

Programme de recherche sur la santé psychologique au travail

Action concertée thématique

En résumé

Année de concours :	2022-2023
Volets offerts :	Projet, Recherche-action et Synthèse des connaissances
Date limite (avis ou lettre d'intention) :	Mercredi le 15 septembre 2021, 16 h
Date limite (demande) :	Mercredi le 15 décembre 2021, 16 h
Montant total disponible :	Plus de 2,1 M \$
Durée du financement :	Maximum 3 ans
Annonce des résultats :	Semaine du 28 mars 2022 Semaine du 14 mars 2022

Proposé par :

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)

L'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité au travail (IRSST)

Le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS)

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS)

La Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ)

Revenu Québec

Le Secrétariat à la condition féminine (SCF)

Le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT)

Et le Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQSC)

Table des matières

1. Objectifs	3
2. Contexte	3
3. Besoins de recherche	8
4. Conditions du concours et de la subvention	11
5. Volets offerts dans ce concours	14
6. Lettre d'intention : contenu et critères d'évaluation	15
7. Demande de financement : contenu et critères d'évaluation	18
8. Dates importantes	21
9. Renseignements	22
10. Annexe 1 — Précisions sur les conditions entourant la propriété intellectuelle à l'intention des récipiendaires et des partenaires	23
11. Annexe 2 — Dépenses admissibles dans ce concours (pour information seulement)	25
12. Annexe 3 — Note de clarification pour la participation des personnes des milieux de pratique aux projets déposés dans le volet « projet de recherche-action »	27
13. Annexe 4 — Grille de signification des cotes et des notes du FRQSC.....	29

1. Objectifs

Le Fonds de recherche du Québec — Société et culture (FRQSC) et ses partenaires, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail (IRSST), le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), le Secrétariat à la Condition féminine (SCF), le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT), la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ) et Revenu Québec invitent la communauté scientifique à répondre à cet appel de propositions visant **le développement de nouvelles connaissances sur la santé psychologique au travail et le transfert des résultats vers les milieux appropriés.**

Les objectifs de cette Action concertée sont de :

- Mieux comprendre les enjeux liés à la santé psychologique au travail;
- Identifier les conditions favorables et les obstacles au maintien et à l'amélioration de la santé psychologique au travail;
- Développer des approches novatrices et durables pour, notamment :
 - promouvoir la santé psychologique au travail ;
 - prévenir les absences liées à la santé psychologique et les rechutes ;
 - favoriser le rétablissement et le retour au travail (des travailleuses et travailleurs affectés).

Les résultats des projets financés devraient ainsi permettre aux travailleuses et travailleurs, aux gestionnaires, aux organisations et aux décideuses et décideurs d'éclairer leurs décisions et actions en lien avec la promotion, la prévention et l'intervention en matière de santé psychologique au travail.

2. Contexte

La santé mentale (ou, ci-après, « santé psychologique ») est définie par l'OMS comme un état de bien-être dans lequel une personne est en capacité de se réaliser, surmonter les tensions normales de la vie, accomplir un travail productif et contribuer à la vie de sa communauté¹. Cette définition est également retenue par plusieurs organismes de normalisation influents en santé et en sécurité du travail². Dans le contexte du travail, il en existe d'autres définitions, notamment celles inspirées de la psychologie positive, qui abordent la santé psychologique sous l'angle du bien-être psychologique et en font ressortir les multiples facettes ainsi que les facteurs susceptibles d'y contribuer. Dans cette optique, la santé psychologique n'est pas reliée uniquement à l'absence de maladie, mais réfère plutôt à un concept multifactoriel qui inclut tant les facteurs personnels et cognitifs que les facteurs environnementaux et circonstanciels. La santé psychologique au travail, qui se base sur une approche globale, serait le résultat d'un équilibre entre des demandes (facteurs de risque) et les ressources disponibles pour y faire face (facteurs de protection)³. Quant aux

1 Organisation mondiale de la santé. 2013. *Plan d'action pour la santé mentale 2013-2020*, p. 7.

2 Telles que l'Association canadienne de normalisation (ex. : norme CSA Z1003-13 Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail), l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail et le Center of Disease Control and prevention (CDC) du National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH).

3 Définition adaptée du Modèle Demandes-Ressources : The job demands resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328; Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. et Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 499-512.

problèmes de santé psychologique, on s’y réfère généralement pour traduire la présence de difficultés voire de détresse qui ne répondent habituellement pas aux critères diagnostiques d’un trouble mental ou n’ont pas fait l’objet d’une telle évaluation, mais qui pourraient causer des perturbations sur le plan de l’assiduité au travail⁴.

Agissant comme un levier de la santé psychologique, la sécurité psychologique fait quant à elle référence à la confiance que les personnes ressentent envers le groupe et qui leur permet d’exprimer une idée sans craindre de se sentir embarrassées ou rejetées⁵. Cette confiance partagée repose sur la capacité d’empathie des membres d’une équipe de travail et sur une culture du respect qui permet à chaque personne d’agir et de parler sans crainte de jugement. Elle permet ainsi aux personnes d’exprimer leurs besoins et leurs limites dans un climat d’ouverture et d’entraide. La sécurité psychologique agit positivement sur l’environnement de travail en permettant aux personnes employées d’être reconnues pour ce qu’elles sont, et de bénéficier du soutien de leur équipe et de leur gestionnaire. Le droit à l’essai est valorisé et l’erreur perçue comme une source d’apprentissage et d’évolution.

Portrait général

Plusieurs études, tant au niveau mondial que canadien, démontrent que 20 % de la population adulte souffrirait de problèmes de santé psychologique⁶. Ces problèmes sont d’ailleurs la principale cause d’invalidité au Canada. Plus de 30 % des demandes de prestations d’invalidité et 70 % des coûts liés à l’invalidité ont ainsi trait à la santé psychologique⁷.

En ce qui concerne les milieux de travail, plus de 80 % des employeurs canadiens indiquent que les problèmes de santé psychologique figurent parmi les trois principales causes de demandes de prestations d’invalidité de courte comme de longue durée. Une demande de prestations sur trois se rapporte à ce type de problème de santé⁸.

Du côté du Québec, la plupart des Québécoises et Québécois seront un jour ou l’autre touchés par un problème de santé psychologique (personnellement, dans le cercle familial, amical ou professionnel)⁹. Les problèmes de santé psychologique les plus fréquemment énumérés sont : les troubles anxieux, la dépression (d’ailleurs classée comme 2^e cause d’incapacité à l’échelle mondiale), les troubles d’usages de substance et dépendances (à l’alcool, aux drogues, aux jeux de hasard, etc.), les troubles de l’adaptation et l’épuisement professionnel.

4 Institut national d’excellence en santé et en services sociaux (INESSS) ; Accès équitable aux services de psychothérapie au Québec (2017) ; p.28. ; Les troubles mentaux sont généralement associés à une détresse importante et à une invalidité dans les activités quotidiennes, sociales et professionnelles ou d’autres domaines importants du fonctionnement⁴. Près de 20 % des Canadiennes et Canadiens, soit 1 personne sur 5, souffriront d’une maladie mentale au cours de leur vie : Statistique citée notamment par la [Fondation Douglas en santé mentale](#) (plus important Centre de recherche en santé mentale au Québec et deuxième au Canada), par le gouvernement du Québec (via le portail [Québec.ca/Santé](#) : Problèmes de santé — Maladie mentale) et par la Croix Bleue Medavie (via [communiqué de presse](#)).

5 La norme CSA Z 1003 « Santé et sécurité psychologiques » définit le concept comme étant l’« absence de dommage et de menace au bien-être mental d’un travailleur ».

6 Emploi et développement social Canada. (2016, Juillet 14). [Santé psychologique en milieu de travail](#). Récupéré sur Gouvernement du Canada.

7 Benefits Canada. (2014, May 5). [Looking at mental health in the workplace](#). Récupéré sur Benefits Canada.

8 Commission de la santé mentale du Canada. (2012, June 4-6). [Together against stigma : changing how we see mental illness](#) - A report on the 5th international stigma conference. Récupéré sur Commission de la santé mentale du Canada.

