity and track record in obtaining research grant funding • Poor recognition through honours and awards • Poor track record in mentorship/training of the next generation of cancer researchers • Limited to no impact on cancer prevention, diagnosis, treatment, care and/or support in the Canadian population or internationally

*Nominees scoring below 3.5 as an average of final scores will not be considered eligible to receive a prize.



Prix pour l'ensemble de la contribution de la Société canadienne du cancer (prix attribué à un chercheur chevronné) :

Les candidats seront évalués en fonction des critères décrits ci-dessous.

Les contributions du candidat à la recherche sur le cancer qui dépassent les réalisations et les résultats habituellement attendus en recherche et qui ont eu des retombées significatives sur l'écosystème de la recherche sur le cancer au Canada seront considérées en priorité.

Les circonstances particulières pouvant avoir eu une incidence sur l'avancement de la carrière universitaire du candidat et sur la productivité de sa recherche seront prises en considération, notamment :

- Exigences de formation additionnelle et interruptions de carrière (dues à des raisons personnelles, dont un « problème à deux corps »⁵ dans le milieu universitaire, des responsabilités familiales, des congés de maladie, etc.) ayant mené à un parcours professionnel non linéaire ou inhabituel
- Distribution inéquitable des ressources institutionnelles, y compris des enveloppes de démarrage, de l'espace de bureau ou en laboratoire et des mentorats officiels
- Politiques et procédures non mises à jour qui perpétuent les partis pris dans l'embauche, la titularisation et l'attribution des promotions
- Partis pris lors de l'attribution des rôles des auteurs des publications (p. ex. premier auteur et dernier auteur)
- Sous-représentation des personnes appartenant aux quatre groupes désignés (femmes, autochtones, personnes handicapées et personnes qui font partie des minorités visibles) parmi les conférenciers principaux ou les membres des comités et les présentateurs invités

Critères :

- Contributions à l'écosystème de la recherche sur le cancer au Canada et sur le plan international, s'il y a lieu : vision et initiative pour créer des réseaux, entretenir des collaborations, élaborer des ressources ou des infrastructures et apporter d'autres contributions ayant fait ou faisant grandement progresser l'écosystème de la recherche sur le cancer au Canada et sur le plan international – L'ampleur des retombées de ces contributions sur les personnes touchées par le cancer au Canada et ailleurs dans le monde, s'il y a lieu, sera prise en considération.
- Autres éléments (moins prioritaires) pris en considération :
 - Productivité et résultats en recherche : historique des publications dans des revues évaluées par un comité de lecture, qualité et type de travaux universitaires publiés, degré de contribution, nombre de citations et continuité de la production de publications (en excluant les interruptions); autres formes de produits de la recherche incluant, de façon non exhaustive, les actes de conférences, les rapports sur les politiques, les brevets et les produits commercialisés.
 - Subventions finançant la recherche : à titre de chercheur principal et en tant que membre d'équipes comptant de nombreux chercheurs (notez que les équipes comptant de nombreux chercheurs peuvent avoir besoin de temps et

⁵ Le « problème à deux corps » désigne une situation difficile où les deux partenaires d'un couple œuvrent dans le milieu universitaire et se voient chacun offrir un poste enviable à une distance de transport raisonnable l'un de l'autre.



- d'efforts additionnels pour produire des résultats avec succès); rôles du candidat et retombées possibles de sa participation à l'équipe
- Distinctions et prix reçus : La portée et la pertinence (c.-à-d. échelle provinciale, nationale ou internationale) des distinctions reçues seront prises en compte.
 - Formation de la prochaine génération de chercheurs : en tenant compte d'où le candidat en est dans sa carrière et d'autres considérations (interruptions de carrière, par exemple), indications que le candidat participe de façon significative et à un degré adéquat au mentorat et au soutien des stagiaires et des boursiers; indications que les stagiaires et les boursiers ont par la suite été eux-mêmes reconnus pour leur excellence, notamment en obtenant des postes universitaires dans le milieu de la recherche sur le cancer
 - Participation à des comités d'évaluation par les pairs ainsi qu'à des comités de rédaction et autres contributions professionnelles; sensibilisation et portée communautaire

Score	Nominee Rating Scale – Lifetime Contribution Prize (established career)
4.7-5.0	<ul style="list-style-type: none"> • Exceptional evidence of visionary leadership that has enhanced the cancer research ecosystem on a national and international level • Exceptional impact on cancer prevention, diagnosis, treatment, care and/or support in the Canadian population and internationally • Excellent research productivity, including publications and other outputs, grant funding, training the next generation of researchers and professional contributions • Excellent and relevant recognition through honours and awards
4.3-4.6	<ul style="list-style-type: none"> • Excellent evidence of visionary leadership that has enhanced the cancer research ecosystem on a national and/or international level • Excellent impact on cancer prevention, diagnosis, treatment, care and/or support in the Canadian population and/or internationally • Very good research productivity, including publications and other outputs, grant funding, training the next generation of researchers and professional contributions • Very good and relevant recognition through honours and awards
3.9-4.2	<ul style="list-style-type: none"> • Very good evidence of leadership that has contributed to the cancer research ecosystem on a national and/or international level • Very good impact on cancer prevention, diagnosis, treatment, care and/or support in the Canadian population and/or internationally • Good research productivity, including publications and other outputs, grant funding, training the next generation of researchers and professional contributions • Good and relevant recognition through honours and awards
3.5-3.8	<ul style="list-style-type: none"> • Good evidence of leadership that has contributed to the cancer research ecosystem on a national and/or international level • Good impact on cancer prevention, diagnosis, treatment, care and/or support in the Canadian population and/or internationally • Fair research productivity, including publications and other outputs, grant funding, training the next generation of researchers and professional contributions



