



# Appel de propositions

Action concertée « Projets ciblés »

## Étude sur la progression et la rétention des femmes dans les professions et métiers ayant été réservés aux hommes

proposé par

Le Secrétariat à la condition féminine

Le Fonds de recherche du Québec – Nature et technologies (FRQNT)

Le Fonds de recherche du Québec - Société et culture (FRQSC)

### À SOULIGNER

<b>Volet offert :</b>	1 projet de recherche
<b>Durée :</b>	2 ans
<b>Montant :</b>	205 000 \$
<b>Lettre d'intention :</b>	mercredi le 17 décembre 2014 à 16 h
<b>Demande de financement :</b>	mercredi le 25 mars 2015 à 16 h
<b>Début des projets :</b>	1 <sup>er</sup> juillet 2015

**TABLE DES MATIÈRES**

Introduction	p. 2
Contexte	p. 3
<b>Besoins de recherche</b>	<b>p. 5</b>
Conditions du concours et de la subvention	p. 7
Lettre d'intention : contenu et critères d'évaluation	p. 8
Demande de financement : contenu et critères d'évaluation	p. 10
Dates du concours et début de la période de subvention	p. 11
Renseignements	p. 11
Annexe 1 : Dépenses admissibles	p. 12
Annexe 2 : Précisions sur les conditions entourant la propriété intellectuelle à l'intention des récipiendaires et des partenaires	p. 13
Annexe 3 : Grille de signification des notes et des cotes lors des évaluations de pertinence et scientifique	p. 14

**INTRODUCTION**

Dans le cadre de cet appel de propositions, la communauté scientifique est invitée à faire une étude sur la question de la progression et de la rétention<sup>1</sup> des femmes dans des professions et métiers ayant été réservés aux hommes.

Cette question interpellant différentes disciplines et traditions de recherche, la communauté scientifique est invitée à mettre à profit la richesse de la mise en commun de ces différents regards dans le cadre du présent concours.

Les résultats devraient permettre de mieux connaître la présence des femmes dans les métiers et professions ayant été réservés aux hommes, d'avoir une compréhension approfondie des enjeux liés à leur progression et à leur rétention dans ces métiers et professions, de disposer de pistes d'action issues des résultats de la recherche pour éclairer la décision et l'intervention et disposer de pistes de recherche permettant d'approfondir la thématique ultérieurement.

**CONTEXTE**

Depuis plusieurs décennies, le Québec s'est volontairement positionné en faveur de l'égalité d'accès pour tous à toutes les formes de métiers et professions. La dernière Politique

1 Plusieurs considérations ont motivé les partenaires dans le choix du **concept de rétention** en emploi qui est au cœur de cette Action concertée. Ce dernier est utilisé dans les milieux de l'emploi tant par des employeurs que par des organismes qui le définissent comme l'intégration ou la réintégration au marché du travail de façon permanente (Exemple : MIRE qui agit en partenariat avec Emploi Québec). Dans le cadre de la présente Action concertée, le concept de rétention traduit la capacité d'un milieu de travail à retenir les personnes qui en font partie, tant en termes de stratégies pour y arriver que de résultats obtenus. Le concept est également axé sur les mesures de soutien fournies aux personnes pour les encourager à y rester et s'appuie sur des facteurs objectifs mesurables qui doivent être mis de l'avant par le milieu du travail. De ce fait, il se situe donc en dehors des facteurs subjectifs liés aux personnes visées par de telles mesures (dans ce cas-ci, les femmes) comme l'insatisfaction, l'ambition, etc.

gouvernementale *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*<sup>2</sup> s'inscrit dans cette perspective. D'ailleurs, la Charte des droits et libertés de la personne<sup>3</sup>, qui fêtera son 40<sup>e</sup> anniversaire en 2015, prévoit la protection du droit à l'égalité de diverses manières. Elle interdit la discrimination fondée sur le sexe (article 10). Elle interdit également le harcèlement fondé sur le sexe (article 10.1). Elle précise que les droits et libertés qui y sont énoncés sont garantis également aux femmes et aux hommes (article 50.1). Elle prévoit enfin la mise en place de programmes d'accès à l'égalité en emploi pour corriger la discrimination en emploi subie par des personnes appartenant à des groupes désignés, dont les femmes (article 86). Ces garanties prévues par la Charte s'appliquent autant pour ce qui est de la discrimination directe ou indirecte que pour la discrimination systémique, soit celle qui est inscrite dans des politiques institutionnelles, des pratiques, des processus décisionnels, des comportements, des attitudes et préjugés souvent inconscients et qui peuvent paraître anodins, mais qui, en s'additionnant, ont pour effet de créer des situations d'exclusion pour les femmes. C'est donc l'égalité réelle des femmes et des hommes qui est visée.