9 Gouvernement du Québec : Portail [Québec.ca/Santé](#) (Problèmes de santé : Maladie mentale).

Le contexte de la pandémie

La santé psychologique des Canadiennes et Canadiens s'est détériorée entre 2015 et 2019 (avant la pandémie). La diminution la plus marquée est observée chez les personnes de 18 à 34 ans¹⁰, et la pandémie de COVID-19 est venue exacerber cette situation, comme en témoignent des données colligées en décembre 2020¹¹. Les effets de cette dernière ont été ressentis et vécus de façon différenciée selon, notamment, l'âge, le sexe¹² et le statut socioéconomique des personnes. En effet, une méta-analyse des répercussions psychologiques telles que l'anxiété, la dépression, les crises de panique et le stress post-traumatique occasionnés par la pandémie de COVID-19 à travers le monde a démontré que les groupes les plus à risque de vivre des enjeux de santé mentale sont les femmes, le personnel infirmier, les personnes moins nanties financièrement ou à l'état de santé détérioré, de même que les personnes vivant de l'isolement¹³. Selon un sondage réalisé au Québec au printemps 2020¹⁴, le niveau de détresse psychologique serait également plus élevé chez le personnel de la santé, majoritairement féminin.

La santé psychologique en milieu du travail

Les coûts assumés par les employeurs, ainsi que les coûts sociaux et personnels liés aux problèmes de santé psychologique au travail sont importants. Selon une étude citée par le Conference Board du Canada¹⁵, les troubles mentaux coûteraient annuellement 20,7 G\$ aux entreprises canadiennes en matière d'absentéisme et de présentéisme. Ces coûts atteindraient 50 G\$ par année lorsque sont prises en compte l'utilisation des services de santé, la perte de productivité des entreprises et de qualité de vie des individus.

Les données issues des Statistiques sur la violence, le stress et le harcèlement en milieu de travail¹⁶ peuvent, quant à elles, permettre de mieux comprendre la situation vécue par les travailleuses et les travailleurs. On observe notamment :

- Une hausse des lésions acceptées¹⁷ attribuables au stress de 80,5 % (de 1 028 à 1 856 lésions) entre 2016 et 2019.
- Une hausse marquée des proportions de lésions acceptées de type psychique dues à un facteur interne (collègue ou supérieur) passant de 19,1 % en 2016 à 39,7 % en 2019, alors que les proportions relatives à un facteur externe (patient, client) diminuent.
- Une hausse marquée des lésions acceptées liées au stress chronique dont l'agent causal était le ou la supérieure (de 37,2 % en 2016 à 56,1 % en 2019).
- Une augmentation importante de lésions acceptées de type « harcèlement psychologique et sexuel », lesquelles passent de 71 à 321 entre 2016 et 2019 (+ 352,1 %).

10 Agence Statistique Canada; [Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes](#) (ESCC); 2019.

11 Statistique Canada; [Répercussions sur la santé mentale](#) (Oct. 2020) et Morneau Shepell; Indice de Santé mentaleMC, Canada, Rapport | décembre 2020; p.1. (Déc. 2020)

12 [Pour un regard sur la situation spécifique des hommes.](#)

13 Min Luo, Lixia Guo, Mingzhou Yu, Wenying Jiang, Haiyan Wang. The psychological and mental impact of coronavirus disease 2019 (COVID-19) on medical staff and general public: A systematic review and meta-analysis, *Psychiatry Research*, 2020; 291. DOI : 10.1016/j.psychres.2020.113190. Par ailleurs, une enquête menée par Statistique Canada a également relevé des taux de détérioration de l'état de santé mentale durant la première vague de la pandémie plus élevés chez les femmes que chez les hommes. Les femmes ont déclaré davantage que les hommes un état de santé passable ou mauvais (26 % contre 21 %), des symptômes correspondant à un trouble anxieux généralisé modéré ou grave (29 % contre 21 %) et une vie assez ou extrêmement stressante (31 % contre 24 %) : Melissa Moyser (2020). Différences entre les genres en matière de santé mentale durant la pandémie de COVID-19, Statcan et la COVID-19, no au catalogue 45-28-0001, Ottawa : Statistique Canada.

14 Ève Dubé, Denis Hamel, Louis Rochette, Maude Dionne, Mélanie Tessier et Mariève Pelletier (2020). COVID-19 : pandémie et travailleurs de la santé, INSPQ et Ève Dubé, Denis Hamel, Louis Rochette, Maude Dionne, Mélanie Tessier et Marie-Claude Roberge (2020). COVID19 : pandémie, bien-être et santé mentale, INSPQ.

15 Conference Board du Canada. 2012. *L'Empreinte des problèmes de santé mentale: des cerveaux sains au travail.*

16 <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/statistiques-2016-2019-violence-stress-harcèlement.pdf>

17 Les lésions acceptées sont celles pour lesquelles une décision d'admissibilité a été rendue par la CNESST au 1^{er} mars de l'année suivant l'année d'inscription.

- Une hausse des lésions acceptées attribuables à la violence de 35,5 % entre 2016 et 2019 totalisant 3 044 lésions en 2019, soit des hausses de 14,4 % pour la violence physique (1 991 lésions en 2019) et de 112,7 % pour la violence psychique (1 004 lésions en 2019).

On observe aussi qu'en 2019, plus de 75 % des lésions acceptées attribuables à la violence physique surviennent dans les milieux de la santé (59,8 %) et de l'enseignement (17,9 %). Toutefois, c'est le milieu de l'enseignement qui connaît la hausse la plus importante en proportion (de 13,9 % en 2016 à 17,9 % en 2019).

De fait, les entreprises et les organisations du secteur tertiaire — celles qui offrent des services — sont particulièrement touchées par les enjeux de santé psychologique au travail¹⁸. Or ce secteur, dans lequel on retrouve une majorité de femmes, est en croissance importante au Québec.

Les expériences contrastées liées au genre incitent à demeurer attentifs aux réalités spécifiques vécues par certains sous-groupe de personnes dans différents milieux de travail, la santé psychologique au travail étant influencée par divers facteurs qui invitent à une analyse intersectionnelle.

Ce portrait sommaire présente un phénomène dont l'évolution apparaît préoccupante et qui ne sera assurément pas sans impact sur les milieux de travail. D'où l'importance, pour les organisations et les différents acteurs (p. ex. gestionnaires, travailleuses et travailleurs, cliniciennes et cliniciens) concernés d'une façon ou d'une autre par la promotion, la prévention et le rétablissement de la santé et de la sécurité du travail, de mieux comprendre les enjeux liés à la santé psychologique au travail et d'identifier les conditions favorables et les obstacles à son amélioration.

Le monde du travail en transformation

Le monde du travail et les défis qui y sont liés ont beaucoup évolué au cours des dernières années, notamment en raison des changements technologiques et démographiques et de l'arrivée de générations ayant un rapport ou des attentes différentes vis-à-vis du travail. Le monde du travail actuel se caractérise notamment par :

- La prolifération d'emplois « atypiques » et « non traditionnels ». À titre d'exemples, le travail à temps partiel, le travail autonome et le travail contractuel se sont accrus. Ainsi, il est désormais inhabituel de voir une personne travailler pour le même employeur tout au long de sa carrière.
- Le manque de main-d'œuvre spécialisée, l'intensification de la concurrence étrangère et l'accélération du rythme du travail. Les milieux de travail, pour demeurer concurrentiels, doivent souvent composer avec moins de ressources pour accomplir le travail exigé.
- L'intensification des enjeux en matière de conciliation travail-vie personnelle. Les femmes occupent en effet désormais une part importante du marché du travail, le nombre de personnes célibataires ou monoparentales augmente, sans compter le vieillissement de la population et le télétravail qui a pris de l'importance suite à la pandémie reliée à la COVID-19.

Précisément, la situation exceptionnelle reliée à la pandémie de COVID-19 a accéléré la transformation des modes de travail traditionnels, notamment par l'expérimentation du télétravail à grande échelle. L'expérience vécue en période de crise sanitaire, bien qu'elle ne constitue pas le

¹⁸ D'après les données [statistiques sur les lésions professionnelles reliées à la santé psychologique](#) compilées par la CNESST, les secteurs d'activités les plus touchés sont : les soins de santé et assistance sociale; les services d'enseignement; l'administration publique; le transport et entreposage.

modèle de télétravail idéal, a tout de même permis d'en mettre en lumière les aspects positifs et négatifs sur la santé psychologique.

À l'aube de cette transformation d'envergure du monde du travail qui modifie grandement les interactions sociales, il importe de s'intéresser de près à l'influence des nouveaux modes de travail sur la santé des personnes. Ce contexte de changements crée une pression et un stress sur les organisations et les individus, et a une incidence sur le rendement organisationnel et la santé des travailleuses et travailleurs.

