



Mémoire sur la stratégie québécoise de la recherche et de l'innovation

Reconnaître la contribution des professionnelles et professionnels de recherche

Présenté par :

**Le Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche
de l'Université Laval (SPPRUL-CSQ)**

Auteurs du mémoire :

Rachel Lépine, SPPRUL-CSQ

Luc Caron, SPPRUL-CSQ

Au :

Ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation

QUEBEC, NOVEMBRE 2016

Table des matières

Présentation du SPPRUL-CSQ.....	3
Introduction.....	3
Reconnaître le rôle clé des professionnels de recherche au Québec :	
un choix de carrière où se retrouvent talent et relève scientifique.....	3
Situation précaire des PPR dans le système actuel de la recherche	5
Recommandations générales.....	8
Recommandations pour les établissements universitaires.....	9

Présentation du SPPRUL-CSQ

Le SPPRUL-CSQ est un syndicat universitaire qui représente plus de 800 professionnelles et professionnels de recherche en lien d'emploi à l'Université Laval et dans les centres de recherche de l'Hôtel-Dieu de Québec et de l'Hôpital Saint-François d'Assise du Centre de recherche du CHU de Québec (CRCHU). Le Syndicat a pour but l'étude, la défense et le développement des intérêts professionnels, économiques, sociaux et environnementaux de ses membres, notamment la négociation et l'application de la convention collective ainsi que la promotion des intérêts des travailleuses et des travailleurs. Au-delà de l'amélioration des conditions de travail, le Syndicat fait aussi valoir l'essentielle contribution des professionnelles et professionnels de recherche à la mission de recherche et d'enseignement de l'Université Laval, de ses centres affiliés, des organismes subventionnaires et des instances politiques. Le SPPRUL-CSQ est affilié à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

Introduction

Par ce mémoire, le Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval (SPPRUL-CSQ) souhaite faire reconnaître la contribution et le rôle essentiel des professionnelles et professionnels de recherche à l'avancement des connaissances et à la science fondamentale dans les universités au Québec afin de répondre à cette question :

Dans l'optique de favoriser le développement économique et social du Québec, quels sont les enjeux ou défis en matière de recherche et d'innovation que vous estimez prioritaires et qui devraient être abordés dans la future stratégie?

Nous pensons que la stratégie québécoise en matière de recherche et d'innovation doit s'appuyer sur la reconnaissance concrète et le soutien des ressources humaines qui contribuent à la recherche et à l'innovation et que la réussite et l'avenir de la recherche au Québec reposent, notamment, sur le soutien des carrières de recherche dans les universités au Québec.

Reconnaître le rôle clé des professionnels de recherche au Québec : un choix de carrière où se retrouvent talent et relève scientifique

Les professionnelles et professionnels de recherche (PPR) contribuent de façon déterminante à la recherche et à la formation des étudiants dans toutes les universités du Québec. Malgré leurs fonctions aussi variées que nécessaires, ainsi que de récents progrès dans la reconnaissance de leur rôle¹ dans la province de Québec, ils demeurent méconnus et, trop souvent, plus ou moins bien intégrés aux structures institutionnelles de recherche et d'enseignement.

Grâce à leur expérience et à leur présence dans les laboratoires et sur le terrain, ils appuient le travail des professeurs-chercheurs de plusieurs façons. Ils assurent le suivi des projets successifs et favorisent le développement à long terme des axes de recherche d'un professeur, d'une équipe ou d'un centre de

¹ Prix d'excellence des professionnels de recherche du Québec Édition 2016.

