

Résultats du sondage sur la reconnaissance des professionnel(le)s de recherche

Thierry Lefèvre, professionnel de recherche

Ce sondage a été organisé par le SPPRUL dans le cadre de la Semaine de la reconnaissance de l'Université Laval (UL). L'objectif était de déterminer quelles étaient les priorités et les principales demandes des professionnel(le)s de recherche (PPR) en matière de reconnaissance. Il s'agissait d'un questionnaire avec choix de réponses hiérarchisé, avec deux questions libres à la fin. Le questionnaire a été soumis aux PPR du campus et des centres affiliés du 6 au 30 mars 2019.

RÉSULTATS DU SONDRAGE

1. Priorité en matière de reconnaissance

La première question portait sur le plus grand enjeu de reconnaissance aux yeux des PPR. Les résultats montrent que leur priorité porte avant tout sur les conditions de travail. L'implication scientifique arrive en deuxième, puis la visibilité. Les récompenses/prix arrivent en dernier.

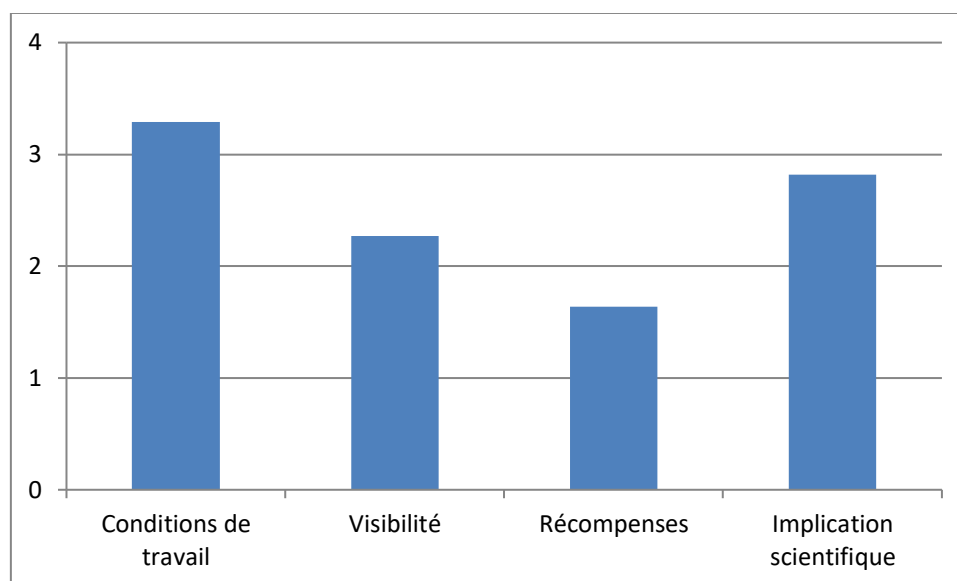


Figure 1. Score des différentes propositions concernant la **priorité en matière de reconnaissance**. Plus la valeur est élevée plus la proposition a été priorisée par les PPR.^a Le score moyen théorique est 2,5.

Commentaires : le fait que les conditions de travail et l'implication scientifique soient les deux priorités des PPR n'est pas une surprise lorsque l'on consulte la littérature sur les conditions d'emploi des PPR [1-5] ou pour ceux qui les connaissent et les côtoient. De toute évidence, l'instabilité de l'emploi est une préoccupation majeure, voire un facteur de stress, tandis que la reconnaissance de la contribution scientifique des PPR demeure extrêmement limitée.

Au niveau des conditions de travail, plusieurs PPR ont exprimé dans les questions libres (voir ci-dessous) leur besoin d'une meilleure reconnaissance de la part des professeurs desquels ils dépendent. Enfin, ajoutons que si les conditions de travail et l'implication scientifique apparaissent prioritaires, l'invisibilité des PPR en recherche au niveau des universités, des organismes subventionnaires et du grand public est également ressentie comme une grande injustice.

2. Priorité en matière de conditions de travail

La meilleure manière d'améliorer les conditions de travail consisterait pour les PPR à avoir des contrats plus longs ou des postes permanents. La stabilisation des sources de revenus arrive ensuite, puis la valorisation des connaissances et des compétences acquises. La qualité des espaces de travail arrive en dernier.

