La précarité de l'emploi, la qualité du travail et la santé des professionnelles et professionnels de recherche de trois facultés d'un établissement d'enseignement supérieur québécois

Thèse

Albert Amba Mballa

Doctorat en relations industrielles
Philosophiæ doctor (Ph. D.)

Québec, Canada

© Albert Amba Mballa, 2023

La précarité de l'emploi, la qualité du travail et la santé des professionnelles et professionnels de recherche de trois facultés d'un établissement d'enseignement supérieur québécois

Thèse

Albert AMBA MBALLA

Sous la direction de :

Martine D'Amours, directrice de recherche
Manon Truchon, codirectrice de recherche

Résumé

Les résultats d'études récentes relatives à la situation des chercheurs en milieu universitaire indiquent une segmentation entre les professeurs-chercheurs à statuts réguliers d'une part, et d'autre part les professionnelles et professionnels de recherche (PPR) à statuts d'emploi atypiques (Lapointe et al., 2022). Parmi les chercheurs à statuts atypiques, les PPR sont décrits comme des travailleurs précaires et peu reconnus par l'employeur (Lapointe et al., 2020).

Ces constats sont à l'origine de cette thèse qui documente les mécanismes générateurs de la précarité d'emploi et de la qualité du travail des PPR, et explore leurs associations avec la santé. Plus précisément, nous décrivons les dimensions de l'emploi précaire et de la qualité du travail et nous les comparons selon le domaine du savoir (ou faculté). Ensuite, nous étudions les liens entre l'emploi précaire et la santé ainsi qu'entre la qualité du travail et la santé. Enfin, nous analysons les mécanismes causaux plausibles qui génèrent la précarité de l'emploi et la qualité du travail des PPR.

Cette recherche prend la forme d'une étude de cas comparant les conditions d'emploi, de travail et de santé des PPR entre trois facultés (Nature, Santé et Humanités) d'un même établissement d'enseignement supérieur québécois. La collecte et l'analyse de renseignements s'appuient sur quatre sources de données, associant les traitements statistiques de données collectées dans le cadre d'une étude précédente réalisée sur la santé du personnel de l'établissement concerné (Truchon, 2019), les listes de contrats des PPR, 33 entrevues semi-dirigées, les documents institutionnels incluant la convention collective des PPR, les renseignements sur le financement de la recherche ainsi que sur le nombre d'unités de recherche dans les trois facultés.

Les résultats obtenus montrent que tant la précarité de l'emploi que la santé des PPR varient selon les trois facultés étudiées. En effet, les PPR travaillant en Nature ont des contrats moins précaires et de faibles résultats de santé négative, ceux qui travaillent en Santé ont des contrats moyennement précaires et des résultats moyens de santé négative, alors que les PPR

travaillant en Humanités ont les contrats les plus précaires et les résultats de santé négative les plus élevés.

De plus, la précarité de l'emploi est le principal déterminant de la détresse psychologique. En effet, la détresse augmente avec la précarité et la demande psychologique, mais diminue avec la satisfaction au travail.

Par contre, les troubles musculosquelettiques (TMS) diminuent avec l'augmentation de la satisfaction au travail, alors que la douleur diminue plutôt avec l'augmentation du soutien des collègues.

Bien plus, l'étude met en évidence un lien entre la précarité de l'emploi et la qualité du travail. En effet, le fait d'avoir des contrats précaires semble conduire les PPR au cumul d'emplois et augmenter par la même occasion leur charge de travail.

La variation du niveau de précarité de l'emploi selon la faculté peut s'expliquer par le fait que les gouvernements hiérarchisent les domaines du savoir en octroyant des budgets de financement de recherche plus élevés en Nature, moyennement élevés en Santé et plus faibles en Humanités. La précarité de l'emploi des PPR et les disparités de traitement dont ils sont l'objet découlent du choix de l'université d'adosser le paiement des salaires des PPR au financement externe incertain. Parce que l'université délègue plusieurs fonctions aux professeurs superviseurs, les PPR interrogés considèrent que leur véritable employeur est soit le professeur-chercheur, soit le responsable du dispositif de recherche. Le fait de travailler dans un grand consortium de recherche ou pour un professeur qui fait preuve de soutien et de reconnaissance est associé à une perception plus positive que les PPR ont de la sécurité de leur emploi et de la qualité de leur travail.

L'étude souligne aussi la contribution du syndicat à l'amélioration des conditions de travail des PPR et les mesures qu'il prend pour combattre la précarité de l'emploi et pour rendre visible le travail accompli par les PPR.

