



Recherches sur le cancer

Catégorie de programmes : Subventions de recherche

Appel à propositions : développer et maintenir la résilience des équipes interprofessionnelles
en cancérologie

Dates limites

Dépôt de la lettre d'intention : **15 février 2019 à 16h (HAE)**

Dépôt de la demande : **15 avril 2019 à 16h (HNE)**

Début du financement : **juillet 2019**

Responsable du programme

Michaël Bernier

514-873-2114

Poste 1231

michael.bernier@frq.gouv.qc.ca

Tous les documents indiqués en bleu sont accessibles sur internet (lien hypertexte) ou dans la boîte à outils située dans la page d'accueil du programme sur le site du FRQS.

Cet appel à propositions est axé sur le mieux-être des professionnels de la santé qui offrent des soins et des services aux personnes touchées par le cancer. L'appel à propositions vise à mettre en application des stratégies issues des résultats de la recherche pour contrer l'épuisement professionnel et bâtir la résilience chez les travailleurs de la santé au sein des équipes interprofessionnelles en cancérologie au Québec.



ADMISSIBILITÉ DU PROJET

Objectifs du programme

Les progrès dans le diagnostic et le traitement du cancer ont pour heureuse conséquence de prolonger la survie des personnes atteintes. De plus en plus nombreuses, ces personnes en rémission du cancer ont des besoins et des attentes tout au long de leur parcours thérapeutique. Les professionnels en oncologie doivent non seulement y répondre mais aussi se tenir au fait des derniers développements dans leur secteur. Il en résulte une complexité grandissante ayant un impact sur le fonctionnement des équipes interprofessionnelles et donc, sur la qualité des soins et des services. Ceci s'accompagne d'une augmentation du stress, de la fatigue, du sentiment d'impuissance qui en sont des effets documentés. Cette évolution arrive en même temps qu'une pénurie de main d'œuvre sans précédent. Le phénomène est constaté dans la plupart des pays développés.

Plusieurs facteurs aggravants sont rapportés : la lourdeur administrative, l'adaptation nécessaire aux nouvelles façons de faire qui sont imposées par des acquisitions technologiques, l'isolement des praticiens (honte de demander de l'aide) et les impératifs de la conciliation travail-famille.

Afin de maintenir la qualité des soins et services, la Direction générale de l'oncologie du ministère de la Santé et des Services sociaux souhaite contribuer au mieux-être des membres des équipes interprofessionnelles, prévenir la perte de sens dans les tâches quotidiennes et l'épuisement face aux enjeux soulevés ci-dessus.

Différentes organisations ont promu le développement de la résilience et toutes visaient à l'augmenter et surtout la maintenir non seulement chez les individus mais également dans les équipes. Par exemple :

- › l'Association des médecins résidents du Canada encourage ses membres à suivre une formation sur leur résilience ;
- › la Faculté de médecine de l'université McGill offre une formation similaire en médecine familiale ;
- › l'Institut canadien pour la sécurité des patients a publié un document sur le sujet ;
- › l'Association médicale du Canada le retient comme une thématique ;
- › le Collège royal des médecins et des chirurgiens du Canada promeut la résilience comme une compétence à développer ;
- › des études ont été faites à l'Université de Sherbrooke et à l'Université de Montréal pour évaluer le degré de résilience chez les professionnels de la santé.

Il existe donc des initiatives pour développer la résilience des professionnels de la santé, mais on n'en trouve pas qui soient spécifiquement vouées aux équipes de soins en oncologie.

Le but de cet appel à propositions est de développer et de maintenir la résilience des équipes interprofessionnelles du réseau de l'oncologie du Québec.

Les solutions proposées devront prendre en compte la dynamique des équipes, des groupes de professionnels, du réseau de l'oncologie et de la démarche individuelle que chaque partie voudra bien entreprendre. Les initiatives devraient se compléter et permettre de documenter l'amélioration de la situation pour le long terme, et ce pour l'ensemble des composantes du réseau de l'oncologie du Québec.