C'est dans cette optique que des groupes de femmes ont mené des actions sur différents fronts, y compris des actions judiciaires qui ont permis d'ouvrir des secteurs et catégories de métiers et de professions qui avaient été réservés aux hommes jusque-là. Ainsi, les tribunaux ont été appelés à interpréter la portée de la protection accordée par la Charte à la suite d'une plainte en discrimination déposée par le groupe Action Travail des femmes contre Gaz Métro. La Cour d'Appel du Québec a conclu en 2011 à la nécessité de corriger la discrimination systémique vécue par les femmes en imposant à cet employeur l'obligation d'adopter un programme d'accès à l'égalité pour certains emplois. La Cour d'Appel s'est appuyée sur le jugement rendu par la Cour suprême du Canada en 1986, qui imposait un tel programme au Canadien National (CN) à la suite d'une plainte antérieure du groupe Action Travail des femmes contre cet employeur.

Au cours des dernières décennies, les femmes ont accompli d'importants progrès en matière d'accès au marché du travail. Entre les années 1993 et 2013, le taux d'emploi des femmes de 15 ans et plus a connu une augmentation de 9,9 points de pourcentage passant de 47,0 % à 56,9 %<sup>4</sup> tandis que celui des hommes augmentait de 2,3 points.

Depuis 25 ans, les femmes comptent pour la majorité des diplômés du baccalauréat dans un grand nombre de disciplines. En 2012, les données de l'institut de la statistique du Québec montraient que les femmes représentaient 28 % des titulaires d'un grade universitaire dans la population de 25-64 ans, comparativement à une proportion de 23,8 % chez les hommes.<sup>5</sup> Elles ont également investi, de façon assez significative, certains métiers et professions dans lesquels elles étaient peu présentes. À titre d'exemple, entre les recensements de 1991 et de 2006, leur progression a été particulièrement forte dans les professions de dentistes (de 19,2 % à 39 %), médecins spécialistes (de 23,7 % à 38,9 %), directeurs financiers (de 32,6 % à 51,8 %), inspecteurs de la santé publique, de l'environnement, de l'hygiène et de la sécurité au travail (de 24,5 % à 43,1 %), chimistes (de 27,6 % à 44,8 %), agents de services correctionnels (de 16,9 % à 33,3 %)<sup>6</sup>, policiers (de 15,4 % en 1991 à 31,2 % en 2006), etc. Dans le cas de la profession d'avocat, les données de l'Office des professions du Québec<sup>7</sup> indiquent que la proportion des femmes est

2 [http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/politique\\_fr.pdf](http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/politique_fr.pdf)

3 [http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/C\\_12/C12.HTM](http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/C_12/C12.HTM)

4 Statistique Canada, Base de données Cansim, [tableau 282-0002](#), compilation du Secrétariat à la condition féminine, Québec.

5 Compendium d'indicateurs de l'activité scientifique et technologique au Québec, édition 2013,

<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/science-technologie-innovation/compendium.html>

6 [http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/industries/tab2\\_p9106\\_fgr.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/industries/tab2_p9106_fgr.htm)

7 <http://www.opq.gouv.qc.ca/systeme-professionnel/statistiques/>

passée de 37 % en 1996 à plus de 50 % en 2014. Une progression de la proportion des femmes dans les postes de professeurs universitaires en sciences naturelles et en génie a également été observée entre 1993 et 2010 notamment dans les sciences appliquées (de 6,3 % à 22,8 %) et dans les sciences pures (10,6 % à 17,7 %) <sup>8</sup>.

Nous pourrions donc être enclins à penser que l'égalité est atteinte en ce qui a trait à l'accès à ces professions et métiers et que la rétention de ces femmes dans leur emploi va s'en suivre. Or, malgré une amélioration du point de vue de l'égalité d'accès, certaines observations quant à la rétention en emploi des femmes dans des métiers et professions ayant été réservés aux hommes éveillent préoccupations et questionnements.

Le Barreau du Québec <sup>9</sup> a publié un rapport sur l'exercice de la profession d'avocat en pratique privée dans lequel il note que le taux de retrait des femmes de cette profession durant les dix années suivant leur entrée serait supérieur à celui des hommes.