Pour finir, la thèse propose d'une part une analyse multidimensionnelle des mutations de l'emploi et du travail dans le milieu universitaire en distinguant emploi et travail, et d'autre part, une analyse multirelationnelle en mettant en lumière les liens entre emploi et santé, entre travail et santé ainsi qu'entre emploi et travail.

Mots-clés : Professionnel(le) de recherche (PPR), précarité de l'emploi, qualité du travail, santé et bien-être, facultés, université, financement de la recherche.

Abstract

The results of recent studies on the situation of researchers in academia point to a segmentation between professors-researchers with regular status on the one hand, and research professionals (PPR) with atypical employment status on the other (Lapointe et al., 2022). Among researchers with atypical employment statuses, PPRs are described as precarious workers with little employer recognition (Lapointe et al., 2020).

These findings are at the root of this thesis, which documents the mechanisms that generate job precariousness and quality of work among PPRs and explores their associations with health. Specifically, we describe the dimensions of precarious employment and quality of work and compare them by field of knowledge (or faculty). Next, we study the links between precarious employment and health, and between quality of work and health. Finally, we analyze the plausible causal mechanisms that generate precarious employment and quality of work in RPPs.

This research takes the form of a case study comparing the employment, working and health conditions of RPPs between three faculties (Nature, Health and Humanities) of the same Quebec higher education establishment. The information gathered and analysed was based on four sources of data, combining statistical processing of data collected as part of a previous study on the health of staff at the institution concerned (Truchon, 2019), lists of RPP contracts, 33 semi-structured interviews, institutional documents including the RPP collective agreement, and information on research funding and the number of research units in the three faculties.

The results show that both job insecurity and the health of RPPs vary between the three faculties studied. PPRs working in Nature have less precarious contracts and low negative health scores, those working in Health have moderately precarious contracts and average negative health scores, while PPRs working in Humanities have the most precarious contracts and the highest negative health scores.

In addition, precarious employment is the main determinant of psychological distress. Distress increases with precarious employment and psychological demand but decreases with job satisfaction.

On the other hand, musculoskeletal disorders (MSDs) decreased with increasing job satisfaction, while pain decreased with increasing support from colleagues.

What's more, the study shows a link between precarious employment and quality of work. Indeed, having precarious contracts seems to lead PPRs to hold multiple jobs, thereby increasing their workload.

The variation in the level of job insecurity by faculty can be explained by the fact that governments prioritize fields of knowledge by allocating higher research funding budgets to Nature, medium funding to Health and lower funding to the Humanities. The precariousness of the PPRs' jobs and the disparities in the way they are treated stem from the university's decision to base the payment of their salaries on uncertain external funding. Because the university delegates several functions to the supervising professors, the PPRs interviewed consider that their real employer is either the professor-researcher or the person in charge of the research facility. Working in a large research consortium or for a supportive and well-recognized professor is associated with a more positive perception of job security and quality of work.

The study also highlights the union's contribution to improving the working conditions of PPRs and the measures it is taking to combat job insecurity and make the work done by PPRs visible.

Finally, the thesis proposes, on the one hand, a multidimensional analysis of changes in employment and work in the academic environment, distinguishing between employment and work, and, on the other hand, a multirelational analysis, highlighting the links between employment and health, between work and health, and between employment and work.

Keywords: Research professional (PR), job insecurity, quality of work, health and well-being, faculties, university, research funding.

Table des matières

Résumé ..... *ii*

Abstract ..... *v*

Table des matières ..... *ii*

Liste des figures ..... *viii*

Liste des tableaux ..... *ix*

Liste des abréviations, sigles, acronymes ..... *x*

Remerciements ..... *xii*

Introduction *1*

Chapitre 1 La problématique de la précarité de l'emploi des professionnelles et professionnels de recherche *9*

1.1 L'évolution historique de la figure du chercheur 10
1.1.1 Du Moyen Âge au XIXe siècle : le savant 10
1.1.2 Du XIXe siècle aux années 1960 : le chercheur 12
1.1.3 Depuis le milieu des années 1960 : l'entrepreneur scientifique 13

1.2 Des précaires de la recherche 16
1.2.1 Les précaires de la recherche en France 17
1.2.2 Les précaires de la recherche au Québec 20
1.2.2.1 Les caractéristiques de l'emploi et du travail des PPR 21
1.2.2.2 La qualité de travail et de l'emploi 25

1.3 Les facteurs des mutations de l'emploi en recherche 27
1.3.1 L'économie du savoir et la gouvernance universitaire 28
1.3.2 Le financement de la recherche 31
1.3.3 La culture de la recherche 36
1.3.4 Les pratiques de gestion des chercheurs 39