**Considérations
prioritaires**

Éléments contributifs souhaités :

- › Présenter et utiliser des stratégies d'intervention et des activités tangibles pour réduire le stress, pour augmenter la résilience et la maintenir dans l'ensemble des équipes interprofessionnelles de cancérologie plutôt que chez les membres d'une profession en particulier ou chez les individus ;
- › Instaurer des solutions pérennes ;
- › Valider les solutions proposées auprès de plusieurs équipes ;
- › Être en mesure d'évaluer les interventions préconisées ;
- › Utiliser des indicateurs pour suivre le progrès des équipes ;
- › Discerner autant les irritants que les facteurs facilitateurs de la santé et mieux-être au travail ;
- › Identifier et maximiser les contextes qui créent la résilience au sein d'une ou des équipes ;
- › Permettre aux intervenants, médecins inclus, de participer à la validation et l'analyse des solutions mises en place dans leur milieu de travail.

Éléments moins contributifs à l'octroi des demandes :

- › Analyser des causes de la fatigue ou du niveau de fatigue sauf pour établir un portrait de base ;
- › Miser sur le développement des individus uniquement ou d'une profession et non des équipes.

D'une durée de 3 ans, les propositions choisies devront implanter des stratégies, changer les situations et démontrer l'effet pérenne de leurs interventions et la possibilité de les intégrer à travers tout le réseau.

**Autres considérations à
prendre en compte**

- À titre d'information, Le fait d'être en équipe interprofessionnelle, de travailler en réseau et d'être engagé dans un projet commun présente des avantages marquants qui ne doivent pas être négligés. Une équipe interprofessionnelle en cancérologie comprend au minimum le personnel suivant :
 - soins infirmiers ;
 - soins et services psychosociaux ;
 - soins médicaux ;
 - pharmaciens ;
 - services technique et administratif.
- Il est simpliste de penser que changer l'application des dossiers électroniques ou toujours augmenter le nombre d'intervenants règlera le problème. L'origine de l'épuisement est multifactorielle et il faut travailler autant sur la résilience (capacité à vivre, à réussir, à se développer en dépit de l'adversité) que sur le stress.
- L'interconnexion, une caractéristique du fonctionnement en équipe et en réseau, se révèle comme un des éléments essentiels de la solution. À l'inverse, son absence devient un des maillons fragiles des systèmes réseaux.
- Le leadership des gestionnaires et des directeurs est tout aussi déterminant dans la détection des signes de fatigue que dans l'identification des façons de développer la résilience des équipes.



- Un fonctionnement optimal de la collaboration interprofessionnelle peut aider à diminuer la fatigue, à identifier les événements dont on peut se servir pour améliorer les soins et services et partager les bons coups. Par contre, une collaboration interprofessionnelle inadéquate peut laisser la place aux perceptions négatives, à la sensation stressante d'être submergé par la complexité et les connaissances à acquérir.
- Les réunions d'équipe (clinique, administrative et de co-développement) sont un des mécanismes les plus reconnus pour permettre de s'exprimer. Le co-développement est en particulier une place privilégiée pour parler de la fatigue et faire preuve de compassion.
- Les outils de soutien adaptés à chaque profession sont également importants comme en témoignent la participation aux activités intra-professionnelles comme les communautés de pratiques.

ADMISSIBILITÉ DES CANDIDATS

Les règles d'admissibilité de cet appel à propositions visent à favoriser la flexibilité nécessaire pour accueillir les savoirs expérientiels aussi bien que les connaissances académiques.

Conditions

Toutes les personnes associées au projet à titre de chercheur principal ou de chercheuse principale et de cochercheurs ou de cochercheuses doivent répondre à la définition de l'un des statuts en recherche suivants (voir la section Définitions des [Règles générales communes](#)) :

- Chercheur ou chercheuse universitaire
- Chercheur universitaire clinicien ou chercheuse universitaire clinicienne

Structure de l'équipe de recherche

L'équipe de recherche doit comprendre :

- **Un chercheur principal ou une chercheuse principale ayant le statut de chercheur universitaire ou de chercheuse universitaire**
- OU**
- **Un chercheur principal ou une chercheuse principale ayant le statut de chercheur universitaire clinicien ou de chercheuse universitaire clinicienne**
- Les cochercheuses et les cochercheurs doivent démontrer qu'ils collaborent ou collaboreront activement au projet de recherche proposé.
- Les projets impliquant des collaboratrices ou des collaborateurs issus de différents milieux (associations, établissements) et des cochercheuses ou des cochercheurs de plusieurs universités sont encouragés.
- La chercheuse principale ou le chercheur principal doit démontrer sa volonté de consacrer suffisamment de temps de recherche à ce projet pour en assurer le succès. De plus, tous les membres de l'équipe de recherche doivent démontrer de quelle façon ils collaborent ou entendent collaborer au projet de recherche proposé et doivent préciser le temps alloué au projet ou le niveau d'implication.