Plusieurs éléments concourent à expliquer l'émergence de ces préoccupations et le signalement accru des problèmes de santé psychologique. De manière générale, l'attitude de la population à l'égard des problèmes de santé psychologique apparaît plus ouverte et plus compatissante qu'auparavant, et l'on remarque une tendance à la baisse de la stigmatisation¹⁹. La médiatisation croissante du nombre de plaintes en lien avec les agressions physiques ou verbales et le harcèlement psychologique, incluant le harcèlement sexuel, ainsi que le nombre important d'absences au travail, font en sorte que la santé psychologique s'impose comme une préoccupation de plus en plus importante pour la société et les milieux de travail.

Par ailleurs, la science démontre de plus en plus clairement l'influence de certains facteurs organisationnels sur la santé psychologique des travailleuses et des travailleurs, ainsi que l'importance de prendre en charge les problèmes de santé psychologiques au travail. Certes, il existe un bassin de connaissances important en la matière ainsi que des modèles conceptuels et théoriques éclairants. Le besoin demeure toutefois vif à la fois de produire de nouvelles connaissances pour mieux comprendre les enjeux émergents et de développer des approches et des pratiques novatrices et durables pour mieux guider les actions à poser en matière de promotion, de prévention et d'intervention en matière de santé psychologique au travail.

C'est pour répondre à ces défis que la CNESST, l'IRSST, le MSSS, le MTESS, le SCF, le SCT, la RAMQ et Revenu Québec s'associent au FRQSC dans le cadre de la présente Action concertée.

19 J. Samra (2017). [L'évolution de la santé mentale en milieu de travail au Canada](#) : Rapport de recherche (2007-2017).

3. Besoins de recherche

Conditions éliminatoires

Les personnes qui souhaitent déposer une lettre d'intention dans le présent concours devront démontrer explicitement la façon dont leur projet répond à chacune des exigences suivantes, sans quoi leur lettre d'intention ne pourra être jugée pertinente. Dans le cadre de ce concours, les propositions devront :

- Démontrer de façon explicite comment sera prise en considération **l'analyse différenciée selon les sexes (ADS)²⁰, incluant l'approche intersectionnelle²¹ des sujets à l'étude, c'est-à-dire qui tient compte des multiples formes de discrimination ou de privilège pouvant être vécus par une même personne**. Une démonstration claire devrait être réalisée et jointe dans la section « Autres documents » du formulaire de lettre d'intention. Si l'ADS n'est pas jugée applicable dans le cadre du projet proposé, un argumentaire devra être présenté pour le justifier dans ce même formulaire, **à défaut de quoi, la lettre d'intention ne pourra être jugée pertinente**.
- Démontrer le **potentiel de généralisation des résultats anticipés au secteur tertiaire**, ce dernier représentant un bassin de main-d'œuvre en croissance. Néanmoins, les projets portant sur d'autres secteurs que le secteur tertiaire sont admissibles dans le cadre du présent concours, en autant que le **potentiel de généralisation des résultats anticipés au secteur tertiaire soit clairement argumenté**.

Besoins spécifiques

Tous les besoins de recherche qui suivent sont directement en lien avec les objectifs présentés en introduction.

Les propositions doivent offrir une démonstration explicite de leur capacité à répondre à un des besoins présentés sous les différents axes. Les personnes intéressées au présent concours devront indiquer, dans la section du formulaire prévue à cet effet, **le besoin auquel répond de façon prioritaire** leur projet (ex. : « Axe 5 » lorsqu'il n'y a qu'un besoin par axe, ou « Axe 3 ; besoin 3.2 » lorsqu'il y a plus d'un besoin regroupé sous un même axe).

²⁰ <http://www.scf.gouv.qc.ca/ads/definition/>

²¹ Voir Crenshaw, K. (1991) Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299. Voir également le projet pilote [de l'intégration de l'ADS+](#) de la Ville de Montréal : [Ville de Montréal - Portail officiel - Détail du communiqué \(montreal.qc.ca\)](#).

AXE 1 : LE TRAVAIL, LES TRANSITIONS ET LEURS EFFETS SUR LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE

- 1.1 Quels sont les impacts sur la santé psychologique occasionnés par les plus récentes transformations du monde du travail (p. ex., uberisation du travail, microtravail, numérisation, robotisation, automatisation, etc.) ?
- 1.2 Quels sont les impacts sur la santé psychologique occasionnés par les différentes formules de télétravail (ex : entièrement à distance, hybride) ?
- 1.3 Quelles conditions d'exercice du travail contribuent le plus efficacement à (ou semblent les plus prometteuses pour favoriser) la santé psychologique au travail ?
- 1.4 Quels impacts peuvent avoir les démarches de transitions de carrière telles que la requalification, la réorientation ou la retraite sur la santé psychologique ? Quelles sont les pratiques qui apparaissent les plus prometteuses pour y faire face ?
- 1.5 Les besoins personnels des travailleuses et travailleurs (ex. : diminution souhaitée du nombre d'heures en prestation de travail en fin de carrière ou après la naissance d'un enfant) et les besoins et exigences organisationnels peuvent parfois évoluer selon des trajectoires distinctes, et sont parfois difficilement conciliables, occasionnant des tensions susceptibles de compromettre la santé psychologique. Quels sont les éléments propres aux organisations qui sont reconnus pour faciliter la conciliation entre les besoins individuels et les exigences organisationnelles ?

AXE 2 : DIVERSITÉ ET INCLUSION

La prévalence des enjeux liés à la santé psychologique semble plus grande chez certains sous-groupes de travailleuses ou travailleurs (en lien avec des caractéristiques telles que le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, le statut d'immigration, l'appartenance aux minorités ethnoculturelles, l'âge, la présence ou non de handicap, etc.)²². En mettant à profit les données disponibles et en justifiant la pertinence du ou des sous-groupes retenus :

- 2.1 Quel est l'état de santé psychologique actuel des travailleuses et travailleurs issus d'un ou de plusieurs de ces sous-groupes ? Quels sont les facteurs de protection et de risque ayant une influence sur leur santé psychologique au travail ?
- 2.2 Comment l'intégration en milieu de travail est-elle vécue par les personnes issues de l'un ou de plusieurs de ces sous-groupes et leurs employeurs ou équipes ?
- 2.3 Quelles sont les approches novatrices et les pratiques les plus prometteuses pouvant être déployées afin d'améliorer l'intégration professionnelle et la qualité de vie au travail des personnes issues de ce ou ces sous-groupes ?

AXE 3 : LA CULTURE ORGANISATIONNELLE, LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUE

- 3.1 Le climat de travail, la communication et la collaboration, lorsqu'ils sont positifs, des exemples de facteurs de protection contribuant à la santé et la sécurité psychologiques. Quelles approches novatrices permettraient d'améliorer ou de consolider les facteurs de

²² Certains de ces sous-groupes sont mis en lumière par les données présentées notamment dans les sources suivantes : [Répercussions sur la santé mentale](#), Statistique Canada. [État de situation sur la santé mentale au Québec](#), Bibliothèque de l'Assemblée nationale du Québec. [La santé mentale « perçue » se détériore au Canada](#), Radio-Canada International.

protection dans nos organisations (et ce, en considérant les nouveaux modes collaboratifs, notamment amenés par l'avènement du télétravail) ?

- 3.2 Quels sont les éléments liés à la culture organisationnelle qui contribuent à entretenir la stigmatisation à l'égard des enjeux de santé psychologique ? Quelles sont les stratégies organisationnelles à adopter pour prévenir cette stigmatisation ?

AXE 4 : LES STRATÉGIES ET OUTILS DE SUIVI ET D'INTERVENTION

- 4.1 Quelles sont les pratiques les plus prometteuses, notamment en matière de formation, visant à soutenir les personnes qui sont amenées à intervenir à l'égard de la santé psychologique du personnel au sein d'une organisation, notamment les intervenantes et intervenants en relation d'aide, en santé au travail, les inspectrices et inspecteurs et les gestionnaires ?
- 4.2 Quels sont les éléments liés aux organisations qui sont reconnus pour favoriser la prise en charge de la santé psychologique et les interventions pour la soutenir ? Comment les organisations, dans un contexte de coresponsabilité et en positionnant l'employée ou l'employé comme levier de sa propre santé psychologique, peuvent-elles s'assurer d'offrir un soutien optimal en matière de santé psychologique à leur personnel et permettre une telle prise en charge dans toutes les sphères de leur vie ?
- 4.3 Il existe actuellement des stratégies et outils, notamment cliniques, pour soutenir l'intervention en santé psychologique. Toutefois, dans certains cas, une meilleure adaptation de ceux-ci au contexte de travail apparaît souhaitable. Comment assurer une adaptation et une appropriation de ces outils afin de permettre aux intervenantes et intervenants de répondre efficacement aux besoins spécifiques des milieux de travail ?
- 4.4 Quels pourraient être les indicateurs pour évaluer les retombées des interventions réalisées en santé psychologique et en regard de la sécurité psychologique ?

