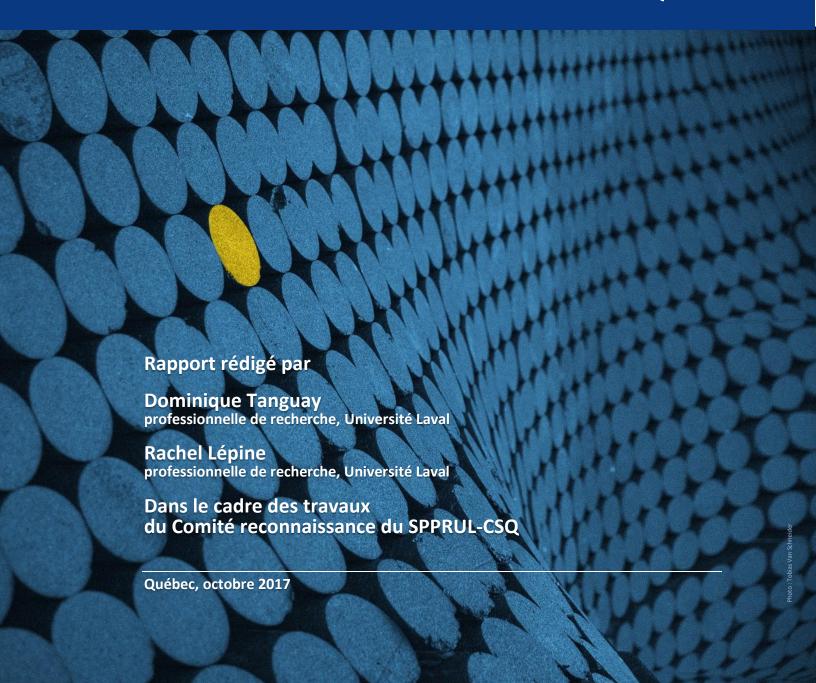


COMPRENDRE LE PARCOURS PROFESSIONNEL DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE RECHERCHE MEMBRES DU SPPRUL-CSQ



Remerciements

Ce document a été réalisé par le SPPRUL-CSQ. Nous tenons à remercier le Regroupement des unités catégorielles (RUC) de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) pour le soutien financier accordé ayant permis la réalisation de cette étude.

Nous remercions également tous les professionnelles et professionnels de recherche, ancien.ne.s et actuel.le.s, qui ont répondu au questionnaire. Leurs réponses ont permis de mieux comprendre leurs parcours de carrière, contribuant ainsi à la réflexion sur la reconnaissance de la profession de PPR.

Équipe de recherche

Dominique Tanguay, professionnelle de recherche, Université Laval Rachel Lépine, professionnelle de recherche, Université Laval Marie-Hélène Bérard, professionnelle de recherche, Université Laval

Collaboratrices et collaborateurs à l'élaboration du questionnaire

Denyse Lamothe, Thierry Lefèvre et Sonia Pomerleau, professionnelles et professionnel de recherche à l'Université Laval

Marie-Hélène Savard et Luc Caron, professionnelle et professionnel de recherche en centre affilié de l'Hôtel-Dieu de Québec

Cette publication est disponible sur le site Web du Syndicat des professionnelles et professionnelle de recherche de l'Université Laval (SPPRUL-CSQ). http://spprul.ca/

© Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval (SPPRUL-CSQ), 2017

Table des matières

Li	iste des tableaux	6
Α	Avant-propos	8
M	Mise en contexte	8
1	Présentation des répondantes et répondants	10
	1.1 Unités d'accréditation	10
	1.2 Sexe	10
	1.3 Âge	11
	1.4 Situation familiale	12
	1.5 Niveau de scolarité le plus élevé	12
	1.6 Catégories d'emploi	13
	1.7 Champs disciplinaires	15
	1.8 Revenu et temps de travail	16
2	Parcours professionnel des PPR	18
	2.1 Années d'expérience en tant que PPR	18
	2.2 Mois de la première embauche	19
	2.3 Délai entre le dernier diplôme et l'emploi de PPR	19
	2.4 Statut professionnel au moment de la première embauche	20
	2.5 Raisons de l'acceptation du premier emploi	21
	2.6 Nombre de contrats renouvelés au cours de la dernière année	22
	2.7 Chercheur.e.s et équipes de recherche	23
	2.8 Emplois autres que PPR dans le parcours de carrière des PPR	25
	2.9 Interruption des emplois de PPR	27
	2.10 Catégories de contrat de PPR	28
	2.11 Périodes de chômage durant l'emploi de PPR	29
3	Projets professionnels des PPR ayant un contrat actif	32
	3.1 Projets professionnels dans deux ans	32
	3.2 Probabilités d'emploi dans 5 ans	35
	3.3 Raisons du maintien dans un emploi de PPR	40
	3.4 Insatisfactions associées à l'emploi de PPR	43
1	Parcours professionnels des PPR sans contrat actif	47

	4.1 Fin de l'emploi de PPR	47
	4.2 Types d'emploi occupés par les ancien.ne.s PPR	48
	4.3 Projets de carrière des ancien.ne.s PPR	49
	4.4 Appréciation du travail de PPR	50
5	Conclusions et recommandations	53
	Synthèse	53
	Recommandations	53
R	téférences bibliographiques	55
Α	Annexe 1. Questionnaire	56

Liste des tableaux

Tableau 1. Répartition des répondantes et répondants selon le sexe, l'unité, l'âge et la part de tem ا	os
consacré à l'emploi de PPR	11
Tableau 2. Répartition des répondantes et répondants selon l'âge	12
Tableau 3. Répartition des répondantes et répondants selon la situation familiale	12
Tableau 4. Répartition des répondantes et répondants selon le plus haut diplôme obtenu	13
Tableau 5. Catégories d'emploi des contrats complétés durant l'année précédente	13
Tableau 6. Répartition des PPR selon les champs disciplinaires	16
Tableau 7. Pourcentage du revenu généré par l'emploi de PPR	17
Tableau 8 Pourcentage du temps de travail consacré à l'emploi de PPR	17
Tableau 9 Années d'expérience de travail en tant que PPR des répondant.e.s	18
Tableau 10. Années d'expérience dans l'échantillon de Lapointe et al. (2013) et dans celui de la pré	sente
recherche	19
Tableau 11. Mois de la première embauche des PPR	19
Tableau 12 Délai entre la diplomation ou l'interruption des études et la première embauche comm	e PPR
	20
Tableau 13. Statut des PPR au moment de la première embauche	21
Tableau 14. Motifs expliquant l'acceptation du premier emploi	22
Tableau 15. Nombre de contrats débutés au cours de la dernière année	23
Tableau 16. Nombre d'équipes de recherche et de chercheur.e.s qui ont embauché les PPR durant	la
dernière annéedernière année	24
Tableau 17. Occupation d'un emploi autre que PPR dans le cheminement professionnel	25
Tableau 18. Nombre d'emplois occupés, autres que PPR	26
Tableau 19. Lien entre les autres emplois occupés et la recherche	26
Tableau 20. Modes d'occupation des emplois durant la carrière	27
Tableau 21. Secteurs des autres emplois occupés par les PPR	27
Tableau 22. Proportion des PPR ayant déjà interrompu un contrat	28
Tableau 23. Occupation d'un emploi de PPR dans une catégorie différente	29
Tableau 24. Présence d'épisodes de chômage durant la carrière de PPR	29
Tableau 25. Motifs des épisodes de chômage	30
Tableau 26. Statut professionnel suite à l'épisode de chômage	30
Tableau 27. Connaissance de la date ou de la possibilité de retour en emploi suite à l'épisode de	
chômage	31
Tableau 28. Caractéristiques des PPR ayant un contrat actif	32
Tableau 29. Intérêt des PPR à travailler dans certains milieux, dans un horizon de deux ans	33
Tableau 30. Répartition des PPR intéressés à travailler dans divers milieux	34
Tableau 31. Probabilités d'occuper un emploi dans certains secteurs, dans un horizon de 5 ans	36
Tableau 32. Caractéristiques des PPR ayant déclaré qu'il est 'probable' ou 'très probable' d'avoir	
certaines situations professionnelles dans un horizon de cinq ans	39
Tableau 33. Principaux motifs expliquant le désir de maintien dans un emploi de PPR	41

Avant-propos

Le Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval de la Centrale des syndicats du Québec (SPPRUL-CSQ) a déjà mené plusieurs projets de recherche afin de mieux connaître la réalité de ses membres (Bluteau, 2009; Ouellet, 2002; Ross et Comeau, 1998). Il a aussi participé à des projets de plus vaste envergure s'intéressant au travail des professionnelles et professionnels de recherche (PPR) (Lapointe *et al.*, 2013) ou à leur santé psychologique (Brun et Comeau, 2006).

Le présent rapport s'inscrit dans la lignée de ces travaux. Il s'intéresse spécifiquement au parcours professionnel des PPR membres du SPPRUL-CSQ et à leurs projets professionnels, qu'ils soient en emploi ou sans contrat actif et inscrits sur la liste de disponibilité¹.

Mise en contexte

Au cours de la dernière décennie, les travaux de Bluteau (2009) et de Lapointe *et al.* (2013), notamment, ont permis de dresser le portrait des PPR. Nous savons qu'il s'agit d'une population assez jeune, composée majoritairement de femmes et fortement scolarisée. Ces travaux se sont aussi intéressés aux conditions de travail et à la diversité des tâches effectuées par les PPR. Les constats qui en ressortent sont cependant inquiétants :

La qualité du travail et de l'emploi des PPR peut se résumer dans un paradoxe majeur; d'une part, les PPR apportent une contribution cruciale à la recherche; d'autre part, ils bénéficient de conditions de travail et d'emploi qui sont plutôt faibles. Dans une telle situation de déséquilibre, les PPR sont susceptibles de réagir de deux façons : soit ils demeurent en emploi et ils sont à risques élevés de problèmes de santé psychologique, dont notamment l'épuisement professionnel, soit ils quittent leur emploi ou ils en sont remerciés, et cela se traduirait par un taux de roulement élevé. (Lapointe et al., 2013 : 77)

De tels constats ont incité le SPPRUL-CSQ à approfondir la connaissance des parcours professionnels des PPR. D'abord, une meilleure compréhension des acquis, des expériences de travail antérieures et des motivations des nouveaux PPR permettra de mieux répondre à leurs besoins, de soutenir leur développement de carrière, voire de favoriser l'appartenance au groupe professionnel des PPR. Ensuite, une meilleure compréhension du parcours professionnel et du travail effectué par les PPR contribuera à la valorisation et à la reconnaissance de la profession, tant auprès de l'Université Laval et des établissements affiliés que du Gouvernement du Québec. Finalement, cette recherche comprend un élément original par rapport aux études antérieures : elle s'intéresse aux PPR qui ne sont plus en emploi,

_

¹ Rappelons qu'à l'Université Laval, l'Employeur tient une liste de disponibilité de tous les PPR qui sont en lien d'emploi et qui comptent plus de 140 heures d'ancienneté. Règle générale, tous les PPR inscrits sur la liste de disponibilité conservent leur lien d'emploi ainsi que tous les privilèges qui s'y rattachent pour une période équivalente à quatre fois la durée de leur ancienneté, jusqu'à un maximum de deux ans (source : chapitre 12. Convention collective de travail entre l'Université Laval et le Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval, 2013-2016).

soit parce que leur contrat est terminé, soit parce que ces personnes ont choisi d'occuper un nouvel emploi. Les raisons de leur changement de statut peuvent révéler les sources d'insatisfaction à l'égard de l'emploi de PPR. Dans le cas des PPR qui sont sans travail, leur expérience de la fin d'emploi, leurs perceptions des possibilités de renouvellement, leurs stratégies de recherche d'emploi et leurs perspectives d'emploi à court et long termes sont des éléments révélateurs du parcours de carrière des PPR, mais aussi de l'appréciation de leur emploi et de la valeur de leur expérience sur le marché du travail. Dans le cas des anciennes et anciens PPR qui occupent un nouvel emploi, la comparaison entre leurs anciennes et leurs nouvelles fonctions fournit un éclairage sur les conditions de travail dans des emplois comparables à ceux des PPR. Ces informations peuvent soutenir l'argumentaire pour revendiquer une plus grande reconnaissance du travail effectué par les PPR et des conditions de travail moins précaires.

Afin de mieux comprendre le parcours professionnel des PPR, nous avons élaboré, sous la supervision du Comité reconnaissance du SPPRUL-CSQ, un questionnaire regroupant trois sections :

- 1) les caractéristiques et la gestion du travail des PPR;
- 2) le parcours professionnel des PPR et;
- 3) les projets de carrière des PPR.

Ces trois thèmes ont été traités à la fois pour les personnes qui occupent un emploi de PPR au moment de diffuser le questionnaire et pour les personnes qui sont inscrites sur la liste de disponibilité, qu'elles aient terminé leur contrat de PPR ou quitté l'Université pour un autre emploi. Un effort supplémentaire a été déployé afin de rejoindre les PPR n'ayant plus de contrat actif à l'Université Laval. Ces personnes ont d'abord reçu une invitation à participer à la recherche par courriel; celles qui n'y ont pas répondu ont reçu par la suite une lettre les invitant à participer par le courrier postal.

Le questionnaire a été administré via une plateforme LimeSurvey, entre le 14 mars et le 31 mai 2016. Au total, 757 invitations ont été envoyées aux PPR du SPPRUL-CSQ.

Le rapport est structuré en quatre parties. La première partie présente les caractéristiques sociodémographiques de l'échantillon. La seconde partie s'intéresse au parcours de carrière des PPR, qu'ils soient ou non en emploi au moment de la collecte de données. La troisième partie traite des projets de carrière des PPR en emploi, alors que la quatrième se centre sur celles et ceux qui ne sont plus PPR.

1. Présentation des répondantes et répondants

Parmi tous les PPR inscrits sur la liste de disponibilité de l'Unité campus et ceux en emploi dans les centres de recherche affiliés du SPPRUL-CSQ en février 2016 (N = 757), deux cent cinquante (250) ont répondu à l'ensemble du questionnaire, ce qui représente un taux de réponse de 33,0%.

Cette section présente les caractéristiques sociodémographiques de l'échantillon, lequel est diversifié et correspond globalement au profil tracé dans les autres enquêtes portant sur les PPR au Québec (voir surtout Lapointe *et al.*, 2013).

1.1 Unités d'accréditation

Un total de 200 PPR de l'Unité campus et 50 PPR des Centres affiliés ont répondu au questionnaire. D'entre eux, 30 provenaient du Centre de recherche de l'Hôtel-Dieu de Québec (HDQ) et 20 du Centre de recherche de l'Hôpital Saint-François d'Assise (SFA).

Puisque le nombre de répondant.e.s pour les deux centres affiliés est plus petit qu'au campus et que ces deux unités présentent des similarités à la fois quant au travail effectué et aux PPR engagés, nous avons choisi de regrouper les données de ces deux unités d'accréditation. Dans la suite de ce document, les mots « centres » ou « centres affiliés » désigneront donc le groupe rassemblant les PPR travaillant au Centre de recherche de l'Hôtel-Dieu de Québec (HDQ) et au Centre de recherche de l'Hôpital Saint-François d'Assise (SFA). Notons que le taux de réponse en centres affiliés est de 45%.

1.2 Sexe

L'échantillon est composé de 164 femmes (65,6 %) et 86 hommes (34,4 %). À titre comparatif, l'échantillon de Lapointe *et al.* (2013) était composé de 57,1% de femmes et 42,9% d'hommes.

Les répondantes et répondants à cette recherche peuvent être regroupés selon diverses autres caractéristiques, qui permettent de mieux apprécier l'échantillon.

Tableau 1. Répartition des répondantes et répondants selon le sexe, l'unité, l'âge et la part de temps consacré à l'emploi de PPR

Sexe	N	%	Unité Campus	Centres ²	40 ans et moins	41 ans et plus	Temps de travail ≥ 75%
Femme	164	65,5	127	37	105	59	126
Homme	86	34,4	73	13	51	35	66
Total	250	100	200	50	156	94	192

Les femmes composent 63,5% de l'échantillon Campus, alors qu'elles sont proportionnellement un peu plus nombreuses pour les centres affiliés (74,0%). La proportion de femmes et d'hommes varie légèrement selon l'âge : les hommes sont proportionnellement plus nombreux parmi le groupe des PPR qui sont âgés de 41 ans et plus (37,2%, en comparaison à 32,7% des PPR de 40 ans et moins). Les proportions de femmes et d'hommes PPR qui consacrent 75% ou plus de leur temps de travail à leur emploi de PPR sont quasi identiques : cette situation touche 76,8% des femmes et 76,7% des hommes.

Ces premières données ne laissent donc apparaître que de légères nuances dans le profil des femmes et des hommes qui occupent un emploi de PPR.

1.3 Âge

Les PPR forment un groupe professionnel assez jeune. L'échantillon reflète cette caractéristique, puisque la vaste majorité des répondantes et répondants (74,4%) est âgée entre 26 et 45 ans, mais il comporte des personnes couvrant tout le spectre d'âge de la vie en emploi. L'enquête panquébécoise menée par Lapointe *et al.* (2013) disposait aussi d'un échantillon composé à 74,4% de personnes âgées entre 25 et 45 ans. De légères différences sont observées pour les PPR de moins de 25 ans (1,6% dans l'échantillon, par rapport à 0,9% dans l'enquête panquébécoise) et ceux de 46 ans et plus (respectivement 24,0% et 24,7%).

Le tableau ci-dessous illustre que l'échantillon est composé de femmes et d'hommes de tous les groupes d'âge, tout comme les sous-échantillons du campus et des centres affiliés.

-

² SFA (L'Hôpital Saint-François d'Assise) et HDQ (L'Hôtel-Dieu de Québec).