Les candidats en formation postdoctorale ne sont pas admissibles en tant que chercheurs principaux ou cochercheurs.	
Ordre professionnel	Les personnes ayant le statut de chercheur universitaire clinicien ou de chercheuse universitaire clinicienne devront faire la preuve qu'elles sont inscrites au tableau de l'ordre professionnel les régissant au Québec, qu'elles disposent du droit de pratique au Québec et qu'elles possèdent une assurance professionnelle
Multiples demandes	Un chercheur ou une chercheuse ne peut soumettre qu'un seul projet à titre de chercheur principal ou de chercheuse principale dans le cadre de cet appel de propositions. <ul style="list-style-type: none"> Un chercheur ou une chercheuse peut participer à plusieurs projets en tant que cochercheur ou cochercheuse.
Lien d'emploi et domicile	La chercheuse principale ou le chercheur principal et les cochercheuses et les cochercheurs doivent : <ul style="list-style-type: none"> Être à l'emploi d'un établissement gestionnaire et domicilié au Québec au moment du dépôt de la demande (voir la section 2.1 des Règles générales communes). <p>Les collaboratrices et les collaborateurs peuvent provenir de l'extérieur du Québec mais aucune somme ne peut leur être transférée.</p>
Éthique	Les chercheurs principaux, les chercheuses principales, les cochercheurs et les cochercheuses doivent se conformer aux règles d'éthique (voir les sections 5.3 et 5.4 des Règles générales communes).
Formation de base en éthique de la recherche	Une formation de base en éthique de la recherche est obligatoire lorsque leur projet ou leur programme de recherche porte sur des êtres humains. <p>La recherche portant sur des êtres humains implique :</p> <ul style="list-style-type: none"> la participation d'êtres humains l'utilisation de matériel biologique humain (des parties, produits, tissus, cellules, matériel génétique issu du corps humain, d'une personne vivante ou décédée) des activités de procréation assistée ou l'utilisation d'embryons qui en sont issus, au sens de la Loi sur les activités de clinique et de recherche en matière de procréation assistée (L.R.Q. chapitre A-5.01) l'utilisation de données administratives, scientifiques ou descriptives provenant d'êtres humains. <p>Cette formation de base consiste dans la réalisation des niveaux 1 et 3 du didacticiel en ligne élaboré par le ministère de la Santé et des Services sociaux à titre de programme de formation en éthique de la recherche.</p> <p>Les chercheurs principaux, les chercheuses principales, les cochercheurs et les cochercheuses doivent avoir réalisé cette formation de base <u>avant le début des versements.</u></p>



DOCUMENTS EXIGÉS - LETTRE D'INTENTION

Transmission des documents :

Tout document manquant ou non conforme aux règles du programme et des formulaires peut entraîner la non admissibilité du dossier.

Aucune prolongation ne sera permise. Tout formulaire non transmis aux dates et heures limites indiquées sera automatiquement rejeté.

Les documents décrits ci-dessous doivent être envoyés par courriel à Michaël Bernier, chargé de programmes au FRQS (michael.bernier@frq.gouv.qc.ca). Les documents devront être attachés les uns à la suite des autres en un (1) seul document PDF. Les CV de tous les chercheurs principaux ou chercheuses principales, incluant les contributions détaillées, devront être insérés les uns à la suite des autres dans ce document PDF.

La date et l'heure de la transmission du courriel font foi de la date et de l'heure du dépôt des documents.

Chercheuse principale ou chercheur principal

NOTE : L'avis d'intention doit être soumis au FRQS par le chercheur principal ou la chercheuse principale responsable du projet et doit inclure :

- **Formulaire de l'avis d'intention**
- CV commun canadien, version *CV de financement* pour le FRQS (mis à jour depuis juin 2016) des chercheurs principaux ou chercheuses principales.
- Contributions détaillées mises à jour depuis juin 2016 des chercheurs principaux ou chercheuses principales, consulter le document Directives pour le fichier joint au CV - FRQS dans la boîte à outils

Le FRQS acheminera par courriel une confirmation de l'acceptation ou du refus de l'avis d'intention de chacun des candidats et des candidates.

