

Programme de recherche pour la valorisation du personnel scolaire

Action concertée thématique

En résumé

Année de concours :	2024-2025
Volets offerts :	Projet de recherche, projet de recherche-action et synthèse des connaissances
Date limite (prédemande) :	Mercredi le 27 septembre 2023, 16 h
Date limite (demande) :	Mercredi le 17 janvier 2024, 16 h
Montant total disponible :	1 735 000 \$ (incluant FIR)
Durée du financement :	Variable selon le volet
Annnonce des résultats :	Semaine du 25 mars 2024

Proposé par :

**Le ministère de l'Éducation (MEQ)
et le Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQSC)**

Table des matières

1. Objectifs	3
2. Contexte	3
3. Besoins de recherche	5
4. Conditions du concours et du financement	9
5. Définition des volets offerts dans ce concours	12
6. Processus et critères d'évaluation	12
7. Dépôt de la prédemande et de la demande de financement	18
8. Dates importantes	20
9. Renseignements	20
10. Annexe 1 — Précisions sur les documents à joindre dans les formulaires	21
11. Annexe 2 — Précisions sur les conditions entourant la propriété intellectuelle à l'intention des récipiendaires et des partenaires	23
12. Annexe 3 — Dépenses admissibles	25
13. Annexe 4 — Note de clarification pour la participation des personnes des milieux de pratique aux projets déposés dans le volet « projet de recherche-action »	27

1. Objectifs

Le Fonds de recherche du Québec — Société et culture (FRQSC) et le ministère de l'Éducation (MEQ) invitent la communauté scientifique à répondre à cet appel de propositions qui vise à développer des connaissances afin de soutenir la valorisation du personnel scolaire¹.

Le Programme de recherche sur la valorisation du personnel scolaire (PReV) mise sur la création de partenariats entre la communauté de la recherche et le personnel scolaire du Québec. Il cherche également à favoriser l'appropriation des résultats de recherche par les milieux scolaires afin d'en tirer des applications concrètes et adaptées à leurs besoins et réalités.

Dans cette perspective, les personnes intéressées à soumettre une proposition dans le présent concours sont invitées à s'associer à des parties prenantes et à leurs partenaires de la communauté dès les premières étapes de la conception de leur projet et à s'adjoindre des personnes ou des organismes spécialisés dans le transfert des connaissances en précisant le rôle qu'ils joueront dans la réalisation du projet ou de la stratégie de mobilisation des connaissances.

Les milieux scolaires et leurs partenaires de la communauté qui souhaiteraient développer un projet en adéquation avec les objectifs et les besoins du présent concours sont encouragés à communiquer directement avec des chercheuses ou des chercheurs ou encore avec des facultés, départements ou organismes de liaison et de transfert afin d'établir un maillage.

2. Contexte

Le 31 mai 2022, le MEQ publiait sa [Stratégie visant à valoriser le personnel scolaire : des milliers de talents pour accompagner nos élèves 2022-2026](#) (ci-après *Stratégie*) qui a pour objectif de reconnaître et mettre de l'avant la contribution du personnel scolaire dans la réussite éducative des élèves. Parmi les mesures qui y sont énoncées, la mesure 16 vise à soutenir le développement de connaissances scientifiques sur la valorisation du personnel scolaire. Une meilleure compréhension des dynamiques sous-jacentes aux enjeux d'attractivité pour les carrières en éducation et de fidélisation du personnel scolaire apparaît nécessaire pour soutenir les orientations, les décisions et les actions des parties prenantes du système éducatif au cours des prochaines années.

Dans ce contexte, le MEQ a choisi de faire appel au programme *Actions concertées* du FRQSC pour l'élaboration et la mise en œuvre du programme de recherche sur la valorisation du personnel scolaire (PReV).

Le « personnel scolaire », qui correspond à toutes les personnes ayant un lien d'emploi avec un centre de services scolaire, une commission scolaire ou un établissement d'enseignement privé, se décline en quatre catégories principales comprenant plus de 250 types d'emplois, soit² :

¹ Les ordres d'enseignement visés par le présent concours sont les suivants : éducation préscolaire, enseignement primaire et secondaire (incluant la formation générale des adultes et la formation professionnelle).

² Gouvernement du Québec (2022). [Stratégie visant à valoriser le personnel scolaire : des milliers de talents pour accompagner les élèves](#). Ministère de l'Éducation.

- Le **personnel d'encadrement** qui représente 3 % du personnel scolaire et qui inclut 47 types d'emplois différents (ex. : cadres et directions d'établissement) ;
- Le **personnel professionnel** qui représente 5 % du personnel scolaire et qui inclut 36 types d'emplois (ex. : psychologues, orthophonistes, conseillers et conseillères pédagogiques, orthopédagogues et bibliothécaires scolaires) ;
- Le **personnel de soutien** qui correspond à 41 % du personnel scolaire et qui inclut 90 types d'emplois (ex. : personnel en service de garde en milieu scolaire et techniciennes et techniciens en éducation spécialisée) ;
- Le **personnel enseignant** qui représente 51 % du personnel scolaire et qui compte 105 types d'emplois répartis dans trois secteurs, soit : la formation générale des jeunes, la formation générale des adultes et la formation professionnelle.