Tableau 2. Répartition des répondantes et répondants selon l'âge

Âge	Nombre	%	Femmes	Hommes	Campus	Centres
25 ans et moins	4	1,6	2	2	3	1
26 à 30 ans	41	16,4	28	13	32	9
31 à 35 ans	54	21,6	38	16	46	8
36 à 40 ans	57	22,8	37	20	43	14
41 à 45 ans	34	13,6	20	14	29	5
46 à 50 ans	17	6,8	8	9	14	3
51 à 55 ans	22	8,8	20	2	15	7
56 à 60 ans	15	6,0	7	8	12	3
61 ans et plus	6	2,4	4	2	6	0
Total	250	100	164	86	200	50

1.4 Situation familiale

La situation familiale est une caractéristique qui ne relève pas directement de la sphère professionnelle, mais qui peut avoir une incidence directe sur la disponibilité au travail, l'appréciation des conditions de travail et les projets professionnels. L'échantillon comporte une représentation des situations familiales les plus communes.

Tableau 3. Répartition des répondantes et répondants selon la situation familiale

Situation	N	%	Femmes	Hommes
En couple avec au moins un enfant à charge	121	48,4	81	40
En couple sans enfant à charge	78	31,2	51	27
Célibataire avec au moins un enfant à charge	11	4,4	10	1
Célibataire sans enfant à charge	38	15,2	21	17
Autre	2	0,8	1	1
Total	250	100	164	86

Dans l'étude panquébécoise (Lapointe et al., 2013), les personnes ayant des enfants à charge sont moins nombreuses que dans cet échantillon (52.8% vs 59.1%). Contrairement à l'étude panquébécoise, la présente recherche ne s'est pas intéressée au nombre d'enfants à charge ni à leur âge; il n'est donc pas possible de distinguer les parents de jeunes enfants. Compte tenu des groupes d'âge représentés dans l'échantillon, on peut émettre l'hypothèse que la majorité d'entre eux aient des enfants d'âges mineurs.

1.5 Niveau de scolarité le plus élevé

Les PPR sont hautement scolarisés. La majorité de l'échantillon est au moins titulaire d'une maîtrise (63,6%) et le quart détient un doctorat ou un postdoctorat (12,8% dans les deux cas). De légères variations sont présentes entre le campus et les centres affiliés. Alors que 18,0% des PPR de l'échantillon des centres affiliés détiennent un doctorat et 14,0% un baccalauréat, ces taux sont respectivement de 11,5% et 9,5% pour l'Unité campus. En revanche, les PPR de l'Unité campus sont davantage diplômés de la maîtrise que ceux des centres affiliés (66,0% comparativement à 54,0% de l'échantillon).

Tableau 4. Répartition des répondantes et répondants selon le plus haut diplôme obtenu

Diplôme	N	%	Campus (n=)	Centres (n=)	Temps de travail³ ≥ 75%	Temps de travail < 75%
DEC ou équivalent	1	0,4	0	1	1 (100%)	0
Baccalauréat	26	10,4	19	7	22 (84,6%)	4 (15,4%)
Maîtrise	159	63,6	132	27	117 (73,6%)	42 (26,4%)
Doctorat	32	12,8	26	6	25 (78,1%)	7 (21,9%)
Postdoctorat	32	12,8	23	9	27 (84,4%)	5 (15,6%)
Total	250	100	200	50	192 (76,8%)	58 (23,2%)

Plus des trois quarts (76,8%) de l'échantillon consacrent au moins 75% de leur temps de travail à son emploi de PPR. En ce qui concerne le temps consacré à l'emploi de PPR, une tendance semble indiquer que les PPR détenant un baccalauréat ou un postdoctorat sont davantage présents parmi celles et ceux qui consacrent 75% ou plus de leur temps de travail à leur emploi de PPR. Les PPR diplômé.e.s de la maîtrise et du doctorat sont quant à eux davantage présents parmi le groupe qui consacre 74% ou moins de leur temps de travail à un emploi de PPR.

1.6 Catégories d'emploi

Une question visait à savoir à quelle ou quelles catégories étaient associés les contrats réalisés par les PPR au cours de la dernière année. Puisque le classement selon la catégorie est effectué en analysant les tâches effectuées, et non les qualifications des personnes qui les accomplissent, les PPR peuvent occuper des contrats de différentes catégories simultanément et se retrouver associés à diverses catégories selon un ordre imprévisible au cours de leur carrière. Cela explique qu'il y ait à cette question plus de réponses que de personnes répondantes.

Tableau 5. Catégories d'emploi des contrats complétés durant l'année précédente

Catégorie	N	%	Campus⁴	Centres	75% ou + temps travail⁵	0-74% temps de travail
1	37	14,2	23 (11.1%)	14 (26.4%)	29 (78,3%)	8 (21,6%)
2	151	58,1	117 (56.5%)	34 (64.2%)	120 (79,5%)	31 (20,5%)
3	72	27,7	67 (32.4%)	5 (9.4%)	51 (70,8%)	21 (29,2%)
Total	260	100	207 (100%)	53 (100%)	200	60

³ Dans les colonnes traitant du temps de travail, le pourcentage est calculé par rapport au groupe ayant le même niveau de scolarité.

⁴ Les pourcentages pour le Campus et les centres sont calculés par rapport au nombre total de PPR travaillant dans ces lieux.

⁵ Les pourcentages pour les temps de travail sont calculés par rapport au nombre total de répondantes et répondants par catégorie d'emploi.

La catégorie 2 rassemble le plus grand nombre de contrats chez les PPR; elle est aussi la catégorie la plus fréquente selon les données du SPPRUL-CSQ. Les contrats de catégorie 1, laquelle est surtout associée à des tâches effectuées sous supervision, sont plus fréquents dans les centres affiliés. Les contrats de catégorie 3, à laquelle se rattache notamment la supervision de personnel, sont davantage présents parmi les PPR de l'Unité campus dans cet échantillon.

En ce qui a trait au temps consacré à l'emploi de PPR, l'échantillon comporte une plus grande présence de PPR consacrant 74% ou moins de leur temps de travail à leur emploi de PPR parmi les emplois de la catégorie 3 (29,2%, comparativement à 21,6% et 20,5% pour les contrats de catégorie 1 et 2). Alors que les tâches associées à la catégorie 3 sont les plus hautement qualifiées, il est possible d'émettre l'hypothèse que les budgets restreints consacrés à la recherche encouragent à limiter les heures de travail associées à un contrat de catégorie 3, pour accorder les tâches pouvant être de catégorie 2 ou 1 à un.e autre PPR dont le salaire est moins élevé. Cela aurait pour effet de limiter le nombre d'heures de travail associé aux contrats de catégorie 3.

Plusieurs PPR ont d'ailleurs émis des commentaires à cet effet en fin de questionnaire, quant à la précarité des contrats de catégorie 3 :

Mon emploi était stable jusqu'à ce que j'atteigne un emploi de catégorie 3. Par la suite, les chercheurs ont trouvé que je coûtais trop cher et préféraient me donner de courts contrats à renouveler que des contrats de 1 an. Sans compter que pour avoir un temps plein, il faut souvent concilier 2 ou 3 contrats, ce qui ne simplifie pas la situation.

Pour les PPR expérimentés, qui atteignent les derniers échelons de leur catégorie, il peut être difficile de justifier leur salaire auprès des organismes subventionnaires, même si nos compétences le méritent grandement. On s'excuse presque de coûter cher dans les demandes de subvention!

Le métier de professionnelle de recherche me convient parfaitement et j'aimerais le conserver toute ma vie. Malheureusement, comme j'exerce mes fonctions en (discipline) et que mon travail dépend uniquement de fonds (somme toute restreints) accordés par des organismes subventionnaires en majorité gouvernementaux, mon taux de précarité augmente avec mes années d'expérience. En termes clairs, plus je cumule d'années d'expérience et plus je gagne cher, moins mon employeur peut me donner des heures de travail, car ses fonds sont limités.

Le financement de la recherche a un effet direct sur la capacité des PPR de se maintenir en emploi et de préserver leurs conditions de travail. Puisque les contrats sont catégorisés en fonction des tâches effectuées, cela peut favoriser un découpage qui priorise les économies, au détriment de la durée des contrats des PPR.

Soulignons également que les contrats de catégorie 3 sont moins nombreux dans les centres affiliés : seulement 5 PPR (9,4%) ont obtenu ce type de contrat dans la dernière année. En comparaison avec l'Unité campus, les contrats de catégorie 1 et 2 sont proportionnellement plus fréquents dans les

centres affiliés que dans l'unité campus (26,4% des contrats sont liés à la catégorie 1 dans les centres versus 11,1% sur le campus et 64,2% des contrats sont de catégorie 2 dans les centres versus 56,5% sur le campus.). À l'Unité Saint-François d'Assise, la possibilité d'émettre des contrats de catégorie 3 est un gain de la convention collective signée en 2015⁶, ce qui peut contribuer à expliquer le faible nombre de ces contrats en centres affiliés.

1.7 Champs disciplinaires

Tous les champs disciplinaires présents en recherche universitaire peuvent compter sur l'apport des PPR, quoique des variations sont notées. Tel qu'observé dans d'autres recherches⁷, ce sont les disciplines rassemblant les sciences pures et appliquées ainsi que les génies qui comptent la plus grande proportion de PPR de l'échantillon, soit 42,5%. Viennent ensuite les sciences de la santé (27,1%), puis les sciences humaines et sociales (24,9%) ainsi que les lettres et les arts (1,8%). Une dizaine de PPR (3.7%) ont indiqué « Autres » et précisé leur champ de spécialisation, mais d'une façon qui ne permettait pas de les associer à l'un ou l'autre des champs disciplinaires de façon certaine.

_

⁶ Voir à cet effet le site web du SPPRUL-CSQ (http://spprul.ca/unites/centre-de-recherche-de-l-hopital-saint-francois-dassise/convention-collective/), ainsi que la Convention collective intervenue entre la Société de gestion du personnel du Centre de recherche du CHU de Québec et le Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval pour le site Hôpital Saint-François d'Assise du Centre de recherche du CHU de Québec – Université Laval, du 22 juin 2015 au 31 mars 2019.

⁷ À titre d'exemple, l'étude panquébécoise de Lapointe *et al.* (2013) comptait 38,3% de personnes répondantes associées aux sciences et génie, 27,8% aux sciences de la santé, 31,0% aux sciences humaines et sociales, et 2,9% aux sciences de l'administration (p. 12).

Tableau 6. Répartition des PPR selon les champs disciplinaires

Champs disciplinaires	N	%	Campus ⁸	Centres	75% ou + temps travail ⁹	0-74% temps de travail
Génies et sciences pures et appliquées	116	42,5	110 (51,4%)	6 (10,2%)	92 (79,3%)	24 (20,7%)
Sciences de la santé	74	27,1	29 (13,6%)	45 (76,3%)	65 (87,8%)	9 (12,2%)
Sciences humaines et sociales	68	24,9	60 (28,0%)	8 (13,6%)	42 (61,8%)	26 (38,2%)
Arts et lettres	5	1,8	5 (2,3%)	0	4 (80,0%)	1 (20,0%)
Autres	10	3,7	10 (4,7%)	0	7 (70,0%)	3 (30,0%)
Total	273	100	214 (100%)	59 (100,1%)	208	65

Une variation importante est présente entre les unités d'accréditation. Les deux centres affiliés rassemblent une fraction importante des PPR œuvrant en sciences de la santé, ce qui est prévisible étant donné que ce sont des centres hospitaliers. Les PPR travaillant dans le secteur de la santé composent d'ailleurs 76,3% des PPR en centres affiliés. Les PPR de l'Unité campus sont très présents dans les champs des génies et des sciences pures et appliquées (51,4%), et des sciences humaines et sociales (28,0%). Le campus compte aussi la totalité des PPR travaillant dans les champs disciplinaires associés aux arts et aux lettres (2,3%) et dans les champs identifiés « Autres » (4,7%).

Des variations importantes sont observées dans les proportions de PPR des divers champs disciplinaires, en fonction du temps consacré à leur emploi de PPR. Les PPR associés aux sciences de la santé ainsi qu'aux génies et aux sciences pures et appliquées sont proportionnellement plus nombreux à consacrer plus de 75% de leur temps de travail à leur emploi de PPR (respectivement 87,8% et 79,3%), en comparaison avec leurs collègues des sciences humaines et sociales (61,8%).

1.8 Revenu et temps de travail

Le questionnaire s'est intéressé à comprendre le temps occupé par l'emploi de PPR dans la vie professionnelle des répondant.e.s, ainsi que les gains perçus découlant de cet emploi, parfois occupé en concomitance ou en alternance avec d'autres au cours d'une année.

Une première question cherchait à connaître la part du revenu générée par l'emploi de PPR au cours de l'année précédente.

⁸ Dans les colonnes Campus et Centres, le pourcentage est calculé à partir du total de PPR dans chacun de ces lieux.

⁹ Le pourcentage pour les colonnes ayant trait au temps de travail est calculé en fonction du nombre total de personnes du même champ disciplinaire.

Tableau 7. Pourcentage du revenu généré par l'emploi de PPR

Pourcentage du revenu total généré par l'emploi de PPR	N	%
Moins de 25%	23	9,2
Entre 25% et 49%	19	7,6
Entre 50% et 74%	23	9,2
75% et plus	185	74,0
Total	250	100

Les données montrent que l'emploi de PPR constitue la principale source de revenus pour la majorité des répondant.e.s de l'échantillon. Pour plus d'un quart de l'échantillon, le revenu découlant de l'emploi de PPR est bonifié par la présence d'un emploi autre que PPR, que cet emploi soit à l'Université Laval ou chez un autre employeur; pour 16,8% de l'échantillon, cet emploi ne constitue pas la principale source de revenus.

Les données associées au temps consacré à l'emploi de PPR au cours de l'année précédente reproduisent un portrait similaire à celui du revenu. Il ressort que la majorité des personnes répondantes au questionnaire consacrent la plus grande partie (75% ou plus) de leur temps de travail et touchent la plus grande partie de leurs revenus de leur emploi de PPR. Il est donc probable que les PPR travaillant à temps partiel occupent un autre emploi à temps partiel, afin de cumuler un équivalent temps plein, et que les autres emplois occupés par les PPR génèrent des revenus similaires.

Tableau 8. Pourcentage du temps de travail consacré à l'emploi de PPR

Pourcentage du temps consacré à l'emploi de PPR	N	%
Moins de 25%	25	10,0
Entre 25% et 49%	13	5,2
Entre 50% et 74%	20	8,0
75% et plus	192	76,8
Total	250	100

Ces deux tableaux suggèrent qu'environ les trois quarts des PPR occupent soit exclusivement, soit principalement, un emploi de PPR, lequel génère la majorité de leurs revenus. Il convient de souligner que cet emploi peut, par ailleurs, être un cumul de contrats à courte durée pour un, deux ou plusieurs centres, équipes ou chercheur.e.s.

2. Parcours professionnel des PPR

Cette partie s'intéresse au parcours professionnel des PPR et inclut l'ensemble de l'échantillon, c'est-àdire à la fois les PPR en emploi et les PPR n'ayant pas de contrat actif. Le but est de comprendre le déroulement de leur parcours professionnel en tant que PPR et leurs principales caractéristiques.

2.1 Années d'expérience en tant que PPR

L'échantillon est très hétérogène en ce qui a trait aux années d'expérience de travail des PPR. Ces données ne s'intéressent qu'aux années d'expérience complétées en tant que PPR à l'Université Laval ou dans un centre affilié. La moyenne d'années d'expérience complétées est de 8.6 ans pour l'échantillon, mais l'échantillon comporte autant des personnes en début qu'en fin de carrière.

Tableau 9 Années d'expérience de travail en tant que PPR des répondant.e.s

Années d'expérience	Nombre de PPR
0-5 ans	106
5-10 ans	54
10-15 ans	36
15-20 ans	26
20-25 ans	10
25-30 ans	8
30 ans et plus	4
Total	244

La comparaison avec l'enquête de Lapointe et al. (2013) permet de valider les différences entre le bassin des PPR du SPPRUL-CSQ par rapport à l'ensemble des PPR québécois. L'échantillon pour cette enquête compte plus d'années d'expérience que celui de l'enquête québécoise; cependant, les variations sont somme toute limitées et peuvent permettre les comparaisons quant aux autres éléments étudiés dans la recherche.

Tableau 10. Années d'expérience dans l'échantillon de Lapointe et al. (2013) et dans celui de la présente recherche

Années d'expérience dans la profession	% de l'échantillon dans Lapointe <i>et</i> al. (2013) ¹⁰	% de l'échantillon dans cette recherche
Moins d'un an	7,8%	5,7%
1-3 ans	23,3%	22,5%
3-5 ans	15,0%	15,2%
5-10 ans	23,8%	22,1%
10 ans et plus	30,1%	34,4%
Total	100%	99.9%

2.2 Mois de la première embauche

Cette question visait à analyser si des moments sont particulièrement propices à l'embauche de PPR. Les débuts de session sont considérés comme des périodes favorables pour trouver un emploi en milieu universitaire. Les réponses des PPR nous permettent de constater qu'il y aurait certains moments creux durant l'année et certaines hausses en début ou en fin de session, mais des embauches ont lieu tout au long de l'année.

Tableau 11. Mois de la première embauche des PPR

Mois	Nombre Mois		Nombre
Janvier	37	Juillet	7
Février	10	Août	13
Mars	7	Septembre	40
Avril	23	Octobre	21
Mai	36	Novembre	13
Juin	18	Décembre	6
Total			231

2.3 Délai entre le dernier diplôme et l'emploi de PPR

Les représentations partagées dans le monde universitaire transmettent l'idée que la carrière de PPR débuterait généralement assez rapidement après l'obtention d'un diplôme. Parmi les PPR ayant répondu au questionnaire, 68,3% ont débuté un emploi de PPR dans l'année qui a suivi l'obtention du diplôme ou l'interruption du dernier programme d'études, ce qui tend à appuyer cette représentation. Toutefois, une variété de parcours est présente, puisque des PPR ont amorcé cette carrière jusqu'à 15 ans après avoir obtenu leur dernier diplôme.