Les candidates et les candidats en formation postdoctorale ne sont pas admissibles en tant que chercheuse principale ou chercheur principal.

Seuls les chercheurs dont les lettres d'intention auront été retenues seront invités à soumettre une demande complète.

Le FRQS acheminera par courriel aux candidats une confirmation de l'acceptation ou du refus de leur lettre d'intention.

Les recommandations du comité de pertinence des lettres d'intention seront transmises au comité de pairs chargé d'évaluer les demandes complètes. Les chercheurs devront tenir compte des commentaires et des suggestions faits à l'étape d'examen de la lettre d'intention ou justifier dans la demande leur choix de ne pas le faire.

Cochercheuses ou cochercheurs

- CV commun canadien, version *CV de financement* pour le FRQS (mis à jour depuis juin 2016).
- Contributions détaillées mises à jour depuis juin 2016, consulter le document Directives pour le fichier joint au CV - FRQS dans la boîte à outils



DOCUMENTS EXIGÉS – DEMANDE COMPLÈTE

Transmission des documents :

Tout document manquant ou non conforme aux règles du programme et des formulaires peut entraîner la non admissibilité du dossier.

Aucune prolongation ne sera permise. Tout formulaire non transmis aux dates et heures limites indiquées sera automatiquement rejeté. La date et l'heure de la transmission du courriel font foi de la date et de l'heure du dépôt des documents.

Les documents décrits ci-dessous doivent être envoyés par courriel à Michaël Bernier, chargé de programmes au FRQS (michael.bernier@frq.gouv.qc.ca). Les documents devront être attachés les uns à la suite des autres en un (1) seul document PDF. Les CV de tous les chercheurs principaux ou chercheuses principales, incluant les contributions détaillées, devront être insérés les uns à la suite des autres dans ce document PDF.

Chercheuses principale ou chercheur principal

NOTE : La demande complète doit être soumise au FRQS par le chercheur principal ou la chercheuse principale (responsable du projet) de l'établissement gestionnaire et doit inclure :

- **Formulaire de demande**
- CV commun canadien, version *CV de financement* pour le FRQS (mis à jour depuis juin 2016) des chercheurs principaux ou chercheuses principales.
- Contributions détaillées mises à jour depuis juin 2016 des chercheurs principaux ou chercheuses principales, consulter le document Directives pour le fichier joint au CV - FRQS dans la boîte à outils
- Lettres d'appui de la direction de l'institution où s'effectuera la recherche (pour les chercheurs principaux ou chercheuses principales)
- Lettres d'appui des collaborateurs ou des collaboratrices, ou des partenaires, s'il y a lieu
- Clinicien ou clinicienne : une lettre de la direction du département clinique ou du doyen ou de la doyenne de la faculté précisant combien d'heures seront dégagées de ses obligations cliniques ou universitaires pour réaliser le projet de recherche (seulement pour les personnes qui ne sont pas titulaire d'une bourse de carrière du FRQS).

Cochercheuses ou cochercheurs

- **CV canadien commun**, version *CV de financement* pour le FRQS (mis à jour depuis juin 2016)
- Contributions détaillées mises à jour depuis juin 2016 (pièce à joindre dans le **Portfolio électronique du FRQS** à la page CV commun canadien), consulter le document **Directives pour le fichier joint au CV** dans la boîte à outils
- Clinicien ou clinicienne : une lettre de la direction du département clinique ou du doyen ou de la doyenne de la faculté précisant combien d'heures seront dégagées de ses obligations cliniques ou universitaires pour réaliser le projet de recherche (seulement pour les personnes qui ne sont pas titulaire d'une bourse de carrière du FRQS)



LIEU DE RECHERCHE

Choix du lieu de recherche	Un groupe ou un centre du FRQS, un établissement du réseau public de la Santé et des Services sociaux ou une université du Québec.
Changement de lieu de recherche	Les conditions entourant les changements de lieu de recherche et tous les autres changements apportés en cours de financement sont décrites dans la section 6 des Règles générales communes .