<http://www.frqsc.gouv.qc.ca/fr/bourses-et-subventions/concours-antérieurs/bourse/prix-d-excellence-des-professionnels-de-recherche-fz0ub9dk1445448143014>

recherche. Ils font aussi le pont entre les projets de recherche des étudiants qui arrivent et repartent une fois leurs diplômes obtenus. En fait, les professeurs qui mènent de front une carrière d'enseignement et de recherche ne peuvent assurer une présence équivalente à celles des PPR dans le travail quotidien de recherche. Ils sont plutôt accaparés par leurs tâches d'enseignement, de supervision des étudiants de 2^e et 3^e cycles, de rédaction d'articles et de rapports de recherche, de participation aux colloques, de préparation des demandes de subvention, de lectures et d'analyses et par des tâches administratives de plus en plus lourdes. Peu de professeurs peuvent mener à terme un programme de recherche fructueux et compétitif en comptant seulement sur leur propre travail et sur la contribution de leurs étudiants en cours de formation. Dans l'univers contemporain de la recherche de pointe, l'apport des PPR est indispensable.

Les PPR contribuent de façon significative au développement des connaissances et de la recherche fondamentale par la diversité des tâches accomplies. Par exemple, certains PPR se concentrent sur la recherche en laboratoire ou sur le terrain dans tous les domaines du savoir (20,2 %)². D'autres rédigent ou co-rédigent les articles scientifiques qui contribuent à établir la notoriété d'une équipe ou d'un centre de recherche (50,0 %)³, voire d'une université, et à financer les recherches ultérieures. Ils peuvent parfois même diriger des projets de recherche au même titre qu'un professeur-chercheur.

La plupart des PPR appuient les professeurs dans leur tâche de formation pratique des étudiants (64,8 %)⁴ : utilisation adéquate des appareils de laboratoire, règles à suivre lors des enquêtes de terrain, approbation éthique, précautions à prendre pour manipuler les substances dangereuses, résolutions de problèmes rencontrés lors des expériences, procédures administratives pour obtenir le matériel nécessaire, etc. Les PPR sont généralement disponibles pour répondre aux questions des étudiants et favoriser l'avancement de leurs projets de recherche. Ils complètent ainsi le travail des professeurs et accroissent la qualité de la formation dispensée aux étudiants. En grande partie, les PPR sont responsables de l'approvisionnement et du bon fonctionnement des laboratoires (61,5 %)⁵. Ils voient à l'entretien du matériel et procèdent aux achats des produits nécessaires aux expériences. Ils assurent ainsi une saine gestion matérielle et budgétaire de la recherche et accroissent sa productivité.

Quelques PPR assurent la coordination de grandes équipes ou centres de recherche (3,6 %)⁶. Ils occupent alors une position centrale dans l'avancement de la recherche en offrant à de nombreux acteurs, professeurs-chercheurs, stagiaires postdoctoraux et étudiants, des ressources optimales pour réaliser leurs objectifs. En général, ces PPR-coordonnateurs contribuent aux démarches de financement de ces grands groupes ainsi qu'aux orientations de la recherche. Leur travail de premier plan libère les professeurs-chercheurs d'une partie importante des tâches d'organisation et de gestion qui sont inhérentes aux grands projets d'envergure internationale. D'ailleurs, certains PPR sont aussi appelés à diffuser des résultats de recherche lors de colloques et de congrès, ou à faire la promotion des équipes et centres de recherche dont ils font partie.

² Étude sur la situation des professionnelles et professionnels de recherche dans les universités et centre affiliés du Québec. Paul-André Lapointe et coll. 2013, p.43. ISBN : 978-2-89061-122-1

³ Ibid, p.42

⁴ Ibid.

⁵ Ibid.

⁶ Ibid. p.43

Enfin, près de la moitié des PPR sont de jeunes diplômés universitaires, âgés entre 25 et 35 ans⁷, dont l'expertise de pointe sera conservée dans les mêmes laboratoires où ils ont été formés, ou dans le même domaine. Leur expertise rare ou exclusive constitue alors un atout pour poursuivre le développement des axes de recherche auxquels ils ont déjà contribué. Au Québec, 15,5 % des PPR possèdent un baccalauréat, 57,3 % une maîtrise, 9 % un doctorat et 16,8 % ont terminé des études postdoctorales⁸.