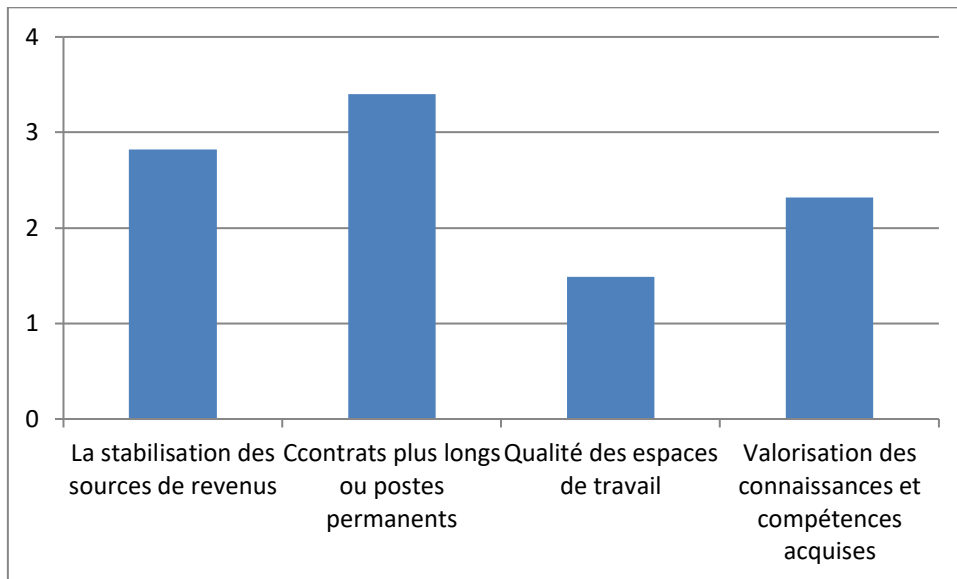


Figure 2. Score des différentes propositions concernant la reconnaissance en matière de **conditions de travail**. Le score moyen théorique est 2,5.

Commentaires : ces résultats renforcent l'expression du profond besoin des PPR de limiter la précarité en emploi.

3. Priorité en matière d'implication scientifique

Concernant la seconde priorité, les trois options proposées dans le sondage arrivent presque à égalité. La possibilité de participer à des congrès est légèrement priorisée devant la possibilité d'avoir son nom sur les mémoires et thèses comme cosuperviseur, qui elle-même devance de peu la possibilité de soumettre des demandes de fonds/brevets au nom du PPR qui la rédige.

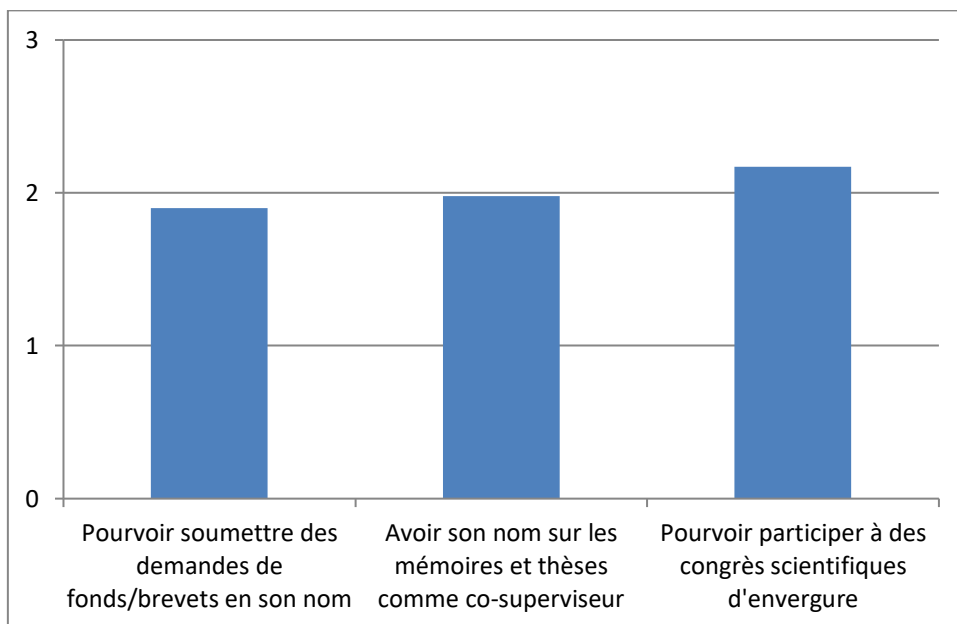


Figure 3. Score des différentes propositions concernant la reconnaissance en matière d'**implication scientifique**. Le score moyen théorique est 2.