DURÉE DE LA SUBVENTION

Durée	Maximum de 3 ans, non renouvelable
Date d'entrée en vigueur	1 ^{er} juillet 2019

MONTANT DE LA SUBVENTION

Montant	Entre 100 000 \$ jusqu'à 300 000 \$ par année pour 3 ans.
Gestion	<p>La liste des établissements pouvant gérer des octrois provenant des FRQ est limitée aux établissements gestionnaires reconnus par les FRQ, incluant principalement les universités, les CIUSSS, les CISSS, certains établissements du réseau de la santé et les collèges.</p> <p>L'établissement gestionnaire de l'octroi est généralement l'établissement employeur de la personne titulaire de l'octroi (voir la section 6.2 des Règles générales communes), et dans ce cas-ci, du chercheur principal ou de la chercheuse principale.</p>



DÉPENSES ADMISSIBLES

Admissibles	<ul style="list-style-type: none"> salaires d'assistants de recherche, de professionnels de recherche, de techniciens, d'informaticiens et d'étudiants en recherche achat et location minimal d'équipement critique au déroulement du projet (cette acquisition doit être clairement justifiée dans le budget de la demande pour être considérée comme admissible) matériel de recherche et toutes autres dépenses exigées pour la réalisation du projet de recherche et justifiées dans la demande frais liés aux examens scientifiques et éthiques des projets de recherche clinique (à la condition expresse que les projets pour lesquels ces frais seront exigés ne fassent pas l'objet d'une double évaluation scientifique) participation à des congrès pour une somme maximale de 5 % par année de la subvention à compter de la 2^e année dépenses liées aux activités de transfert des connaissances (à titre d'exemples: les frais liés à la publication d'articles scientifiques, à l'organisation de conférences, de production de matériels / rapports informationnels électroniques ou papier destinés aux diverses populations concernées : communauté des professionnels de la santé, décideurs politiques, grand public, personnes atteintes de cancer et leurs proches aidants, etc.) telles que décrites dans la demande.
Non admissibles	<ul style="list-style-type: none"> rémunération des chercheuses principales, des chercheurs principaux, des cochercheurs, des cochercheuses, des collaboratrices et des collaborateurs compensation des sujets de recherche tous les frais indirects liés à l'aménagement, au réaménagement, à la location et l'entretien de locaux, aux frais indirects payés par l'établissement d'accueil aucune somme ne peut être transférée à l'extérieur du Québec

ÉVALUATION

Avis d'intention	<p>L'avis d'intention sert à :</p> <ul style="list-style-type: none"> Établir l'admissibilité des chercheurs principaux, des chercheuses principales, des cochercheurs et des cochercheuses Examiner la pertinence de la demande de subvention en comité en fonction des objectifs du programme, l'expertise et la complémentarité de l'équipe et le plan de diffusion et de transfert des résultats Constituer un comité d'évaluation par les pairs dont l'expertise correspondra aux projets soumis
-------------------------	--



Les lettres d'intention seront étudiées par un comité de pertinence composé de représentants de la Direction générale de cancérologie et du FRQS.

Le FRQS acheminera par courriel une confirmation de l'acceptation ou du refus de l'avis d'intention de chacun des candidats et des candidates. Les candidats et candidates dont les avis d'intention auront été considérés comme admissibles seront invités à soumettre une demande complète.

Demande complète

L'évaluation des demandes se fera par un comité plénier de pairs composé d'experts et d'expertes des milieux clinique et scientifique sélectionnés par le FRQS et selon les règles du FRQS en vigueur pour la composition des comités d'évaluation.

Critères d'évaluation

Projet de recherche

30 %

- Conformité avec les objectifs du programme
- Clarté des objectifs scientifiques
- Cohérence de la stratégie de recherche, basée sur l'innovation et l'excellence scientifique
- Qualité des mécanismes de partage des données et connaissances proposés
- Pertinence de l'interdisciplinarité du projet
- Originalité et cohérence du projet
- Pertinence du choix du cadre théorique et de la stratégie de recherche et d'implantation
- Démonstration de la rigueur méthodologique de la démarche formelle d'évaluation des initiatives proposées
- Évaluation des gains d'efficacité potentiels
- Réalisme et importance des résultats escomptés

Équipe de recherche

20 %

- Qualité scientifique du ou des chercheurs et importance des réalisations scientifiques (publications, rayonnement au niveau canadien et/ou international, etc.)
- Valeur ajoutée et synergie des collaborations, complémentarité des expertises et interdisciplinarité
- Composition de l'équipe de projet et complémentarité des expertises (chercheurs, professionnels de la santé et des services sociaux, gestionnaires, décideurs)

L'intégration des membres des équipes interprofessionnelles dans la stratégie de recherche représente un atout (comités ou autres mécanismes appropriés).