Par ailleurs, selon certaines données sur la rétention des femmes dans les carrières universitaires en France et au Québec <sup>10</sup>, peu importe la variable – étudiant, enseignement, recherche ou administration universitaires – la tendance est la même : plus on gravit les échelons dans le cursus ou dans la carrière, moins il y a de femmes. Côté enseignement, le pourcentage de professeures adjointes (premier poste sans permanence acquise) au Canada en 2008-2009 s'élevait à 42,6 %, alors qu'il s'établissait à 21,7 % pour ce qui est du poste le plus convoité, celui de professeur titulaire. Dans le domaine des sciences physiques, informatiques, génie et mathématiques, cette situation est plus marquée puisque les femmes comptent pour 23,9 % des professeurs adjoints et 9,0 % des professeurs titulaires <sup>11</sup>. Dans la haute administration, les postes de recteur, vice-recteur, doyen, etc. reviennent aussi largement aux hommes. L'étude intitulée bilan de la progression des Québécoises en sciences et en technologies de 1993 à 2003 <sup>12</sup> révèle pour sa part qu'entre 1991 et 2001 (soit sur une période de 10 ans), la représentation féminine dans un emploi en informatique au Québec est passée de 33 % à 26 %.

Certaines études réalisées aux États-Unis, au Québec et en France <sup>13</sup> explorent quelques facettes de la progression et de la rétention des femmes dans les métiers et professions ayant été réservés aux hommes – et plus particulièrement en ce qui a trait à ceux qui sont bien rémunérés. Elles mettent au jour la complexité des motifs qui peuvent expliquer les problèmes de progression et de rétention des femmes dans ces métiers et professions, invitant à dépasser le seul facteur de la maternité.

Quelle est la situation du Québec, quels sont les principaux enjeux en matière de progression et de rétention des femmes dans les professions et métiers bien rémunérés ayant été réservés aux hommes? Voilà les questionnements que les partenaires de cette Action concertée souhaitent soumettre à la communauté scientifique, dans un contexte où le Québec maintient et réaffirme son positionnement en faveur de l'égalité d'accès pour tous

---

8 Données compilées par le Bureau de Coopération Interuniversitaire, anciennement CRÉPUQ

9 Barreau du Québec, *Les Avocats en pratique privée en 2021*, Rapport du Comité sur les problématiques actuelles reliées à la pratique privée et l'avenir de la profession, juin 2011 <http://www.barreau.qc.ca/pdf/publications/rapport-pratique-privee-2021.pdf>

10 Maude Benoît, Femmes et carrières universitaires (2013) <http://www.acfas.ca/publications/decouvrir/2013/03/femmes-carriere-universitaire>

11 Conseil des académies canadiennes.

12 <http://www.mesrs.gouv.qc.ca/personnel-duniversite/statistiques-etudes-et-rapports/bilan-de-la-progression-des-quebecoises-en-sciences-et-en-technologie-de-1993-a-2003/> **Note**: une mise à jour de cette étude est en cours et la parution est prévue pour 2015.

13 Jennifer Hunt, Why Do Women Leave Science and Engineering? September 2012

à tous les métiers et professions à travers la Politique gouvernementale *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait.*

## BESOINS DE RECHERCHE

Le projet réalisé dans le cadre de cette Action concertée devrait permettre de documenter la progression et la rétention des femmes du Québec dans les principaux métiers et professions ayant été réservés aux hommes. De façon plus précise, les partenaires de cette Action concertée souhaitent approfondir leurs connaissances au sujet de la situation des femmes dans les métiers et professions bien rémunérés<sup>14</sup> qui ont connu une forte augmentation<sup>15</sup> de la présence des femmes depuis les 25 dernières années. À titre d'exemple, les métiers et professions suivants pourraient être retenus : dentiste, médecin spécialiste, chimiste, professeur universitaire en sciences et génie, agent de services correctionnels, policier, avocat, juriste, directeur financier, inspecteur de la santé publique, de l'environnement, de l'hygiène et de la sécurité au travail, etc.

Les projets proposés doivent :

- Être centrés sur des **métiers ET des professions** bien rémunérés, ayant été **réservés aux hommes**<sup>16</sup> et qui ont connu une **augmentation importante** de la représentation des femmes au cours des **25 dernières années**. De plus, **au moins un** des métiers ou professions retenus pour la démarche de recherche devra être issu des **sciences et génie**;
- Porter sur la situation **du Québec**, tout en mettant à profit les données, recherches et expériences d'autres juridictions (provinciales et internationales) pour enrichir le cadre de leur démarche et mettre davantage en contexte la situation du Québec.

Plus spécifiquement, le projet devra répondre à l'ensemble des besoins de recherche suivants :

14 Dans le cadre du présent appel de propositions, **un métier ou une profession est estimé bien rémunéré** s'il permet d'obtenir une rémunération horaire supérieure à la moyenne selon le niveau de compétence (études) exigé par l'emploi. Pour plus de détails, se référer à l'Annuaire québécois des statistiques du travail 2013, p. 170.