19

 $^{^{10}}$ Données tirées de Lapointe $et\ al.$ (2013), page 30, quant à l'ancienneté dans la profession.

Tableau 12. Délai entre la diplomation ou l'interruption des études et la première embauche comme PPR

Temps écoulé entre la diplomation/interruption des études et la première embauche pour un contrat de PPR	Nombre
Moins d'un an	166
Entre 1 et 2 ans	14
Entre 2 et 3 ans	15
Entre 3 et 4 ans	7
Entre 4 et 5 ans	6
Entre 5 et 6 ans	3
Entre 6 et 7 ans	6
Entre 7 et 8 ans	4
Entre 8 et 9 ans	4
Entre 9 et 10 ans	4
Entre 10 et 11 ans	3
Entre 12 et 13 ans	2
Entre 14 et 15 ans	2
Plus de 15 ans	7
Total	243

Bien qu'il semble exister un profil plus commun, il ne faut donc pas s'y restreindre dans notre compréhension de la carrière des PPR.

2.4 Statut professionnel au moment de la première embauche

Le statut au moment de la première embauche permet de découvrir le bassin où se fait le recrutement des nouveaux PPR ainsi que le profil de ces personnes.

À la question « Quel était votre statut au moment de votre première embauche », les répondant.e.s ont indiqué qu'ils étaient soit à la recherche d'emploi (39,3%), aux études à temps plein (27,9%) ou en emploi à temps plein (19,7%). Les PPR sont donc recrutés parmi le bassin des étudiant.e.s qui viennent de compléter un diplôme, mais également parmi les personnes déjà en emploi. Un certain pourcentage est aussi recruté parmi les stagiaires postdoctoraux qui demeurent avec l'équipe et acquièrent le statut de PPR à la fin de leur postdoctorat (9,0%).

Ces données appuient les données précédentes quant au temps écoulé entre l'obtention du dernier diplôme et l'embauche en tant que PPR, à savoir que plusieurs voies mènent à un emploi de PPR.

Tableau 13. Statut des PPR au moment de la première embauche

Statut	Nombre ¹¹	Pourcentage ¹²
Études à temps plein	68	27,9%
Études à temps partiel	18	7,4%
Stagiaire postdoctoral	22	9,0%
Emploi à temps plein	48	19,7%
Emploi à temps partiel	17	7,0%
Travail autonome	6	2,5%
À la recherche d'un emploi/sans-emploi	96	39,3%
Autre	4	1,6%
Total	279	

2.5 Raisons de l'acceptation du premier emploi

Les raisons pour lesquelles les PPR ont accepté leur premier emploi sont diverses. Elles et ils voulaient occuper un emploi en lien direct avec leur formation (64,1%), qui leur permettait de développer leurs compétences (53,6%), principalement dans le milieu universitaire (50,4%). Les relations préalables avec le ou la supérieur.e (50,0%) ou avec des collègues de travail (42,7%) font aussi partie des raisons principales pour accepter ce premier contrat. L'ensemble de ces caractéristiques tend à dépeindre les PPR comme un groupe professionnel formé de personnes passionnées par la recherche et par le milieu universitaire, qui souhaitent continuer de se développer et d'apprendre tout au long de leur carrière.

¹¹ Le total excède le nombre de personnes répondantes puisqu'il était permis d'indiquer plus d'une réponse.

Le pourcentage est calculé en fonction du nombre de personnes qui ont répondu à la question (n=244).

Tableau 14. Motifs expliquant l'acceptation du premier emploi

Motifs d'acceptation du premier emploi de PPR	oui	% oui ¹³
Je voulais occuper un emploi ayant un lien direct avec ma formation.	159	64,1
Je voulais occuper un emploi me permettant de développer mes compétences.	133	53,6
Je voulais travailler en milieu universitaire.	125	50,4
Je connaissais mon/ma patron/ne.	124	50,0
Je connaissais des membres de l'équipe de travail.	106	42,7
C'est le premier emploi qu'on m'ait offert.	103	41,5
Je voulais occuper un emploi avec un horaire flexible ou variable.	89	35,9
Je voulais occuper un emploi avec de bonnes conditions de travail.	85	34,3
L'emploi de PPR était associé à un contrat d'auxiliaire que j'avais réalisé durant mes études.	40	16,1
Je voulais un emploi qui serait un tremplin vers un autre emploi qui m'intéressait.	38	15,3
C'est le seul emploi qu'on m'ait offert.	31	12,5
Mon stage postdoctoral était terminé.	18	7,3
Je voulais un emploi à durée déterminée, en attendant de décrocher un autre emploi.	13	5,2
Autres	9	3,6

Pour une proportion non négligeable des PPR, cet emploi a été le premier qui leur a été offert (41,5%). Des considérations plus logistiques, comme l'horaire de travail flexible ou variable (35,9%) et les bonnes conditions de travail (34,3%), sont aussi identifiées.

Les autres motifs proposés sont mentionnés moins fréquemment par les PPR pour expliquer leur première embauche. Les contrats de PPR sont parfois liés aux contrats d'auxiliaire effectués durant les études (16,1%), ce qui peut s'expliquer par le fait qu'une fraction non négligeable des PPR étaient inscrits aux études au moment de leur première embauche. Dans la même veine, la fin du stage postdoctoral mène à un emploi de PPR dans 7,3% des cas.

Parmi les motifs « Autres », les précisions qui ont été fournies sont de divers ordres, à savoir « l'amour de la recherche », la durée du contrat proposé (plusieurs années), l'offre de conditions plus avantageuses que celles de l'emploi occupé à ce moment, la possibilité de revenir vivre à Québec, ainsi que celle de permettre de mieux gérer une situation familiale.

Ces raisons illustrent à nouveau la diversité des profils des PPR.

2.6 Nombre de contrats renouvelés au cours de la dernière année

La précarité est l'une des caractéristiques fréquemment apposées aux emplois de PPR : ces spécialistes de la recherche sont embauchés pour des contrats de durée relativement courte, rarement plus d'un an,

¹³ Le pourcentage est calculé à partir du nombre de répondantes et répondants à la question (n=248).

et leur rémunération dépend directement de la disponibilité des fonds de recherche. En conséquence, la multiplication des contrats au cours d'une même année est fréquente parmi ce groupe professionnel.

Le questionnaire demandait aux PPR de déclarer combien de contrats ils et elles avaient signé au cours de l'année précédente.

Tableau 15. Nombre de contrats débutés au cours de la dernière année

Nombre de contrats	Nombre	% des PPR
Aucun	18	7.4%
1	79	32.7%
2	51	21.1%
3	29	12.0%
4	26	10.7%
5	17	7.0%
6	10	4.1%
Plus de 6	6	2.5%
Je ne sais pas	6	2.5%
Total	242	

Environ le tiers des PPR (32,7%) ont signé un seul contrat, que ce soit un nouveau contrat ou un renouvellement, au cours de la dernière année. Dans une autre perspective, cela signifie que 59,9% des PPR ont débuté au moins deux contrats au cours de la dernière année. Plus précisément, 13,6% en ont signé 5 ou plus. Ce nombre est encore plus élevé dans certains cas et témoigne de la grande précarité d'emploi comme PPR. Parmi les commentaires recueillis en complément à cette question, on note : « Je ne compte plus les contrats signés pour garder ma motivation au travail », « Je perds le fil... », « Je ne sais plus », et « Environ 30... ».

Ces données, ainsi que les propos complémentaires, illustrent les effets de la précarité vécue par les PPR et la dure réalité du cumul des emplois. Cette dimension des conditions de travail constitue l'un des principaux, sinon le principal, irritants des emplois de PPR.

2.7 Chercheur.e.s et équipes de recherche

L'adaptabilité semble être une qualité cruciale dans une carrière de PPR. Au cours de la dernière année, les PPR ont généralement travaillé pour un (56,6%), deux (18,4%) ou trois (7,8%) professeur.e.s-chercheur.e.s différents. Ce nombre dépasse dans certains cas la dizaine.

Il en va de même pour les équipes de recherche : la plupart ont travaillé pour une (66,3%) ou deux (14,0%) équipes, d'autres davantage, ce qui peut représenter un nombre considérable d'individus avec qui transiger.

Tableau 16. Nombre d'équipes de recherche et de chercheur.e.s qui ont embauché les PPR durant la dernière année

Nombre de chercheur.e.s	N	%	Nombre d'équipes	N	%
Aucun	21	8.6%	Aucune	31	12.8%
1	138	56.6%	1	161	66.3%
2	45	18.4%	2	34	14.0%
3	19	7.8%	3	11	4.5%
4	7	2.9%	4	4	1.6%
5	4	1.6%	Plus de 4	2	0.8%
8	1	0.4%	Total	243	100%
10	2	0.8%			
13	1	0.4%			
15	3	1.2%			
Plus de 15	3	1.2%			
Total	244	99.9%	_		

Ces situations s'expliquent par le mode de financement de la recherche: les budgets restreints encouragent les employeur.e.s à offrir des contrats de courte durée, pour effectuer des tâches précises, même si à long terme la même personne est réengagée contrat après contrat. Ce mode de fonctionnement permet aux chercheur.e.s d'avoir un contrôle strict sur les fonds de recherche. Les conséquences sont assumées par les PPR, qui vivent avec la précarité, l'absence de garantie que leur contrat sera renouvelé (même s'il l'a été plusieurs fois dans le passé), et le cumul des responsabilités et des demandes provenant de toutes parts. Cette situation a même des effets sur les employeurs à l'extérieur du milieu universitaire, qui y perçoivent un manque de stabilité, ainsi que sur les décisions quant à la vie personnelle. Des PPR l'ont exprimé en fin de questionnaire :

Durant ma carrière, j'ai eu plus de 125 contrats ou renouvellements à titre d'assistant de recherche et professionnel de recherche.

Je travaille au même endroit depuis la fin de mes études. J'ai travaillé de façon sporadique pour des collaborateurs de mon chercheur. [...] Bien que je sois à l'emploi du même employeur depuis 12 ans, je peux perdre mon emploi n'importe quand par manque de fonds. C'est l'irritant majeur du travail de PPR.

J'ai tellement eu de renouvellement de contrats, quelques mois par quelques mois ou de contrats simultanés pour obtenir un temps plein qu'il est difficile de se retrouver dans mon c.v. Un employeur externe du milieu universitaire y voit un manque de stabilité au travail et ne manque pas de guestionner à ce sujet.

Je ne crains pas le risque et les contrats à courte durée. J'ai occupé plus de 16 emplois en 23 ans à contrat déterminé simplement par défi. Je n'ai pas de personne à ma charge et je peux ainsi me le permettre. La situation serait tout autre si j'avais eu une famille immédiate.

De 3 mois en 3 mois de contrat, j'ai vécu beaucoup de stress et d'insécurité financière et j'ai finalement décidé de quitter ce milieu, à regret. Cependant, comme mère monoparentale, j'en ai eu assez de vivre avec l'insécurité.

Je souhaiterais demeurer en recherche à l'université jusqu'à la fin de ma carrière. C'est le milieu qui me convient. Mais la précarité d'un emploi qui dépend des subventions de recherche est difficile à vivre. Les chercheurs qui nous engagent dans des projets ne sont pas toujours au courant de la convention collective. Certains chercheurs semblent vouloir éviter de payer des congés (débuter ou terminer un contrat de façon à ne pas payer les congés), entre autres, et ce, même si, en réalité, nous travaillons 12 mois de suite (entrecoupés de nombreux contrats). Certains chercheurs nous embauchent de la même manière qu'on embauche un étudiant, à qui on donne un contrat à nombre d'heures fixes, à faire "sur demande". C'est difficile de faire un budget dans de telles conditions. Il faut beaucoup de persévérance, de patience et de passion pour ce travail, pour faire son chemin dans de telles conditions.

La question de la précarité est reprise dans les sections 3 et 4, ainsi que dans les conclusions et recommandations.

2.8 Emplois autres que PPR dans le parcours de carrière des PPR

Afin de comprendre le cheminement de carrière des PPR, le questionnaire cherchait à savoir si les PPR avaient occupé d'autres emplois depuis l'obtention de leur dernier diplôme ou l'interruption du dernier programme d'études. Environ la moitié des PPR ont occupé un ou des emplois autres que PPR dans leur parcours professionnel.

Tableau 17. Occupation d'un emploi autre que PPR dans le cheminement professionnel

Occupation d'un emploi autre	Nombre	Pourcentage
Non	116	47,3%
Oui	129	52,7%
Total	245	100%

Parmi les PPR qui ont occupé d'autres emplois, plus des trois quarts ont occupé un ou deux emplois.

Tableau 18. Nombre d'emplois occupés, autres que PPR

Nombre d'emplois occupés autres que PPR	Nombre	%
1	69	53,9
2	31	24,2
3	14	10,9
4	8	6,3
5	4	3,1
Plus de 5	2	1,6
Total	128	100

Ces emplois sont occupés soit en alternance ou en concomitance avec l'emploi de PPR. Dans la majorité des cas, cet autre emploi comportait des tâches liées à la recherche (60,5%).

Tableau 19. Lien entre les autres emplois occupés et la recherche

Lien entre les autres emplois et la recherche	N	%
Oui	78	60,5
Non	48	37,2
Sans réponse	3	2,3
Total	129	100

Parmi les autres emplois occupés en lien avec la recherche, les PPR ont mentionné la valorisation et la gestion de la recherche, les charges d'enseignement (notamment liées à l'enseignement des méthodes de recherche), la recherche en milieu hospitalier, autochtone ou gouvernemental, ainsi que l'évaluation de programmes de recherche ou de demandes de subvention.

Les emplois qui n'étaient pas liés à la recherche demeuraient des emplois généralement spécialisés, dont l'enseignement au secondaire, l'intervention en psychologie, le soutien informatique et la vente de produits destinés à des laboratoires de recherche. Les autres emplois, dont le lien était moins évident, incluaient : préposé aux chambres dans un hôtel, technicien en travaux pratiques et conseiller syndical.

Ces emplois ont parfois été occupés en simultané, parfois en concomitance, avec un emploi de PPR. Il ressort cependant du tableau ci-dessous que les situations les plus fréquentes consistent à occuper un emploi à temps plein sans occuper d'emploi de PPR, ou encore d'occuper un emploi à temps partiel en simultané avec un emploi de PPR.

Tableau 20. Modes d'occupation des emplois durant la carrière

Situation	Nombre de réponses	Durée moyenne	Durée minimale déclarée	Durée maximale déclarée
À temps plein, sans occuper un emploi de PPR	81	41,4 mois	2 mois	300 mois (25 ans)
À temps partiel, sans occuper un emploi de PPR	21	16,9 mois	0,5 mois	101 mois (8,4 ans)
À temps plein, en occupant simultanément un emploi de PPR	9	8,4 mois	3 mois	16 mois
À temps partiel, en occupant simultanément un emploi de PPR	37	24,3 mois	1 mois	156 mois (13 ans)

Les secteurs d'emploi où ont œuvré ces PPR sont diversifiés.

Tableau 21. Secteurs des autres emplois occupés par les PPR

Situation	Nombre	% ¹⁴
Dans le secteur public (sauf universitaire)	38	30.2%
Dans le secteur parapublic	15	11.9%
Dans le secteur privé	43	34.1%
Dans le milieu communautaire ou associatif	12	9.5%
Dans le milieu universitaire	54	42.9%
Autre	2	1.6%
Nombre total de réponses	164	

Puisque plus de la moitié des PPR ont indiqué que le ou les autres emplois occupés avaient un lien avec la recherche, il n'est guère étonnant de constater que le secteur le plus fréquemment identifié est le milieu universitaire (42,9%). Les secteurs privé (34,1%) et public (30,2%) constituent les deux autres secteurs principaux où ont œuvré les PPR. Peu d'entre eux ont travaillé dans le secteur parapublic (11,9%) ou dans le milieu communautaire ou associatif (9,5%). Ces résultats rejoignent aussi les projets professionnels des PPR abordés aux sections 3 et 4 de ce rapport.

2.9 Interruption des emplois de PPR

Afin de mieux comprendre les séquences et les interactions entre les emplois occupés par les PPR, une section du questionnaire s'intéressait aux interruptions des emplois de PPR au cours de la carrière. Il ressort clairement que les interruptions de contrats de PPR ne sont pas des événements courants : seulement 7,4% des PPR ont affirmé avoir déjà interrompu un contrat avant la fin. Ce résultat va dans le même sens que les résultats de la section 4.1, qui s'intéresse à la fin du travail de PPR pour les personnes qui n'ont plus de contrat actif : les PPR complètent, en très vaste majorité, les contrats qu'ils et elles débutent.

1/

¹⁴ Le pourcentage est ici calculé en fonction du nombre de personnes répondantes (n=126), et non du total de réponses, puisqu'une même personne a pu occuper plus d'un emploi autre que son emploi de PPR.

Tableau 22. Proportion des PPR ayant déjà interrompu un contrat

Interruption d'un contrat de PPR	n	%
Oui	18	7,4
Non	224	92,6
Total	242	100

Les raisons les plus fréquemment invoquées pour expliquer cette interruption ont trait à l'équipe de travail (44,4%), aux conditions de travail de l'emploi de PPR (22,2%), aux conditions de travail du nouvel emploi (16,7%), aux tâches du nouvel emploi (16,7%) ou de celles de l'emploi de PPR (16,7%). Notons que le nombre très restreint de PPR ayant interrompu un contrat nous incitent à la plus grande prudence dans l'interprétation de ces raisons.

Les emplois occupés lors de l'interruption de contrat étaient généralement des emplois à temps plein (66,6%) et à durée déterminée, avec ou sans possibilité de renouvellement (55,6%). De façon assez similaire aux emplois occupés en concomitance ou en alternance avec les emplois de PPR (voir la section précédente), ces emplois étaient principalement dans le milieu universitaire (33,3%), ainsi que dans les secteurs privé (22,2%) et parapublic (22,2%).