15 %	<p>Faisabilité</p> <ul style="list-style-type: none"> Faisabilité scientifique et technique du projet, choix des méthodes Réalisme, importance et rigueur dans la définition de la structure du projet et des résultats escomptés, et de l'identification des jalons Réalisme de l'échéancier et pertinence des indicateurs de suivi Utilisation efficace des ressources existantes provenant des différentes institutions de recherche
20 %	<p>Transfert de connaissances</p> <ul style="list-style-type: none"> Stratégie proposée afin de veiller à ce que les résultats de la recherche soient utilisés au développement et/ou à l'implantation de : <ul style="list-style-type: none"> meilleurs outils de prévention ou de dépistage nouvelles pratiques ou politiques de soins et services pour les membres des équipes interprofessionnelles
10 %	<p>Retombées du projet ou résultats à court terme</p> <ul style="list-style-type: none"> Démonstration que le projet permet, à court terme, d'atteindre les objectifs visés par ce programme Importance des retombées potentielles de l'approche proposée pour résoudre le problème. Les propositions doivent aborder ces questions de manière explicite et fournir autant de preuves ou solutions que possible Pertinence des retombées dans le cadre d'une vision à plus long terme
5 %	<p>Budget</p> <p>Justification du budget demandé en adéquation avec le projet proposé</p>

RÉSULTATS DE RECHERCHE ET TRANSFERT DES CONNAISSANCES

Dépôt d'un rapport et présentation	<p>En acceptant la subvention, la candidate ou le candidat s'engage à :</p> <ul style="list-style-type: none"> déposer un rapport de suivi à la fin de la première et de la deuxième année de subvention, sur les activités prévues qui ont été réalisées ou non (justification); déposer un rapport scientifique final au maximum de 6 mois après la fin des travaux de recherche ; déposer un rapport financier annuel à l'aide du formulaire disponible sur le site du FRQS.
Mobilisation des connaissances	<p>Le FRQS encourage les titulaires d'un octroi à participer à des activités de mobilisation des connaissances (transfert, partage, valorisation, mise en valeur et diffusion) auprès des milieux de pratique et du grand public, lorsque ces activités sont pertinentes. Pour plus de détails, prendre connaissance du document Mobilisation des connaissances des FRQ dans la boîte à outils.</p>



ENGAGEMENT DE LA CANDIDATE OU DU CANDIDAT

En transmettant sa demande, la candidate ou le candidat devra s'engager, entre autres, à :

- respecter les obligations décrites aux [Règles générales communes](#), la [Politique de libre accès aux résultats de recherche publiés](#) et l'ensemble des conditions et des exigences décrites dans la fiche web du programme.
- respecter les normes d'éthique et d'intégrité définies dans le document [Standards en éthique de la recherche et d'intégrité scientifique](#) du FRQS.
- autoriser le FRQS et l'équipe de la Direction générale de la cancérologie à conserver et à utiliser tous les renseignements personnels et scientifiques contenus dans son dossier conformément aux modalités décrites dans le document intitulé [Énoncé relatif à la protection des renseignements personnels et confidentiels des dossiers des candidats, candidates et titulaires d'un octroi](#) et sous la condition que les personnes ayant accès à des renseignements personnels en respectent le caractère confidentiel.

ENGAGEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT D'ACCUEIL

L'établissement d'accueil s'engage à :

- fournir des laboratoires ou des locaux de recherche fonctionnels et l'équipement de base nécessaire à la réalisation du projet de recherche.
- offrir un environnement qui respecte les normes d'éthique et d'intégrité définies dans le document [Standards en éthique de la recherche et d'intégrité scientifique](#) du FRQS.

PARTENAIRES

Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) - Direction générale de cancérologie