La valorisation du personnel scolaire se décline, d'abord, par l'attraction des carrières en éducation et, puis, par la fidélisation du personnel scolaire. Selon les termes de la *Stratégie*, le fait d'agir sur la valorisation du personnel scolaire « contribuera, à terme, à favoriser la fidélisation du personnel, à renforcer son engagement et sa mobilisation et à rendre les carrières en éducation plus attrayantes. Un personnel valorisé et soutenu qui croit en ses compétences pourra se consacrer à sa mission éducative et ainsi contribuer à former des élèves engagés envers leur réussite » (p. 7)³.

Dans le cadre du présent concours, les termes « valorisation », « attraction » et « fidélisation » sont définis de la façon suivante, en cohérence avec la *Stratégie* :

- **La valorisation** du personnel scolaire se reflète par diverses actions dont l'intégration de tout le personnel au sein de l'équipe-école ou de l'équipe-centre⁴, le décloisonnement et la mise en valeur des expertises, le travail collaboratif et le développement d'un climat de travail mobilisant et bienveillant.
- **L'attraction** et la **fidélisation** du personnel scolaire réfèrent quant à elles au recrutement d'un personnel qualifié et compétent, de même qu'au fait de le garder en poste⁵. Cela implique des pratiques positives encourageant la loyauté et le lien affectif entre la personne salariée et l'employeur. Les actions en matière d'attraction et de fidélisation visent à renforcer l'engagement et la mobilisation du personnel, à soutenir la satisfaction professionnelle, ainsi qu'à rendre les carrières en éducation plus attrayantes.

Selon ces termes, la valorisation du personnel scolaire est donc un concept multidimensionnel qui implique de nombreuses retombées quant au bien-être de ce personnel, notamment en ce qui a trait à l'engagement professionnel, au sentiment de satisfaction professionnelle et au sentiment d'efficacité personnelle.

Par ailleurs, les recherches documentaires menées dans le cadre de l'élaboration de la *Stratégie* ont permis de constater qu'il existe très peu de données portant sur la valorisation de certaines catégories de personnel scolaire, en particulier pour le personnel de soutien, le personnel professionnel et le personnel d'encadrement. Pour le présent concours, une attention singulière sera donc portée à ces trois catégories de personnel scolaire.

3 Gouvernement du Québec (2022). [Stratégie visant à valoriser le personnel scolaire : des milliers de talents pour accompagner les élèves](#). Ministère de l'Éducation.

4 Les expressions équipe-école et équipe-centre font référence aux membres du personnel scolaire œuvrant dans une école, dans un centre d'éducation des adultes ou de formation professionnelle : [Fiche thématique 27 | Portrait d'une équipe-école/d'une équipe-centre et fonctionnement menant à des propositions soumises au conseil \(quebec.ca\)](#)

5 <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/8368825/attirer-et-fideliser-le-personnel>

3. Besoins de recherche

Conditions éliminatoires pour les besoins de recherche 1 à 9

Les besoins 1 à 9 (tels que présentés dans la section ci-dessous) sont directement liés au principal objectif du PReV, soit de soutenir la valorisation du personnel scolaire, plus spécifiquement lors des phases d'attraction et de fidélisation. Ainsi, les personnes qui souhaitent déposer une prédemande dans le présent concours devront offrir une démonstration explicite de la façon dont leur projet répond à chacune des exigences suivantes, sans quoi leur prédemande ne pourra être jugée pertinente :

- Comment sera prise en compte l'analyse différenciée selon les sexes (ADS)⁶? Une démonstration claire devra être réalisée dans l'espace du formulaire de prédemande prévu à cet effet. 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 quel besoin de recherche (**un seul**) le projet répond-il prioritairement? Ce besoin devra être clairement indiqué à l'aide de son numéro correspondant dans la section prévue du formulaire (**ex. : besoin 3**). Le potentiel du projet à répondre à ce besoin devra être solidement argumenté dans la prédemande.

Besoins de recherche spécifiques (besoins 1 à 9)

Les besoins de recherche pour ce concours sont regroupés autour des quatre axes suivants :

Axes	Volet(s) disponible(s)
A. Les conditions et le climat de travail	Projet de recherche, projet de recherche-action et synthèse des connaissances
B. Les pratiques de collaboration	Projet de recherche, projet de recherche-action et synthèse des connaissances
C. Les pratiques de gestion et d'organisation	Synthèse des connaissances
D. Les perceptions sociales des carrières en éducation	Projet de recherche, projet de recherche-action et synthèse des connaissances

⁶ L'ADS est un des moyens retenus en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Voir Gouvernement du Québec. (2022). [Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027](#).

A. Les conditions et le climat de travail

Par l'[opération main-d'œuvre 2021-2026](#) lancée en 2021, le gouvernement du Québec vise à attirer 8 000 nouvelles ressources en éducation au cours des cinq prochaines années. Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, l'attraction et la fidélisation du personnel scolaire demeurent des défis constants qui justifient le besoin de mieux comprendre les facteurs qui contribuent à attirer de nouvelles ressources et ceux qui encouragent le personnel scolaire à demeurer en poste. Parmi ces facteurs, l'exploration des différentes formes de reconnaissance au regard de la valorisation de l'ensemble du personnel scolaire apparaît comme une avenue de recherche porteuse.