1.4 La précarité de l'emploi et la santé 42

1.5 Les objectifs de la recherche 48
Conclusion partielle 1 50

Chapitre 2 Le cadre théorique et conceptuel *52*

2.1 Le cadre épistémologique : le réalisme critique 52
2.1.1 Les fondements épistémologiques du réalisme critique 53
2.1.2 Le réalisme critique comme métathéorie 54
2.1.2.1 Les postulats ontologiques 55

2.1.2.2 Les postulats épistémologiques 60
2.1.3 La contribution du RC en sciences sociales et en relations industrielles 63
2.1.3.1 Le RC et les sciences sociales 63
2.1.3.1.1 La structure et l'agent 64
2.1.3.1.2 La contribution à une méthodologie pluraliste 65
2.1.3.2 Le réalisme critique et les relations industrielles 66
2.1.3.2.1 Le réalisme critique comme cadre philosophique et méthodologique des RI 67
2.1.3.2.2 L'approche institutionnaliste 69
2.1.4 Les limites du réalisme critique en sciences sociales 70

2.2 L'approche théorique : la segmentation du marché du travail 72
2.2.1 Le contexte d'émergence et la définition 72
2.2.2 La première génération : des segments distincts, mais homogènes 74
2.2.3 La deuxième génération : l'apport des études féministes du marché du travail 79
2.2.4 La troisième génération : l'institutionnalisme comparatif 82

2.3 Le cadre conceptuel : le concept de précarité 85
2.3.1 L'approche juridique 86
2.3.1.1 Le fordisme et l'emploi typique 86
2.3.1.2 Le post-fordisme et l'emploi atypique 87
2.3.2 L'approche sociologique 90
2.3.2.1 L'école française 90
2.3.2.2 L'école anglo-saxonne 93
2.3.3 Les effets de la précarité sur la santé et le bien-être au travail 97
2.3.4 Les horizons d'analyse de la précarité 103
2.3.4.1 Distinguer la précarité de l'emploi et l'activité du travail 103
2.3.4.2 Le lien bidimensionnel entre qualité du travail et santé 104
2.3.4.2 Adopter une approche multidimensionnelle de la santé au travail 106

2.4 Le choix du cadre de recherche 107
2.4.1 Le modèle d'analyse 107
4.2.2 Les variables de l'étude 109
2.4.3 La pertinence de la recherche 114
2.4.3.1 La pertinence scientifique de la recherche 114
2.4.3.2 La pertinence sociale 115
Conclusion partielle 2 116

Chapitre 3 Le cadre méthodologique 118

3.1 Les implications méthodologiques de l'approche réaliste critique 118
3.1.1 La méthodologie réaliste critique 118
3.1.1.1 La démarche abductive et la rétroduction 119
3.1.1.2 Les méthodes de recherche mixte 121

3.1.2 L'étude de cas 123
3.1.2.1 La méthode de cas dans une perspective réaliste critique 124
3.1.2.2 Le choix de l'étude de cas unique imbriqué 125
3.2 La population cible 129
3.3 Les sources des données 131
3.3.1 Les données statistiques 132
3.3.2 Les listes de contrats 133
3.3.3 Les sources documentaires 134
3.3.3.1 La convention collective et les archives 134
3.3.3.2 Les documents officiels 135
3.3.4 Les entretiens semi-directifs 136
3.3.4.1 L'échantillon d'informateurs 138
3.3.4.2 Le recrutement des informateurs 140
3.3.4.3 Le déroulement des entretiens 141
3.4 L'analyse et l'interprétation des données 146
3.4.1 L'approche théorique d'analyse et d'interprétation des données 146
3.4.2 Le volet quantitatif d'analyse et d'interprétation 147
3.4.2.1 L'analyse des données du QSBT 148
3.4.2.2 L'analyse des listes de contrats de PPR 149
3.4.3. Le volet qualitatif d'analyse et d'interprétation 150
3.4.4. La vérification des résultats et la qualité des conclusions 152
Conclusion partielle 3 154
Chapitre 4 Les profils des PPR 156
4.1 L'organisation de la recherche dans les trois facultés 156
4.1.1 Les caractéristiques des trois facultés 156
4.1.2 Les unités de recherche/dispositifs de recherche 160
4.2 La situation sociodémographique 163
4.2.1 Le profil des PPR selon le sexe et l'âge 163
4.2.2 Le profil des PPR selon l'ancienneté chez l'employeur 166
4.2.3 Le niveau de scolarité et la catégorie des PPR 166
4.3 Le travail de recherche 168
4.3.1 La nature de l'activité 169
4.3.2 La division du travail de recherche 171
Conclusion partielle 4 175
Chapitre 5. La précarité de l'emploi et ses liens avec la santé 178
5.1 L'instabilité de la relation d'emploi 180
5.1.1 L'instabilité des contrats 181