AXE 5 : RETOUR ET MAINTIEN AU TRAVAIL

- 5.1 Quelles sont les pratiques prometteuses pour favoriser le retour, l'intégration et le maintien au travail des personnes ayant dû s'absenter pour une raison de santé psychologique (cadre d'intervention, évaluation des limitations fonctionnelles et de la capacité de travail, modalités d'assignation temporaire, aménagements des conditions de travail, etc.) ?

Besoins de recherche transversaux

Afin d'accroître leur pertinence dans le cadre du présent concours, les projets proposés doivent :

- Préciser le potentiel de généralisation des résultats selon la taille du milieu de travail (petite, moyenne ou grande organisation) ;
- Prendre en compte les caractéristiques du ou des milieux retenus pour mener à bien le projet (milieux éloignés, ruraux, urbains, etc.).

4. Conditions du concours et de la subvention

Conditions du concours :

- Cette *Action concertée* permettra d'offrir des subventions sous les volets suivants : projet de recherche, projet de recherche-action et synthèse des connaissances.
- Les montants prévus par volet sont précisés au tableau « [Volets offerts dans ce concours](#) ».
- Le début de la période de subvention est établi au 1^{er} avril 2022 et la date de fin est variable selon le volet.
- Cette *Action concertée* s'adresse aux chercheurs ou chercheuses universitaires (incluant les chercheurs d'établissement qui répondent aux conditions d'admissibilité du statut *chercheur ou chercheuse universitaire*), aux chercheurs universitaires cliniciens ou chercheuses universitaires cliniciennes et aux chercheurs ou chercheuses de collège qui peuvent agir à titre de chercheur principal ou chercheuse principale, de cochercheur ou cochercheuse sauf pour les personnes retraitées qui ne peuvent agir qu'à titre de cochercheur ou cochercheuse (statuts 1, 2 et 3 présentés dans la section *Définitions — statuts et rôles* des [Règles générales communes](#)). **Les chercheurs gouvernementaux issus d'établissements reconnus par les FRQ pour gérer des subventions répondant au statut 4a des RGC, sont également admissibles à titre de chercheur principal ou chercheuse principale et de cochercheur ou cochercheuse dans le cadre de ce concours.**
- En plus des cochercheurs et cochercheuses, les équipes peuvent s'adjoindre des collaborateurs ou collaboratrices répondant à tous les statuts relatifs aux subventions ([RGC](#), p. 5 et suivantes).
- **Dans le cadre des projets de recherche-action, il est obligatoire d'avoir au sein de l'équipe un cochercheur ou une cochercheuse répondant à la définition du statut 4 c)²³ « Autres statuts en recherche/Personnes des milieux de pratique » présentée à la page 7 des [RGC](#).**
- Les personnes des milieux de pratique inscrites dans la composition régulière de l'équipe qui répondent au statut 4 c) pourront bénéficier d'un dégagement de leur tâche, montant à prévoir à l'intérieur de l'enveloppe disponible par projet sous ce volet²⁴.
- Pour le volet Projet de recherche-action, un dégagement de tâche par année est autorisé pour le chercheur principal ou la chercheuse principale, montant à prévoir à l'intérieur de l'enveloppe disponible par projet sous ce volet.
- Une personne relevant du statut 4 b) « Autres statuts en recherche / Chercheur ou chercheuse du secteur gouvernemental ou privé » (*Définitions — statuts et rôles* des [RGC](#)) peut également rejoindre la composition de l'équipe à titre de cochercheur ou cochercheuse et ce, dans tous les volets ouverts dans le cadre de ce concours. Toutefois, seul.e.s les chercheurs ou chercheuses du secteur privé sont admissibles. Les cochercheurs et cochercheuses portant le statut 4a) et 4b) doivent transmettre au chercheur principal ou à la chercheuse principale un CV abrégé de 2 pages qui devra être joint par ce dernier dans la section « Autres documents » du formulaire de demande complète.

²³ Statut 4 c) Personne des milieux de pratique : Personne dont la contribution au projet ou à la programmation repose sur ses compétences et connaissances pratiques et non sur son expertise en recherche ou en recherche-crédation. La personne est employée par une organisation québécoise. Ses compétences et connaissances, autres qu'artistiques ou littéraires, peuvent être de diverses natures, notamment professionnelles, techniques ou pratiques.

²⁴ Voir l'[Annexe 3](#) pour obtenir l'ensemble des informations en lien avec la participation des personnes des milieux de pratique aux projets déposés dans le volet projet de recherche-action.

- Pour connaître les exigences relatives au CV à transmettre pour les cochercheurs et les cochercheuses participant aux demandes d'aide financière, veuillez consulter le [tableau de référence](#) prévu à cet effet.
- Les chercheurs ou chercheuses universitaires, chercheurs universitaires cliniciens ou chercheuses universitaires cliniciennes occupant au sein de leur université un poste ne menant pas à la permanence (chercheurs ou chercheuses sous octroi) doivent fournir une lettre de l'établissement universitaire indiquant qu'ils conserveront ce statut pour toute la durée de la subvention. Une lettre trop peu documentée pourrait entraîner la non-admissibilité de la personne sous octroi. Cette lettre doit être jointe dans la section « Autres documents » du formulaire de demande de subvention.
- Les chercheurs ou chercheuses à la retraite doivent fournir une lettre de l'établissement universitaire indiquant qu'ils possédaient, avant leur départ à la retraite, un poste régulier de professeur ou professeure, qu'ils bénéficieront pour la durée de la subvention d'un local et du soutien logistique nécessaire à la réalisation de leurs activités de recherche et qu'ils continueront, le cas échéant, à former des étudiantes et des étudiants. Une lettre trop peu documentée pourrait entraîner la non-admissibilité de la personne retraitée. Cette lettre doit être jointe dans la section « Autres documents » du formulaire de demande de subvention.
- Les chercheurs cliniciens ou chercheuses cliniciennes doivent fournir une lettre de la direction du département clinique ou du doyen ou de la doyenne de la faculté précisant combien d'heures seront dégagées des obligations cliniques des cochercheurs et cochercheuses pour réaliser leur projet de recherche (seulement pour les personnes qui ne sont pas titulaires d'une bourse de carrière du FRQS). Cette lettre doit être jointe dans la section « Autres documents » du formulaire de demande de subvention.
- Les chercheurs et chercheuses de collège inscrits dans une demande de subvention à titre de chercheur principal ou chercheuse principale ou de cochercheur ou cochercheuse peuvent bénéficier d'un montant statutaire de 7 000 \$ par an et demander un dégagement de la tâche d'enseignement en vertu du programme [Dégagement d'enseignement pour la recherche au collégial](#). Les chercheurs et chercheuses de collège pressentis comme cochercheurs ou cochercheuses n'ont pas de formulaire à compléter au stade du dépôt de la demande complète. En cas d'octroi, et à la suite de l'acceptation du financement par le chercheur principal ou la chercheuse principale, le cas échéant, le formulaire les concernant spécifiquement (incluant celui du chercheur principal ou de la chercheuse principale) sera rendu disponible dans leurs Portfolios électroniques. Toutefois, leurs CV communs canadiens (CCV) ainsi que les Instructions pour les contributions détaillées et le CV commun canadien — FRQSC qui l'accompagne doivent être transmis avec le formulaire de demande complète, comme ceux de tous les autres cochercheurs et cochercheuses. Les personnes qui désirent se prévaloir de ce supplément sont invitées à lire les règles complètes de ce programme.
- **Dans le cadre de ce concours, une seule lettre d'intention et une seule demande de subvention peuvent être déposées à titre de chercheur principal ou de chercheuse principale, tous volets confondus.**
- **Dans le cadre de ce concours, les cochercheurs et les cochercheuses (incluant le chercheur principal ou la chercheuse principale) peuvent participer à un maximum de quatre demandes.**
- Les lettres d'intention et les demandes de financement peuvent être rédigées en français ou en anglais. Toutefois, le titre et le résumé du projet doivent être rédigés en français.