Pour ce qui est du personnel professionnel, certains enjeux spécifiques semblent être liés à l'exercice du métier en contexte scolaire, par exemple l'organisation des services, la reconnaissance du rôle professionnel et le sentiment d'appartenance aux milieux dans lesquels il œuvre. Par conséquent, il apparaît important de développer une compréhension plus fine de la façon dont ces enjeux peuvent se répercuter sur la valorisation de cette catégorie de personnel, d'autant plus que, malgré les efforts de recrutement et les besoins importants, de nombreux postes demeurent vacants. L'absence d'un nombre suffisant de professionnels et de professionnelles a une incidence non négligeable sur les autres acteurs et actrices des milieux scolaires, entre autres le personnel enseignant, qui doivent assurément jouer de multiples rôles pour accompagner les élèves, en particulier ceux en difficulté.

De plus, l'action 3 de la *Stratégie* vise à soutenir le développement professionnel du personnel scolaire afin notamment d'offrir une assise solide au sentiment de compétence, au renforcement de la satisfaction professionnelle et au sentiment d'efficacité. Le développement professionnel y est défini comme un cheminement qui débute lors de la formation initiale et qui se prolonge tout au long de la carrière. Il permet d'ajuster les pratiques aux changements sociaux, nombreux et complexes, et de conserver un niveau élevé d'expertise.

Cela étant dit, si l'on dispose de connaissances sur différentes facettes du développement professionnel, on en sait encore peu par rapport aux différentes catégories de personnel scolaire et spécifiquement sur le personnel de soutien. Cette catégorie de personnel représente une grande partie de la répartition totale du personnel scolaire et joue un rôle crucial à l'école et auprès des élèves. Conséquemment, il importe de mieux comprendre les compétences particulières devant être mobilisées pour bien s'acquitter de leur rôle ainsi que les besoins en matière de formations continues.

Les personnes intéressées à proposer un projet en lien avec cet axe devront répondre à l'un (1) des besoins suivants :

1. Parmi les différentes formes de reconnaissance non monétaire, lesquelles sont les plus efficaces ou les plus prometteuses en matière d'attraction et/ou de fidélisation, et ce, pour chacune des catégories de personnel ?
2. Quels sont les facilitateurs ainsi que les obstacles au recrutement et à la fidélisation du personnel professionnel ? Lorsque les postes professionnels demeurent vacants, quelles en sont les conséquences sur l'équipe-école ou l'équipe-centre ?
3. De quelles façons le développement professionnel peut-il renforcer le sentiment de compétence du personnel de soutien ?

B. Les pratiques de collaboration

Le contexte de rareté de main-d'œuvre met à mal la capacité des centres de services scolaires et des commissions scolaires à répondre pleinement aux besoins diversifiés des élèves. En ces circonstances, la collaboration et l'innovation peuvent être au cœur de la recherche de solutions. Il importe alors de mieux comprendre le potentiel des pratiques collaboratives et interprofessionnelles au sein des équipes-écoles et des équipes-centres afin de maintenir l'accessibilité et la qualité des services offerts aux élèves.

De surcroît, la responsabilité de la réussite éducative des élèves repose sur le personnel enseignant, mais est également partagée par l'ensemble du personnel scolaire et plus largement par la société. Devant les nombreux défis auxquels font face les différentes parties prenantes du système scolaire, la collaboration devient une des approches essentielles pour mener à bien la mission éducative des écoles québécoises.

À cet égard, l'action 2 de la *Stratégie* vise à « soutenir les actions locales de valorisation du personnel scolaire » et se déploie en 3 volets, dont celui de la création d'une culture pérenne de collaboration soutenue, entre autres, par la mise sur pied de pratiques interprofessionnelles et le développement de modalités innovantes de collaboration en contexte de travail.

Les personnes intéressées à proposer un projet en lien avec cet axe devront répondre à l'un (1) des besoins suivants :

4. Quelles sont les structures et les conditions pouvant soutenir l'engagement et le sentiment d'appartenance du personnel scolaire impliqué dans le cadre du travail collaboratif en responsabilité partagée⁷ ?
5. Quelles sont les pratiques collaboratives les plus efficaces ou porteuses pour favoriser l'insertion du personnel de soutien et/ou du personnel professionnel au sein des équipes-écoles ou des équipes-centres ?
6. Quelles sont les pratiques collaboratives les plus efficaces ou porteuses pour soutenir l'engagement et le sentiment d'appartenance des membres du personnel de soutien ?

C. Les pratiques de gestion et d'organisation

Responsable de veiller « à la bonne gestion de l'établissement d'enseignement et de ses employés et employés »⁸, le personnel d'encadrement a un rôle central à jouer dans la valorisation du personnel scolaire. À titre d'exemple, la direction d'établissement « agit en quelque sorte comme chef d'orchestre de l'équipe-école ou de l'équipe-centre » (p. 3)⁹. De ce point de vue, développer des connaissances sur les stratégies de leadership pouvant être déployées par ce chef d'orchestre apparaît particulièrement prometteur.

Parallèlement, les pratiques de gestion et organisationnelles exercent une influence sur la fidélisation du personnel scolaire. Il importe alors de mieux comprendre comment et dans quelle

⁷ Entre les différentes catégories de personnel scolaire.

⁸ <https://www.quebec.ca/education/emplois-enseignement>

⁹ Gouvernement du Québec. Fiche thématique 27 : Volet 3 de la formation obligatoire à l'intention des membres des conseils d'établissement. [Fiche thématique 27 | Portrait d'une équipe-école/d'une équipe-centre et fonctionnement menant à des propositions soumises au conseil \(quebec.ca\)](#)

mesure ces pratiques — comprises ici comme l'ensemble des pratiques de gestion et des modalités d'organisation du travail — peuvent encourager le personnel à rester en poste.