<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/annuaire-v10.pdf> ainsi qu'aux données issues des Recensements jusqu'à 2006. Des informations quant à la notion de qualité de l'emploi sont également disponibles à partir des documents suivants: <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/flash-info-201102.pdf>  
[http://www.bdso.gouv.qc.ca/pls/ken/Ken213\\_Afich\\_Tab1.page\\_tab1?p\\_iden\\_tran=REPER48YWMC07-107321253338NBol&p\\_lang=1&P\\_M\\_O=ISO&P\\_ID\\_SS\\_DOMN=1095&P\\_ID\\_RAPRT=2810](http://www.bdso.gouv.qc.ca/pls/ken/Ken213_Afich_Tab1.page_tab1?p_iden_tran=REPER48YWMC07-107321253338NBol&p_lang=1&P_M_O=ISO&P_ID_SS_DOMN=1095&P_ID_RAPRT=2810)

15 Dans le cadre du présent appel de propositions, il est considéré que la présence relative des femmes dans un métier ou une profession aura connu une « **progression importante** » s'il y a eu une augmentation d'au moins 10 points de pourcentage au cours de la période. Cette progression peut ne pas être observée en comparant le début et la fin de la période, mais avoir été observée à l'intérieur de cette période. (Exemple, la présence relative des femmes dans un métier pourrait être passée de 25 % à 43 % entre 1987 et 2005, mais être descendue à 20 % depuis. Ce métier pourrait donc être visé par cette Action concertée puisqu'il semble présenter une problématique au niveau de la rétention). Par ailleurs, les métiers et professions dont l'effectif aura atteint le seuil minimal de 1 000 personnes au cours de la période attireront davantage notre attention. (se référer à la page 7 du document suivant pour une définition du seuil minimal de 1000 personnes :

<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/bulletins/sociodemo-vol14-no2.pdf>.

16 <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/bulletins/sociodemo-vol07-no3.pdf> consulté le 21 mars 2014. Une profession est considérée comme traditionnelle pour les femmes si la part des femmes est égale ou supérieure à la proportion de l'ensemble des femmes dans la population active (≥46,2 %) et, à contrario, cette profession est considérée comme non traditionnelle pour les hommes (<53,8 %). Ceci dit, à l'instar de l'OCDE, les partenaires de cette Action concertée ne souhaitent pas fixer de seuil précis pour définir les emplois traditionnellement masculin ou féminin, préférant plutôt apprécier les taux de féminisation variables selon la profession ou le secteur d'activité. Dans un même ordre d'idée, la notion d'« emploi ayant été réservé aux hommes » n'est pas définie afin de tenir compte de son caractère dynamique.

- Documenter l'évolution du taux de représentation des femmes dans différents métiers et professions ayant été réservés aux hommes au cours des 25 dernières années. Parmi les métiers et professions qui ont vu la proportion de femmes augmenter de manière significative depuis les 25 dernières années, repérer ceux pour lesquels le taux de rétention des femmes apparaît plus faible que celui des hommes ;
- Analyser les obstacles à la rétention des femmes dans les métiers et professions retenus (en portant une attention particulière aux moments qui semblent être les plus critiques dans la trajectoire de carrière) et dégager les causes (structurelles, environnementales ou autres) susceptibles d'expliquer la situation;
- Mettre en lumière les facteurs et pratiques qui semblent favoriser la progression et la rétention des femmes dans les métiers et professions ayant été réservés aux hommes.

Afin d'accroître leur pertinence dans le cadre du présent concours, les démarches de recherche proposées devront accorder une place **aux connaissances, à l'expérience et à la participation des femmes** (par exemple en collaborant avec des organisations ou associations professionnelles ou de défense des droits des femmes) - lorsque la teneur de la proposition le permet. De plus, un effort doit être fait pour **assurer un regard multidisciplinaire**, en diversifiant et en combinant les expertises, les sources, les méthodes et les approches afin de s'assurer de prendre en considération le plus grand nombre de facettes de l'objet de recherche.

Les résultats de la recherche financée dans le cadre du présent concours devraient permettre d'améliorer et d'approfondir la compréhension de la situation et de la trajectoire des femmes dans les métiers et professions bien rémunérés ayant été réservés aux hommes. Ils devraient également permettre aux différentes instances interpellées de disposer de pistes d'action pour éclairer la prise de décision et l'intervention, notamment dans la perspective du renouvellement de la Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes qui arrive à échéance en 2017.

À terme, les partenaires de cette Action concertée souhaitent disposer d'avenues de recherche porteuses pour approfondir cette thématique et contribuer au développement et au soutien d'une expertise de recherche québécoise en la matière, afin de mieux soutenir les actions publiques et privées visant l'atteinte de l'égalité réelle de fait entre les hommes et les femmes au Québec.