Commentaires : la possibilité pour les PPR de pouvoir participer à des congrès est importante car elles(ils) auraient ainsi la possibilité de se faire connaître et d'étoffer leur CV. En ayant les mêmes opportunités que les professeurs ou les étudiants, c'est aussi une manière de reconnaître leur participation au processus de recherche scientifique. Notons que la participation à des congrès peut être entravée pour des raisons financières ou parce que le professeur n'en offre pas l'opportunité.

Il est possible qu'une partie seulement des PPR soient concernés par le fait d'être impliqués de manière significative dans l'encadrement des étudiants ou dans l'écriture de demandes de subventions ou de brevets. Cependant, ces questions peuvent représenter un enjeu particulièrement important pour celles et ceux qui sont concernés.

4. Priorité en matière de visibilité

Concernant l'aspect visibilité, c'est la mention de la contribution et de la présence des PPR comme corps d'emploi dans les textes officiels qui arrive largement en tête. Vient ensuite l'affichage dans les publicités/sites web des unités et des centres de recherche, puis la publicité ou des événements ciblant le grand public pour faire connaître le milieu de la recherche et les PPR.

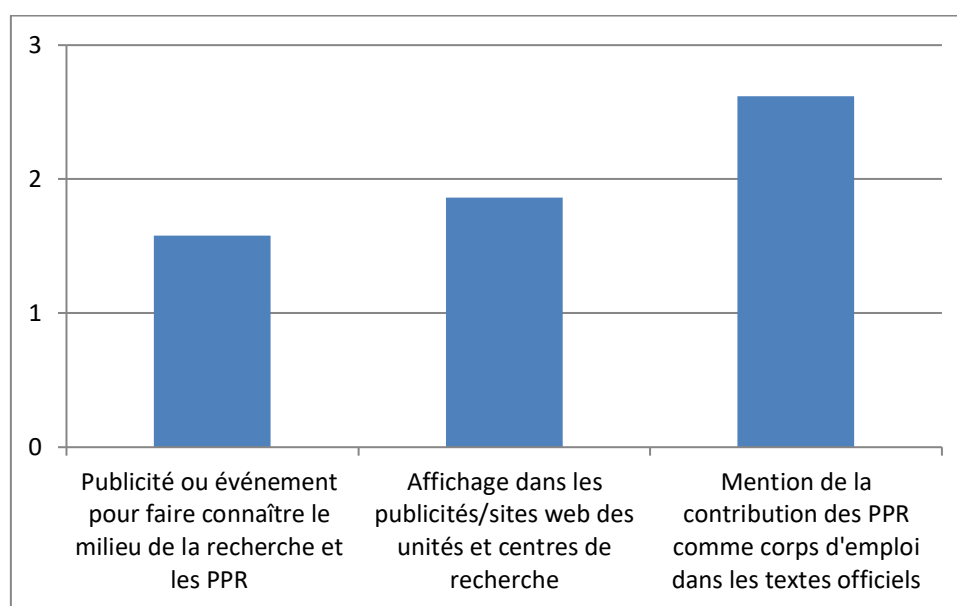


Figure 4. Score des différentes propositions concernant la reconnaissance en matière de **visibilité**. Le score moyen théorique est 2.

Commentaires : le besoin d'être nommés dans les textes officiels montre le profond besoin des PPR d'être reconnus comme des acteurs essentiels de la recherche universitaire, un aspect qui est cruellement négligé. L'amélioration de la visibilité collective des PPR, équivalente à d'autres corps d'emploi, demeure une demande essentielle.

5. Priorité en matière de récompenses et de prix

Enfin, concernant l'aspect récompense/prix, la majorité des PPR favorise les prix d'excellence, à égalité avec le déploiement d'un Prix recherche-Catégorie PPR dans toutes les Facultés du campus ainsi que dans les centres affiliés. Des prix pour l'engagement suivent de très près. Arrive ensuite le développement d'une offre de Bourse-Catégorie innovation par la fondation de l'Université Laval, et en dernier des prix pour la relève.