Il ressort de ces questions que les interruptions de contrat de PPR demeurent des événements relativement isolés, et que les PPR qui le font ont des comportements similaires à celles et ceux qui mettent fin à leur carrière ou qui occupent un autre emploi avec ou en alternance avec leur emploi de PPR.

2.10 Catégories de contrat de PPR

Les contrats accordés aux PPR peuvent être classés en fonction de 3 catégories, en fonction des tâches et des responsabilités; la catégorie 3 étant celle qui rassemble les tâches les plus exigeantes. Il faut comprendre que le contrat accordé est classé par le ou la chercheur.e lors de l'affichage, puis approuvé par le vice-rectorat aux ressources humaines, uniquement en fonction des tâches prévues au contrat. Les qualifications et l'expérience de la personne qui réalise le contrat ne sont pas des facteurs pris en considération¹⁵. Il serait ainsi possible de cumuler des contrats de catégories différentes, dans un ordre imprévisible.

_

¹⁵ Ces éléments sont ensuite pris en considération pour déterminer l'échelon approprié à l'intérieur d'une catégorie.

Tableau 23. Occupation d'un emploi de PPR dans une catégorie différente

Occupation d'un emploi de PPR dans une catégorie différente	Nombre	%
Non	166	68,9
Oui, selon une progression linéaire (catégorie 1, puis 2, puis 3)	63	26,1
Oui, selon une progression non linéaire (catégorie 3, puis 1, puis 2)	12	5,0
Total	241	100

La progression de carrière des PPR paraît plutôt suivre la logique attendue : la majorité (68,9%) a réalisé des contrats dans une seule des trois catégories d'emploi. Parmi celles et ceux qui ont occupé des emplois dans plus d'une catégorie, la progression semble linéaire (26,1%) et non linéaire (5,0%).

La majorité des contrats signés par les PPR du SPPRUL-CSQ sont des contrats de catégorie 2 (*i.e.* travail effectué de façon autonome sans supervision de personnel). Les contrats de catégorie 3 réfèrent typiquement à des tâches de supervision d'auxiliaires et de gestion des laboratoires, alors que la catégorie 1 a trait aux tâches effectuées sous supervision.

2.11 Périodes de chômage durant l'emploi de PPR

La courte durée des contrats fait en sorte que des périodes sans emploi peuvent survenir dans la carrière des PPR, entre les subventions ou dans les périodes moins intenses à l'intérieur des subventions. Le questionnaire s'est donc intéressé aux périodes de chômage connues par les PPR.

Tableau 24. Présence d'épisodes de chômage durant la carrière de PPR

Avez-vous connu une ou plusieurs périodes de chômage?	Nombre de PPR	%
Oui	90	36,9
Non	154	63,1
Total	244	100

Un peu plus du tiers (36,9%) des PPR a connu, dans son parcours professionnel, des périodes de chômage. Celles-ci sont dues à un manque de travail (56,7%), à une grossesse (45,6%) ou à une maladie (12,2%).

Tableau 25. Motifs des épisodes de chômage

Cause de l'épisode de chômage	Nombre ¹⁶	% PPR ¹⁷
Grossesse/congé de maternité	41	45,6
Maladie	11	12,2
Manque de travail	51	56,7
Total	103	

Le manque de travail est la principale cause du chômage chez les PPR, ce qui peut s'expliquer par le cumul des contrats de courte durée. La grossesse est aussi une cause fréquente. Rappelons que le groupe des PPR est composé en majorité de femmes (65,5%) et de personnes de moins de 40 ans (62,4%); il est donc fort probable que les PPR vivent des congés de maternité ou des congés parentaux durant leur carrière. Selon Lapointe *et al.*, « plus de quatre femmes sur dix (42,4%) qui ont répondu aux questions relatives [aux congés de maternité] ont demandé un congé ou plus de ce type au cours des cinq dernières années » (2013 : 28). La section du site web du SPPRUL-CSQ portant sur les congés parentaux est également celle qui est la plus consultée, ce qui montre la prévalence des congés de maternité chez ce groupe professionnel.

Le questionnaire s'est ensuite intéressé à l'occupation des PPR au moment de terminer la période de chômage suivant l'emploi de PPR. La majorité (64,4%) ont repris un emploi de PPR.

Tableau 26. Statut professionnel suite à l'épisode de chômage

Situation	Oui ¹⁸	% oui
J'ai occupé un emploi de PPR.	58	64,4
J'ai occupé un emploi dans un autre secteur.	16	17,8
J'ai débuté un programme de formation.	3	3,3
J'ai été travailleur/se autonome ou j'ai démarré une entreprise.	6	6,7
J'ai été inactif/ve sur le marché du travail.	8	8,9
Autre	3	3,3

Une fraction des PPR ont débuté un emploi dans un autre secteur suite à l'épisode de chômage, entrepris un programme de formation ou démarré des démarches de travail autonome ou de lancement d'une entreprise, mais ces options sont beaucoup moins fréquentes. Les PPR qui ont indiqué « autre » ont soit fait de la formation de façon autodidacte en attendant le début d'un autre contrat (2), soit sont à la recherche d'un emploi.

¹⁶ Une personne pouvait déclarer une raison par épisode de chômage, ce qui explique que le total d'épisodes dépasse le nombre de personnes répondantes (n=90).

Le pourcentage est calculé en fonction du nombre de PPR qui ont vécu des épisodes de chômage (n=90). Puisqu'une même personne peut avoir vécu des épisodes de chômage pour différentes causes, le total est supérieur à 100%

¹⁸ Une personne pouvait fournir plusieurs réponses, ce qui explique que le total excède le nombre de personnes répondantes (n=90), et que le total des pourcentages excède 100%.

La dernière question de cette section portait sur la connaissance d'une date, approximative ou exacte, à laquelle les PPR pourraient reprendre leur travail de PPR après l'épisode de chômage. La question demandait également de fournir le nombre d'épisodes pour lequel chacune des situations s'appliquait.

Tableau 27. Connaissance de la date ou de la possibilité de retour en emploi suite à l'épisode de chômage

Situation	Nombre de PPR l'ayant vécu	Nombre d'occurrences total pour le groupe	Nombre maximal d'occurrences par PPR
Je connaissais la date de mon retour en emploi comme PPR.	50	73	4
Je connaissais la possibilité de mon retour en emploi comme PPR, sans connaître la date.	20	48	5
J'ignorais si je retournerais en emploi comme PPR.	39	75	7

Le tableau présente le nombre de PPR qui ont vécu un épisode de chômage dans chacune des situations. Le nombre d'occurrences correspond au total des épisodes vécus par l'ensemble des PPR qui correspondent à cette situation, alors que le nombre maximal d'occurrences correspond à combien de fois, au maximum, une ou un PPR a vécu cette situation.

La situation la plus fréquente, en nombre d'occurrences (75), est celle où les PPR ignorent s'ils retourneront en emploi. Cette situation a touché un nombre plus restreint de PPR (39), mais a été vécue jusqu'à 7 reprises par certains PPR. La situation vécue par le plus grand nombre de PPR (50) est celle où la date du retour en emploi est connue. Elle s'est toutefois produite moins souvent pour chacune des personnes touchées (73 au total pour le groupe, maximum 4 fois pour la même personne). D'autres PPR connaissaient la possibilité de reprendre leur travail, sans connaître la date de retour. Ce groupe est moins nombreux (20).

Les deux prochaines sections portent respectivement sur les PPR en emploi et sur les PPR n'ayant plus de contrat actif. Ce sont donc les données tirées de chacun de ces deux sous-échantillons de la recherche qui seront analysées, alors que la section précédente a couvert l'ensemble de l'échantillon de la recherche.

3. Projets professionnels des PPR ayant un contrat actif

La troisième partie du questionnaire s'adressait uniquement aux PPR ayant un contrat actif. Elle visait à comprendre leurs projets de carrière, leur perception de leurs possibilités de carrière, ainsi que leur appréciation de leur emploi actuel.

Le sous-échantillon à partir duquel sont tirés les résultats pour cette section est composé de 191 PPR; il est plutôt similaire à l'échantillon global.

Tableau 28. Caractéristiques des PPR ayant un contrat actif

Sexe	N	%	Unité Campus	Centres SFA et HD	40 ans et moins	41 ans et plus	75% du temps de travail
Femme	131	68,6	95	36	82	49	113
Homme	60	31,4	49	11	37	23	53
Total	191	100	144	47	119	72	166

En comparaison avec l'échantillon global, la proportion de femmes est légèrement plus élevée (65,5% dans l'échantillon global). La proportion de PPR de l'Unité campus y est aussi légèrement inférieure (75,4% comparativement à 80,0%), car l'ensemble des PPR provenant des centres affiliés est compris dans ce sous-échantillon¹⁹. La répartition des groupes d'âge est quasi identique (les 40 ans et moins comptent pour 62,3% du sous-échantillon et 62,4% de l'échantillon). Le sous-échantillon compte toutefois une plus grande proportion de personnes qui consacrent 75% ou plus de leur temps de travail à leur emploi de PPR (86,9% et 76,8% respectivement).

3.1 Projets professionnels dans deux ans

Une première question visait à comprendre dans quel milieu de travail les PPR en emploi souhaiteraient travailler dans deux ans. Ce délai permet de comprendre l'appréciation de chacun de ces milieux en lien avec les projets de carrière des PPR, tout en laissant un « temps tampon » pour faire un peu abstraction des considérations propres à l'actualité du moment, qui auraient pu influencer leurs choix.

32

¹⁹ Par manque d'information, il n'a pas été possible de rejoindre les PPR sans contrat actif pour les centres affiliés.

Tableau 29. Intérêt des PPR à travailler dans certains milieux, dans un horizon de deux ans

Milieux de travail	Beaucoup	Modérément	Un peu	Pas du tout	sans réponse	Total
Secteur public	64	65	34	28	0	191
Secteur parapublic	51	76	38	25	1	191
Secteur privé en tant que salarié.e	23	72	47	47	2	191
Secteur privé en tant qu'entrepreneur.e	8	22	37	123	1	191
Milieu universitaire, dans un poste de PPR	133	34	19	4	1	191
Milieu universitaire, dans un poste autre que PPR	59	59	46	25	2	191
Milieu communautaire ou associatif	13	28	50	98	2	191
Travailleur/se autonome	9	30	43	108	1	191
Retrait du marché du travail (interruption de carrière ou retraite)	6	8	6	170	1	191

Un regard rapide permet de constater que la préférence des PPR est de conserver un poste de PPR en milieu universitaire. Près de 70% des PPR ont affirmé souhaiter « beaucoup » occuper un poste de PPR dans un avenir rapproché; si l'on ajoute les PPR qui formulent le même souhait « modérément », c'est 87,4% (n=167) du sous-échantillon qui désire poursuivre sa carrière de PPR. Ces résultats témoignent de l'engagement et de l'enthousiasme des PPR pour le travail de recherche.

Trois autres milieux sont envisagés par les PPR pour y poursuivre leur carrière²⁰, mais de façon moins prononcée, à savoir le secteur public, le secteur parapublic et les autres emplois en milieu universitaire. L'entrepreneuriat et les milieux communautaire et associatif, quant à eux, suscitent peu d'intérêt de la part des PPR.

Des différences émergent aussi dans les projets de carrière exprimés par les PPR en fonction de leurs caractéristiques sociodémographiques. Le tableau suivant ne retient que les réponses « beaucoup » et « modérément » à la question « Lorsque vous vous projetez 2 ans dans le futur, dans quel milieu de travail souhaitez-vous travailler? ».

_

²⁰ Les réponses « beaucoup » et « modérément » sont additionnées pour produire ces résultats.

Tableau 30. Répartition des PPR intéressés à travailler dans divers milieux²¹

Milieux de travail	Hommes	Femmes	Campus	Centres	40 ans et moins	plus de 40 ans	75% et + temps travail	0-74% temps travail	Total des réponses
Secteur public	40 (66.7%)	89 (67.9%)	93 (64.5%)	36 (76.7%)	85 (71.4%)	44 (61.1%)	110 (66.3%)	19 (76.0%)	129
Secteur parapublic	41 (68.3%)	86 (65.5%)	91 (63.2%)	36 (76.6%)	82 (68.9%)	45 (62.5%)	111 (66.9%)	16 (64.0%)	127
Secteur privé en tant que salarié.e	34 (56.7%)	61 (46.6%)	69 (47.9%)	26 (55.3%)	64 (53.8%)	31 (43.1%)	81 (48.8%)	14 (56.0%)	95
Secteur privé en tant qu'entrepreneur.e	12 (20.0%)	18 (13.7%)	26 (18.1%)	4 (8.5%)	21 (17.6%)	9 (12.5%)	27 (16.3%)	3 (12.0%)	30
Milieu universitaire, dans un poste de PPR	51 (85.0%)	116 (88.5%)	128 (88.9%)	39 (83.0%)	106 (89.1%)	61 (84.7%)	145 (87.3%)	22 (88.0%)	167
Milieu universitaire, dans un poste autre que PPR	40 (66.7%)	78 (59.5%)	96 (66.7%)	22 (46.8%)	71 (59.7%)	47 (65.2%)	99 (59.6%)	19 (76.0%)	118
Milieu communautaire ou associatif	8 (13.3%)	33 (25.2%)	28 (19.4%)	13 (27.7%)	30 (25.2%)	11 (15.3%)	35 (21.1%)	6 (24.0%)	41
Travailleur/se autonome	13 (21.7%)	26 (19.8%)	32 (22.2%)	7 (14.9%)	21 (17.6%)	18 (25.0%)	32 (19.3%)	7 (28.0%)	39
Retrait du marché du travail (interruption ou retraite)	2 (3.3%)	12 (9.4%)	11 (7.6%)	3 (6.4%)	2 (1.7%)	12 (16.7%)	12 (7.2%)	2 (8.0%)	14

Parmi les différences observées entre les PPR du campus et des centres affiliés, les PPR des centres affiliés expriment moins d'intérêt pour l'entrepreneuriat (8,5% vs 18,1%), les postes autres que PPR en milieu universitaire (46,8% et 66,7%) et par le travail autonome (14,9% et 22,2%). En revanche, ces PPR sont proportionnellement plus nombreux à s'intéresser aux emplois dans les secteurs public (76,7% vs 64,5%) et parapublic (76,6% et 63,2%). Ces différences peuvent s'expliquer par la formation et l'expertise des PPR des centres affiliés, qui sont surtout formés en sciences de la santé.

Les PPR âgé.e.s de 40 ans et moins sont davantage intéressés que leurs aîné.e.s à travailler dans le secteur privé comme salarié.e.s (respectivement 53,8% et 43,1%), dans le secteur public (71,4% et 61,1%) et dans les milieux communautaires et associatifs (25,2% et 15,3%). Sans surprise, les PPR plus âgé.e.s sont beaucoup plus nombreux à envisager une interruption de leur carrière ou une retraite; ce taux atteint 16,7%.

Les deux groupes formés par les PPR qui consacrent 75% ou plus de leur temps de travail à leur emploi de PPR, et par celles et ceux qui y consacrent moins 74% ou moins de leur temps, ont répondu dans des proportions plutôt similaires à plusieurs des choix proposés. Trois choix retiennent cependant davantage l'attention du groupe qui consacre moins de temps à son emploi de PPR, à savoir le secteur public

34

²¹ Les pourcentages sont calculés sur la base du nombre de PPR ayant un contrat actif appartenant à chacune de ces catégories : hommes (n=60); femmes (n=131); campus (n=144); centres (n=47); 40 ans et moins (n=119); plus de 40 ans (n=72); plus de 75% du temps de travail (n=166); entre 0 et 74% du temps de travail (n=25).

(76,0% et 66,3%), les postes autres que PPR en milieu universitaire (76,0% et 59,6%), et le travail autonome (28,0% et 19,3%).

Les femmes et les hommes expriment aussi des différences quant à leurs projets de carrière. Alors que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à souhaiter prendre un emploi dans le milieu communautaire et associatif (25,2% et 13,3%), les hommes présentent un intérêt plus soutenu pour le travail en tant que salarié dans le secteur privé (56,7% et 46,6%), pour l'entrepreneuriat (20,0% et 13,7%), et pour les postes autres que PPR en milieu universitaire (66,7% et 59,5%).

Dans une autre perspective, une comparaison entre les sous-groupes permet d'identifier ceux dont les intérêts se distinguent plus clairement des autres :

- Le secteur public rejoint davantage les PPR des centres affiliés (76,7%) et les PPR qui consacrent 74% ou moins de leur temps de travail à leur emploi de PPR (76,0%);
- Le secteur parapublic rejoint davantage les PPR des centres affiliés (76,6%);
- L'entrepreneuriat rejoint davantage les hommes (20,0%) et les PPR du campus (18,1%);
- Les postes autres que PPR en milieu universitaire intéressent davantage les PPR qui consacrent 74% ou moins de leur temps à leur emploi de PPR (76,0%);
- Le milieu communautaire et associatif rejoint davantage les PPR des centres affiliés (27,7%);
- Le travail autonome rejoint davantage les PPR âgé.e.s de plus de 40 ans (25,0%) ou qui consacrent moins de temps à leur emploi de PPR (28.0%);
- Le retrait du marché du travail intéresse davantage les PPR qui ont plus de 40 ans (16,7%).

Il demeure que pour tous les sous-groupes, le projet professionnel privilégié est clairement d'occuper un poste de PPR dans le milieu universitaire (entre 83,0% et 89,1% pour l'ensemble des sous-groupes).

3.2 Probabilités d'emploi dans 5 ans

La question suivante s'est intéressée à la probabilité que les PPR envisagent des emplois dans divers secteurs au cours des 5 années suivantes. La période de temps est ainsi plus longue, ce qui peut faire varier les projets professionnels. La formulation de la question, en termes de probabilité, visait à comprendre plus concrètement ce que les PPR estiment être des avenues de carrière possibles en fonction de leur expérience et de leur formation.