5.1.1.1 Le régime et la durée des contrats de PPR 181
5.1.1.2 Les statuts d'emploi des PPR : proposition d'un modèle à partir des données recueillies 184
5.1.1.3 Les statuts d'emploi dans les trois facultés 187
5.1.1.4. Les représentations de la précarité chez les répondants 191
5.1.2. Le niveau de revenu 193
5.2 Les efforts déployés par les PPR 198
5.2.1 Les efforts pour sécuriser l'emploi et le revenu: le cumul d'emploi 199
5.2.2 Les efforts pour demeurer employable : le développement des compétences 207
5.3 Le soutien institutionnel 210
5.3.1 Le soutien par le syndicat 210
5.3.2 Le soutien familial et la protection sociale 213
5.4 Les liens entre la précarité de l'emploi et la santé 217
Conclusion partielle 5 222
Chapitre 6 La qualité du travail et ses liens avec la santé 225
6.1 L'autonomie au travail 226
6.2 La charge de travail 231
6.3 Le soutien social 238
6.4 Les liens entre la qualité du travail et la santé 243
6.4.1 Résultats quantitatifs : qualité du travail et la santé dans les trois facultés 244
6.4.2 La qualité du travail de recherche et la santé physique 247
6.4.3 La qualité du travail et la santé psychologique 251
6.4.4 Le bien-être au travail 253
6.5 Les variables prédictives des problèmes de santé 255
Conclusion partielle 6 259
Chapitre 7 Les mécanismes générateurs associés à la précarité de l'emploi et à la qualité du travail 261
7.1 Les mécanismes institutionnels 262
7.1.1 Le rôle des gouvernements 262
7.1.1.1 La hiérarchisation des domaines du savoir 264
7.1.1.1.1 Proximité avec le secteur public 265
7.1.1.1.2 Proximité avec le secteur privé 267
7.1.1.2 Les manifestations de la hiérarchisation des savoirs 267
7.1.1.2.1 Le volume du financement 268
7.1.1.2.2 La durée du financement 274
7.1.1.3 Les effets de la hiérarchisation sur la précarité de l'emploi 275

7.1.2 Les organismes subventionnaires 278
7.1.2.1 Le déni de reconnaissance des PPR 279
7.1.2.2 Le financement contractuel 282
7.1.3 Les politiques universitaires 286
7.1.3.1 Les politiques de gestion des fonds de recherche 287
7.1.3.2 Les disparités de traitement entre catégories de personnel 289
7.1.3.2.1 Les disparités entre les PPR et les personnels réguliers 289
7.1.3.2.2 Les disparités entre les PPR et les autres contractuels de la recherche 293
7.1.3.3 La fragmentation de la fonction employeur 295
7.1.3.3.2 Le rôle institutionnel du superviseur immédiat 295
7.1.3.3.2.1 La participation à l'élaboration des règles 296
7.1.3.3.2.2 La délégation de pouvoir par les organismes subventionnaires et par l'université 297
7.1.3.4 Les effets de la fragmentation de la fonction employeur 302
7.1.3.4.1 Les effets sur les représentations des PPR 302
7.1.3.4.2 Les effets sur l'action syndicale 304
7.2 Les mécanismes organisationnels 309
7.2.1 Le rôle de l'université 310
7.2.2 Le rôle des dispositifs de recherche 312
7.2.2.1 La réduction de la précarité de l'emploi 313
7.2.2.2 Le soutien des collègues et des SI 315
7.2.3 Le rôle organisationnel du SI 318
7.2.3.1 Le rôle entrepreneurial 318
7.2.2.1 Le rôle d'autorité scientifique et de supérieur hiérarchique 320
7.2.2.2 Le rôle de pourvoyeur de soutien et de reconnaissance 322
Conclusion partielle 7 325
Chapitre 8 Discussion générale et retour sur la littérature 329
8.1 Un retour sur les objectifs de recherche 330
8.1.1 Documenter l'emploi et le travail dans une perspective comparative 330
8.1.1.1 La précarité de l'emploi 331
8.1.1.2 La qualité du travail 333
8.1.2 Explorer les liens entre précarité d'emploi, qualité du travail et santé 335
8.1.2.1 L'emploi précaire et la qualité du travail 335
8.1.2.2 L'emploi précaire et la santé 336
8.1.2.3 La qualité du travail et la santé 338
8.1.3 Analyser les mécanismes et les acteurs associés à la précarité 340
8.1.3.1 La dimension institutionnelle 342
8.1.3.2 Les facteurs organisationnels 346
8.2 Les liens entre acteurs et structures 348