- Cette *Action concertée* répond aux règles établies par le FRQSC dans les [RGC](#) et le [programme Actions concertées](#) quant à la recevabilité des demandes, aux dépenses admissibles²⁵, au respect de la propriété intellectuelle²⁶, aux montants alloués, aux périodes d'attribution, aux règles d'admissibilité, de même qu'à la définition des statuts.
- Seules les demandes d'aide financière dont le projet s'inscrit de manière prioritaire dans les [domaines de recherche couverts par le FRQSC](#) sont admissibles (RGC, art.3.1). La personne responsable du programme ainsi que les membres du comité d'évaluation s'assurent, tout au long du processus (de la réception de la demande jusqu'à son évaluation scientifique), que cette condition d'admissibilité soit respectée. La décision relative à l'admissibilité du dossier est transmise par courriel au chercheur principal ou à la chercheuse principale.
- Toutes les informations relatives à la préparation et au dépôt des lettres d'intention et des demandes de financement sont inscrites dans le document du [programme Actions concertées](#). Dans le présent document, seules les informations relatives aux critères d'évaluation utilisés par le comité de pertinence et par le comité scientifique sont précisées.

Conditions de la subvention :

- La subvention doit être utilisée pour le financement des dépenses courantes reliées directement à la réalisation de la recherche.
- Cet appel de propositions s'inscrivant dans le cadre du [programme Actions concertées](#), le chercheur principal ou la chercheuse principale qui recevra un financement **doit** participer aux **rencontres de suivi** annuelles prévues dans le programme. À ces rencontres sont conviés les membres de l'équipe ou des équipes financées, le ou les partenaires de l'*Action concertée* et un ou plusieurs membres du FRQSC. Organisées et animées par le FRQSC, ces rencontres permettent de comprendre les projets en cours, de suivre leur évolution et d'envisager au fur et à mesure les retombées possibles des résultats. 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. À moins qu'elles ne se tiennent par visioconférence, ces rencontres se tiennent à Québec et parfois à Montréal.
- Les personnes titulaires d'une subvention à la suite de ce concours devront indiquer, dans tout rapport, article ou communication que la recherche a été subventionnée par le Fonds de recherche du Québec – Société et culture, en collaboration avec la **Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité au travail, le ministère de la Santé et des Services sociaux, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, la Régie de l'assurance maladie du Québec, Revenu Québec, le Secrétariat à la condition féminine et le Secrétariat du conseil du trésor** dans le cadre du [programme Actions concertées](#). Un rappel sera fait par le FRQSC aux personnes titulaires d'un octroi afin que cette condition soit remplie, y compris lors des présentations faites au moment des rencontres de suivi et de transfert des connaissances du FRQSC.
- À l'instar de tous les programmes du Fonds Société et culture, les bénéficiaires des subventions offertes dans le cadre du programme *Actions concertées* doivent s'engager à respecter la [Politique sur la conduite responsable en recherche](#) et la [Politique sur la diffusion en libre accès](#) des Fonds de recherche du Québec.

25. Voir l'[annexe 2](#).

26. Voir l'[annexe 1](#).

- Le [Rapport de recherche du programme Actions concertées](#), présentant les résultats du projet, doit être déposé au plus tard trois mois après la fin de la période de subvention. **Les deux premières sections de ce rapport doivent être rédigées en français.** Pour les subventions, une portion représentant 25 % de la dernière année de la subvention sera retenue jusqu'à l'approbation de ce rapport par le FRQSC. Le « rapport administratif » devra également être complété, mais dans un second temps, soit 6 à 9 mois après le dépôt du dernier rapport financier annuel, afin de permettre au Fonds et à ses partenaires de documenter l'impact des subventions offertes.
- Les personnes titulaires d'une subvention doivent démontrer une préoccupation de vulgarisation de leurs résultats de recherche afin d'en maximiser les retombées auprès des publics les plus susceptibles d'en bénéficier. Le FRQSC a développé le [Guide 1 : 4 : 20](#)²⁷, que les personnes titulaires d'une subvention devront utiliser pour la présentation de leur rapport de recherche. Puisque l'ajout d'annexes est prévu, toutes les informations complémentaires font également partie du rapport.
- Après le dépôt du rapport de recherche, le FRQSC organise une rencontre de transfert des connaissances visant à faire connaître les résultats à un public plus large de personnes utilisatrices potentielles. Elles se tiennent à Québec. Les chercheurs principaux ou chercheuses principales des projets financés sont tenus d'y participer. Les frais de déplacement inhérents à cette activité doivent être prévus dans le budget de la subvention.

5. Volets offerts dans ce concours

Type de financement	Volet	Durée	Montant maximum *
Fonctionnement pour la réalisation de la recherche	Projet de recherche	2-3 ans	150 000 \$
	Projet de recherche-action	2-3 ans	175 000 \$ **
	Synthèse des connaissances	1 an	60 000 \$

*Ce montant inclut les frais pour la participation à des activités de partenariat, de mobilisation, de transfert des connaissances et de diffusion de la recherche, y compris les rencontres de suivi et de transfert des connaissances organisées par le FRQSC.

** Une partie du montant est prévue pour faciliter le dévouement des personnes des milieux de pratique (statut 4 c) des RGC qui agissent à titre de cochercheurs » ou de cochercheuses dans l'équipe (voir annexe 3).

Pour le volet Projet de recherche-action, un dévouement de tâche par année est autorisé pour le chercheur principal ou la chercheuse principale.

Pour les volets projet et projet de recherche-action, les frais indirects de recherche (RGC art. 8,2) représentant 27 % du montant de la subvention, s'ajoutent aux montants présentés dans ce tableau et permettent de couvrir les frais généraux des établissements universitaires.

Définition des volets

Projet de recherche

L'objectif de ce volet est de soutenir des projets, menés individuellement ou par un ensemble de chercheurs et de chercheuses, visant à répondre aux besoins et priorités énoncés dans l'appel de propositions. Les projets financés dans ce volet doivent démontrer leur potentiel à conduire à une percée sur le plan du développement des connaissances, notamment par l'exploration de nouvelles approches, perspectives ou hypothèses. Les propositions doivent également faire preuve d'une grande préoccupation pour l'innovation et le transfert des connaissances afin d'éclairer la décision et l'intervention.

Projet de recherche-action

Un projet de recherche-action est fondé sur le besoin de comprendre, d'expliquer et de transformer la pratique d'un milieu donné. La recherche-action vise à accompagner le milieu concerné dans l'identification et la problématisation de ses difficultés, dans l'établissement d'un bilan critique de ses problèmes et dans l'élaboration, la mise en œuvre ou l'amélioration des outils pour résoudre les problèmes visés.

La transformation est au cœur des projets en recherche-action. Le processus menant à cette transformation de même que la transformation elle-même doivent générer des connaissances nouvelles. Les projets soumis dans ce volet doivent donc faire valoir leur pertinence à la fois pour l'avancement des connaissances et pour le développement, l'expérimentation et la transformation des pratiques.

Les projets de recherche-action sont caractérisés par la participation de l'ensemble des acteurs impliqués, qu'ils soient du milieu universitaire ou du milieu de la pratique. Ils engagent ainsi les chercheurs et chercheuses et le milieu de pratique participant à l'expérimentation, et ce, tant dans le processus de construction de la recherche que dans son opérationnalisation ou dans les étapes ou les modalités d'intervention qui en découlent.

Pour refléter les spécificités de ce type de recherche, les chercheurs et les chercheuses de l'équipe doivent s'adjoindre au moins une personne représentant le milieu. Il s'agit d'une **condition d'admissibilité** pour bénéficier d'une subvention dans ce volet.

Synthèse des connaissances

La synthèse des connaissances vise à inventorier et à offrir une analyse critique des connaissances scientifiques pour les besoins de recherche identifiés dans l'appel de propositions. De plus, lorsque des données issues de milieux de pratique existent, la synthèse financée peut aussi inclure une recension de pratiques accompagnée d'analyses comparées. La synthèse permet donc de faire le point sur l'état des connaissances disponibles, mais offre également un cadre d'analyse critique, de manière à dégager des pistes de réflexion et d'action utiles tant pour la recherche que pour la prise de décision et les personnes impliquées dans le milieu.

6. Lettre d'intention : contenu et critères d'évaluation

Les personnes intéressées par l'opportunité de financement offerte dans le présent concours doivent obligatoirement remplir le formulaire de lettre d'intention dans le Portfolio électronique du chercheur principal ou de la chercheuse principale, disponible dans [FRQnet](#). À cette étape, seuls le curriculum vitæ ([CV commun canadien](#)) et le fichier joint des [contributions détaillées](#) du chercheur principal ou de la chercheuse principale sont exigés. Ce fichier joint doit être complété à partir du gabarit disponible dans la boîte à outils des règles du [programme Actions concertées](#).

L'approbation institutionnelle n'est pas obligatoire à l'étape de la lettre d'intention.