---

## CONDITIONS DU CONCOURS ET DE LA SUBVENTION

La description du programme *Actions concertées* et de ses règles est disponible à l'adresse : <http://www.frqsc.gouv.qc.ca/fr/bourses-et-subventions/consulter-les-programmes-remplir-une-demande/bourse/programme-actions-concertees-juin-2014-a-juin-2015-j9rebtja1426866190619>

- Cette Action concertée permettra d'offrir **une** subvention d'une valeur de 205 000 \$ et d'une durée de 2 ans.
- Le début de la période de subvention est établi au 1<sup>er</sup> juillet 2015. Le rapport final doit être déposé au plus tard trois mois après la fin de la période de subvention soit le 1<sup>er</sup> octobre 2017.





Appel de propositions

- Un rapport intérimaire est attendu annuellement présentant l'état d'avancement du projet (1<sup>er</sup> juillet 2016). Ce rapport sera déposé et présenté dans le cadre des rencontres de suivi organisées par le FRQSC.
- La subvention devra être utilisée pour le financement des dépenses courantes reliées directement à la réalisation du projet de recherche.
- Cette Action concertée s'adresse aux chercheurs d'universités, de collèges et aux chercheurs d'établissements qui peuvent agir à titre de responsables de la demande.
- **Dans le cadre de ce concours, une personne ne peut déposer qu'une seule demande à titre de responsable.**
- Cette Action concertée répond aux règles établies par le FRQSC dans son [programme Actions concertées](#) quant à la recevabilité des demandes, aux dépenses admissibles<sup>17</sup>, au respect de la propriété intellectuelle<sup>18</sup>, aux montants alloués et aux périodes d'attribution. Les règles d'admissibilité, de même que la définition des statuts sont aussi présentées dans le [programme Actions concertées](#).
- Toutes les informations relatives à la préparation et au dépôt des lettres d'intention et des demandes de financement sont inscrites dans le document [programme Actions concertées](#). Dans le présent document, seules les informations relatives aux critères d'évaluation de pertinence et d'évaluation scientifique sont précisées.
- Les demandes peuvent être rédigées en français ou en anglais. Toutefois, le titre et le résumé du projet doivent être rédigés en français.
- Puisque cet appel de propositions s'inscrit dans le cadre du programme *Actions concertées*, le récipiendaire doit participer à un minimum d'une rencontre annuelle de suivi prévue dans le programme. À ces rencontres sont conviés les récipiendaires, les partenaires de l'Action concertée et un ou des membres du Fonds. Elles sont organisées par le FRQSC et permettent de faire part de l'évolution des travaux de recherche et de mettre à profit les résultats auprès des partenaires de cette Action concertée. Le refus d'y participer pourrait entraîner une suspension des versements de la subvention. Les frais de déplacement inhérents à ces activités doivent être prévus dans le budget de la subvention.
- Après le dépôt du rapport final, une rencontre de transfert de connaissances est organisée par le Fonds, après laquelle le rapport final est publié sur son site Internet.
- Les récipiendaires devront avoir une préoccupation de vulgarisation de leurs résultats de recherche afin d'en maximiser les retombées auprès des publics les plus susceptibles d'en bénéficier. Dans cet esprit, le FRQSC a développé le Guide 1 :4 :20<sup>19</sup> que les récipiendaires devront utiliser pour la présentation de leur rapport final. Puisque l'ajout d'annexes est prévu, toutes les informations complémentaires pourront également faire partie du rapport.
- À l'instar de tout projet de recherche, les bénéficiaires d'une subvention dans le cadre de ce concours devront indiquer, dans tout rapport, article, communication, que la recherche a été subventionnée par le Secrétariat à la condition féminine et le Fonds de recherche du Québec – Nature et technologie, en collaboration avec le Fonds de recherche du Québec - Société et culture et ce, dans le cadre du programme *Actions concertées*. Un rappel sera fait par le FRQSC aux bénéficiaires de l'octroi afin que cette condition soit remplie, y compris lors des présentations faites lors des suivis du projet et sur le rapport final.

---

17 Voir [Annexe 1](#).

18 Voir [Annexe 2](#).

19 Guide (1 :4 :20) pour la rédaction du rapport scientifique conçu à l'intention des décideurs, gestionnaires et intervenants <http://www.frqsc.gouv.qc.ca/documents/11326/512948/rapport-AC/06db3210-81fd-4039-a944-6f22459b1dcd>



- Sous réserve de la disponibilité budgétaire pour le *Programme pour le dégagement de la tâche d'enseignement des chercheurs de collège*<sup>20</sup>, les chercheurs de collège inscrits dans une demande de subvention à titre de membres réguliers peuvent bénéficier d'un montant statutaire de 7 000 \$/par an et demander un dégagement de leur tâche d'enseignement.