Les réponses à ces questions vont dans le sens des préférences exprimées dans la section précédente. En se projetant cinq ans dans l'avenir, les PPR estiment qu'il est très probable ou probable qu'elles et ils :

- Occupent un emploi de PPR à temps plein à l'Université Laval ou dans un centre affilié (65 et 74, total 139 (74,7%));
- Occupent un emploi lié à la recherche, ailleurs qu'à l'Université Laval ou dans un centre affilié (28 et 89, total 117 (62,9%));
- Occupent un emploi autre que PPR à temps plein à l'Université Laval ou dans un centre affilié (32 et 79, total 111 (59,7%));

- Occupent un emploi dans le secteur public (24 et 78, total 102 (54,8%));
- Occupent un emploi à temps partiel à l'Université Laval ou dans un centre affilié (30 et 70, total 100 (53,8%)).

Tableau 31. Probabilités d'occuper un emploi dans certains secteurs, dans un horizon de 5 ans

Situation	Très probable	Probable	Improbable	Très improbable	Sans réponse	Total ²²
D'occuper un emploi autre que PPR à temps plein à l'UL ou dans un centre affilié	32 (17,2%)	79 (42,5%)	53 (28,5%)	22 (11,8%)	0	186
D'occuper un emploi autre que PPR à temps partiel à l'UL ou dans un centre affilié	18 (9,7%)	55 (29,6%)	61 (32,8%)	52 (28,0%)	0	186
D'occuper un emploi de PPR à temps plein à l'UL ou dans un centre affilié	65 (34,9%)	74 (39,8%)	33 (17,7%)	13 (7,0%)	1 (0,5%)	186
D'occuper un emploi de PPR à temps partiel à l'UL ou dans un centre affilié	30 (16,1%)	70 (37,6%)	53 (28,5%)	32 (17,2%)	1 (0,5%)	186
D'occuper un emploi lié à la recherche ailleurs qu'à l'UL ou dans un centre affilié	28 (15,1%)	89 (47,8%)	44 (23,7%)	24 (12,9%)	1 (0,5%)	186
D'occuper un emploi dans le secteur public	24 (12,9%)	78 (41,9%)	54 (29,0%)	29 (15,6%)	1 (0,5%)	186
D'occuper un emploi dans le secteur parapublic	22 (11,8%)	67 (36,0%)	65 (34,9%)	31 (16,7%)	1 (0,5%)	186
D'occuper un emploi dans le secteur privé	15 (8,1%)	76 (40,9%)	51 (27,4%)	43 (23,1%)	1 (0,5%)	186
De démarrer ou d'acquérir une entreprise	2 (1,1%)	17 (9,1%)	51 (27,4%)	115 (61,8%)	1 (0,5%)	186
De devenir travailleur/se autonome	5 (2,7%)	31 (16,7%)	57 (30,6%)	92 (49,5%)	1 (0,5%)	186
D'occuper un emploi dans le secteur communautaire ou associatif	3 (1,6%)	29 (15,6%)	60 (32,3%)	93 (50,0%)	1 (0,5%)	186
De faire un retour aux études	4 (2,1%)	24 (12,9%)	55 (29,6%)	102 (54,8%)	1 (0,5%)	186
De diminuer le nombre d'heures travaillées par semaine	9 (4,8%)	31 (16,7%)	68 (36,6%)	77 (41,4%)	1 (0,5%)	186
D'augmenter le nombre d'heures travaillées par semaine	14 (7,5%)	37 (19,9%)	74 (39,8%)	60 (32,3%)	1 (0,5%)	186
De vous retirer du marché du travail (pour une retraite ou une interruption de carrière)	7 (3,8%)	9 (4,8%)	22 (11,8%)	147 (79,0%)	1 (0,5%)	186

En revanche, ces PPR estiment improbable ou très improbable :

 $^{^{22}}$ Les pourcentages sont calculés en fonction du nombre de réponses pour chacune des situations.

- De démarrer ou d'acquérir une entreprise (51 et 115, total 166 (89,2%));
- De faire un retour aux études (55 et 102, total 157 (84,4%));
- D'occuper un emploi dans le secteur communautaire ou associatif (60 et 93, total 153 (82,3%));
- De devenir travailleuse ou travailleur autonome (57 et 92, total 149 (80,1%));
- D'occuper un emploi autre que PPR à temps partiel à l'Université Laval ou dans un centre affilié (61 et 52, total 113 (60,8%)).

Les réponses des PPR traduisent à nouveau leur intérêt pour la recherche et pour le milieu dans lequel elles et ils évoluent. Les PPR estiment aussi qu'il est probable ou très probable que leur situation demeure la même dans un horizon de cinq ans. Les autres réponses les plus populaires attestent de leur intérêt pour la recherche et pour leur milieu de travail. Dans la même optique que la section précédente, ils réaffirment leur faible intérêt pour l'entrepreneuriat et le travail autonome. La probabilité de faire un retour aux études semble très faible pour les PPR, sans doute puisque ce sont des personnes déjà très scolarisées. Les emplois dans le secteur communautaire ou associatif, ainsi que les emplois autres que PPR à temps partiel à l'Université Laval ou dans un centre affilié, sont peu probables selon les PPR qui ont répondu au questionnaire.

Deux réponses peuvent sembler contradictoires, à savoir qu'il est, selon les PPR, improbable ou très improbable à la fois de diminuer le nombre d'heures travaillées (68 et 77, total 145 (78,0%)); et d'augmenter le nombre d'heures travaillées (74 et 60, total 134 (72,0%)). Cet apparent paradoxe peut être éclairci par le fait que les PPR en emploi qui ont répondu à cette question travaillent en moyenne 31.7 heures par semaine, et que 70.2% d'entre eux travaillent au moins 28 heures par semaine. Il semble que la majorité de ces PPR travaillent un nombre d'heures qui leur semble adéquat.

Les réponses proposées par les PPR peuvent être analysées au regard des sous-groupes auxquels ils et elles appartiennent. Les PPR accordent les plus fortes probabilités à l'option « occuper un emploi de PPR à temps plein à l'Université Laval ou dans un centre affilié » dans cinq ans. Parmi les sous-groupes, les PPR qui travaillent dans les centres affiliés (83,0%) et les hommes (81,7%) sont ceux pour qui cette probabilité semble la plus élevée. Les probabilités d'occuper un emploi de PPR à temps partiel sont beaucoup moins fortes, selon les PPR. Les PPR travaillant dans les centres affiliés y accordent de faibles probabilités (38,3%), alors que celles et ceux qui consacrent moins de 75% de leur temps de travail à leur emploi de PPR sont nombreux à considérer qu'il s'agit d'une situation probable ou très probable (64,0%).

Les probabilités d'occuper un emploi autre que PPR sont moins fortes selon les répondants que d'occuper un emploi comme PPR. Les personnes qui considèrent que leurs chances d'occuper un emploi autre que PPR sont celles âgées de 40 ans et moins (65,5% pour les emplois à temps plein), et celles qui consacrent moins de 75% de leur temps à leur travail de PPR (72,0% pour les emplois à temps plein et 52,0% à temps partiel).

Les emplois liés à la recherche ailleurs qu'à l'Université Laval ou aux centres affiliés retiennent d'ailleurs davantage l'intérêt des PPR que les emplois autres que PPR, mais offerts à l'Université Laval ou dans les centres affiliés. Les pourcentages par sous-groupes sont globalement plus élevés pour cette première option. Les PPR qui estiment avoir les plus fortes probabilités d'occuper un emploi en recherche pour un

autre employeur sont proportionnellement plus nombreux parmi ceux dont l'emploi occupe moins de 75% du temps de travail (76,0%), les hommes (71,7%) et les 40 ans et moins (71,4%).

Les emplois dans le secteur public font l'objet de probabilités variables, selon les PPR. Les PPR qui sont les plus pessimistes quant à la probabilité d'occuper un emploi dans ce secteur sont celles et ceux âgés de plus de 40 ans (34,7%), alors que les PPR des centres affiliés et celles et ceux consacrant moins de 75% de leur temps à leur emploi de PPR sont plus positifs (63,8% et 64,0%).

Tableau 32. Caractéristiques des PPR ayant déclaré qu'il est 'probable' ou 'très probable' d'avoir certaines situations professionnelles dans un horizon de cinq ans²³

Situation	Hommes	Femmes	Campus	Centres	40 ans et -	plus de 40 ans	75% temps et +	0-74% temps travail	Total
D'occuper un emploi autre que PPR à temps plein à l'UL ou dans un centre affilié	34 (56.7%)	77 (58.8%)	83 (57.6%)	28 (59.6%)	78 (65.5%)	33 (45.8%)	93 (56.0%)	18 (72%)	111
D'occuper un emploi autre que PPR à temps partiel à l'UL ou dans un centre affilié	24 (40%)	49 (37.4%)	58 (40.3%)	15 (31.9%)	46 (38.7%)	27 (37.5%)	60 (36.1%)	13 (52%)	73
D'occuper un emploi de PPR à temps plein à l'UL ou dans un centre affilié	49 (81.7%)	90 (68.7%)	100 (69.4%)	39 (83.0%)	92 (77.3%)	47 (65.3%)	124 (74.7%)	15 (60%)	139
D'occuper un emploi de PPR à temps partiel à l'UL ou dans un centre affilié	29 (48.3%)	71 (54.2%)	82 (56.9%)	18 (38.3%)	61 (51.3%)	39 (54.2%)	84 (50.6%)	16 (64%)	100
D'occuper un emploi lié à la recherche ailleurs qu'à l'UL ou dans un centre affilié	43 (71.7%)	74 (56.5%)	85 (59.0%)	32 (68.1%)	85 (71.4%)	32 (44.4%)	98 (59.0%)	19 (76%)	117
D'occuper un emploi dans le secteur public	29 (48.3%)	73 (55.7%)	72 (50.0%)	30 (63.8%)	77 (64.7%)	25 (34.7%)	86 (51.8%)	16 (64%)	102
D'occuper un emploi dans le secteur parapublic	26 (43.3%)	63 (48.1%)	63 (43.8%)	26 (55.3%)	66 (55.5%)	23 (31.9%)	76 (45.8%)	13 (52%)	89
D'occuper un emploi dans le secteur privé	36 (60%)	55 (42.0%)	68 (47.2%)	23 (48.9%)	71 (59.7%)	20 (27.8%)	78 (47.0%)	13 (52%)	91
De démarrer ou d'acquérir une entreprise	8 (13.3%)	11 (8.4%)	17 (11.8%)	2 (4.3%)	14 (9.7%)	5 (6.9%)	18 (10.8%)	1 (4%)	19
De devenir travailleur/se autonome	11 (18.3%)	25 (19.1%)	28 (19.4%)	8 (17.0%)	20 (13.9%)	16 (22.2%)	31 (18.7%)	5 (20%)	36
D'occuper un emploi dans le secteur communautaire ou associatif	5 (8.3%)	27 (20.6%)	20 (13.9%)	12 (25.5%)	22 (18.5%)	10 (13.9%)	27 (16.3%)	5 (20%)	32
De faire un retour aux études	6 (10%)	22 (16.8%)	19 (13.2%)	9 (19.1%)	21 (17.6%)	7 (9.7%)	24 (14.5%)	4 (16%)	28
De diminuer le nombre d'heures travaillées par semaine	8 (13.3%)	32 (24.4%)	32 (22.2%)	8 (17.0%)	21 (17.6%)	19 (26.4%)	38 (22.9%)	2 (8%)	40
D'augmenter le nombre d'heures travaillées par semaine	14 (23.3%)	37 (28.2%)	40 (27.8%)	11 (23.4%)	35 (29.4%)	16 (22.2%)	43 (25.9%)	8 (32%)	51
De vous retirer du marché du travail (pour une retraite ou une interruption de carrière)	3 (5%)	13 (9.9%)	13 (9.0%)	3 (6.4%)	2 (1.7%)	14 (19.4%)	14 (8.4%)	2 (8%)	16

²³ Les pourcentages sont calculés sur la base du nombre de PPR ayant un contrat actif appartenant à chacune de ces catégories : hommes (n=60); femmes (n=131); campus (n=144); centres (n=47); 40 ans et moins (n=119); plus de 40 ans (n=72); plus de 75% du temps de travail (n=166); entre 0 et 74% du temps de travail (n=25).

Un phénomène similaire est observé pour le secteur parapublic : les PPR qui estiment leurs chances élevées d'occuper un emploi dans ce secteur sont les PPR des centres affiliés (55,3%) et les 40 ans et moins (55,5%), alors que les PPR âgés de plus de 40 ans ne sont que 31,9% à partager cet avis.

De façon générale, les PPR sont peu nombreux à estimer que les probabilités de faire carrière dans le secteur privé soient élevées ou très élevées. L'acquisition d'une entreprise ne fait pas partie des projets de la grande majorité des PPR : le sous-groupe étant le plus représenté dans cette catégorie est les hommes, avec 13,3%. Les emplois salariés dans le secteur privé semblent globalement plus attrayants que le travail autonome pour les PPR interrogés. Une comparaison est à cet égard intéressante, entre les PPR âgés de 40 ans et moins et ceux de 41 ans et plus. Les plus jeunes sont proportionnellement plus nombreux à estimer probable d'occuper un emploi salarié (59,7% et 27,8%), alors que les plus âgés estiment que le travail autonome représente une plus grande probabilité (22,2% et 13,9%).

Comme dans la section précédente, les PPR des centres affiliés (25,5%) et les femmes (20,6%) estiment avoir les plus fortes probabilités d'occuper un emploi dans le secteur communautaire ou associatif. Les hommes (8,3%), les PPR du campus (13,9%) et les plus âgés (13,9%) sont les sous-groupes les moins nombreux à partager cet avis.

Les probabilités d'effectuer un retour aux études apparaissent assez limitées pour l'ensemble des sousgroupes. Les PPR des centres affiliés sont les plus positifs quant à cette option (19,1%). Les PPR les plus âgés sont les moins nombreux à estimer que cette possibilité pourrait se concrétiser (9,7%).

Les probabilités de diminuer ou d'augmenter le nombre d'heures travaillées par semaine sont relativement stables entre les sous-groupes. Le sous-groupe qui consacre moins de 75% de son temps de travail à son emploi de PPR comprend la plus faible proportion de PPR qui estiment probable de diminuer leurs heures de travail, ce qui peut s'expliquer par les conditions de travail au moment de remplir le guestionnaire.

Dans l'ensemble, ces résultats montrent à nouveau que les PPR apprécient leur travail et y sont engagés. Leur désir de mobilité vers d'autres secteurs est plutôt faible, en comparaison avec la perspective de poursuivre leur travail de PPR.

3.3 Raisons du maintien dans un emploi de PPR

Afin de comprendre ce qui explique l'appréciation qu'ont les PPR de leur travail, le questionnaire les invitait à sélectionner, parmi une liste, jusqu'à 5 raisons principales pour lesquelles ils et elles souhaiteraient demeurer dans ce type d'emploi. Afin de déterminer le classement des raisons, un point a été accordé pour chaque sélection dans le tableau suivant.

Tableau 33. Principaux motifs expliquant le désir de maintien dans un emploi de PPR

Motifs	1er choix	2e choix	3e choix	4e choix	5e choix	Total ²⁴	Rang
L'autonomie dont je dispose dans l'organisation de mon travail	26	30	36	14	23	129 (72.1%)	1
La nature du travail (ex. tâches stimulantes et diversifiées)	52	27	15	15	9	118 (65.9%)	2
Les conditions de travail (ex. horaire flexible, heures de travail)	36	21	19	23	16	115 (64.5%)	3
Les relations avec l'équipe de travail	13	12	22	8	21	76 (42.5%)	4
La rémunération et les avantages sociaux financiers et non financiers	12	10	15	16	13	66 (36.9%)	5
Les relations avec mon/ma supérieur/e immédiat/e	8	16	14	16	9	63 (35.2%)	6
La possibilité de concilier travail et famille	13	18	7	11	7	56 (31.3%)	7
La participation aux décisions liées à la recherche	3	11	11	13	9	47 (26.3%)	9
Les relations avec les étudiant/e/s	5	8	6	7	4	30 (16.8%)	10
Le sentiment d'appartenance à mon organisation	2	3	7	8	7	27 (15.1%)	11
Les possibilités de développement professionnel en milieu de travail	3	7	8	5	3	26 (14.5%)	12
L'environnement de travail (ex. bureaux adéquats et sécuritaires, équipements disponibles)	1	2	3	4	11	21 (11.7%)	13
La possibilité de faire du télétravail	1	7	4	4	5	21 (11.7%)	13
La reconnaissance liée à mon travail	1	0	2	8	5	16 (8.9%)	14
La quantité de travail qui m'est attribuée (charge raisonnable)	0	1	2	4	3	10 (5.6%)	15
La possibilité de cumuler plusieurs contrats	2	0	2	0	2	6 (3.4%)	16
Les relations avec les organisations partenaires	0	2	1	2	1	6 (3.4%)	16
L'encadrement qui m'est fourni pour réaliser mon travail, lorsque nécessaire	0	0	1	2	3	6 (3.4%)	16
Les possibilités de promotion et d'avancement de carrière	1	1	2	2	0	6 (3.4%)	16
Sans réponse	0	3	2	17	28	50	8
Total	179	179	179	179	179		

²⁴ Le pourcentage est calculé en fonction du nombre de PPR ayant répondu à la question (n=179).

Parmi les raisons identifiées par les PPR pour poursuivre leur carrière, trois se dégagent plus particulièrement, à savoir : l'autonomie dont elles et ils disposent dans l'organisation de leur travail (72,1%), la nature des tâches effectuées (65,9%) et les conditions de travail (horaire, heures de travail) (64,2%). Viennent ensuite les relations avec l'équipe de travail (42,5%), la rémunération et les avantages sociaux financiers et non financiers (36,9%) et les relations avec le ou la supérieur e immédiat e (35,2%).