8.2.1 L'agentivité des acteurs 349
8.2.1.1 Les trois pouvoirs 349
8.2.1.2 L'agentivité des PPR 351
8.2.2 Retour sur le cadre théorique et conceptuel 356
8.2.2.1 Retour sur le cadre conceptuel 357
8.2.2.2 Retour sur le cadre théorique 358
8.2.2.2.1 La segmentation de première génération 358
8.2.2.2.1.1 Le dualisme du marché du travail 358
8.2.2.2.1.2 Les limites des théories de première génération 359
8.2.2.2.2 La deuxième et la troisième génération de travaux sur la segmentation du marché du travail 362
8.2.2.2.2.1 Les approches féministes du marché du travail 363
8.2.2.2.2.2 L'encastrement institutionnel 365
Conclusion partielle 8 369
Conclusion *371*
Bibliographie *388*
Annexe A Le formulaire de consentement à l'intention des professionnelles et professionnels de recherche (PPR) *401*
Annexe B Le schéma d'entretien destiné aux professionnelles et professionnels de recherche *408*
Annexe C Le schéma d'entretien destiné aux professeurs-chercheurs *412*
Annexe D Le schéma d'entretien destiné aux représentants syndicaux et de l'employeur *416*
Annexe E La prise de contact téléphonique (ou courriel) avec les PPR *420*
Annexe F La prise de contact téléphonique (ou courriel) avec le superviseur immédiat *423*

Liste des figures

Figure 1.1 La variation des indices de santé et de bien-être au travail dans les trois facultés 47
Figure 2.1 La métaphore de l'iceberg illustrant la réalité stratifiée 58
Figure 2.2 Le modèle conceptuel de la recherche 108
Figure 3.1 Le devis de recherche 123
Figure 5.1 Le modèle de tension en emploi illustrant les variables de précarité de l'emploi 179
Figure 5.2 Le salaire mensuel selon le régime d'emploi 195
Figure 5.3 Les scores de santé psychologique des PPR selon la faculté 218
Figure 6.1 La charge de travail des PPR selon la faculté 232
Figure 6.2 Le soutien social des PPR selon la faculté 239
Figure 6.3 Les scores de santé et de bien-être au travail dans les trois facultés 253
Figure 7.1 Répartition des sources de financement de la recherche de 2015 à 2020 263
Figure 7.2 L'évolution du financement par faculté de 2016 à 2021 269
Figure 7.3 La durée du financement selon la faculté en 2021 274

Liste des tableaux

Tableau 2.1 La grille d'analyse 109
Tableau 3.1 Les thèmes d'entrevues selon la catégorie de répondants 142
Tableau 3.2 L'échantillon d'informateurs rencontrés 143
Tableau 3.3 La catégorie socioprofessionnels des PPR interrogés 144
Tableau 3.4 Le niveau de scolarité des PPR rencontrés 144
Tableau 3.5 La répartition des répondants selon le sexe 145
Tableau 3.6 Les informateurs et le dispositif de recherche 145
Tableau 4.1 Le personnel de recherche par faculté en janvier 2021 158
Tableau 4.2 Les dispositifs de recherche par faculté en 2021 161
Tableau 4.3 Les PPR selon le sexe et la faculté en janvier 2021 163
Tableau 4.4 La comparaison des PPR selon le sexe dans les facultés 164
Tableau 4.5 Les PPR selon le groupe d'âge et la faculté en janvier 2021 165
Tableau 5.1 Le régime d'emploi selon la faculté en janvier 2021 182
Tableau 5.2 La comparaison du régime d'emploi entre les facultés 183
Tableau 5.3 La durée des contrats selon la faculté 185
Tableau 5.4 La comparaison de la durée des contrats entre les facultés 186
Tableau 5.5 La durée des contrats et le régime d'emploi 188
Tableau 5.6 Le statut d'emploi type de PPR en Nature 189
Tableau 5.7 Le statut d'emploi type des PPR en Santé 189
Tableau 5.8 Le statut d'emploi des PPR en Humanités 190
Tableau 5.9 La comparaison du salaire mensuel moyen entre les facultés 196
Tableau 5.0.10 Les formes de cumul chez les PPR 199
Tableau 6.1 Les scores de santé et de bien-être au travail selon la faculté 244
Tableau 6.2. Les prévisions de la santé à partir de la qualité du travail 245
Tableau 6.3 Les prévisions de la santé à partir de la qualité du travail 246
Tableau 6.4 Les variables prédictives de la détresse 257
Tableau 6.5 Les variables prédictives des TMS 258
Tableau 6.6 Les variables prédictives de la douleur 258
Tableau 7.1 Le volume des fonds selon les sources et la faculté en 2021 268
Tableau 7.2 Le personnel de recherche dans les trois facultés en janvier 2021 271
Tableau 7.3 Les dispositifs de recherche selon la faculté en 2021 272
Tableau 7.4 Les statuts d'emplois des PPR selon la faculté 276
Tableau 7.5 Les statuts d'emploi des PPR selon le sexe et la faculté 277
Tableau 8.1 Les acteurs et les mécanismes causaux plausibles 340