Au Québec, plus de la moitié des PPR (53,9 %) ont plus de cinq ans d'expérience en recherche⁹. L'expertise qu'ils ont acquise est précieuse. Leur connaissance des appareils et des instruments de haute technologie d'aujourd'hui, ainsi que la rigueur dont ils ont fait preuve dans la manipulation de ceux-ci, leur permettent d'obtenir des données fiables dans des délais rapides. Le partage de cette expertise favorise la compétitivité des recherches faites au Québec par rapport à celles que conduisent les puissances économiques et scientifiques mondiales. Les PPR qui cumulent dix ou vingt ans d'expérience dans un même domaine sont les piliers des équipes de recherche dont ils font partie. Leur contribution aux succès de ces équipes est souvent remarquable¹⁰⁻¹¹.

Situation précaire des PPR dans le système actuel de la recherche

Quand on fait la somme de tous les services que rendent les PPR à la recherche et à la formation universitaire, on se demande pourquoi cette catégorie d'emploi demeure si peu visible, méconnue et, trop souvent, mal financée. Les PPR sont des travailleurs à statut précaire qui n'obtiennent souvent des contrats que de six mois en six mois, même dans les cas de ceux qui demeurent en emploi pendant plusieurs années dans les mêmes laboratoires ; la durée des contrats est dans la grande majorité des cas d'un an ou moins¹². Par exemple, à l'Université Laval, le taux de roulement pour ce personnel de recherche est de 100 %. Il existe peu de mesures favorisant leur embauche à long terme et la préservation de leurs connaissances à l'intérieur des équipes et des centres de recherche, même si leur expertise est précieuse pour la bonne marche d'un projet, d'un laboratoire ou d'un centre.

L'insécurité est une caractéristique généralisée des emplois de PPR. Elle nuit à la rétention de ces travailleurs hautement qualifiés dans les laboratoires et les autres lieux de recherche universitaires au Québec. En fait, ce sont 72,5 % des PPR qui vivent une situation d'emploi atypique¹³.

Pour expliquer l'embauche systématique du personnel de recherche sur la base de contrats à durée déterminée et/ou à temps partiel, le financement de la recherche par projet est pointé du doigt. Par exemple, cette situation est décrite en Angleterre dans plusieurs articles¹⁴⁻¹⁵⁻¹⁶⁻¹⁷. Également, en Australie on constate

⁷ Ibid, p.21

⁸ Ibid, p.22

⁹ Ibid, p.30

¹⁰ <https://www.lefil.ulaval.ca/lexcellence-recompensee-38673/>

¹¹ <http://nouvelles.umontreal.ca/2016/04/25/dominique-petit-recoit-un-prix-dexcellence/>

¹² Étude sur la situation des professionnelles et professionnels de recherche dans les universités et centre affiliés du Québec. Paul-André Lapointe et coll. 2013, p.34. ISBN : 978-2-89061-122-1

¹³ Ibid.

¹⁴ Allen Collinson, J. (2004) « Occupational Identity on the Edge Social Science Contract Researchers in Higher Education », *Sociology*, vol. 38, no.2, pp. 313-329.

¹⁵ Allen Collinson, J. (2003) « Working at a marginal 'career': the case of UK social science contract researchers », *Sociological Review*, vol. 51, no. 3, pp. 405-422.

que le financement de la recherche par projet explique à la fois la grande précarité en emploi et l'absence d'un statut en recherche pour le personnel de recherche, les équipes de recherche étant désormais composées d'un professeur-chercheur (à qui est versée la subvention de recherche), d'étudiants, de stagiaires postdoctoraux et de chercheurs contractuels. Parmi ces gens, seuls le professeur-chercheur et les étudiants ont des statuts clairement définis¹⁸.