Les personnes intéressées à proposer un projet de synthèse des connaissances en lien avec cet axe devront répondre à l'un (1) des besoins suivants :

7. Quelles sont les stratégies de leadership déployées par les directions d'établissement les plus efficaces ou porteuses pour soutenir l'attraction et/ou la fidélisation du personnel scolaire ?
8. Quelles sont les pratiques de gestion et/ou les pratiques organisationnelles les plus efficaces ou porteuses pour favoriser la fidélisation de chaque catégorie de personnel scolaire ?

D. Les perceptions sociales des carrières en éducation

« La valorisation des carrières en éducation étant également tributaire du statut subjectif qui leur est accordé au sein de la population, les initiatives mises en place dans le cadre de la Stratégie s'accompagneront d'un message fort visant à rehausser le statut et la reconnaissance de ces professions et métiers dans l'opinion publique. À ce titre, d'importantes actions seront mises en œuvre par le Ministère à l'échelle nationale pour valoriser le travail accompli par le personnel scolaire et pour mettre de l'avant les carrières qui sont indispensables à la réussite des élèves » (p. 9)¹⁰. Or la perception d'une profession fluctue dans le temps et est influencée par un ensemble de facteurs qu'il importe de mieux comprendre. Les liens entre ces perceptions sociales, le traitement médiatique des sujets liés aux professions en éducation, tant dans les médias traditionnels que par le biais des réseaux sociaux, ainsi que l'attractivité des nouvelles ressources humaines en éducation sont également à explorer.

Ces connaissances permettraient de soutenir les stratégies de promotion des professions scolaires et de valorisation de l'éducation au Québec.

Les personnes intéressées à proposer un projet en lien avec cet axe devront répondre au besoin suivant :

9. De quelles façons les messages véhiculés dans les médias et/ou les réseaux sociaux peuvent-ils influencer la valeur sociale des carrières en éducation ?

Autres aspects pour accroître la pertinence

Pour permettre d'améliorer la pertinence de leur proposition en lien avec les objectifs et les besoins de recherche du présent concours, les personnes qui souhaitent déposer une prédemande sont aussi invitées à :

- démontrer l'originalité et la valeur ajoutée de leur projet par rapport aux travaux déjà existants sur la thématique ;

¹⁰ Gouvernement du Québec (2022). [Stratégie visant à valoriser le personnel scolaire : des milliers de talents pour accompagner les élèves 2022-2026](#). Ministère de l'Éducation.

- prendre en considération dans leur analyse les caractéristiques spécifiques des personnes ou des établissements scolaires, par exemple du point de vue socioéconomique, de leur localisation géographique (région éloignée vs milieu urbain), du type d'établissement scolaire (public ou privé), du type de formation (formation générale des jeunes, formation générale des adultes, formation professionnelle) et de leur clientèle (enfants, jeunes et adultes), lorsque cela s'applique ;
- comme indiqué dans la *Stratégie*, « les défis en matière d'attraction et de fidélisation du personnel scolaire varient selon la réalité des milieux, que l'on parle de milieux autochtones ou éloignés, de milieux urbains ou ruraux, de milieux défavorisés, etc. Les actions en matière de valorisation du personnel scolaire doivent donc pouvoir être ajustées à la réalité des milieux, par les milieux » (p. 13)¹¹ ;
- privilégier une approche multidisciplinaire dans le traitement de leur objet de recherche en lien avec le besoin auquel se rattache leur proposition ;
- s'adjoindre des personnes ou des organismes ayant une expertise dans le transfert des connaissances, en précisant leur rôle dans la réalisation du projet ou leur apport à la stratégie de transfert ou de mobilisation des connaissances.

4. Conditions du concours et du financement

Caractéristiques du concours

Volet	Durée	Montant maximum du financement	Frais indirects de recherche (FIR)
Projet de recherche	2-3 ans	150 000 \$	27 % du montant du financement
Projet de recherche-action	2-3 ans	175 000 \$	27 % du montant du financement
Synthèse des connaissances	1 an	50 000 \$	27 % du montant du financement

- Le début de la période de financement est établi au 1^{er} avril 2024 et la date de fin est variable selon le volet.
- Le montant du financement offert 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 Fonds.

¹¹ Gouvernement du Québec. (2022). [Stratégie visant à valoriser le personnel scolaire : des milliers de talents pour accompagner les élèves](#). Ministère de l'Éducation.

- Les frais indirects de recherche (FIR ; RGC, section 8.2) s’ajoutent au montant du financement. Les FIR, qui permettent de couvrir les frais généraux des établissements gestionnaires du financement, leur sont versés directement.
- Les chercheuses et chercheurs de collège titulaires d’un Ph. D. et inscrit.e.s dans une demande de financement à titre de chercheuse principale ou chercheur principal ou de cochercheuse ou cochercheur peuvent bénéficier des financements suivants offerts dans le cadre du programme [Soutien à la recherche au collégial](#) : Dégagement de tâches d’enseignement et Supplément statutaire. Les personnes qui désirent se prévaloir de l’un ou de l’autre de ces suppléments sont invitées à lire les règles complètes de ce programme et à consulter l’[annexe 1](#) « Précisions sur les documents à joindre dans les formulaires ».
- Les dépenses admissibles sont celles présentées dans les Règles générales communes (RGC). Les spécificités en lien avec ce concours sont présentées à l’[annexe 3](#) « Dépenses admissibles ».