Au-delà de ces six raisons principales, il est possible de voir que les autres raisons suggérées ne sont pas retenues par plus du tiers des PPR. Leur importance semble donc plutôt réduite en ce qui a trait au maintien en emploi des PPR.

La conciliation travail-famille est un thème qui a été retenu dans l'enquête panquébécoise (Lapointe *et al.* 2013). Les constats quant à cette question étaient même assez positifs :

C'est dans une très grande majorité qu'ils considèrent que leurs horaires de travail sont compatibles avec leur vie familiale, que la conciliation entre les responsabilités familiales et les responsabilités professionnelles est facile, que leurs désirs professionnels sont compatibles avec les responsabilités familiales et que leurs projets de vie de famille sont compatibles avec leur situation d'emploi (2013 : 24).

Cette conception favorable de la conciliation travail-famille pour les PPR dans les universités et centres affiliés du Québec ne semble pas être aussi claire dans cette recherche. La possibilité de concilier travail et famille est un motif retenu pour seulement 56 PPR (31,3%), alors que l'échantillon comporte une plus grande proportion de PPR qui a un ou des enfants à charge. Peut-être les mesures de conciliation travail-famille sont-elles moins favorables à l'Université Laval que dans d'autres universités québécoises? Ou alors, les besoins des PPR affiliés au SPPRUL-CSQ sont-ils différents de ceux des autres PPR et moins bien répondus par les mesures existantes?

Il est possible de s'interroger à savoir pourquoi des motifs tels que le sentiment d'appartenance à l'organisation; les possibilités de développement professionnel en milieu de travail; la reconnaissance liée au travail et les possibilités de promotion et d'avancement de carrière ont été aussi peu retenues par les PPR. La limite de 5 choix imposée dans la question peut avoir écarté des choix qui semblent moins prioritaires à première vue. Toutefois, les possibilités de développement professionnel devraient être une dimension facilement accessible pour des personnes travaillant dans un établissement d'enseignement supérieur. De même, il est possible de s'interroger sur l'inclusion des PPR dans l'institution lorsque le sentiment d'appartenance, la reconnaissance et les possibilités de promotion de carrière ressortent aussi peu des raisons de se maintenir en emploi.

Plusieurs autres motifs peu retenus ont trait aux relations à l'intérieur de l'équipe de travail. La participation aux décisions liées à la recherche peut être très variable entre les équipes; alors que certain.e.s PPR initient et mènent des projets de façon quasi autonome, d'autres ont des tâches qui se limitent à l'exécution du projet. De la même façon, les PPR ont des charges très variables en lien avec l'encadrement des étudiantes et étudiants et les relations avec les organisations partenaires. Cela peut expliquer partiellement la plus faible sélection de ces motifs.

La question du milieu de travail est aussi un facteur moins retenu pour expliquer le maintien en emploi, de même que l'environnement physique de travail, la quantité de travail attribuée, ainsi que l'encadrement fourni au besoin pour réaliser le travail.

Alors que la possibilité de faire du télétravail est parfois considérée comme une mesure très favorable de conciliation travail-famille et une preuve de la flexibilité et de l'autonomie accordées par l'employeur, les PPR ne l'ont pas retenue dans cette recherche comme source de maintien en emploi. De même, la possibilité de cumuler plusieurs contrats, qui peut être un atout pour les personnes qui désirent un profil de carrière s'apparentant au travail autonome, est davantage vécue par les PPR comme une source de précarité. Leurs contrats étant généralement d'une durée de moins d'un an et associés à des fonds qui ont une date de fin, la possibilité de cumuler les contrats est ici davantage une réalité à subir qu'un avantage. Les témoignages des PPR, inscrits à la dernière section du questionnaire, en témoignent :

Le parcours a été difficile parce que j'ai toujours travaillé pour au moins 3 chercheurs. Parfois jusqu'à 5. Conciliation parfois impossible entre les besoins des chercheurs.

Je constate au fil des années de mon parcours qu'il est de plus en plus nécessaire de cumuler plusieurs petits contrats pour obtenir un temps plein et que la charge de travail de chacun n'en est pas moins grande. À cela s'ajoutent les défis de travailler sur plusieurs projets simultanément tout en respectant les échéanciers de chacun, d'assurer une grande disponibilité à chacun des chercheurs pour répondre à des demandes de dernière minute et de devoir se déplacer d'un lieu de travail à l'autre, parfois au cours d'une même journée, pour répondre aux besoins de chacun. Cela implique également d'avoir une grande capacité d'adaptation, alors que chaque chercheur a sa propre façon de travailler, et de devoir superviser des stagiaires et des auxiliaires de recherche à distance, alors que nous ne sommes pas sur place en tout temps.

L'expérience acquise comme professionnelle de recherche est indéniable et m'a permis de me démarquer. Cependant, la formule de financement à être renouvelée aux deux semaines et parfois, être poussée à travailler sans garantie d'être payée, j'ai trouvé cela difficile.

3.4 Insatisfactions associées à l'emploi de PPR

Comme dans la section précédente, le questionnaire demandait aux PPR d'identifier jusqu'à 5 principales sources d'insatisfaction associées à leur emploi.

Tableau 34. Principales insatisfactions liées à l'emploi de PPR

Raisons	1er choix	2e choix	3e choix	4e choix	5e choix	Total ²⁵	Rang
La précarité liée aux contrats à durée déterminée	85	23	17	6	1	132 (76.3%)	1
La faible possibilité de promotion et d'avancement de carrière	12	32	15	10	6	75 (43.4%)	2
L'absence ou la faible reconnaissance liée à mon travail	7	8	11	13	8	47 (27.2%)	3
Les heures excédentaires non rémunérées que je consacre à mon travail	8	14	6	10	3	41 (23.7%)	4
La rémunération et les avantages sociaux (financiers et non financiers)	9	6	11	7	5	38 (22.0%)	5
La surcharge quantitative de travail (trop de tâches me sont confiées)	11	6	8	1	6	32 (18.5%)	6
La pression ressentie à toujours devoir travailler rapidement	10	9	6	7	0	32 (18.5%)	6
La faible utilisation de mes capacités dans mon emploi/sentiment de surqualification	4	4	7	6	7	28 (16.2%)	7
Le cumul de contrats	5	13	7	0	0	25 (14.5%)	8
Le type de tâches qui me sont assignées (redondantes et/ou ennuyantes)	4	5	3	3	3	18 (10.4%)	9
L'absence de sentiment d'appartenance à mon organisation	3	5	1	4	3	16 (9.2%)	10
Le faible pouvoir décisionnel	0	3	6	4	2	15 (8.7%)	11
L'absence ou des carences liées au développement professionnel	1	3	5	4	2	15 (8.7%)	11
L'environnement de travail (ex. bureaux inadéquats, équipements non sécuritaires)	2	1	6	4	1	14 (8.1%)	12
Les relations avec mon/ma supérieur/e immédiat/e	2	3	1	3	3	12 (6.9%)	13
La difficulté/l'impossibilité de faire du télétravail	1	4	2	0	2	9 (5.2%)	14
Le manque d'encadrement pour réaliser les tâches qui me sont assignées	2	1	4	1	1	9 (5.2%)	14
Les relations dans l'équipe de travail	2	1	4	1	1	9 (5.2%)	14
La difficulté à concilier travail et famille	3	1	0	1	1	6 (3.5%)	15
Le manque de contrôle quant à l'organisation de mon travail	0	0	1	0	3	4 (2.3%)	16
Les relations avec les étudiantes et étudiants	0	2	0	0	1	3 (1.7%)	17
Les relations avec les organisations partenaires	1	2	0	0	0	3 (1.7%)	17
Les conditions de travail (ex. horaire rigide, heures de travail)	1	1	0	0	0	2 (1.2%)	18
Sans réponse	0	26	52	88	114	280	
Total	173	173	173	173	173		

_

²⁵ Le pourcentage est calculé en fonction du nombre total de PPR ayant répondu à la question (n=173).

La première source d'insatisfaction exprimée par les PPR est clairement la précarité occasionnée par des contrats à durée déterminée (76,3%): 64,4% des PPR l'ont sélectionnée en premier choix. Selon Lapointe et al. (2013), trois PPR sur quatre exercent un emploi temporaire ou un contrat à durée déterminée (généralement de moins d'un an). « Ces données traduisent une précarité extrême chez les PPR, comparativement à la situation qui caractérise l'emploi au Québec. En effet, c'est un peu moins de 15% des personnes employées qui occupent un emploi temporaire au Québec en 2010 » (Lapointe et al. 2013 : 33). L'Université Laval ne se distingue pas des autres universités québécoises sur ce plan. Outre la présence d'un risque accru de problèmes de santé psychologique, la précarité se traduit par un taux de roulement élevé et constitue un frein à une carrière de recherche scientifique dans les universités. Par ailleurs, cette précarité n'est pas compensée par un accès facilité à d'autres emplois en milieu universitaire. Des PPR en ont témoigné dans la recherche :

Je travaille à l'Université Laval depuis 2000, mais toujours à contrat d'un an. Donc, aucune prévision à long terme possible. De plus, on est dépendant du chercheur pour lequel on travaille. Si celui-ci prend sa retraite, par exemple, je perds mon emploi.

Bien que je sois à l'emploi du même employeur depuis 12 ans, je peux perdre mon emploi n'importe quand par manque de fonds. C'est l'irritant majeur du travail de PPR.

Malgré le fait que je suis à l'emploi de l'Université depuis plus de 10 ans maintenant, je ne bénéficie d'aucune sécurité d'emploi ni de continuité d'emploi lorsque mon contrat se termine.

Si je souhaite continuer à travailler sur le campus, j'ai deux choix: soit j'accepte de cumuler les petits contrats précaires comme PPR, soit je tente de postuler pour des postes de professionnels (APAPUL), mais alors là, je dois attendre les affichages externes où ma candidature est considérée sur le même pied d'égalité que n'importe quel autre candidat externe (hors-U. Laval) ... Comme si mon expérience au sein de l'Université Laval ne valait rien!

La précarité se dessine comme le principal frein à la carrière des PPR en milieu universitaire. Les deux autres raisons les plus souvent identifiées, la faible possibilité de promotion et d'avancement de carrière (43,4%) et la faible reconnaissance liée à leur travail (27,2%), y sont étroitement reliées. Les structures actuelles du travail font en sorte que les PPR ont peu d'avancement possible à l'extérieur de leur emploi, et parfois simplement à l'extérieur de leur équipe de travail. Les possibilités d'emploi sont limitées, car les expertises demandées pour la plupart des emplois sont assez pointues. De plus, puisque les PPR effectuent une grande partie du travail invisible fait en milieu universitaire (gestion des équipements, supervision des étudiantes et étudiants, communications avec les partenaires) et sont moins présents dans le travail visible (communication, publication, enseignement), les PPR ont moins d'occasions de bénéficier de la reconnaissance de leur travail à l'extérieur de leur équipe. Si la relation dans l'équipe de recherche est de plus médiocre, la reconnaissance exprimée aux PPR est alors très limitée. Un PPR exprime à ce propos :

L'institution ne reconnait pas la qualité de notre travail. Nous sommes corvéables à merci et licenciables à volonté – le même constat peut être fait pour les PPR et pour les chargés de cours.

Quatre autres raisons invoquées par 18% à 23% des PPR ont trait au rapport entre la rémunération et le travail effectué: les heures excédentaires non rémunérées, la rémunération et les avantages sociaux (financiers et non financiers), la surcharge quantitative de travail, ainsi que la pression ressentie à devoir toujours travailler rapidement, relèvent d'une même cause : le sous-financement de la recherche. La question des heures supplémentaires travaillées non rémunérées a aussi été identifiée par Lapointe et al. (2013 : 33) comme un problème non négligeable qui toucherait le quart des PPR québécois. Pour expliquer l'embauche systématique du personnel de recherche sur la base de contrats à durée déterminée et/ou à temps partiel dans les universités au Québec, les contraintes structurelles liées au financement de la recherche et la durée des projets de recherche sont pointées du doigt. Plusieurs problèmes découlent du sous-financement chronique de la recherche causé par le désengagement de la part du gouvernement fédéral au cours de la dernière décennie, mais aussi par la faiblesse des sommes allouées à la recherche au Québec. Ainsi, des PPR se voient refuser des heures excédentaires nécessaires pour compléter les mandats qui leur sont assignés, les conditions de travail demeurent moins avantageuses que dans d'autres secteurs d'emploi pour des diplômes comparables et la quantité de travail assignée entraîne un sentiment de pression à performer. Ces dimensions sont reprises dans les propos des PPR :

Nous sommes tous sous-payés par rapport à notre niveau d'étude, et surtout pour le travail que nous accomplissons, et en particulier, les PPR ayant des doctorats et postdoctorats, qui font très souvent le travail du chercheur.

Il serait très intéressant de savoir combien de PPR et de quelles façons les PPR taisent leurs "sacrifices" pour conserver leurs emplois... Par exemple, accepter un taux horaire beaucoup moindre que ce que vous permettrait votre nombre d'années d'expérience parce que le budget n'y est pas ou travailler ses heures de vacances...

La menace de ne pas pouvoir être réengagée a été utilisée pour me demander des heures supplémentaires... parce que des collègues le faisaient. Est-ce que les chercheurs connaissent/sont informés des droits de leurs employés ?

Je suis très reconnaissante d'avoir eu la chance d'avoir un contrat de travail de 10 mois après mes études, mais le salaire n'équivaut pas du tout au niveau d'étude que nous avons.

En cohérence avec la section précédente, les motifs liés au sentiment de surqualification (16,2%), à l'absence d'appartenance à l'organisation (9,2%), au faible pouvoir décisionnel (8,7%), et les carences liées au développement professionnel (8,7%) constituent des irritants pour les PPR en emploi. Ces éléments pourraient constituer des pistes d'intervention prometteuses pour accroître la satisfaction au travail des PPR, nécessitant peu d'investissement financier direct, mais plutôt des changements de pratiques et de culture organisationnelle.

4. Parcours professionnels des PPR sans contrat actif

Trente-sept PPR sans emploi à l'Université Laval ont rempli le questionnaire. Ce nombre peut sembler restreint, mais il représente tout de même un taux de réponse de 16,5%²⁶. L'ensemble des PPR sans contrat actif ayant répondu au questionnaire est affilié à l'Unité Campus, puisque l'inscription sur la liste de disponibilité permet au SPPRUL-CSQ de connaître leurs coordonnées, ce qui n'est pas le cas pour les autres unités d'accréditation dont l'Employeur n'est pas l'Université Laval.

Puisque ce groupe est restreint, les analyses pour chacune des variables sociodémographiques ne seront pas présentées puisque leur validité serait presque anecdotique.

4.1 Fin de l'emploi de PPR

Les PPR sans contrat actif ont quitté leur emploi depuis 11.3 mois en moyenne, mais les durées déclarées varient entre 1 et 24 mois.

Divers scénarios expliquent la fin de l'emploi pour ces PPR, dont :

- Le contrat s'est terminé sans perspective de renouvellement (40,5%);
- Le contrat s'est terminé avec une perspective de renouvellement (21,6%); ces PPR ont donc généralement une date approximative de retour au travail, dans des conditions similaires ou différentes, dans les semaines ou les mois à venir;
- Le ou la PPR a interrompu son contrat avant la fin (10,8%);
- Une catégorie « Autre » avec une boîte pour expliquer la situation a permis de préciser une autre situation : le ou la PPR a terminé le contrat et a immédiatement débuté un emploi ailleurs, qu'il y ait eu ou non perspective de renouvellement. Six PPR ont indiqué avoir trouvé un emploi au moment où un contrat se terminait; quelques-uns ont demandé à ne pas voir leur contrat renouvelé, mais le contrat a été honoré jusqu'à la fin, alors que d'autres avaient des perspectives de renouvellement dont ils et elles ne se sont pas prévalues. Cela représente 16,2% des PPR de ce sous-groupe;
- Quatre autres cas n'ont pas recherché d'emploi suite à la fin de leur contrat pour des projets autres, notamment retour aux études et obtention d'un stage postdoctoral (10,8%).

Pour près de 90 % des PPR sans contrat actif, le contrat signé a donc été entièrement complété. Il est possible de constater que ce ne sont généralement pas les PPR qui mettent fin à leur emploi, mais davantage le manque de travail qui les incitent à chercher un emploi ailleurs.

²⁶ Il convient de souligner que le recrutement pour des recherches traitant d'expériences passées fait généralement l'objet de défis supplémentaires; le taux de réponse doit donc être apprécié en tenant compte de ce facteur.

4.2 Types d'emploi occupés par les ancien.ne.s PPR

Ces anciens PPR occupent ou ont occupé un emploi dans divers secteurs : privé (7), parapublic (7), public (4), communautaire (2). D'autres occupent un emploi autre que PPR en milieu universitaire (4) ou font du travail autonome (5).

Tableau 35. Secteurs d'emploi où travaillent les PPR inscrits sur la liste de disponibilité

Secteurs d'emploi suite à l'emploi de PPR	Nombre	%
Emploi dans le secteur public	4	10,8
Emploi dans le secteur parapublic	7	18,9
Emploi dans le secteur privé en tant que salarié/e	7	18,9
Emploi dans le secteur privé en tant qu'entrepreneur/e	3	8,1
Emploi dans le milieu universitaire, dans un poste autre que PPR	4	10,8
Emploi dans le milieu communautaire ou associatif	2	5,4
Travail autonome	5	13,5
À la recherche d'un emploi	11	29,7
Retour aux études	1	2,7
Retrait du marché du travail (interruption de carrière, congé parental, retraite)	1	2,7
Poursuite des études à temps plein plutôt que temps partiel (autre)	1	2,7
Total	46 ²⁷	

Parmi celles et ceux qui occupent un emploi au moment de remplir le questionnaire (n=25), la majorité (80,0%) travaille à temps plein. Les emplois occupés par les ancien.ne.s PPR sont à durée déterminée et indéterminée; certains cumulent plusieurs emplois.