## LETTRE D'INTENTION : CONTENU ET CRITÈRES D'ÉVALUATION<sup>21</sup>

Les personnes intéressées par l'opportunité de financement offerte dans le présent concours doivent obligatoirement remplir le formulaire électronique de la lettre d'intention dans le site Web du Fonds Société et culture à l'adresse suivante : [www.frgsc.gouv.qc.ca](http://www.frgsc.gouv.qc.ca) situé dans la rubrique « [Mon dossier électronique et curriculum vitae](#) ». À cette étape, seul le curriculum vitae de la personne responsable est exigé. Il doit aussi être complété sur le formulaire prévu à cet effet (CV commun canadien), également disponible dans le site Web du FRQSC.

La lettre d'intention est une étape éliminatoire et est assortie d'un seuil global de passage de 70 %. Pour plus d'informations quant à la préparation de la lettre d'intention et quant à l'évaluation de pertinence, se référer aux règles du [programme Actions concertées](#). Les critères d'évaluation pour les lettres d'intention sont les suivants :

Critères	Indicateurs	Pondération
<b>Adéquation du projet aux objectifs et aux besoins exprimés dans l'appel de propositions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pertinence du projet par rapport aux objectifs de l'appel de propositions</li> <li>• Réponse du projet aux besoins inscrits dans l'appel de propositions</li> <li>• Effort d'appropriation des besoins exprimés dans l'appel de propositions</li> </ul>	60 points Ce critère est assorti d'un seuil de passage de 70 %.
<b>Nature des retombées anticipées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Applicabilité des résultats attendus</li> <li>• Impact potentiel des retombées pour l'orientation et l'application des politiques et programmes publics et l'avancement des connaissances</li> </ul>	30 points
<b>Transfert des connaissances et liens partenariaux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ampleur et qualité du plan de transfert des connaissances</li> <li>• Implication et degré de collaboration des partenaires de l'Action concertée, des partenaires du milieu et des utilisateurs potentiels des résultats de la recherche</li> </ul>	10 points

Les recommandations du Comité de pertinence seront transmises au Comité d'évaluation scientifique. Les équipes devront tenir compte des commentaires et suggestions faits à cette étape ou justifier dans la demande leur choix de ne pas le faire.

<sup>20</sup> <http://www.frgsc.gouv.qc.ca/fr/bourses-et-subventions/consulter-les-programmes-remplir-une-demande/bourse/programme-actions-concertees-juin-2014-a-juin-2015-j9rebtja1426866190619> Se référer au professionnel en charge du programme afin de connaître les disponibilités budgétaires actuelles.

<sup>21</sup> Consulter l'[annexe 3](#) pour connaître la grille de signification des notes et des cotes utilisée lors des comités d'évaluation.



**DEMANDE DE FINANCEMENT : CONTENU ET CRITÈRES D'ÉVALUATION<sup>22</sup>**

Les équipes invitées à déposer une demande complète doivent obligatoirement remplir le formulaire électronique, situé dans la rubrique « **Mon dossier électronique et curriculum vitae** », dans le site Web du Fonds Société et culture à l'adresse suivante : ([www.frqsc.gouv.qc.ca](http://www.frqsc.gouv.qc.ca)). L'évaluation des demandes est assortie d'un seuil global de passage de 70 %. Les critères d'évaluation pour les demandes de financement sont les suivants :

Critères	Indicateurs	Pondération
<b>Qualité scientifique du projet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en évidence des limites des connaissances actuelles pour répondre à l'objet d'étude par le biais de la recension critique et contribution du projet pour l'avancement des connaissances dans le domaine (20 pts)</li> <li>• Adéquation de la perspective théorique et de la méthodologie en lien avec les questions de recherche (15 pts)</li> <li>• Rigueur de la méthodologie dans la collecte, le traitement et l'analyse des données et réalisme du calendrier (15 pts)</li> </ul>	<p style="text-align: center;">50 points</p> <p style="text-align: center;">Ce critère est assorti d'un seuil de passage de 70 %.</p>
<b>Capacité scientifique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adéquation entre la productivité scientifique et le niveau d'expérience des chercheurs (publications, communications et subventions) (10 pts)</li> <li>• Adéquation entre l'expertise en présence et celle nécessaire à la réalisation du projet (10 pts)</li> </ul>	<p style="text-align: center;">20 points</p>
<b>Retombées anticipées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prise en compte des commentaires du comité de pertinence (5 pts)</li> <li>• Importance des retombées anticipées pour l'orientation et l'application des programmes et des politiques dans le domaine ciblé par l'appel de propositions (10 pts)</li> <li>• Qualité de la stratégie de diffusion et de transfert des connaissances et des liens avec les partenaires du milieu et ceux de l'Action concertée (5 pts)</li> </ul>	<p style="text-align: center;">20 points</p>
<b>Contribution à la formation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualité de la stratégie d'encadrement et des activités prévues pour les étudiants pour enrichir leur formation (5 pts)</li> <li>• Intégration des étudiants au projet (ainsi que des stagiaires de recherche postdoctoraux, le cas échéant) et la nature des tâches leur étant confiées (5 pts)</li> </ul>	<p style="text-align: center;">10 points</p>

22 Consulter l'[annexe 3](#) pour connaître la grille de signification des notes et des cotes utilisée lors des comités d'évaluation.