Autres conditions du concours

- Dans le cadre de ce concours, une (1) prédemande et une (1) demande de financement peuvent être déposées à titre de chercheuse principale ou de chercheur principal, tous volets confondus.
- Dans le cadre de ce concours, les cochercheuses et les cochercheurs (incluant la chercheuse principale ou le chercheur principal) peuvent participer à un maximum de quatre (4) prédemandes ou demandes.
- Les personnes candidates sont invitées à consulter la section 3.6 des RGC pour la langue de rédaction de la prédemande et de la demande de financement ainsi que des documents soumis.
- Cette *Action concertée* est soumise à l’ensemble des règles établies par les FRQ dans leurs [Règles générales communes](#) et dans le [programme Actions concertées](#) du FRQSC.

Admissibilité

L’admissibilité de la prédemande et de la demande de financement ainsi que des chercheurs et chercheuses¹² est déterminée par le Fonds sur la base des informations et des documents reçus à l’heure et à la date limites du concours. Elle doit également être maintenue pendant toute la durée du financement, en cas d’octroi. À tout moment du processus, une candidature peut être déclarée non admissible.

Chercheur principal ou chercheuse principale¹³ :

Seules les personnes répondant aux statuts 1, 2 ou 3 se qualifient pour ce rôle :

- Chercheur ou chercheuse universitaire (statut 1)
- Chercheur universitaire clinicien ou chercheuse universitaire clinicienne (statut 2)

¹² La définition des statuts en recherche et des rôles est présentée dans les RGC.

¹³ Sauf pour les personnes retraitées qui ne peuvent agir qu’à titre de cochercheuse ou cochercheur (statuts 1 et 2)

- Chercheur ou chercheuse de collège titulaire d'un Ph. D. (statut 3, mais titulaire d'un Ph. D.)¹⁴

Cochercheurs ou cochercheuses

Il peut s'agir de personnes répondant aux statuts 1, 2, 3, 4a) ou 4 c) suivants :

- Chercheur ou chercheuse universitaire (statut 1)
- Chercheur universitaire clinicien ou chercheuse universitaire clinicienne (statut 2)
- Chercheur ou chercheuse de collège titulaire d'un Ph. D. (statut 3, mais titulaire d'un Ph.D.)
- Autres statuts en recherche (statut 4)
 - 4 c) Personne des milieux de pratique (volet « projet de recherche-action » seulement)

Particularités

- Dans le cadre des projets de recherche-action, il est **obligatoire** d'avoir au sein de l'équipe une cochercheuse ou un cochercheur répondant à la définition du statut 4c) « Autres statuts en recherche/Personne des milieux de pratique » présentée à la page 7 des RGC.

Collaborateurs ou collaboratrices

La chercheuse principale ou le chercheur principal peut s'adjoindre des collaboratrices et collaborateurs répondant à tous les statuts relatifs aux subventions des RGC. Les chercheurs et les chercheuses hors-Québec ne peuvent se prévaloir d'aucun autre rôle que celui de collaborateur ou de collaboratrice. Quant aux personnes répondant aux statuts en formation tels que définis par les RGC, elles ne sont pas admissibles à ce rôle.

À l'étape de la demande complète, la chercheuse principale ou le chercheur principal doit présenter, dans les documents soumis pour évaluation, le rôle et la contribution spécifique de chacune de ces personnes.

Conditions du financement

- Cet appel de propositions s'inscrivant dans le cadre du *programme Actions concertées*, la chercheuse principale ou le chercheur principal qui recevra un financement **doit** participer aux **rencontres de suivi** annuelles prévues dans le programme. Aux 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. Généralement tenues par visioconférence, ces rencontres pourraient aussi se tenir à Québec, voire à Montréal. Le refus d'y participer pourrait entraîner une suspension des versements du financement.
- Les personnes titulaires d'un financement à la suite de ce concours devront indiquer, dans tout rapport, article ou communication que : « Cette recherche a été subventionnée par le

¹⁴ Personne titulaire d'un Ph. D. employée pour l'équivalent d'une tâche à temps plein dans les établissements d'enseignement collégial reconnus par les FRQ pour gérer du financement et les centres collégiaux de transfert de technologie (CCTT). Cette personne doit en outre avoir l'autonomie professionnelle nécessaire pour diriger des projets de recherche et occuper : i) un poste d'enseignant ou enseignante dans un établissement d'enseignement collégial, OU ii) un poste de chercheur ou chercheuse dans un CCTT, OU iii) un poste dans un établissement d'enseignement collégial dont la tâche est composée d'au moins 75 % d'activités de recherche.

Fonds de recherche du Québec – Société et culture grâce au soutien financier du **ministère de l'Éducation**, dans le cadre du programme *Actions concertées* ».

- Un rapport de recherche, présentant les résultats du projet, doit être déposé au plus tard trois mois après la fin de la durée de l'octroi. Ce rapport devra s'inspirer du [Guide de rédaction du rapport de recherche des Actions concertées](#) et devra être rédigé intégralement en français. Le titre et le résumé du projet pourraient être utilisés à des fins de promotion et de diffusion par le Fonds. 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 final (de nature administrative) devra également être rempli, 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 financements offerts.
- Après le dépôt du rapport de recherche, le FRQSC organise des rencontres de transfert des connaissances visant à faire connaître les résultats à un public plus large de personnes utilisatrices potentielles. Elles se tiendront par visioconférence. Les chercheurs principaux ou chercheuses principales des projets financés sont tenus d'y participer.
- Les publications examinées par les pairs qui découleront des travaux de recherche rendus possibles par cet octroi devront être diffusées en libre accès immédiatement (sans embargo), sous licence ouverte, conformément à la [Politique de diffusion en libre accès](#) des FRQ (révisée en 2022).