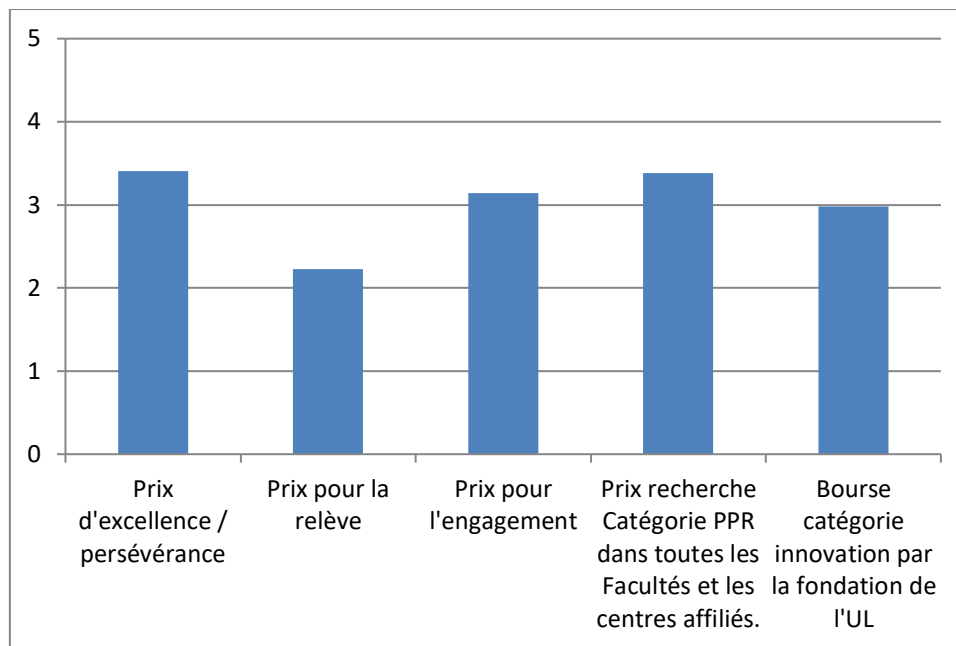


Figure 5. Score des différentes propositions concernant la reconnaissance en matière de **récompenses/prix**. Le score moyen théorique est 3.

Commentaires : comme mentionné au sujet des réponses à la première question, les prix et récompenses sont moins prioritaires. Dans les commentaires libres, plusieurs PPR ont émis des réserves sur les prix, mettant l'accent sur la reconnaissance collective plutôt qu'individuelle. Les prix et récompenses peuvent néanmoins permettre de poser un éclairage positif sur la contribution des PPR à la recherche.

COMMENTAIRES DU SONDAGE

Les PPR avaient également la possibilité de mettre des commentaires libres à la fin du sondage.

Il ressort de ces commentaires qu'assurer une stabilité apparaît encore une fois comme l'enjeu numéro 1. De nombreux commentaires ciblent la permanence des PPR comme une manière essentielle de les reconnaître, sûr quand ils ont de l'ancienneté. Un PPR a proposé que les organismes subventionnaires prennent davantage en compte la présence et le rôle des PPR, et qu'ils mettent moins d'argent dans les instruments et plus dans la main d'œuvre. De manière générale, les PPR expriment un vif désir que les emplois soient mieux sécurisés par les départements, les facultés, les centres de recherche et l'Université.

Plusieurs PPR ont mis de l'avant le fait que la reconnaissance venant des professeurs-chercheurs est la plus importante. Certains proposent que les professeurs soient davantage sensibilisés à la reconnaissance des PPR, notamment les jeunes professeurs. D'autres demandent à ce que leur expertise soit mieux reconnue et mieux mise à profit par les professeurs, notamment en leur donnant des tâches et des responsabilités en rapport avec leur niveau d'étude ou leurs compétences.

Rendre justice à l'expertise et au travail réalisé par les PPR apparaît selon ces commentaires également comme un enjeu particulièrement important. Des PPR demandent à ce que soit officialisés par leur nom leur contribution à l'innovation, aux articles scientifiques ainsi qu'à l'encadrement des étudiants. Un PPR demande à ce que du temps puisse être dégagé pour que les PPR puissent arbitrer des articles scientifiques puisque leur expertise le permet. Plusieurs trouvent que leur salaire est trop bas et ne rend pas justice à leurs expertises et compétences.

Un grand sentiment d'injustice émane des commentaires, notamment envers les PPR qui ont de l'expérience, parfois une longue expérience. Un PPR se demande comment il se fait que cette expertise ne soit pas reconnue alors qu'une longue carrière démontre la qualité du travail de quelqu'un.