Pour connaître la nature du comité de pertinence, veuillez consulter les règles du [programme Actions concertées](#).

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

Projet de recherche		
Critères	Sous-critères	Pondération
Adéquation du projet aux objectifs et aux besoins énoncés dans l'appel de propositions	<ul style="list-style-type: none"> • Pertinence du projet par rapport aux objectifs de l'appel de propositions • Réponse du projet aux besoins inscrits dans l'appel de propositions • Effort d'appropriation des besoins énoncés dans l'appel de propositions 	<p>60 points</p> <p>Ce critère est assorti d'un seuil de passage de 70 %.</p>
Retombées anticipées	<ul style="list-style-type: none"> • Applicabilité des résultats attendus • Impact potentiel des retombées pour l'orientation et l'application de politiques et de programmes publics 	30 points
Mobilisation des connaissances et liens partenariaux	<ul style="list-style-type: none"> • Ampleur et qualité de la stratégie de mobilisation des connaissances auprès des différents utilisateurs potentiels des résultats de la recherche, incluant les partenaires de l'Action concertée • Implication et degré de collaboration des partenaires du milieu et des utilisateurs potentiels des résultats de la recherche, incluant les partenaires de l'Action concertée 	10 points

Projet de recherche-action		
Critères	Sous-critères	Pondération
Adéquation du projet aux objectifs et aux besoins énoncés dans l'appel de propositions	<ul style="list-style-type: none"> • Pertinence du projet par rapport aux objectifs de l'appel de propositions • Réponse du projet aux besoins inscrits dans l'appel de proposition • Effort d'appropriation des besoins énoncés dans l'appel de propositions 	<p>45 points</p> <p>Ce critère est assorti d'un seuil de passage de 70 %.</p>
Retombées anticipées	<ul style="list-style-type: none"> • Impact du projet pour le développement ou l'amélioration des pratiques • Impact potentiel des retombées pour l'orientation et l'application de politiques et de programmes publics 	30 points
Mobilisation des connaissances et liens partenariaux	<ul style="list-style-type: none"> • Ampleur et qualité de la stratégie de mobilisation des connaissances auprès des différents utilisateurs potentiels des résultats de la recherche, incluant les partenaires de l'Action concertée • Implication et degré de collaboration des partenaires du milieu et des utilisateurs potentiels des résultats de la recherche, incluant les partenaires de l'Action concertée 	25 points

Synthèse des connaissances		
Critères	Sous-critères	Pondération
Adéquation du projet aux objectifs et aux besoins énoncés dans l'appel de propositions	<ul style="list-style-type: none"> • Pertinence du projet par rapport aux objectifs de l'appel de propositions • Réponse du projet aux besoins inscrits dans l'appel de propositions • Effort d'appropriation des besoins énoncés dans l'appel de propositions 	<p>60 points</p> <p>Ce critère est assorti d'un seuil de passage de 70 %.</p>
Retombées anticipées	<ul style="list-style-type: none"> • Applicabilité des résultats attendus • Impact potentiel des retombées pour l'orientation et l'application de politiques et de programmes publics 	25 points
Mobilisation des connaissances	<ul style="list-style-type: none"> • Ampleur et qualité du plan de mobilisation des connaissances auprès des différents utilisateurs potentiels des résultats de la recherche, incluant les partenaires de l'Action concertée 	15 points

Les recommandations du comité de pertinence seront transmises au comité d'évaluation scientifique. Les personnes qui déposent une demande de financement devront donc tenir compte des suggestions et des commentaires proposés à cette étape. Sinon, elles devront justifier dans la demande leur choix de ne pas le faire.

7. Demande de financement : contenu et critères d'évaluation

Les personnes dont la candidature est retenue à l'étape d'évaluation de pertinence sont invitées à déposer une demande de financement complète. Pour ce faire, elles doivent remplir le formulaire dans le Portfolio électronique du chercheur principal ou de la chercheuse principale, disponible dans [FRQnet](#).

Chaque cochercheur et cochercheuse de l'équipe portant le statut 1, 2 ou 3 des RGC devra avoir joint et mis à jour son CV commun canadien et son fichier .PDF des contributions détaillées via son propre Portfolio électronique. Les cochercheurs et cochercheuses portant les statuts 4 b) ou 4 c) (présentés dans la section *Définitions – statuts et rôles* des [RGC](#)) doivent transmettre au chercheur principal ou à la chercheuse principale un CV abrégé de 2 pages qui devra être joint par ce dernier dans la section « Autres documents » du formulaire de demande. Tous les cochercheurs et cochercheuses devront donner leur consentement pour leur participation au projet à partir de la section « En tant que cochercheur ou cochercheuse » de leur Portfolio électronique. Sans le consentement de tous les cochercheurs et cochercheuses, le formulaire de demande ne pourra pas être transmis. Les documents [Préparer un CV pour les Fonds](#) et [fichier joint des contributions détaillées](#) sont disponibles dans la boîte à outils du [programme Actions concertées](#) et peuvent être consultés au besoin.

L'approbation institutionnelle est obligatoire à l'étape de la demande de financement.

Pour connaître la nature du comité d'évaluation scientifique, veuillez consulter les règles du [programme Actions concertées](#).

Dans le cadre de ce concours, l'attribution des subventions se fera en deux temps. Lors d'un premier tour, elles seront attribuées en fonction du mérite, établi selon les critères d'évaluation scientifique présentés plus bas et déterminé à la suite de la mise en rang des demandes déposées à l'intérieur de chacun des axes. Le seuil de financement pour ce premier tour est fixé à 80 %. Un maximum d'une proposition par axe sera financé lors de cette première étape. Au second tour, l'attribution se fera au mérite, tous axes confondus, à la suite de la mise en rang. Le seuil global de passage pour cette étape est de 70 %.

Les critères d'évaluation pour les demandes de financement sont les suivants :

Projet de recherche		
Critères	Sous-critères	Pondération
Projet	<ul style="list-style-type: none"> • Originalité et contribution à l'avancement des connaissances • Clarté de la problématique, pertinence de l'approche théorique et précision des objectifs poursuivis • Pertinence, rigueur et justification de l'approche méthodologique • Réalisme des prévisions budgétaires et du calendrier • Prise en compte des commentaires du comité de pertinence 	<p>50 points</p> <p>Ce critère est assorti d'un seuil de passage de 70 %</p>
Compétences	<ul style="list-style-type: none"> • Qualité des expériences et des réalisations de l'équipe (activités de transfert, communications, colloques, encadrement d'étudiantes et d'étudiants, publications, subventions, etc.) • Démonstration de l'arrimage entre l'expertise présente au sein de l'équipe et le projet 	<p>20 points</p>
Retombées anticipées et stratégie de mobilisation des connaissances	<ul style="list-style-type: none"> • Démonstration du potentiel et de la portée des résultats attendus pour l'intervention, la gestion et la prise de décision • Stratégie de mobilisation des connaissances (moyens proposés, publics ciblés — académiques, utilisateurs — incluant les partenaires de l'Action concertée, etc.) • Liens avec les partenaires du milieu 	<p>20 points</p>
Formation	<ul style="list-style-type: none"> • Diversité des activités proposées dans le projet pour former la relève étudiante à la recherche, et variété des tâches et des responsabilités prévues 	<p>10 points</p>

Projet de recherche-action

Critères	Sous-critères	Pondération
Projet	<ul style="list-style-type: none"> • Contribution au développement, à l'expérimentation et à l'amélioration des pratiques • Originalité et contribution à l'avancement des connaissances • Clarté de la problématique, pertinence de l'approche théorique et précision des objectifs poursuivis • Pertinence, rigueur et justification de l'approche méthodologique, réalisme des prévisions budgétaires et du calendrier • Prise en compte des commentaires du comité de pertinence 	<p>40 points</p> <p>Ce critère est assorti d'un seuil de passage de 70 %</p>
Compétences	<ul style="list-style-type: none"> • Qualité des expériences et des réalisations de l'équipe (activités de transfert, communications, colloques, encadrement d'étudiantes et d'étudiants, outils d'intervention, publications, subventions, etc.) • Démonstration de l'arrimage entre l'expertise présente au sein de l'équipe et le projet 	20 points
Collaboration et retombées anticipées dans le milieu ciblé	<ul style="list-style-type: none"> • Bénéfices attendus de la recherche-action, par les chercheurs et les partenaires du milieu ciblé, sur le plan pratique • Qualité de la collaboration établie entre l'équipe et le milieu 	20 points
Retombées anticipées et stratégie de mobilisation des connaissances	<ul style="list-style-type: none"> • Importance et portée des résultats attendus au-delà du milieu ciblé • Stratégie de mobilisation des connaissances (moyens proposés, publics ciblés — académiques, utilisateurs — incluant les partenaires de l'<i>Action concertée</i>, etc.) 	10 points
Contribution à la formation	<ul style="list-style-type: none"> • Diversité des activités proposées dans le projet pour former la relève étudiante à la recherche, et variété des tâches et responsabilités prévues 	10 points