Tableau 36 Emplois occupés par les PPR inscrits sur la liste de disponibilité

Caractéristiques des emplois occupés	oui	% oui
À temps plein	20	80,0
À temps partiel	5	20,0
Cumul de plusieurs emplois	3	12,0
Emploi à durée déterminée (contrat avec une date de fin, renouvelable ou non)	6	24,0
Emploi à durée indéterminée (emploi permanent)	4	16,0

La recherche a aussi permis de documenter si les emplois occupés par ces personnes sont en lien avec la recherche. La majorité considère que ce n'est pas le cas, malgré un nombre élevé d'absences de réponses.

_

²⁷ Une même personne a pu occuper plus d'un emploi, ce qui explique que le total dépasse le nombre de personnes répondantes (37).

Tableau 37. Lien avec la recherche dans les emplois occupés par les PPR inscrits sur la liste de disponibilité

Emplois occupés en lien avec la recherche	nombre	%
Oui	10	43.5
Non	13	56.5
Sans réponse	14	
Total	37	

Les nombres restreints de réponses limitent l'analyse qui peut être tirée de ces données. Cependant, il semble que des emplois très variés sont occupés par ces ancien.ne.s PPR, dans des conditions aussi variables.

4.3 Projets de carrière des ancien.ne.s PPR

Comme pour les PPR en emploi, la recherche a documenté les secteurs où les ancien.ne.s PPR souhaiteraient travailler. Au contraire des PPR en emploi, la réponse visait à connaître leur réponse dans le contexte présent, au moment de remplir le questionnaire.

Le secteur parapublic est celui qui retient le plus l'intérêt de ces ancien.ne.s PPR, avec un total de 27 personnes qui se disent beaucoup ou modérément intéressées. Viennent ensuite les emplois dans le secteur public (24), le secteur privé en tant que salarié.e (23), les emplois de PPR en milieu universitaire (23) et les emplois autres que PPR en milieu universitaire (21). Comme pour les PPR en emploi, les perspectives qui suscitent le moins d'intérêt sont les retours aux études (5), le milieu communautaire ou associatif (10), le travail autonome (12) et l'entrepreneuriat (12). Le retrait du marché du travail n'est pas une option pour bon nombre d'entre eux; seulement 3 de ces PPR sont âgés de plus de 56 ans.

Ces résultats, bien que limités, semblent indiquer que les PPR qui ont quitté leur emploi ressemblent à leurs collègues toujours en emploi en ce qui a trait aux secteurs d'emploi où ils souhaiteraient poursuivre leur carrière.

Tableau 38. Intérêt à travailler dans certains secteurs d'emploi chez les PPR inscrits sur la liste de disponibilité

Secteurs souhaités	Beaucoup	Modérément	Un peu	Pas du tout	Sans réponse	Total ²⁸
Secteur public	15 (40,5%)	9 (24,3%)	8 (21,6%)	4 (10,8%)	1 (2,7%)	37
Secteur parapublic	17 (45,9%)	10 (27,0%)	5 (13,5%)	4 (10,8%)	1 (2,7%)	37
Secteur privé, en tant que salarié.e	11 (29,7%)	12 (32,4%)	6 (16,2%)	7 (21,9%)	1 (2,7%)	37
Secteur privé, en tant qu'entrepreneur.e	7 (21,9%)	5 (13,5%)	9 (24,3%)	16 (43,2%)	0	37
Milieu universitaire dans un emploi autre que PPR	14 (37,8%)	7 (21,9%)	9 (24,3%)	5 (13,5%)	2 (5,4%)	37
Milieu universitaire, dans un emploi de PPR	15 (40,5%)	8 (21,6%)	6 (16,2%)	6 (16,2%)	2 (5,4%)	37
Milieu communautaire ou associatif	4 (10,8%)	6 (16,2%)	12 (32,4%)	13 (35,1%)	2 (5,4%)	37
Travail autonome	5 (13,5%)	7 (21,9%)	9 (24,3%)	14 (37,8%)	2 (5,4%)	37
Retrait du marché du travail (interruption de carrière ou retraite)	1 (2,7%)	1 (2,7%)	1 (2,7%)	32 (8,6%)	(5,4%)	37
Retour aux études	2 (5,4%)	3 (8,1%)	10 (27,0%)	20 (10,8%)	2 (5,4%)	37

4.4 Appréciation du travail de PPR

Une question demandait aux ancien.ne.s PPR s'ils/elles souhaitaient reprendre un emploi de PPR dans un avenir rapproché. Leurs réponses expriment un moins grand enthousiasme que celui exprimé par leurs collègues toujours en emploi; 45,9% ont répondu « beaucoup » ou « modérément » contre 54,0% « un peu » ou « pas du tout » à cette question.

Tableau 39. Intérêt à reprendre un emploi de PPR pour les PPR inscrits sur la liste de disponibilité

Intérêt à reprendre un emploi de PPR dans un avenir rapproché	Nombre	%
Beaucoup	10	27,0
Modérément	7	18,9
Un peu	8	21,6
Pas du tout	12	32,4
Total	37	99,9

Les variations dans l'appréciation du travail de PPR peuvent constituer une piste intéressante pour mieux comprendre cet intérêt moins vif des ancien.ne.s PPR pour ce type d'emploi.

²⁸ Le pourcentage est calculé en fonction du nombre total de réponses pour chacun des secteurs.

Tout comme leurs collègues toujours en emploi, les principales insatisfactions des ancien.ne.s PPR ont trait à la formation et à l'avancement professionnel (7). Le seul autre point qui se distingue dans les sources d'insatisfaction a trait aux relations avec les supérieurs (4). Celui-ci n'est pas étranger au premier : l'avancement professionnel et l'accès à la formation dépendent souvent de la volonté des supérieurs d'accorder du temps à la formation et à dégager des espaces pour la promotion des membres de leur équipe. D'autres éléments identifiés par les PPR en emploi ne sont pas identifiés comme « insatisfaisants », mais plutôt comme « neutres », à savoir les avantages sociaux non financiers (9) et financiers (7), ainsi que la formation et l'avancement professionnel (7).

Dans l'ensemble, les ancien.ne.s PPR semblent en rétrospective assez satisfaits du travail de PPR. Les éléments qui sont particulièrement ressortis dans leurs réponses sont : l'horaire de travail (33), les relations avec l'équipe de travail (32), les conditions de travail (29), les tâches effectuées (29), les relations avec les supérieurs (29), la rémunération (28), l'organisation du travail (28) et la conciliation travail-famille (28).

Tableau 40. Sources de satisfaction et d'insatisfaction en lien avec l'emploi de PPR pour les PPR inscrits sur la liste de disponibilité

Éléments	Très satisfaisant	Satisfaisant	Neutre	Insatisfaisant	Très insatisfaisant	Total ²⁹
Conditions de travail	16 (45,7%)	13 (37,1%)	4 (11,4%)	1 (2,7%)	1 (2,7%)	35
Nature du travail (tâches)	16 (45,7%)	13 (37,1%)	4 (11,4%)	2 (5,7%)	0	35
Rémunération	12 (34,3%)	16 (45,7%)	5 (14,3%)	1 (2,7%)	1 (2,7%)	35
Avantages sociaux financiers	10 (28,6%)	17 (48,6%)	7 (20,0%)	1 (2,7%)	0	35
Avantages sociaux non financiers	11 (31,4%)	14 (40,0%)	9 (25,7%)	1 (2,7%)	0	35
Organisation du travail	11 (31,4%)	17 (48,6%)	5 (14,3%)	1 (2,7%)	1 (2,7%)	35
Horaire de travail	24 (68,6%)	9 (25,7%)	1 (2,7%)	1 (2,7%)	0	35
Relations avec l'équipe de travail	21 (60,0%)	11 (31,4%)	1 (2,7%)	1 (2,7%)	1 (2,7%)	35
Relations avec les supérieurs	21 (60,0%)	7 (20,0%)	3 (8,6%)	3 (8,6%)	1 (2,7%)	35
Formation et avancement professionnel	8 (22,9%)	13 (37,1%)	7 (20,0%)	5 (14,3%)	2 (5,7%)	35
Conciliation travail-famille	17 (48,6%)	11 (31,4%)	6 (17,1%)	1 (2,7%)	0	35

-

²⁹ Le pourcentage est calculé en fonction du nombre total de réponses pour chacun des éléments.

Puisque les détails sur les emplois occupés sont restreints et que le nombre de réponses est limité, il est impossible d'évaluer si l'appréciation de certains éléments est liée à l'expérience de contraintes différentes dans les emplois occupés après la fin du travail de PPR. Quoi qu'il en soit, les principales sources de satisfaction et d'insatisfaction de ce groupe rejoignent celles exprimées par leurs collègues ayant un contrat actif au moment de remplir le questionnaire.

Le groupe des PPR qui n'ont plus de contrat actif mériterait d'être étudié davantage pour comprendre les expériences liées à la fin de l'emploi de PPR, les sources de satisfaction et d'insatisfaction susceptibles de soutenir le maintien en emploi, ainsi que pour connaître les emplois comparables disponibles et les conditions qui y sont associées. Cela contribuerait à la fois à la reconnaissance du travail des PPR et à la valorisation de cette profession.

5. Conclusions et recommandations

Synthèse

Dans l'ensemble, les résultats témoignent de l'appréciation qu'ont les PPR de leur travail : ces spécialistes de la recherche expriment leur intérêt pour la nature de leur travail, leur amour pour la recherche, leur désir de s'engager et de contribuer au développement des connaissances. Leur souhait de poursuivre le même emploi dans le futur, ou d'y revenir pour les personnes qui ont quitté, illustre cet attachement à leur travail. La nature et la diversité de leur travail sont souvent citées pour expliquer les raisons qui les incitent à demeurer dans leur emploi actuel, malgré la grande précarité d'emploi vécue par les PPR.

Le groupe professionnel des PPR est composé de personnes de tous âges. Bien qu'un grand nombre d'entre eux aient débuté un emploi de PPR tôt après avoir obtenu leur diplôme ou interrompu leur programme d'études, des personnes intègrent cette carrière à toutes les étapes de leur cheminement professionnel.

Or, les PPR ont aussi identifié des éléments liés à leur parcours professionnel qui sont problématiques. Quatre éléments ressortent particulièrement, à savoir

- 1. La **précarité** associée aux contrats à durée déterminée, l'absence de sécurité d'emploi et la possibilité constante de perdre leur emploi par manque de financement. Il s'agit de l'irritant majeur qui ressort des propos des PPR;
- 2. La faible reconnaissance accordée à leur travail. Bien que les PPR constituent un groupe fortement scolarisé, dont la présence est absolument essentielle pour assurer la poursuite de la recherche universitaire de pointe, les PPR se sentent tenus à l'écart, voire masqués dans l'institution universitaire, ce qui peut expliquer le faible sentiment d'appartenance. Ce sentiment est aussi exprimé face aux organismes subventionnaires, où les PPR ne peuvent être reconnus comme chercheur.e.s, mais seulement comme collaborateurs et collaboratrices, alors que leur rôle dans la recherche est crucial;
- 3. Certaines conditions de travail font l'objet de déception de la part des PPR, en particulier les possibilités limitées de formation, de développement professionnel, de promotion et d'avancement de carrière. Bien que les PPR apprécient leur travail, plusieurs se sentent « coincés » à répéter les mêmes tâches ou à assumer les mêmes responsabilités, alors qu'elles et ils apprécieraient de pouvoir continuer de se développer;
- 4. Le mode de **financement de la recherche** actuel est identifié comme responsable à la fois de la précarité vécue par les PPR, de la faible reconnaissance associée à leur travail et des conditions de travail prévues pour les PPR.

Recommandations

Les résultats montrent que les PPR apprécient les tâches associées à leur travail et certains des avantages qui y sont associés (dont l'autonomie, la flexibilité et le travail en équipe). Toutefois, des défis

importants sont aussi identifiés. Parmi ces défis, l'insécurité d'emploi et les faibles possibilités de promotion à l'interne constituent sans doute les obstacles les plus importants à une longue carrière dans un établissement universitaire. Il importe de s'y attarder pour assurer le maintien en emploi de ce groupe professionnel hautement qualifié.

Par ailleurs, les représentants des PPR souhaitent collaborer avec les universités, les organismes subventionnaires de recherche (fédéral ou provincial), ainsi qu'avec le gouvernement du Québec afin de cibler et de mettre en place des solutions permettant de réduire la précarité et le maintien en emploi du personnel de recherche dans les universités et les centres affiliés.

Parmi les éléments prioritaires identifiés par le SPPRUL-CSQ, soulignons :

- Faire reconnaître les PPR comme une ressource essentielle pour développer et réaliser de la recherche universitaire d'envergure mondiale;
- Promouvoir une nouvelle approche fondée sur la reconnaissance d'équipes où chaque acteur (professeur.e chercheur.e, PPR, étudiant.e, stagiaire postdoctoral.e ou autre) est reconnu pour sa contribution au projet de recherche;
- Clarifier les possibilités d'engagement des PPR dans les demandes de subventions (ex. mettre des règles claires, nommer les PPR dans les formulaires de demande de subvention, etc.);
- Permettre à des PPR ayant une expérience reconnue dans leur domaine d'expertise de faire des demandes de subvention sur des projets de recherche à titre de co-candidat.e et recevoir un salaire à même la subvention pour laquelle elles ou ils ont présenté une demande;
- Favoriser le développement des carrières du personnel de recherche et leur maintien à l'emploi par la formation continue de manière à mieux les outiller pour qu'ils répondent aux besoins du nouvel environnement de recherche:
- Encourager la relève scientifique dans les universités en créant des emplois de qualité pour les PPR afin qu'elles et ils puissent contribuer pleinement à relever les défis de la recherche des prochaines années.

Nous sommes hautement qualifiés : nous avons des doctorats, des maîtrises, nous avons développé des expertises dans la valorisation et la mobilisation des connaissances, la coordination de centres de recherche, l'organisation d'événements scientifiques, d'écoles d'été, la recherche de financement, etc. Par nos initiatives et nos idées, nous contribuons à faire une différence dans le parcours des étudiants, nous participons à créer une expérience éducative enrichie. Mais nous sommes encore trop souvent invisibles, trop peu reconnus pour notre contribution à la recherche dans les universités, malheureusement.

Références bibliographiques

Bluteau, J. (2009). Étude documentant des contributions spécifiques à la recherche universitaire réalisées par des professionnelles et des professionnels de recherche de l'Université Laval. Québec : SPPRUL-CSQ.

Brun, J.P. et C. Miron (2006). Évaluation de la santé psychologique des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval. Québec : Université Laval.

Lapointe, P.A. et al. (2013). Étude sur la situation des professionnelles et professionnels de recherche dans les universités et centres affiliés du Québec, volet francophone. Québec : Université Laval, ARUC Innovation, travail et emploi, décembre.

Ouellet, E. (2002) Rapport sur le sondage sur la propriété intellectuelle auprès des professionnelles et des professionnels de recherche de l'Université Laval (SPPRUL). Québec : SPPRUL-CSQ.

Ross, L. et M. Comeau (1998) Coup de sonde présyndical : les conditions de travail des professionnel-le-s de recherche de l'Université Laval. Québec : SPPRUL.

Société de gestion du personnel du Centre de recherche du CHU de Québec et Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval (2015), Convention collective pour le site Hôpital Saint-François d'Assise du Centre de recherche du CHU de Québec — Université Laval, du 22 juin 2015 au 31 mars 2019. Disponible en ligne à http://spprul.ca/wp-content/uploads/2016/05/Convention-collective-CRHSFA-vf-17-juin-2015-mod20160513.pdf

SPPRUL-CSQ, Site web du SPPRUL-CSQ, www.spprul.ca

Annexe 1. Questionnaire

avez participées?

Sciences de la santé

Sciences pures, appliquées et génie

Sciences humaines et sociales

Comprendre le parcours professionnel des PPR affiliés au SPPRUL (campus et centres affiliés)

Questionnaire administré par LimeSurvey

	A – Variables sociodémographiques
1	L) Êtes-vous :
	- Une femme
	- Un homme
4	2) Quel âge avez-vous? - 25 ans ou moins
	- 25 ans ou moins - 26 à 30 ans
	- 31 à 35 ans
	- 36 à 40 ans
	- 41 à 45 ans
	- 46 à 50 ans
	- 51 à 55 ans
	- 56 à 60 ans
	- 61 ans ou plus
3	3) Laquelle des situations familiales ci-dessous correspond le mieux à la vôtre?
	- J'ai un/e conjoint/e et au moins un enfant à charge.
	- J'ai un/e conjoint/e sans enfant à charge.
	- Je n'ai pas de conjoint/e, mais j'ai au moins un enfant à charge.
	- Je n'ai ni conjoint/e ni enfant à charge.
	- Autre :
4	l) Quel est le niveau de scolarité le plus élevé que vous ayez complété?
	- Collégial ou équivalent
	- Baccalauréat
	- Maîtrise
	- Doctorat
	- Postdoctorat
5	5) À quelle catégorie est/sont associé/s votre/vos contrat/s de PPR au cours de la dernière année?
	(cochez toutes les cases qui s'appliquent) Si vous n'avez pas eu de contrat actif au cours de la dernière année, indiquez la catégorie associée à votre dernier contrat.
	- Catégorie 1
	- Catégorie 2
	- Catégorie 3
-	De quelle unité d'accréditation êtes-vous membre?
	- Campus de l'Université Laval
	- Centre de recherche de L'Hôtel-Dieu de Québec
	- Centre de recherche de l'Hôpital Saint-François d'Assise
	•

7) Dans quel/s champs disciplinaire(s) s'inscrivent les recherches auxquelles vous participez ou

- Arts et lettres
- Autre, précisez
- 8) Approximativement quel pourcentage de votre revenu total en 2015 a été généré par votre/vos emploi/s de PPR?
 - Moins de 25%
 - Entre 25% et 49%
 - Entre 50% et 74%
 - Plus de 75%
- 9) Approximativement quel pourcentage de votre temps de travail rémunéré était occupé par votre/vos emploi/s de PPR en 2015?
 - Moins de 25%
 - Entre 25% et 49%
 - Entre 50% et 74%
 - Plus de 75%

B – Questions liées au parcours professionnel (tous les PPR).