5. Définition des volets offerts dans ce concours

Consulter la page du programme *Actions concertées* sur le site Web du FRQSC pour une description des volets.

6. Processus et critères d'évaluation

Les personnes intéressées par l'opportunité de financement offerte dans le présent concours doivent obligatoirement remplir le formulaire de prédemande et de demande de financement dans le Portfolio électronique FRQnet de la chercheuse principale ou du chercheur principal.

Le processus d'évaluation se déroulera en deux étapes :

- L'évaluation de pertinence (prédemande) – évaluation par les partenaires de l'Action concertée ;
- L'évaluation scientifique (demande de financement) – évaluation par les pairs.

Seules les personnes dont la candidature est retenue à l'étape d'évaluation de pertinence (prédemande) seront invitées à déposer une demande de financement complète.

Pour connaître la nature et les objectifs spécifiques à chacun de ces comités d'évaluation ainsi que pour de plus amples informations à propos de la préparation et de l'évaluation des demandes, les

personnes intéressées sont invitées à consulter les règles du programme *Actions concertées* ainsi que les RGC (articles 4.4 et 4.5).

Par ailleurs, les personnes candidates sont invitées à prendre connaissance de la [Grille de signification des notes du FRQSC](#), utilisée lors des comités d'évaluation.

Évaluation de la prédemande

L'approbation institutionnelle n'est pas requise à l'étape de la prédemande.

La prédemande est une étape éliminatoire et elle est assortie d'un seuil global de passage de 70 %.

Les critères et sous-critères d'évaluation pour les prédemandes 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 au regard des 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	60 points Ce critère est assorti d'un seuil de passage de 70 %.
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'<i>Action concertée</i>• Implication et degré de collaboration des partenaires du milieu et des utilisateurs potentiels des résultats de la recherche, incluant les partenaires de l'<i>Action concertée</i>	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 au regard des 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'<i>Action concertée</i> Implication et degré de collaboration des partenaires du milieu et des utilisateurs potentiels des résultats de la recherche, incluant les partenaires de l'<i>Action concertée</i> 	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 au regard des 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'<i>Action concertée</i> 	15 points

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

Évaluation de la demande de financement

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

L'évaluation des demandes est assortie d'un seuil global de passage de 70 %.

Les critères et sous-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 dans le domaine• 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	50 points Ce critère est assorti d'un seuil de passage de 70 %
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	20 points
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 et utilisatrices — incluant les partenaires de l'Action concertée, etc.)• Liens avec les partenaires du milieu	20 points
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 qui lui seront confiées	10 points

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 dans le domaine • 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 chercheuses 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 et utilisatrices — incluant les partenaires de l'Action concertée, 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 qui lui seront confiées 	10 points

Synthèse des connaissances		
Critères	Sous-critères	Pondération
Projet	<ul style="list-style-type: none"> • Originalité et contribution à l'avancement des connaissances dans le domaine • 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 	50 points Ce critère est assorti d'un seuil de passage de 70 %
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 	20 points
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 et utilisatrices — incluant les partenaires de l'Action concertée, etc.) 	20 points
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 qui lui seront confiées 	10 points

7. Dépôt de la prédemande et de la demande de financement

L'ensemble des documents requis dans le cadre de ce concours devra être déposé selon les modalités décrites plus bas, 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 par le Fonds.

Les instructions ainsi que le nombre de pages permises pour chacune des sections sont spécifiés directement dans les formulaires de prédemande et de demande de financement.

Les précisions quant au contenu des documents à joindre sont présentées à [l'annexe 1](#).

Documents requis pour la prédemande

- CV commun canadien et fichier joint des contributions détaillées du chercheur principal ou de la chercheuse principale¹⁵
- Formulaire électronique de prédemande dûment complété, incluant les fichiers PDF suivants, à joindre aux sections concernées :
 - Description du projet ou de la programmation
 - Bibliographie
 - Document décrivant l'analyse différenciée selon les sexes (ADS), à joindre dans la section « Autres documents »
 - OPTIONNEL : Lettres d'appui des partenaires

Documents requis pour la demande de financement :

- CV commun canadien et fichier joint des contributions détaillées du chercheur principal ou de la chercheuse principale **ET** des cochercheurs et cochercheuses¹⁶
- Formulaire électronique de demande de financement dûment complété, incluant les fichiers PDF suivants, à joindre aux sections concernées :
 - Description du projet ou de la programmation
 - Bibliographie
 - Justification des dépenses prévues
 - OPTIONNEL : Lettres d'appui des partenaires.

S'ajoutent les documents suivants, selon la composition de l'équipe

- CV abrégé de chaque cochercheur ou cochercheuse répondant au statut 4¹⁷
- Lettre pour chercheur ou chercheuse à la retraite
- Lettre pour chercheur ou chercheuse sous octroi
- Lettre pour chercheur-clinicien ou chercheuse-clinicienne
- Justification pour chercheur ou chercheuse de collège

Précision pour le consentement des cochercheurs et cochercheuses

Tous les cochercheurs et cochercheuses doivent donner leur consentement pour leur participation à partir de la section « En tant que cochercheur ou cochercheuse » de leur Portfolio électronique FRQnet.