Synthèse des connaissances		
Critères	Sous-critères	Pondération
Projet	<ul style="list-style-type: none"> • Originalité et contribution à l'avancement des connaissances • Clarté de la problématique, pertinence de l'approche théorique et précision des objectifs poursuivis • Pertinence, rigueur et justification de l'approche méthodologique • Réalisme des prévisions budgétaires et du calendrier • Prise en compte des commentaires du comité de pertinence 	<p>50 points</p> <p>Ce critère est assorti d'un seuil de passage de 70 %</p>
Compétences	<ul style="list-style-type: none"> • Qualité des expériences et des réalisations de l'équipe (activités de transfert, communications, colloques, encadrement d'étudiantes et d'étudiants, publications, subventions, etc.) • Démonstration de l'arrimage entre l'expertise présente au sein de l'équipe et le projet 	<p>20 points</p>
Retombées anticipées et stratégie de mobilisation des connaissances	<ul style="list-style-type: none"> • Démonstration du potentiel et de la portée des résultats attendus pour l'intervention, la gestion et la prise de décision • Stratégie de mobilisation des connaissances (moyens proposés, publics ciblés — académiques, utilisateurs — incluant les partenaires de l'<i>Action concertée</i>, etc.) 	<p>20 points</p>
Formation	<ul style="list-style-type: none"> • Diversité des activités proposées dans le projet pour former la relève étudiante à la recherche, et variété des tâches et des responsabilités prévues 	<p>10 points</p>

8. Dates importantes

Le formulaire de **lettre d'intention**, rempli en ligne sur le Portfolio électronique disponible dans [FRQnet](#), doit être transmis²⁸ au plus tard le **mercredi 15 septembre 2021 à 16 heures**, de même que les documents à joindre. Les lettres d'appui des partenaires doivent être numérisées et insérées dans la section « Autres documents » du formulaire électronique.

L'annonce des résultats de l'évaluation de pertinence est prévue dans la semaine du 25 octobre 2021 et se fera par courriel.

Le formulaire pour la **demande de financement**, rempli en ligne sur le Portfolio électronique, disponible dans [FRQnet](#), doit être transmis au plus tard le **mercredi 15 décembre 2021 à**

28 Ne pas oublier de transmettre la lettre d'intention (ou la demande de subvention) une fois complétée. Il est possible de vérifier en tout temps que le formulaire est bien transmis au Fonds dans le Portfolio électronique à la section « Mes formulaires ». La mention « Transmis au Fonds » doit y apparaître, et ce, au plus tard à la date et à l'heure de clôture du concours (pour l'étape de la demande de subvention, cette mention n'apparaîtra que lorsque l'établissement en aura fait l'approbation). Ceci atteste de la réception de la lettre d'intention ou de la demande au Fonds.

16 heures, de même que les documents à joindre. Les lettres d'appui des partenaires doivent être numérisées et insérées dans la section « Autres documents » du formulaire électronique.

L'ensemble des documents requis dans le cadre de ce concours devront être déposés selon les modalités mentionnées ci-dessus, et ce, au plus tard à l'heure de clôture du concours. Aucun rappel ne sera fait et aucun document ne pourra être ajouté après la date et l'heure de clôture du concours. Un dossier ne présentant pas tous les documents requis à l'intérieur des délais prescrits est déclaré non admissible.

Tel que stipulé au point 3.3 des [Règles générales communes](#) des Fonds de recherche du Québec : « La personne qui présente une demande assume l'entière responsabilité de son dossier. Celui-ci doit être complet et répondre à chacune des exigences du programme. »

De plus, aucun document transmis après la date limite ni aucun document joint au dossier de la demande et qui n'est pas permis par les règles du programme ne sont soumis au comité d'évaluation.

L'approbation de l'établissement gestionnaire est obligatoire à l'étape de la demande complète. Il est de la responsabilité du chercheur principal ou de la chercheuse principale de s'assurer que sa demande soit d'abord approuvée par son établissement qui doit la transmettre au Fonds avant la date et l'heure de clôture du concours.

L'annonce officielle des résultats est prévue dans la semaine du **28 mars 2022** ~~14 mars 2022~~.

Le début des projets est prévu pour le **1^{er} avril 2022**.

9. Renseignements

Pour obtenir plus d'informations sur ce concours

Marc Bélanger

Responsable de programmes

Fonds de recherche du Québec — Société et culture

Téléphone : (418) 643-7582, poste 3192

Courriel : actions-concertees.sc@frq.gouv.qc.ca ou marc.belanger@frq.gouv.qc.ca

Pour toute question ou tout problème d'ordre technique

Josée Panaroni

Technicienne en administration

Fonds de recherche du Québec — Société et culture

Téléphone : (418) 643-7582, poste 3194

Courriel : josee.panaroni@frq.gouv.qc.ca

10. Annexe 1 — Précisions sur les conditions entourant la propriété intellectuelle à l'intention des récipiendaires et des partenaires

Reconnaissance des droits de propriété intellectuelle

Le partenaire et le Fonds reconnaissent la propriété intellectuelle des titulaires d'octrois sur les données brutes originales, les travaux de recherche intérimaires et les résultats de recherche découlant des travaux financés dans le cadre de l'Action concertée.

Droits du partenaire et du Fonds concernant les données brutes originales, les travaux de recherche intérimaires et leur diffusion

Toute demande relative à l'utilisation des données brutes originales et des travaux de recherche intérimaires à des fins de reproduction, de traduction, de communication au public par quelque moyen que ce soit, doit être formulée directement aux titulaires des octrois, seuls propriétaires de ces données et de ces travaux et seules personnes autorisées à fournir de telles informations, dans le respect des règles* balisant l'utilisation et la diffusion de renseignements personnels colligés dans le cadre d'une recherche.

*IRSC, CRSNG, CRSH, Énoncé de politique des trois Conseils : [Éthique de la recherche avec des êtres humains](#), 1998 (avec les modifications de 2005 et, en 2011), Cadre de référence des trois organismes sur la conduite responsable de la recherche, [Politique sur la conduite responsable en recherche](#), sept. 2015.

Droits du partenaire et du Fonds concernant le rapport de recherche final et sur la partie du rapport administratif final qui comprend un résumé des résultats scientifiques

Les partenaires et le Fonds 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 de recherche final et la partie du rapport administratif final qui comprend un résumé des résultats scientifiques. Le FRQSC s'assure auprès des titulaires d'octroi, qu'ils détiennent tous les droits permettant cette utilisation par les Parties. Pour ce faire, la mention suivante est précisée dans l'appel de propositions et au moment de l'octroi :

« En acceptant l'octroi, le ou la titulaire accorde une licence non exclusive et non transférable au partenaire de l'Action concertée et aux FRQSC et FRQS sur le rapport de recherche final et sur la partie du rapport administratif final qui comprend un résumé des résultats scientifiques. Cette licence permet de les reproduire, de les traduire, de les communiquer au public par quelque moyen que ce soit, de les représenter ou d'exécuter en public et de réaliser des travaux de recherche ultérieurs à partir des résultats qu'ils contiennent. Cette licence est accordée sans limite territoriale et sans limite de temps ».

Le FRQSC s'engage à obtenir du titulaire d'octroi un engagement par voie électronique de son acceptation des termes et des conditions rattachées à l'octroi.

Délai de divulgation

Tel que mentionné dans les règles du Programme *Actions concertées* ainsi que dans les appels de propositions, dans le cas où le Fonds ou leur partenaire requièrent un délai de divulgation du rapport de recherche final ou des rapports de recherche intérimaires par le ou la titulaire d'octroi, les Parties et les autres Partenaires, le cas échéant, s'entendent avec le ou la titulaire de l'octroi quant au délai à respecter avant de divulguer ces documents. Normalement, le délai ne devrait pas excéder un mois suite à la validation administrative par le FRQSC et la transmission du

document aux partenaires. Toutefois, ce délai peut exceptionnellement être plus long lorsqu'un événement majeur est prévisible (par exemple, la tenue d'une commission parlementaire). Dans ces cas, le délai sera discuté par les Parties et le ou la titulaire d'octroi lors d'une rencontre de suivi.