Liste des abréviations, sigles, acronymes

AFPC	Alliance de la Fonction Publique du Canada
APRQ	Association du personnel de recherche du Québec
BLEU	Bureaux de liaison entreprise université
CDD	Contrats à durée déterminée
CRC	Canada Research Chair program
CÉGEP	Collège d'enseignement général et professionnel
CNESST	Commission des normes de l'équité et de la santé et sécurité du travail
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines
CRSNG	Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie
CSQ	Centrale des syndicats du Québec
GRH	Gestion des ressources humaines
FCAR	Fonds pour la formation des chercheurs et l'aide à la recherche
FIR	Frais indirects de recherche
FNEEQ	Fédération nationale des enseignants et des enseignantes du Québec
FPPRU	Fédération du personnel professionnel de la recherche des universités
FREUQ	Fédération de recherche et d'enseignement universitaire du Québec
FRQS	Fonds de recherche du Québec - Santé
FRQSC	Fonds de recherche du Québec - Société et culture
FRSNT	Fonds de recherche du Québec - Nature et Technologies
IRSC	Instituts de recherche en santé du Canada
LATMP	Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles
LGBTQ	Lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres queers
LSST	Loi sur la santé et sécurité au travail
LNT	Loi sur les Normes du travail
MELS	Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
OMS	Organisation mondiale de la santé
PEPSO	Porverty and employement precarity in southern Ontario
PEQ	Programme de l'expérience québécoise
PGRH	Pratiques de gestion des ressources humaines
PPR	Professionnelle et professionnel de recherche
QSBT	Questionnaire de santé et bien-être au travail
RC	Réalisme critique
RI	Relations industrielles
RQAP	Régime québécois d'assurance parentale
SMIG :	Salaire minimum interprofessionnel garanti
TAT :	Tribunal administratif du travail
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TMS	Troubles musculosquelettiques

À toutes les travailleuses et tous les
travailleurs qui œuvrent au quotidien pour
des milieux de travail plus équitables.

Remerciements

Cette thèse est le résultat d'un travail de longue haleine qui n'aurait jamais pu aboutir sans l'aide de nombreuses personnes et de certaines institutions que je tiens à remercier. Cette liste est évidemment non exhaustive et je tiens à remercier toutes les personnes qui m'ont soutenue dans mon parcours et tous les répondants qui ont accepté de prendre part à cette recherche.

Je tiens d'abord à exprimer mes sincères remerciements à ma directrice de thèse, Martine D'Amours, qui a accepté de m'accompagner dans ce long cheminement. Merci pour ta patience, tes conseils, tes encouragements et le temps que tu as pris pour lire et relire mes chapitres de thèse. Durant ce long processus plein d'obstacles, tu as été un guide, un coach, la personne qui me redonnait confiance lorsque j'étais dans le doute. J'ai beaucoup appris et il me faudrait plusieurs pages pour exprimer tout le bonheur et la chance que j'ai eus à travailler avec toi. Merci infiniment.

Je remercie ensuite Manon Truchon qui a accepté de m'accompagner comme co-directrice de recherche. Merci pour ton immense générosité qui t'a conduit à partager tes données de recherche et de m'avoir soutenu particulièrement sur le volet quantitatif de ma thèse. Merci aussi pour tes encouragements.