15 Prédemande : Seuls le curriculum vitæ ([CV commun canadien](#)) et le fichier joint des [contributions détaillées](#) de la chercheuse principale ou du chercheur principal sont exigés à ce stade. Il est requis de joindre le CV commun canadien (format FRQ) et le fichier .PDF des contributions détaillées à la section « CV commun canadien » du Portfolio électronique FRQnet. La personne candidate doit s'assurer que ceux-ci sont à jour. Les CCV transmis avant le 1er juin de l'année civile précédente ne sont pas valides.

16 Demande de financement : Le curriculum vitæ ([CV commun canadien](#)) (format FRQ) et le fichier joint des [contributions détaillées](#) de la chercheuse principale ou du chercheur principal et des cochercheurs et cochercheuses sont exigés à ce stade. Les CCV (format FRQ) et les fichiers joints des contributions détaillées doivent être à jour. Les cochercheurs et cochercheuses doivent donner leur consentement pour leur participation à partir de la section « En tant que cochercheur ou cochercheuse » de leur Portfolio électronique FRQnet à défaut de quoi le formulaire de demande de financement ne pourra pas être transmis.

17 Le CV abrégé de chaque cochercheur ou cochercheuse répondant au statut 4 des RGC, doit être transmis au chercheur principal ou à la chercheuse principale qui les regroupera en un seul fichier PDF. Chaque CV abrégé doit respecter les [règles de présentation du CV abrégé](#).

8. Dates importantes

Le formulaire de prédemande, rempli en ligne sur le Portfolio électronique FRQnet du chercheur principal ou de la chercheuse principale, doit être transmis au plus tard le **mercredi 27 septembre 2023 à 16 heures**, de même que les documents à joindre.

L'annonce des résultats de l'évaluation de pertinence est prévue dans la semaine du 17 novembre 2023 et se fera par courriel.

Le formulaire de demande de financement, rempli en ligne sur le Portfolio électronique FRQnet, du chercheur principal ou de la chercheuse principale, doit être transmis au plus tard le **mercredi 17 janvier 2023 à 16 heures**, de même que les documents à joindre.

L'approbation de l'établissement gestionnaire est obligatoire à l'étape de la demande complète. Il est de la responsabilité de la chercheuse principale ou du chercheur principal de s'assurer que son formulaire de demande est transmis puis approuvé par son établissement dans les délais prescrits.

L'annonce officielle des résultats est prévue dans la semaine du 25 mars 2024.

Le début des projets est prévu pour le 1^{er} avril 2024.

9. Renseignements

Pour obtenir plus d'informations sur ce concours : actions-concertees.sc@frq.gouv.qc.ca

- Marion Kühn, responsable de programmes : 1 (418) 643-7582 poste 3164
- Karine Gendron, responsable de programmes : 1 (418) 643-7582 poste 3175

Pour des questions d'ordre technique : actions-concertees.sc@frq.gouv.qc.ca

- Élisabeth Pelletier, technicienne en administration : 1 (418) 643-7582 poste 3182

10. Annexe 1 — Précisions sur les documents à joindre dans les formulaires

CV commun canadien (CCV) et types de CV requis pour les cochercheurs et cochercheuses

Veillez consulter les documents [Préparer un CV pour les Fonds](#) et [fichier joint des contributions détaillées](#), ainsi que [Exigences pour les cochercheurs et cochercheuses participant aux demandes d'aide financière](#).

Documents additionnels

Des documents additionnels sont requis à l'étape de la demande de financement, pour les chercheurs ou chercheuses à la retraite, sous octroi et de collègue.

Lettre pour chercheur ou chercheuse à la retraite

À joindre par le chercheur principal ou la chercheuse principale dans la section « Autres documents » de son formulaire de demande de financement.

Les chercheuses ou chercheurs 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 professeure ou professeur, 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.

Lettre pour chercheur ou chercheuse sous octroi

À joindre par le chercheur principal ou la chercheuse principale dans la section « Autres documents » de son formulaire de demande de financement.

Les chercheuses ou chercheurs universitaires, chercheuses universitaires cliniciennes ou chercheurs universitaires cliniciens occupant au sein de leur université un poste ne menant pas à la permanence (chercheuses ou chercheurs 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.

Justification pour chercheuse ou chercheur de collègue

À joindre par le chercheur principal ou la chercheuse principale dans la section « Dégagement-collèges » de son formulaire de demande de financement.

Il revient au chercheur principal ou à la chercheuse principale d'identifier chaque cochercheur ou cochercheuse de collègue pour lesquels est demandé un dégagement de tâches d'enseignement

et/ou un supplément statutaire. Devront y être précisés, pour chaque cochercheur ou cochercheuse de collègue invité.e à rejoindre la composition de l'équipe :

- le nom de la ou des personne(s) bénéficiaire(s) du dégagement de tâches d'enseignement et/ou du supplément statutaire ainsi que son établissement collégial de rattachement,
- l'estimation du montant réclamé pour le dégagement d'enseignement, le cas échéant,
- le rôle joué par cette personne dans la consolidation ou le déploiement de la recherche proposée,
- la demande de supplément statutaire de 7 000 \$, le cas échéant,
- la justification de l'utilisation des fonds alloués spécifiquement à son implication.