---

## DATES DU CONCOURS ET DÉBUT DE LA PÉRIODE DE SUBVENTION

Le formulaire de **lettre d'intention**, rempli en ligne dans le site Web du FROSC, doit être transmis au plus tard le **MERCREDI 17 DECEMBRE 2014** à 16 heures. Les pièces à joindre, si nécessaire, sont attendues à la même date (jusqu'à minuit). La date du courriel en fait foi. L'annonce des résultats par courriel est prévue dans la semaine du 26 janvier 2015.

Le formulaire pour la **demande de financement**, rempli en ligne dans le site Web du FROSC, doit être transmis au plus tard le **MERCREDI 25 MARS 2015** à 16 heures. Les pièces à joindre, si nécessaire, sont attendues à la même date (jusqu'à minuit). La date du courriel en fait foi.

Tel que stipulé au point 3.3 des [Règles générales communes des Fonds de recherche du Québec](#) : « le candidat assume l'entière responsabilité de son dossier. Il s'assure que son dossier est complet et qu'il répond à chacune des exigences reliées au programme ». De plus, aucun document transmis après la date limite, ni aucun document joint au dossier de la demande et qui n'est pas exigé par les règles du programme n'est soumis au comité d'évaluation.

L'annonce officielle des résultats est prévue dans la semaine du 15 juin 2015.

Le début du projet est prévu pour le 1<sup>er</sup> juillet 2015.

---

## RENSEIGNEMENTS

**L'adresse électronique** pour le dépôt des pièces à joindre à la demande :

[actions-concertees.sc@frq.gouv.qc.ca](mailto:actions-concertees.sc@frq.gouv.qc.ca)

(Spécifier le nom du concours dans l'objet et le numéro de la demande ainsi que le nom du responsable dans le courriel).

Programme Actions concertées

**Concours : Progression et rétention des femmes dans les métiers et professions ayant été réservés aux hommes**

### Pour obtenir plus d'information sur ce concours

Marc Bélanger

Chargé de programmes

FROSC

Téléphone : (418) 643-7582, poste 3192

Courriel : [actions-concertees.sc@frq.gouv.qc.ca](mailto:actions-concertees.sc@frq.gouv.qc.ca)

ou [marc.belanger@frq.gouv.qc.ca](mailto:marc.belanger@frq.gouv.qc.ca)

### Pour toute question ou problème d'ordre technique

Madeleine Joseph

Technicienne en administration

Téléphone : (418) 643-7582, poste 3184

Courriel : [madeleine.joseph@frq.gouv.qc.ca](mailto:madeleine.joseph@frq.gouv.qc.ca)

**ANNEXE 1 - DÉPENSES ADMISSIBLES DANS CE CONCOURS**

DÉPENSES	1 <sup>re</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> , 4 <sup>e</sup> et 5 <sup>e</sup> années	CHC
Rémunération :				
- Dégagement de la tâche d'enseignement (responsable du projet)				
- Dégagement de la tâche d'enseignement (chercheur universitaire excluant le responsable)				
- Dégagement de la tâche d'enseignement (chercheur de collège)				
- Dégagement de la tâche pour les partenaires				
- Étudiants de 1 <sup>er</sup> cycle				
- Étudiants de 2 <sup>e</sup> cycle				
- Étudiants de 3 <sup>e</sup> cycle				
- Stagiaires de recherche postdoctorale				
- Professionnels de recherche				
- Techniciens de recherche				
- Personnel administratif				
Bourses aux :				
- Étudiants de 1 <sup>er</sup> cycle				
- Étudiants de 2 <sup>e</sup> cycle				
- Étudiants de 3 <sup>e</sup> cycle				
- Stagiaires de recherche postdoctorale				
Honoraires professionnels :				
- Consultants				
Frais de dédommagement des participants à l'étude				
Frais de déplacement et de séjour				
Matériel et fournitures de recherche				
Frais de transport de matériel et d'équipement				
Frais de location de locaux et d'équipement				
Frais de télécommunications				
Fournitures informatiques et achat de banques de données				
Frais de production, d'édition ou de reprographie				
Frais de traduction				
Achat d'équipements				
<b>Sous-total : Dépenses prévues en fonctionnement et en équipement</b>				