Et si cette absence d'un statut clairement défini pour tout personnel de la recherche menait en plus au sous-financement des emplois en recherche ? En effet, au problème du financement par projet s'ajoute celui de la sous-évaluation du rôle des PPR conduisant à un financement inadéquat des ressources humaines en recherche. À ce sujet, le personnel de recherche aux États-Unis est décrit comme étant un membre important de l'équipe de recherche, mais qui est souvent sous-estimé et dont le statut demeure ambigu, expliquant un salaire de départ sous la barre des 20 000 \$ U.S. à l'Université de Pittsburgh¹⁹.

Or, il ne fait aucun doute que l'excellence de la recherche universitaire et la qualité de la formation universitaire de haut niveau seraient favorisées par de meilleures conditions d'emploi et la possibilité de faire réellement carrière comme PPR, même si le secteur de la recherche comporte une part inévitable d'incertitude. L'importance des retombées positives pour l'ensemble du secteur apparaît indéniable. La précarité des emplois de PPR est un frein au développement de l'ensemble de la recherche universitaire au Québec, alors que la tendance est au regroupement de chercheurs et d'équipes de recherche, souvent interdisciplinaires, afin de se démarquer sur la scène internationale. Le fonctionnement et les succès de ces regroupements de chercheurs reposent sur un nombre accru de professionnels compétents tant en recherche que dans les tâches complémentaires spécifiques à ce secteur.

La stabilisation de la situation des PPR en emploi en recherche fondamentale serait une ouverture prometteuse pour la relève scientifique du Québec. Une génération de jeunes qui pourraient compter sur des emplois de qualité en recherche répondant autant à leurs attentes de réussite professionnelle et de carrière, qu'à leur désir de contribuer activement à l'avancement des sciences au profit de notre société. Il y a là un potentiel de talents scientifiques à pérenniser. D'ailleurs, le gouvernement québécois le reconnaît dans sa Politique nationale de la recherche et de l'innovation (PNRI 2014-2019) : « les carrières scientifiques supposent toujours un investissement personnel considérable durant plusieurs années. Cet engagement doit être soutenu par toute la collectivité²⁰ ».

En fait, il est indéniable que cela permettrait d'améliorer dans les années à venir la rentabilité des investissements publics en formation, recherche et développement. Pourtant, nous notons que le Fonds de

¹⁶ Bromley, T., Evans, L. & Baxter, J. (2008) « Professionalism, a Career in Research, and Fixed-term Contract Culture. Are the three compatible? », *Society for Research into Higher Education Conference*, Liverpool 9 - 11 December.

¹⁷ Lee, T., Fuller, A., Bishop, D., Felstead, A., Jewson, N., Kakavelakis, K. & Unwin, L. (2006) « Reconfiguring contract research? Career, work and learning in a changing employment landscape », In, *SRHE Annual Conference, Beyond Boundaries: New Horizons for Research into Higher Education*, Brighton, UK, 12-14 Décembre, Cardiff, Wales, Cardiff School of Social Sciences, 17p.

¹⁸ Hobson, J., Jones, G. & Deane, E. (2005) «The research assistant: silenced partner in Australia's knowledge production? ». *Journal of higher education policy and management*, vol. 27, no. 3, November, pp. 357-366.

¹⁹ Vukotich, Jr C.J.(2014) «Research assistants in community research:overcoming limitations of community relationships, research expertise, and quality assurance». *Journal of research practice* vol.10, Issue 1, articleVI, p.1.

²⁰Politique nationale de la recherche et de l'innovation (2014-2019), p.18, 26.

http://www.mrif.gouv.qc.ca/PDF/actualites/MESRST_PNRI_politique_nationale_recherche_innovation.pdf

recherche du Québec (FRQ) confirme qu'en 2010, avec un taux d'obtention d'un baccalauréat de 32,8 %, les jeunes québécois sont proportionnellement moins nombreux à décrocher ce diplôme que l'ensemble des jeunes canadiens (36,3 %) ²¹. Un écart qui s'est creusé entre 2000 et 2010. Faut-il comprendre que le peu d'opportunités en recherche puissent avoir un impact sur ce taux de diplomation ?