Je remercie aussi tous les membres du comité de thèse pour le temps consacré à lire et évaluer cette thèse. J'apprécie vos commentaires, vos remarques et vos questions qui aiguisent encore plus ma curiosité. Je tiens particulièrement à remercier Simon Coulombe pour son soutien multiforme durant cette période de rédaction et pour m'avoir accueilli dans la belle équipe de la chaire de recherche RELIEF en santé mentale, autogestion et travail. Je souhaite ensuite remercier Sylvain Luc qui a été un soutien dans les moments les plus difficiles de mon parcours et qui a su être un guide à l'écoute. Un grand merci à Kamel Béji pour son aide

précieuse lors de mon arrivée au département. Je remercie finalement tout le corps professoral du département des relations industrielles qui m'a aidé par ses conseils, ses enseignements et par la confiance que plusieurs m'ont témoignée à travers diverses collaborations. Je suis aussi reconnaissant envers tous les membres du personnel adiministratif pour leur soutien et leur sollicitude à mon égard.

Je tiens ensuite à remercier toutes les institutions qui m'ont octroyé un soutien financier pour m'aider à avancer dans mes recherches : je pense précisément à la Faculté des sciences sociales, au Fonds Georges-Henri-Lévesque, le Comité des bourses d'études aux 2e et 3e cycles du département des relations industrielles, au Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES) via trois bourses de soutien à la recherche. Je remercie aussi le syndicat des professionnels de recherche qui a mis à ma disposition des données et m'a aidé à diffuser mon annonce de recrutement.

Enfin, je tiens à remercier ma famille en commençant par ma conjointe, Evelyn Dionne qui m'a beaucoup supporté durant ma rédaction et pendant les moments difficiles. Je remercie ma grande sœur Sabine Abogo, mon père, AMBA MBALLA Rigobert, mes mères, Ndziée Marie Appolonie et Bekono Juliette pour leur soutien moral ainsi que tous les autres membres de ma famille qui n'ont pas cessé de m'encourager dans mes études depuis mon plus jeune âge.

Je m'en voudrais de ne pas remercier tous mes bienfaiteurs à l'OMS qui ont payé mes études supérieures au Cameroun avant que je vienne au Québec. Je pense principalement à Asiedu Kingsley et à Stephanie Jourdain. Merci pour votre générosité.

Je tiens à remercier particulièrement Achille Kwamegni pour tout le temps et l'aide précieuse qu'il m'a apportée au niveau des méthodes d'analyse de mes données quantitatives. Je remercie aussi Boris N'Ndeh qui m'a encouragé à venir étudier au Québec et m'a accueilli à bras ouverts. Merci à tous mes amis de l'association Ubuntu, et particulièrement à Raoul Kamga, pour ses nombreux conseils et son écoute. Merci aussi à l'Association des étudiants

catholiques qui a été pour moi une seconde famille et qui m'a permis de passer d'inoubliables moments de fraternité à l'Université Laval.

Introduction

La multiplication des statuts d'emploi atypiques est l'une des manifestations des mutations contemporaines du monde du travail (Bernstein et *al,* 2009). Selon Cloutier-Villeneuve (2014), l'atypie frappe toutes les catégories socioprofessionnelles. Alors qu'elle était confinée aux groupes des jeunes, des femmes, et des nouveaux arrivants sur le marché du travail, l'atypie touche désormais les hommes presqu'autant que les femmes, les deux extrémités des groupes d'âge, ainsi que tous les niveaux de qualification (D'Amours, 2020 : 18). Elle est particulièrement visible chez ceux qu'on croyait jusqu'ici épargnés par la précarité : les diplômés universitaires, les professionnels[1] travaillant tant dans le secteur privé que dans le secteur public, les travailleurs qualifiés des milieux syndiqués, etc. (Cloutier-Villeneuve, 2014; D'Amours, 2015). Or, les travailleurs atypiques sont généralement plus exposés à la précarité de l'emploi, caractérisée par moins de sécurité (de courte durée, sans garantie de renouvellement), de bas salaires comparés à ceux des travailleurs en emplois typiques, une faible couverture syndicale, une faible protection par les lois du travail et les régimes de protection sociale ainsi qu'une exposition plus forte aux problèmes de santé et de bien-être au travail (D'Amours, 2020 :19).

La précarité d'emploi des travailleurs hautement qualifiés (ou travailleurs du savoir) a été quelque peu étudiée (D'Amours, 2014[2]; Tremblay, 2014[3]; Legault, 2011[4]; Lapointe et al., 2015; Noiseux, 2008; Ottman, 2015). Ces travaux révèlent que la haute qualification ne constitue pas un rempart contre la précarité et que d'autres facteurs explicatifs, comme la structuration des marchés du travail par des acteurs dominants et des institutions, jouent un rôle déterminant.