	<ul style="list-style-type: none"> • Fair recognition through honours and awards
3.0-3.4*	<ul style="list-style-type: none"> • Fair evidence of leadership that has contributed to the cancer research ecosystem on a national and/or international level • Fair impact on cancer prevention, diagnosis, treatment, care and/or support in the Canadian population and/or internationally • Minimal research productivity, including publications and other outputs, grant funding, training the next generation of researchers and professional contributions • Minimal recognition through honours and awards
Below 3.0	<ul style="list-style-type: none"> • Limited to no evidence of leadership that has contributed to the cancer research ecosystem on a national and/or international level • Limited to no impact on cancer prevention, diagnosis, treatment, care and/or support in the Canadian population and/or internationally • Limited to no research productivity, including publications and other outputs, grant funding, training the next generation of researchers and professional contributions • Limited to no recognition through honours and awards

*Nominees scoring below 3.5 as an average of final scores will not be considered eligible to receive a prize.



Prix d'excellence en matière d'inclusion de la Société canadienne du cancer (prix attribué à n'importe quel point de la carrière d'un chercheur) :

Les candidats seront évalués en fonction des critères décrits ci-dessous.

Les initiatives pour promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion ayant mené à des améliorations significatives et mesurables dans la diversité de l'écosystème de la recherche sur le cancer au Canada seront prises en compte.

Les circonstances particulières pouvant avoir eu une incidence sur l'avancement de la carrière du candidat et sur la productivité de sa recherche (s'il y a lieu) seront prises en considération, notamment :

- Exigences de formation additionnelle et interruptions de carrière (dues à des raisons personnelles, dont un « problème à deux corps »⁶ dans le milieu universitaire, des responsabilités familiales, des congés de maladie, etc.) ayant mené à un parcours professionnel non linéaire ou inhabituel
- Distribution inéquitable des ressources institutionnelles, y compris des enveloppes de démarrage, de l'espace de bureau ou en laboratoire et des mentorats officiels
- Politiques et procédures non mises à jour qui perpétuent les partis pris dans l'embauche, la titularisation et l'attribution des promotions
- Partis pris lors de l'attribution des rôles des auteurs des publications (p. ex. premier auteur et dernier auteur)
- Sous-représentation des personnes appartenant aux quatre groupes désignés (femmes, autochtones, personnes handicapées et personnes qui font partie des minorités visibles) parmi les conférenciers principaux ou les membres des comités et les présentateurs invités

Critères :

- Initiative pour promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de l'écosystème de la recherche sur le cancer au Canada, ce qui inclut, de façon non exhaustive : activités administratives ou participation à un comité; élaboration et mise en œuvre de programmes, de stratégies et de politiques; activités de recrutement, de formation et de mentorat
- Indications des retombées : améliorations mesurables (c.-à-d. concrètes) dans la diversité du milieu de la recherche sur le cancer au Canada résultant des efforts du candidat pour encourager l'excellence en matière d'inclusion

Score	Nominee Rating Scale – Inclusive Excellence Prize (any career stage)
4.7-5.0	<ul style="list-style-type: none">• Exceptional evidence of visionary leadership in the advancement of equity, diversity and inclusion as it relates to the Canadian cancer research ecosystem• Exceptional (measurably demonstrated) impact on the diversity of Canada's cancer research landscape

⁶ Le « problème à deux corps » désigne une situation difficile où les deux partenaires d'un couple œuvrent dans le milieu universitaire et se voient chacun offrir un poste enviable à une distance de transport raisonnable l'un de l'autre.

	<ul style="list-style-type: none"> Strongly recognized as an equity, diversity and inclusion leader in Canada
4.3-4.6	<ul style="list-style-type: none"> Excellent evidence of visionary leadership in the advancement of equity, diversity and inclusion as it relates to the Canadian cancer research ecosystem Excellent (measurably demonstrated) impact on the diversity of Canada's cancer research landscape Recognized as an equity, diversity and inclusion leader in Canada
3.9-4.2	<ul style="list-style-type: none"> Very good evidence of leadership in the advancement of equity, diversity and inclusion as it relates to the Canadian cancer research ecosystem Very good (measurably demonstrated) impact on the diversity of Canada's cancer research landscape Acknowledged as an equity, diversity and inclusion leader in Canada
3.5-3.8	<ul style="list-style-type: none"> Good evidence of leadership in the advancement of equity, diversity and inclusion as it relates to the Canadian cancer research ecosystem Good (measurably demonstrated) impact on the diversity of Canada's cancer research landscape Some recognition as an equity, diversity and inclusion leader in Canada
3.0-3.4*	<ul style="list-style-type: none"> Fair evidence of leadership in the advancement of equity, diversity and inclusion as it relates to the Canadian cancer research ecosystem Fair (measurably demonstrated) impact on the diversity of Canada's cancer research landscape Limited recognition as an equity, diversity and inclusion leader in Canada
Below 3.0	<ul style="list-style-type: none"> Limited to no evidence of leadership in the advancement of equity, diversity and inclusion as it relates to the Canadian cancer research ecosystem Limited to no (measurably demonstrated) impact on the diversity of Canada's cancer research landscape Limited to no recognition as an equity, diversity and inclusion leader in Canada

*Nominees scoring below 3.5 as an average of final scores will not be considered eligible to receive a prize.