Mais au-delà de la reconnaissance du rôle primordial du personnel de recherche, de la faible stabilité en emploi et du peu de perspective de carrière, plusieurs problèmes découlent aussi du sous-financement chronique de la recherche causé plus récemment par le désengagement de la part du gouvernement de Stephen Harper au fédéral, mais aussi par la faiblesse des sommes allouées à la recherche au Québec. Sans compter qu'au provincial, les fonds de recherche n'ont pas augmenté depuis 2006 ²². Par exemple, le Fonds de recherche Santé du Québec est de 94,5 M\$ ²³ alors que le budget du ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec est de 33 G \$ ²⁴. La part mise en recherche en santé au Québec représente à peine 0,3 % de ce budget.

Par ailleurs, les frais indirects de la recherche induisent un manque à gagner en recherche. À ce sujet, le gouvernement fédéral ne paie que la moitié des frais indirects de la recherche contrairement au gouvernement québécois qui en paie la totalité ²⁵. Toutefois, ces investissements en frais indirects ne doivent pas mettre en péril les investissements en ressources humaines. Un peu à l'image des fonds FCI au fédéral, ces investissements ne tiennent pas compte de la main-d'œuvre spécialisée qui permet de rentabiliser au maximum ces équipements et bien souvent de les rendre accessibles aux équipes de recherche. Par exemple, pour les 15 dernières années, « le Québec a investi plus de 1,8 G \$ dans les grands équipements et le développement d'infrastructures de recherche modernes » ²⁶. Aucune mesure de stabilisation des emplois en recherche n'accompagne tous ces investissements majeurs en recherche. À croire que, dans le milieu de la recherche, la création d'emplois et les possibilités de carrière sont sans aucune valeur.

Nous croyons que la mission des organismes subventionnaires au Québec doit plus que jamais mettre l'accent sur le soutien aux carrières scientifiques de recherche dans les universités québécoises et favoriser le maintien en emploi du personnel de recherche hautement qualifié dans les établissements. Au moment où les étudiants titulaires d'un doctorat et les stagiaires postdoctoraux ont de faibles chances d'obtenir un poste de professeur dans une université, il nous semble plus qu'opportun que le mandat des organismes subventionnaires s'ouvre au soutien aux carrières scientifiques de recherche dans les universités au Québec. Est-il utile de rappeler l'investissement humain et financier que représentent les études supérieures et postdoctorales? Après plusieurs années consacrées aux études supérieures et à un domaine de recherche, il apparaît normal de vouloir poursuivre une carrière universitaire. Il est plutôt surprenant de constater qu'il y ait une telle

²¹ <http://www.frq.gouv.qc.ca/le-quebec-en-recherche/indicateur/intensite-de-la-scolarisation-universitaire-lecart-se-creuse>

²² Les fonds manquent partout. Au-delà du CHU Sainte-Justine, le problème de financement est généralisé dans le réseau. <http://www.ledevoir.com/societe/sante/476110/financement-de-la-recherche-de-plus-en-plus-complexe-de-moins-en-moins-payant>

²³ http://www.frqs.gouv.qc.ca/documents/11314/489770/RAG+2014-2015_FRQS_VF+sign%C3%A9+VG.pdf/71773e53-26f7-4026-845d-0c83c231cfe6

²⁴ http://www.budget.finances.gouv.qc.ca/budget/2016-2017/fr/documents/Graphiques_Tableau.pdf

²⁵ Politique nationale de la recherche et de l'innovation (2014-2019), p.33.

http://www.mrif.gouv.qc.ca/PDF/actualites/MESRST_PNRI_politique_nationale_recherche_innovation.pdf

²⁶ Ibid

déresponsabilisation collective face au désespoir de nombreux jeunes adultes qui ne se trouvent pas d'emploi à la hauteur de leur qualification.