Voici pour finir deux exemples de commentaire qui expriment la réalité des PPR :

- « *Chaque nouveau contrat implique une énergie intellectuelle extrêmement condensée et plonge le PRR dans un moment torride de développement et de mise en scène de son organisation de travail. Lorsque ces contrats sont conjugués de manière synchronique et cumulés dans le temps, cela épuise, sans compter l'incertitude financière qui accompagne ce cheminement, la précarité salariale et l'anxiété de l'avenir. Quel professionnel ou professeur connaît de telles conditions de travail ? Un professionnel qui "bloque" un après-midi de temps pour une raison ou une autre doit-il "comptabiliser" ce temps ? Comparons ces engagements entre chercheurs/professeurs et PRR. Je pense qu'à ce titre, la précarité devient aussi humaine, sans compter que la reconnaissance de la présence intellectuelle du PRR est toujours occultée par l'image du chercheur/professeur. Il y a là iniquité, sans compter que le PRR cumulant tant d'expériences de recherche et de lecture acquiert un grand nombre de connaissances et les fruits de la récompense se tournent toujours vers le chercheur ».*
- « *Le PRR fait souvent le travail de la fourmi ouvrière. Il passe inaperçu. Il n'est pas le premier auteur d'un manuscrit, mais a guidé l'étudiant dans la méthodologie, l'expérimentation et l'analyse des données. Il n'est pas récompensé au sein de son département en raison de son appartenance à la recherche, mais tout le monde en a besoin. Sa faculté ignore sa présence. Il n'a pas de bourse pour reconnaître ses sacrifices lors des déploiements en région éloignée, en terrain difficile, loin de sa famille. Il le fait simplement parce qu'il le doit. Il ne participe pas aux congrès, car il n'a pas le temps de faire de la recherche approfondie et de rédiger un article, même s'il en est capable. Il n'est pas récompensé par les différents programmes existants, car son dossier ne comporte pas assez de publications et de membership aux différentes institutions. Il demeure sous le radar et pourtant on ne peut se passer de lui. La plus grande récompense du PRR est de se sentir utile. Par chance, il est bien entouré par ses collègues qui ne manquent pas une occasion de lui dire combien il est apprécié. Pas de bonbon pour lui, cependant ».*

COMMENTAIRES FINAUX

Ce court sondage confirme des faits déjà bien connus sur les conditions de travail des PPR. Celles-ci apparaissent comme une priorité essentielle des PPR en matière de reconnaissance, notamment l'instabilité en emploi. Les solutions sont probablement multiples et demanderaient une révision du mode de financement qui devrait impliquer les ministères, les organismes subventionnaires et les universités. Des emplois de professionnel(le)s de recherche stables seraient avantageux pour les PPR, tout autant que pour les professeurs et les étudiants. En fin de compte, ce serait la qualité et la performance de la recherche scientifique québécoise qui s'en trouverait améliorée.

Pour certains PPR, une meilleure reconnaissance de la part des professeurs pour lesquels ils travaillent demanderait à être améliorée. Enfin, par souci d'équité, il est indispensable de reconnaître la contribution collective et individuelle des PPR au processus de recherche scientifique.

RÉFÉRENCES

- [1] Brun J.-P., Biron C. Évaluation de la santé psychologique des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval (2006)
- [2] Lapointe P.-A., Chatti C. B., Ivers H. Étude sur la situation des professionnelles et professionnels de recherche (2013)
- [3] Lépine R., Caron L. Mémoire sur la stratégie québécoise de la recherche et de l'innovation Reconnaître la contribution des professionnelles et professionnels de recherche (2016)
- [4] Tanguay D., Lépine R. Comprendre le parcours professionnel des professionnelles et professionnels de recherche membres du SPPRUL-CSQ (2017)
- [5] Tanguay D., Lépine R., Bérard M.-H. Que pensent les PPR de leur travail? Points de vue des professionnelles et professionnels de recherche (PPR) sur leur parcours professionnel (2017)

^a On appelle w_i la valeur hiérarchique (le rang) de la proposition i et x_i le nombre de votes qu'elle reçoit. Le score S est calculé par :

$$S = \frac{\sum_{i=1}^n w_i \cdot x_i}{\sum_{i=1}^n x_i},$$

où n est le nombre total de propositions (3-5 dans le présent sondage) et $\sum_{i=1}^n x_i$ représente le nombre total de votes. Dans le cas d'une question à 4 propositions, on attribue la valeur 4 au rang #1, 3 au rang #2, 2 au rang #3 et 1 au rang #4. Pour plus de détails, voir : https://help.surveymonkey.com/articles/en_US/kb/How-do-I-create-a-Ranking-type-question

La valeur moyenne théorique moyenne \bar{S} est obtenue pour $x_i = x$ pour tout i . D'où :

$$\bar{S} = \frac{x \sum_{i=1}^n w_i}{\sum_{i=1}^n x_i}$$

Par exemple, si on a un question à quatre propositions :

$$\bar{S} = \frac{x(1 + 2 + 3 + 4)}{4x} = 2,5$$