Citations appropriées

Le partenaire et le Fonds 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.

11. Annexe 2 — Dépenses admissibles dans ce concours (pour information seulement)

TYPE DE SECTION	CATÉGORIE	PROJET	PROJET DE RECHERCHE-ACTION	SYNTHÈSE DES CONNAISSANCES	CHERCHEUR DE COLLÈGE**
Soutien aux étudiants — rémunération	Étudiants et étudiantes du collégial — rémunération (incluant les avantages sociaux)				
	Étudiants et étudiantes de 1 ^{er} cycle — rémunération (incluant les avantages sociaux)				
	Étudiants et étudiantes de 2 ^e cycle — rémunération (incluant les avantages sociaux)				
	Étudiants et étudiantes de 3 ^e cycle — rémunération (incluant les avantages sociaux)				
	Stagiaires postdoctoraux — rémunération (incluant les avantages sociaux)				
Soutien aux étudiants — bourses et compléments de bourses	Étudiants et étudiantes du collégial — bourses				
	Étudiants et étudiantes de 1 ^{er} cycle — bourses				
	Étudiants et étudiantes de 2 ^e cycle — bourses				
	Étudiants et étudiantes de 3 ^e cycle — bourses				
	Stagiaires postdoctoraux — bourses				
Soutien au personnel hautement qualifié	Techniciens et techniciennes de recherche — rémunération (incluant les avantages sociaux)				
	Professionnels et professionnelles de recherche — rémunération (incluant les avantages sociaux)				
Soutien au personnel administratif	Personnel administratif — rémunération (incluant les avantages sociaux)				
Soutien aux chercheurs et aux partenaires	Chercheurs et chercheuses de collège — Dégagement				
	Chercheurs et chercheuses universitaires — Dégagement		*		
	Partenaires — Dégagement				
Honoraires et dédommagement	Conférenciers et conférencières invités				
	Chercheurs et chercheuses invités				
	Services ou expertises scientifiques ou non scientifiques				
	Artistes professionnels				
	Participants et participantes de l'étude				
Frais de déplacement et de séjour	Déplacements liés à la recherche				
	Congrès (séminaires, symposiums, conférences)				

TYPE DE SECTION	CATÉGORIE	PROJET	PROJET DE RECHERCHE-ACTION	SYNTHÈSE DES CONNAISSANCES	CHERCHEUR DE COLLÈGE**
Matériel, équipements et ressources	Matériel et fournitures de recherche				
	Sécurité et élimination sûre des déchets				
	Équipements (achat, location, coûts d'exploitation, entretien, installation, réparation)				
	Ressources liées aux activités cliniques				
	Animaux de laboratoire				
	Transport de matériel et d'équipement				
	Achat et accès à des banques de données				
	Fournitures informatiques				
Frais de télécommunication	Télécommunications				
Frais de diffusion et de transfert de connaissances	Reprographie et traduction				
	Publications démontrant la contribution de la production à l'avancement des connaissances, destinées à la communauté de la recherche				
	Plateformes numériques : sites Web et médias sociaux				
	Organisation d'événements ou d'activités				

Dépenses non admissibles

* Pour le volet Projet de recherche-action, un dégageement de tâche par année est autorisé pour le chercheur principal ou la chercheuse principale

** Ces fonds sont conditionnels à la disponibilité des crédits au moment de l'octroi des subventions

12. Annexe 3 — Note de clarification pour la participation des personnes des milieux de pratique aux projets déposés dans le volet « projet de recherche-action »

Rôle et implication sur le type de dépenses admissibles

Les personnes des milieux de pratique, dans le cadre duquel se déroule le projet de recherche-action, sont impliquées dans la démarche à différents degrés. C'est la nature de leur implication qui détermine si elles peuvent faire partie des « Cochercheurs ou cochercheuses » ou apparaître dans la section « Collaborateurs ou collaboratrices ». Chacun des rôles est assorti de règles distinctes quant aux dépenses admissibles et aux exigences relatives à la présentation de l'équipe dans la demande de subvention.

Cochercheurs ou cochercheuses

La personne des milieux de pratique inscrite dans la section « Cochercheurs ou cochercheuses » du formulaire électronique a une contribution significative aux différentes étapes du projet, tant dans l'identification des besoins de connaissances, que dans la conceptualisation et la réalisation du projet. Sa contribution est justifiée par sa connaissance des milieux de pratique et des savoirs qui en découlent.

La personne des milieux de pratique qui répond à la définition du statut 4 c), tel que précisée dans les Règles générales communes²⁹, doit fournir un CV abrégé d'un maximum de 2 pages (format lettre) qui résume, en lien avec le projet et dans cet ordre : 1) la formation académique et les emplois ; 2) l'expérience professionnelle et le leadership et 3) les expertises et les contributions pertinentes pour la réalisation de la proposition transmise aux FRQ. Ce CV abrégé doit être joint dans le formulaire de demande du chercheur principal ou de la chercheuse principale et il sera considéré pour l'évaluation du critère portant sur la composition de l'équipe.

Le chercheur ou chercheuse principale peut prévoir un montant dans son budget pour permettre de dégager la personne des milieux de pratique d'une partie de ses tâches régulières afin qu'elle puisse consacrer du temps à la recherche. Les sommes demandées devront être inscrites dans le type de section intitulé « Soutien aux chercheurs et aux partenaires » de la grille de prévision budgétaire du formulaire (catégorie « Partenaires — Dégagement »). En aucun cas, le dédommagement ne peut constituer un salaire. Il pourra cependant servir à payer les frais liés à la participation de cette personne au projet et à offrir une compensation à l'employeur pour le remplacement de cette personne pendant la durée de l'activité, le cas échéant.

Une justification détaillée des sommes demandées de même qu'une description des tâches assumées par la personne des milieux de pratique devront apparaître dans le fichier à joindre dans la section « Budget » du formulaire de demande.

Membre de l'équipe inscrit dans la section « Collaborateurs ou collaboratrices »

²⁹ Statut 4 c) *Personne des milieux de pratique* : personne dont la contribution au projet ou à la programmation repose sur ses compétences et connaissances pratiques et non sur son expertise en recherche ou en recherche-crédation. La personne est employée par une organisation québécoise. Ses compétences et connaissances, autres qu'artistiques ou littéraires, peuvent être de diverses natures, notamment professionnelles, techniques ou pratiques.

La personne des milieux de pratique inscrite dans la section « Collaborateurs ou collaboratrices » du formulaire de demande a une contribution occasionnelle ou ciblée sur un ou des aspects spécifiques du projet de recherche-action en raison de sa connaissance du milieu. Cette personne participe au déroulement de la recherche et peut notamment faciliter les liens avec le milieu.

13. Annexe 4 – Grille de signification des cotes et des notes du FRQSC

	%	QUALIFICATIF	DESCRIPTIF
CANDIDATURE RECOMMANDÉE	90-100 %	Exceptionnel (A+)	<ul style="list-style-type: none"> Présente des forces ou des qualités qui excèdent la norme d'excellence ¹.
	80-89,9 %	Excellent (A) <u>NORME</u> ¹	<ul style="list-style-type: none"> Satisfait à la norme d'excellence ¹. Certaines améliorations sont néanmoins possibles/envisageables.
	70-79,9 %	Très bien (B)	<ul style="list-style-type: none"> Satisfait partiellement à la norme d'excellence ¹. Comporte des faiblesses ou des lacunes mineures à modérées nécessitant des ajustements ou des améliorations.

70 % → **Seuil de passage pour un critère éliminatoire et seuil de recommandation pour une candidature**

CANDIDATURE NON RECOMMANDÉE	60-69,9 %	Bien à Faible (C)	<ul style="list-style-type: none"> Ne satisfait pas à la norme d'excellence¹. Comporte des faiblesses ou des lacunes importantes à majeures nécessitant des améliorations ou des ajustements substantiels.
	59,9 % et moins	Inadéquat / Insuffisant (D)	<ul style="list-style-type: none"> Ne répond pas au critère examiné ou ne peut pas être évalué en raison d'informations manquantes ou incomplètes.

ÉCHEC (E)

La demande de financement (ou lettre d'intention) **n'atteint pas le seuil de passage sur un critère éliminatoire ou le seuil de recommandation pour financement.**

¹ **NORME D'EXCELLENCE** : Présente le niveau d'originalité, de pertinence, de précision ou de qualité qui correspond aux meilleurs standards dans le domaine, considérant les particularités des communautés (ex. : étudiant.e.s, chercheur.e.s, praticien.ne.s, etc.) auxquelles le programme s'adresse.