Il est donc nécessaire et justifié d'équilibrer les investissements d'infrastructures et les investissements en ressources humaines en recherche. Comme dans n'importe quel autre domaine du génie humain, l'un ne va pas sans l'autre. Nous proposons une série de recommandations dont la première, qui se révèle fondamentale selon nous, est une approche fondée pour les organismes subventionnaires sur la reconnaissance d'équipe de recherche où le professionnel de recherche est lui aussi reconnu pour sa contribution essentielle au projet de recherche aux mêmes titres que les professeurs-chercheurs et les étudiants.

Recommandations générales

- Reconnaître la contribution du personnel de recherche à l'avancement des connaissances et à la science fondamentale dans la stratégie québécoise de recherche et d'innovation
- Rééquilibrer les investissements de recherche dans le capital humain, les infrastructures et les équipements
- Augmenter le financement des Fonds de recherche du Québec, notamment celui du Fonds de recherche - Société et culture qui souffre d'un sous-financement chronique depuis des décennies
- Élargir la programmation offerte par les Fonds de recherche du Québec pour y inclure le soutien au personnel de recherche afin de préserver l'excellence de la recherche québécoise
- Stimuler l'innovation en offrant la possibilité d'entreprendre ou de poursuivre une carrière à titre de professionnel de recherche dans les universités ou centres de recherche affiliés au Québec
- Stabiliser à long terme les équipes les plus performantes au Québec
- Augmenter la part de soutien pour l'embauche de professionnels de recherche dans le financement des programmes de subvention des FRQ
- Offrir des programmes de subvention qui permettent aux chercheurs de payer spécifiquement le salaire du personnel professionnel de recherche
- S'assurer que les sommes dédiées au personnel de recherche soient effectivement utilisées à cette fin. (L'accumulation de petits contrats est actuellement un frein à la carrière des PPR)
- Faire reconnaître la contribution des PPR qui préparent et élaborent les demandes de subvention (inclure les noms ou reconnaître les PPR à titre de candidats ou cochercheurs dans les demandes de subvention)
- Au chapitre de la représentation, assurer une participation des professionnels de recherche aux différents comités consultatifs de la recherche au Québec
- Que les universités au Québec fassent une priorité du soutien des carrières en recherche dans leur établissement

- Assurer une continuité pour les stagiaires postdoctoraux à des emplois hautement qualifiés de PPR dans l'organisation actuelle de la recherche
- Permettre à des PPR ayant une expérience reconnue dans leur domaine d'expertise de faire une demande de subvention à titre de chercheur et qu'ils puissent recevoir un salaire à même la subvention pour laquelle ils ont présenté une demande
- Pour ce faire, les universités québécoises devront reconnaître le lien d'emploi et le statut de chercheur aux PPR dans leur établissement afin de leur permettre de signer les demandes de subventions à titre de candidat

Recommandations pour les établissements universitaires

- Participation au soutien de la carrière des PPR en assurant une base minimale permanente de PPR au sein des équipes de recherche;
- Participation à la stabilité de la carrière PPR en assurant des contrats de travail équivalents à la durée du financement;
- Contribution, à même les fonds de fonctionnement, à la rétribution des avantages sociaux aux PPR incluant l'assujettissement au RREGOP ou autres régimes de retraite disponibles dans les universités;
- Constitution d'un fonds d'urgence à même les fonds de fonctionnement pour soutenir temporairement les unités de recherche où les emplois des PPR sont directement menacés par le manque de fonds;
- Respect de la Loi sur les normes afin qu'à la fin du congé de maternité, la professionnelle de recherche réintègre son poste et les avantages sociaux auxquels elle avait droit si elle était restée au travail;
- Meilleure gestion des ressources humaines dans une perspective de pérennité de l'emploi des professionnelles et professionnels de recherche.