Précisions pour les chercheuses et chercheurs de collègue

Les chercheuses et chercheurs de collègue inscrits dans une demande de subvention à titre de chercheuse principale ou chercheur principal ou de cochercheuse ou cochercheur peuvent bénéficier d'un montant statutaire de 7 000 \$ par an et demander un dégagement de tâches d'enseignement en vertu du programme [Soutien à la recherche au collégial \(CHZ\)](#). Les chercheuses et chercheurs de collègue pressentis comme cochercheuses ou cochercheurs n'ont pas de formulaire à remplir au stade du dépôt de la demande complète. En cas d'octroi, et à la suite de l'acceptation du financement par la chercheuse principale ou le chercheur principal, le cas échéant, le formulaire les concernant spécifiquement (incluant celui de la chercheuse principale ou du chercheur principal) sera rendu disponible dans leurs Portfolios électroniques FRQnet. Toutefois, leurs CCV ainsi que le fichier joint des contributions détaillées qui l'accompagne doivent être transmis avec le formulaire de demande complète, comme ceux de tous les autres cochercheuses et cochercheurs. Les personnes qui désirent se prévaloir de ces suppléments sont invitées à lire les règles complètes de ce programme.

Lettre pour chercheur-clinicien ou chercheuse clinicienne

À joindre par le chercheur principal ou la chercheuse principale dans la section « Autres documents » de son formulaire de demande de financement.

Les chercheuses cliniciennes ou chercheurs cliniciens doivent fournir une lettre de la direction du département clinique ou de la doyenne ou du doyen de la faculté précisant combien d'heures seront dégagées des obligations cliniques des cochercheuses et cochercheurs pour réaliser leur projet de recherche (seulement pour les personnes qui ne sont pas titulaires d'une bourse de carrière du FRQSC ou du FRQS).

11. Annexe 2 — 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](#), nov. 2022.

Droits du partenaire et du Fonds concernant le rapport de recherche et sur la partie du rapport final FRQnet 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 et le rapport final FRQnet 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 au FRQSC sur le rapport de recherche 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 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.

12. Annexe 3 – Dépenses admissibles

TYPE DE SECTION	CATÉGORIE	PROJET	PROJET DE RECHERCHE-ACTION	SYNTHÈSE DES CONNAISSANCES
Soutien aux étudiantes et étudiants - rémunération	Étudiantes et étudiants du collégial — rémunération (incluant les avantages sociaux)			
	Étudiantes et étudiants de 1 ^{er} cycle — rémunération (incluant les avantages sociaux)			
	Étudiantes et étudiants de 2 ^e cycle — rémunération (incluant les avantages sociaux)			
	Étudiantes et étudiants de 3 ^e cycle — rémunération (incluant les avantages sociaux)			
	Stagiaires postdoctoraux — rémunération (incluant les avantages sociaux)			
Soutien aux étudiantes et étudiants - bourses et compléments de bourses *	Étudiantes et étudiants du collégial — bourses			
	Étudiantes et étudiants de 1 ^{er} cycle — bourses			
	Étudiantes et étudiants de 2 ^e cycle — bourses			
	Étudiantes et étudiants de 3 ^e cycle — bourses			
	Stagiaires postdoctoraux — bourses			
Soutien au personnel hautement qualifié	Techniciennes et techniciens de recherche — rémunération (incluant les avantages sociaux)			
	Professionnelles et professionnels de recherche — rémunération (incluant les avantages sociaux)			
Soutien au personnel administratif	Personnel administratif - rémunération (incluant les avantages sociaux)			
Soutien aux chercheuses et chercheurs et aux partenaires	Chercheuses et chercheurs de collège - Dégagement			
	Chercheuses et chercheurs universitaires - Dégagement		**	
	Partenaires - Dégagement			
Honoraires et dédommagement	Conférencières et conférenciers invités			
	Chercheuses et chercheurs invités			
	Services ou expertises scientifiques ou non scientifiques			
	Artistes professionnels			
	Participant·es et participants de l'étude			

TYPE DE SECTION	CATÉGORIE	PROJET	PROJET DE RECHERCHE-ACTION	SYNTHÈSE DES CONNAISSANCES
Frais de déplacement et de séjour	Déplacements liés à la recherche			
	Congrès (séminaires, symposiums, conférences)			
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

- * La bourse doit être directement en lien avec la réalisation du projet
- ** Un dégageant de tâche par année est autorisé pour le chercheur principal ou la chercheuse principale

13. Annexe 4 — 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 « Cochercheuses ou cochercheurs » ou apparaître dans la section « Collaboratrices ou collaborateurs ». 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.

Cochercheuses ou cochercheurs

La personne des milieux de pratique inscrite dans la section « Cochercheuses ou cochercheurs » 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 communes¹⁸, doit fournir un CV abrégé d'un maximum de 2 pages (format PDF) répondant à [ce modèle](#). Ce CV abrégé doit être joint dans le formulaire de demande de la chercheuse principale ou du chercheur principal et il sera considéré pour l'évaluation du critère portant sur la composition de l'équipe.

La chercheuse principale ou le chercheur principal 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 chercheuses et 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 « Collaboratrices ou collaborateurs »

La personne des milieux de pratique inscrite dans la section « Collaboratrices ou collaborateurs » 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.

¹⁸ 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 nature diverse, notamment professionnelles, techniques ou pratiques.