POUR INFORMATION SEULEMENT

■ Dépenses non admissibles

---

## **ANNEXE 2 - PRÉCISIONS SUR LES CONDITIONS ENTOURANT LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE À L'INTENTION DES RÉCIPIENDAIRES ET DES PARTENAIRES**

### **Reconnaissance des droits de propriété intellectuelle**

Conformément au Plan d'action sur la gestion de la propriété intellectuelle dans les universités et les établissements du réseau de la santé et des services sociaux où se déroulent des activités de recherche et aux pratiques en vigueur dans le milieu de la recherche, les partenaires que sont le Secrétariat à la condition féminine et le Fonds Société et culture reconnaissent la propriété intellectuelle des récipiendaires sur les données brutes originales, les travaux de recherche intérimaires et les résultats de recherche découlant des travaux financés dans le cadre de ce protocole.

### **Droits des parties concernant les données brutes originales et les travaux de recherche intérimaires**

Les partenaires peuvent utiliser (à des fins de reproduction, de traduction, de communication au public par quelque moyen que ce soit, de représentation ou d'exécution en public, de réalisation de travaux de recherche ultérieurs, etc.) les données brutes originales colligées par les récipiendaires ou sous leur supervision, sous réserve d'obtenir l'approbation préalable des récipiendaires. De même, ils peuvent utiliser les travaux de recherche intérimaires (communiqués dans le cadre des activités de suivi ou sous la forme de rapports intérimaires), sous réserve d'obtenir l'approbation préalable des récipiendaires.

### **Droits des parties concernant le rapport final et les résultats de recherche**

Les partenaires peuvent utiliser (à des fins de reproduction, de traduction, de communication au public par quelque moyen que ce soit, de représentation ou d'exécution en public, de réalisation de travaux de recherche ultérieurs, etc.) le rapport final. De même, ils peuvent utiliser les résultats de recherche qui ont fait l'objet d'une diffusion publique par les récipiendaires (dans le cadre d'une publication scientifique, d'une conférence, d'un colloque, d'un congrès ou d'une publication dans un site Web). La personne responsable de la demande s'engage à procéder à une divulgation complète des résultats de la recherche, le plus rapidement possible, à travers les activités de suivi, le rapport final, l'activité de transfert, les publications ou autrement.

### **Citations appropriées**

Les partenaires et les récipiendaires s'engagent à respecter les règles de citations habituelles en milieu universitaire en toute circonstance, notamment dans le cas de travaux ultérieurs qui s'appuieraient sur les résultats de recherche.

### **Acceptation de la subvention**

En acceptant la subvention, le responsable octroie une licence non exclusive et non transférable de ses droits d'auteur sur le Rapport final, sans limites territoriales (mondiale) et pour une durée illimitée, pour laquelle la subvention constitue considération. Cette licence est octroyée aux partenaires. Le responsable garantit aux partenaires qu'il détient tous les droits lui permettant de consentir à la cession de ses droits d'auteur conformément à la présente.

**ANNEXE 3 - GRILLE DE SIGNIFICATION DES NOTES ET DES COTES LORS DES ÉVALUATIONS DE PERTINENCE ET SCIENTIFIQUE**

**GRILLE DE SIGNIFICATION DES COTES ET DES NOTES**

	<u>NOTE</u>	<u>COTE</u>
<b>Exceptionnelle</b> Se démarque des normes de rigueur scientifique	90 à 100 %	A+
<b>Remarquable</b> Présente des forces ou des qualités <b>qui excèdent</b> les normes scientifiques	85 à 89,9 %	A
<b>Excellente</b> <b>Répond globalement</b> aux normes de rigueur scientifique	80 à 84,9 %	A-
<b>Très bonne</b> Présente <b>une ou quelques</b> faiblesses mineures	75 à 79,9 %	B+
<b>Bonne</b> Présente des <b>faiblesses</b> (soit par le cumul de faiblesses mineures ou à cause d'une faiblesse plus notable)	70 à 74,9 %	B
<b>Importantes faiblesses</b>	60 à 69,9 %	C
<b>Insuffisante</b>	59,9 % et moins	D
Cote attribuée à une demande qui n'a pas obtenu la note de passage de 70 % requise sur un ou plusieurs critères éliminatoires, tel qu'indiqué dans l'appel de propositions		<b>Z</b>

*Pour être recommandée par un comité d'évaluation, une demande doit obtenir la note minimale totale de 70 % (B) au cumulatif ainsi que pour chacun des critères éliminatoires.*