Les questions portent uniquement sur les emplois de PPR à l'Université Laval ou dans un centre affilié au SPPRUL-CSQ

- 1) Quand avez-vous débuté votre premier contrat de PPR à l'Université Laval ou dans un des centres affiliés? Inscrivez le mois et l'année.
- 2) Combien d'années d'expérience de travail en tant que PPR cumulez-vous à l'Université Laval ou dans un centre affilié?
- 3) Au cours de la dernière année, combien de contrats avez-vous débutés (incluant les nouveaux contrats et les renouvellements)?
- 4) Au cours de la dernière année, pour combien de chercheurs/chercheuses ou équipes de recherche différentes avez-vous travaillé en tant que PPR?
- 5) Quel/s étai/en/t votre/vos statut/s professionnel/s au moment de l'obtention de votre <u>premier contrat</u> de PPR? (cochez toutes les cases appropriées)
 - Études à temps plein
 - Études à temps partiel
 - Stagiaire postdoctoral
 - Emploi à temps plein
 - Emploi à temps partiel
 - Travail autonome
 - À la recherche d'un emploi
 - Sans emploi/en interruption de carrière
 - Autre, précisez :
- 6) Combien de temps s'est écoulé entre l'obtention de votre dernier diplôme ou l'interruption de votre dernier programme d'études, et le début de votre premier emploi de PPR à l'Université Laval ou dans un centre affilié?

- 7) Depuis <u>l'obtention de votre dernier diplôme ou l'interruption de votre dernier programme</u> <u>d'études</u>, avez-vous occupé un/des emploi/s autre/s que PPR à l'Université Laval ou dans un centre affilié?
 - Oui (ajouter questions 7b, 7c, 7d, 7e)
 - Non
- 7b) Si oui, combien d'emplois autres que PPR à l'Université Laval ou dans un centre affilié avezvous occupés?
- 7c) Ces emplois comportaient-ils des tâches liées à la recherche? Précisez si vous le souhaitez.
 - Oui
 - Non
- 7d) Indiquez pendant <u>combien de mois</u> approximativement vous avez occupé <u>un emploi autre que</u> PPR :
 - À temps plein, sans occuper un emploi de PPR
 - À temps partiel, sans occuper un emploi de PPR
 - À temps plein, en occupant en même temps un emploi de PPR
 - À temps partiel, en occupant en même temps un emploi de PPR
 - Autre, précisez :
- 7e) Ces emplois étaient-ils (cochez toutes les situations qui s'appliquent) :
 - Dans le secteur public (sauf le milieu universitaire)
 - Dans le secteur parapublic
 - Dans le secteur privé
 - Dans le milieu communautaire ou associatif
 - Dans le milieu universitaire
 - Autre, précisez :
- 8) Pour quelle(s) raison(s) avez-vous accepté <u>votre premier emploi</u> de PPR? (cochez toutes les cases qui s'appliquent)
 - C'est le premier emploi qu'on m'ait offert.
 - C'est le seul emploi qu'on m'ait offert.
 - Je connaissais déjà mon patron.
 - Je connaissais déjà des membres de l'équipe de travail.
 - L'emploi était associé à un contrat d'auxiliaire que j'avais réalisé durant mes études.
 - Mon stage postdoctoral était terminé.
 - Je voulais travailler en milieu universitaire.
 - Je voulais occuper un emploi ayant un lien direct avec ma formation.
 - Je voulais occuper un emploi avec de bonnes conditions de travail.
 - Je voulais occuper un emploi me permettant de développer des compétences.
 - Je voulais occuper un emploi avec un horaire flexible ou variable.
 - Je voulais un emploi qui serait un tremplin vers un autre emploi qui m'intéressait.
 - Je voulais un emploi à durée déterminée, en attendant de décrocher un autre emploi.
 - Je voulais un emploi à durée déterminée, en attendant de débuter un autre programme d'études.
 - Autre, précisez :
- 9) Depuis le début de <u>votre premier contrat de PPR</u>, avez-vous connu des périodes de chômage, qu'elles soient dues à un manque de travail, à une grossesse ou à une maladie?
 - Non
 - Oui (9b, 9c, 9d, 9e)
- 9b) Quelle/s était/étaient la/les cause/s de ces périodes de chômage?
 - Grossesse/congé de maternité

- Maladie
- Manque de travail
- Autre, précisez :
- 9c) Combien de périodes de chômage avez-vous connues, et quelle était la durée de chacune (semaines ou mois)?
- 9d) Après la fin de chaque période de chômage, quel était votre statut? (Précisez dans la case combien de fois la situation s'est produite pour chacun des cas).
 - J'ai occupé un emploi de PPR.
 - J'ai occupé un emploi dans un autre secteur.
 - J'ai débuté un programme de formation.
 - J'ai été travailleur/se autonome ou j'ai démarré une entreprise.
 - J'ai été inactif/ve sur le marché du travail.
 - Autre, précisez :
- 9e) Lorsque vous avez débuté chaque période de chômage, est-ce que vous connaissiez la date (approximative ou exacte) ou la possibilité de retour en emploi? Indiquez le nombre d'épisodes où :
 - Je connaissais la date de mon retour en emploi de PPR.
 - Je connaissais la possibilité de retourner en emploi de PPR, sans en connaître la date.
 - J'ignorais si je retournerais en emploi de PPR.
- 10) Depuis le début de <u>votre premier contrat de PPR</u>, avez-vous déjà interrompu un emploi de PPR avant la fin du contrat?
 - Non
 - Oui (10b,10c, 10d, 10e, 10f)
- 10b) Pour quelle/s raison/s avez-vous interrompu votre emploi de PPR?
 - Pour des raisons financières
 - Pour des raisons liées à l'équipe de travail
 - Pour des raisons liées aux tâches de l'emploi de PPR
 - Pour des raisons liées aux tâches du nouvel emploi
 - Pour des raisons liées aux conditions de travail de l'emploi de PPR
 - Pour des raisons liées aux conditions de travail du nouvel emploi
 - Pour des raisons liées au lieu d'emploi
 - Pour des raisons liées au secteur d'emploi
 - Pour des raisons familiales ou personnelles
 - Autres, précisez :
- 10c) Quel/s type/s d'emploi avez-vous occupé dans l'intervalle? (boîte pour indiquer le nombre d'occurrences)
 - Dans le secteur public (sauf le milieu universitaire)
 - Dans le secteur parapublic
 - Dans le secteur privé
 - Dans le milieu communautaire ou associatif
 - Dans le milieu universitaire
 - Autre, précisez :
 - Je n'ai pas occupé un autre emploi.
- 10d) Est-ce que cet/s emploi/s était/ent (indiquez le nombre d'occurrences) :
 - À temps plein
 - À temps partiel
- 10e) Est-ce que cet/ces emploi/s étai/en/t (indiquez le nombre d'occurrences) :
 - À durée déterminée (contrat avec possibilité de renouvellement, à l'échéance ou à date

- fixe)
- À durée indéterminée (emploi permanent)
- 11) Avez-vous déjà occupé un emploi de PPR d'une catégorie autre que celui que vous occupez maintenant? (ex. : compléter un contrat de catégorie 3 pour ensuite compléter un contrat de catégorie 2 ou 1).
 - Non
 - Oui, selon une progression linéaire (catégorie 1, puis catégorie 2 et catégorie 3)
 - Oui, selon une progression aléatoire (catégorie 3, puis catégorie 1 et catégorie 2)
- 12) Avez-vous présentement un contrat actif à l'Université Laval ou dans un des centres affiliés?
 - Oui (section C seulement)
 - Non (section D seulement)

C – Questions uniquement pour les PPR en emploi à l'UL ou dans un centre affilié

- 1) Quel est le total des heures de travail par semaine prévues dans votre/vos contrat/s actifs de PPR présentement?
- 2) Lorsque vous vous projetez <u>2 ans</u> dans le futur, dans quel type de milieu de travail souhaitezvous travailler? (tableau beaucoup, modérément, un peu, pas du tout)
 - Dans le secteur public
 - Dans le secteur parapublic
 - Dans le secteur privé en tant que salarié/e
 - Dans le secteur privé en tant qu'entrepreneur/e
 - Dans le milieu universitaire, dans un poste autre que PPR
 - Dans le milieu universitaire, dans un poste de PPR
 - Dans le milieu communautaire ou associatif
 - À titre de travailleur/se autonome
 - Je souhaite me retirer du marché du travail (interruption de carrière ou retraite).
 - Autre, précisez :
- 3) Quelle est la probabilité que vous envisagiez au cours des 5 prochaines années :

1= très improbable à 4 = très probable

- D'occuper un emploi à temps plein à l'Université Laval ou dans un centre affilié, autre que
- D'occuper un emploi à temps partiel à l'Université Laval ou dans un centre affilié, autre que PPR?
- D'occuper un emploi de PPR à temps plein à l'Université Laval ou dans un centre affilié?
- D'occuper un emploi de PPR à temps partiel à l'Université Laval ou dans un centre affilié?
- D'occuper un emploi lié à la recherche ailleurs qu'à l'Université Laval ou dans un centre affilié?
- D'occuper un emploi dans le secteur public?
- D'occuper un emploi dans le secteur parapublic?
- D'occuper un emploi dans le secteur privé?
- De démarrer ou d'acquérir une entreprise?
- D'être travailleur/se autonome?
- D'occuper un emploi dans le secteur communautaire ou associatif?
- De faire un retour aux études?
- De diminuer le nombre d'heures travaillées par semaine?
- D'augmenter le nombre d'heures travaillées par semaine?
- De vous retirer du marché du travail (que ce soit pour une retraite, un congé de convenance personnelle ou autre)

- 4) Actuellement, quelles sont les principales raisons qui vous incitent à demeurer dans un emploi de PPR? Sélectionnez jusqu'à 5 raisons.
 - L'autonomie dont je dispose dans l'organisation de mon travail
 - Les conditions de travail (ex. : horaire flexible, heures de travail)
 - L'environnement de travail (ex. : bureaux adéquats et sécuritaires, équipement disponible)
 - La possibilité de concilier travail et famille
 - La rémunération et les avantages sociaux (financiers et non financiers)
 - La possibilité de faire du télétravail
 - La possibilité de cumuler plusieurs contrats
 - Les relations avec l'équipe de travail
 - Les relations avec mon/ma supérieur/e immédiat/e
 - Les relations avec les étudiantes et étudiants
 - Les relations avec les organisations partenaires
 - La nature du travail (tâches stimulantes et/ou diversifiées)
 - La quantité de tâches qui me sont attribuées (charge raisonnable)
 - L'encadrement qui m'est fourni pour réaliser mon travail, lorsque nécessaire
 - La participation aux décisions liées à la recherche
 - Les possibilités de promotion et d'avancement de carrière
 - Les possibilités de développement professionnel en milieu de travail
 - La reconnaissance liée à mon travail
 - Le sentiment d'appartenance à mon organisation
 - Autre, précisez :
- 5) Quelles sont les principales sources d'insatisfaction liées à votre emploi de PPR, qui pourraient vous inciter à chercher un nouvel emploi? Sélectionnez jusqu'à 5 raisons.
 - Le manque de contrôle quant à l'organisation de mon travail
 - Les conditions de travail (ex. : horaire rigide, heures de travail)
 - L'environnement de travail (ex. : bureaux inadéquats, équipement non sécuritaire)
 - La difficulté à concilier travail et famille
 - La rémunération et les avantages sociaux (financiers et non financiers)
 - La difficulté/l'impossibilité de faire du télétravail
 - La surcharge quantitative de travail (trop de tâches me sont confiées)
 - La pression ressentie à toujours devoir travailler rapidement
 - Le manque d'encadrement pour réaliser les tâches qui me sont assignées
 - Les heures excédentaires non rémunérées que je consacre à mon travail
 - La faible utilisation de mes capacités dans mon emploi/sentiment de surgualification
 - Le type de tâches qui me sont assignées (redondantes et/ou ennuyeuses)
 - Les relations dans l'équipe de travail
 - Les relations avec mon/ma supérieur/e immédiat/e
 - Les relations avec les étudiantes et étudiants
 - Les relations avec les organisations partenaires
 - La précarité liée aux contrats à durée déterminée
 - Le cumul de contrats
 - Le faible pouvoir décisionnel
 - La faible possibilité de promotion et d'avancement de carrière
 - L'absence ou des carences liées au développement professionnel
 - L'absence ou la faible reconnaissance liée à mon travail
 - L'absence de sentiment d'appartenance à mon organisation
 - Autre, précisez :

D – Questions uniquement pour les PPR qui n'ont plus de contrat actif à l'Université Laval ou dans un des centres affiliés au SPPRUL-CSQ

- 1) Depuis combien de temps votre dernier contrat actif de PPR à l'Université Laval ou dans un centre affilié est-il terminé?
- 2) Quel était le motif de votre arrêt de travail?
 - Le contrat est terminé et j'anticipe un renouvellement.
 - Le contrat est terminé sans perspective de renouvellement.
 - J'ai quitté mon emploi avant la fin du contrat.
 - Autre, précisez :
- 3) Est-ce que vous souhaitez reprendre un emploi de PPR dans un avenir rapproché?
 - Beaucoup
 - Modérément
 - Peut-être
 - Pas du tout
- 4) Quelle/s raison/s explique/nt votre préférence à reprendre ou non un emploi de PPR dans un avenir rapproché? (ordonnez jusqu'à 5 raisons)
 - L'organisation du travail
 - Les conditions de travail
 - L'environnement de travail
 - La conciliation travail-famille
 - La rémunération et les avantages sociaux (financiers et non financiers)
 - Le télétravail
 - La quantité de travail
 - Le rythme de travail
 - L'encadrement pour réaliser le travail
 - Les heures excédentaires non rémunérées
 - L'utilisation de mes capacités
 - La nature du travail (type de tâches assignées)
 - Les relations dans l'équipe de travail
 - Les relations avec le/la supérieur/e immédiat/e
 - Les relations avec les étudiantes et étudiants
 - Les relations avec les organisations partenaires
 - Le travail sous forme de contrat à durée déterminée
 - Le pouvoir décisionnel
 - Les possibilités de promotion et d'avancement de carrière
 - Le développement professionnel
 - La reconnaissance liée au travail
 - L'appartenance à l'organisation
 - Autre, précisez :
- 5) Quelle/s a/ont été votre/vos occupation/s professionnelle/s depuis la fin de votre dernier contrat de PPR? (Cochez toutes les situations qui s'appliquent).
 - Emploi dans le secteur public
 - Emploi dans le secteur parapublic
 - Emploi dans le secteur privé en tant que salarié/e
 - Emploi dans le secteur privé en tant qu'entrepreneur/e
 - Emploi dans le milieu universitaire, dans un poste autre que PPR
 - Emploi dans le milieu communautaire ou associatif

- Travailleur/se autonome
- Je suis à la recherche d'un emploi.
- J'ai effectué un retour aux études.
- Je me suis retiré du marché du travail (interruption de carrière, congé parental, retraite).
- Autre, précisez :
- 6) Si vous avez occupé un/des emploi/s, est-ce que ces emplois ont/avaient un lien avec la recherche?
 - Oui
 - Non
 - Non applicable
- 7) Travaillez-vous (cochez toutes les cases qui s'appliquent) :
 - À temps plein
 - À temps partiel
 - Cumul de plusieurs emplois
 - Emploi à durée déterminée (temporaire)
 - Emploi à durée indéterminée (permanent)
- 8) Dans quel secteur d'emploi <u>souhaiteriez-vous travailler</u> présentement? (Choix : Pas du tout, un peu, modérément, beaucoup)
 - Dans le secteur public
 - Dans le secteur parapublic
 - Dans le secteur privé en tant que salarié/e
 - Dans le secteur privé en tant qu'entrepreneur/e
 - Dans le milieu universitaire, dans un poste autre que PPR
 - Dans le milieu universitaire, dans un poste de PPR
 - Dans le milieu communautaire ou associatif
 - À titre de travailleur/se autonome
 - Je souhaiterais me retirer du marché du travail (interruption de carrière ou retraite).
 - Je souhaiterais effectuer un retour aux études.
- 9) Quelle était votre appréciation de votre expérience de travail en tant que PPR, quant aux éléments suivants? (Choix entre Très satisfaisant, satisfaisant, neutre, insatisfaisant, très insatisfaisant)
 - Conditions de travail
 - Nature du travail (tâches)
 - Rémunération
 - Avantages sociaux financiers
 - Avantages sociaux non financiers
 - Organisation du travail
 - Horaire de travail
 - Relations avec l'équipe de travail
 - Relations avec les supérieurs
 - Formation et avancement professionnel
 - Conciliation travail-famille

E – Conclusion et remerciements

Utilisez la boîte ci-dessous pour indiquer toute information supplémentaire que vous souhaitez nous transmettre quant à votre parcours professionnel ou à ce questionnaire.

Nous tenons à vous remercier d'avoir pris le temps nécessaire pour compléter ce questionnaire. Les résultats nous permettront de mieux comprendre le parcours de carrière des PPR et leurs besoins.

Nous organiserons des groupes de discussion dans les 3 unités d'accréditation pour obtenir vos réactions quant aux résultats préliminaires de ce questionnaire. Vous serez informé(e) de la tenue de ces groupes de discussion par un courriel relayé par le SPPRUL. Ces groupes auront lieu au début de la session d'automne 2016.

Merci!