Notre intérêt pour l'étude de l'emploi et du travail d'une catégorie de travailleurs qualifiés du milieu universitaire résulte à la fois de notre parcours en tant qu'étudiant au doctorat en relations industrielles et de notre implication à titre de président dans l'exécutif du syndicat

[1] Le choix d'utiliser le masculin ne vise qu'à alléger le texte.
[2] Sur les traducteurs indépendants, les journalistes pigistes et les avocats solos.
[3] Sur les informaticiens.
[4] Sur les concepteurs de jeux vidéo.

des travailleurs étudiants et des stagiaires postdoctoraux. En effet, le parcours de recherche au doctorat conduit à occuper des emplois étudiants (auxiliaire administratif, auxiliaire d'enseignement, auxiliaires assistant d'enseignement[5], auxiliaire de recherche) qui s'avèrent précaires tant par leur statut atypique (temporaires à temps partiel) que parce que la plupart des étudiants aux cycles supérieurs dépendent du revenu issu desdits contrats pour payer leur logement, leur facture d'électricité et faire leur épicerie.

Dans le cadre de notre engagement syndical, nous avons constaté que la précarité d'emploi des auxiliaires et les stagiaires postdoctoraux que nous représentions se retrouvait aussi chez d'autres corps d'emploi de l'université. Parmi ces autres corps d'emplois, les chargées et chargés de cours et d'enseignement ainsi que les professionnelles et professionnels de recherche (PPR dans la suite du texte) avaient des conditions de travail semblables entre eux au niveau de la durée déterminée des contrats ou du nombre d'heures de travail hebdomadaire. Ainsi, même si nos situations d'emploi variaient sur plusieurs points, le point commun aux auxiliaires, aux stagiaires postdoctoraux, aux chargés de cours ainsi qu'aux PPR réside dans le contraste saisissant entre leur haut niveau de qualification d'une part, et les enjeux de précarité ainsi que de déficit de reconnaissance auxquels ils sont confrontés d'autre part.

La littérature révèle toutefois que, notamment chez les travailleurs du savoir, la précarité de l'emploi peut se conjuguer avec la qualité du travail (notamment l'autonomie et la satisfaction), une combinaison que Paugam (2002) désigne comme « la réalisation de soi dans l'incertitude ». Cette recherche de Paugam est l'une des premières à distinguer la précarité de l'emploi et la précarité du travail. Selon lui, l'emploi précaire renvoie à l'instabilité du contrat de travail et à l'incapacité pour le travailleur de prévoir son avenir professionnel, alors que le travail précaire réfère à l'insatisfaction que le salarié a tant par rapport à son activité de production, qu'au fait que l'employeur ne reconnait pas sa contribution et ses efforts. Cette distinction ouvre des perspectives d'analyse intéressante et renforce l'idée que les employés se retrouvent dans des situations complexes en milieu de travail.

[5] Titre d'emploi octroyé aux étudiants qui donnent une charge de cours sous la supervision d'un professeur.

Dans le cas des travailleurs hautement qualifiés, la distinction entre travail et emploi[6] est révélatrice du paradoxe dans lequel évoluent des travailleurs qui aiment leur travail tout en étant insatisfaits de l'encadrement procuré par leur contrat individuel et collectif (Bureau & Corsani, 2014). Plusieurs travaux illustrent ce paradoxe, dont ceux de D'Amours (2014) sur la situation des journalistes indépendants qui soulignent que le fait d'aimer son travail, l'autonomie et la flexibilité qu'il procure, le respect de la liberté de penser, se conjuguent à l'insécurité de l'emploi, aux faibles revenus et à l'exposition à de nombreux risques sociaux non couverts (Boucher, 2022; D'Amours, 2014; D'Amours, 2015, Fauvel et al., 2020). Ces situations différentes indiquent que l'insatisfaction envers les conditions contractuelles de l'emploi définies par l'employeur, le syndicat et les politiques publiques contraste avec le rapport affectif ou subjectif que les travailleurs entretiennent avec l'activité réelle de travail (Boucher, 2022; D'Amours, 2014; Mercure & Bourdages-Sylvain, 2017).

En ce qui concerne le milieu universitaire, les travaux que nous avons pu consulter se sont surtout intéressés à la situation des professeurs-chercheurs (Gagnon, 2013; Legault Faucher, 2004; Winter et al., 2000). Lesdits travaux soulignent que le travail des professeurs se caractérise par l'augmentation de la charge de travail débouchant sur des problèmes de santé psychologique (Abbott, 2020; Leclerc et al., 2013; Gagnon, 2013). Cette documentation de la situation du professeur contraste avec le peu d'études portant sur les professionnels de recherche, les stagiaires postdoctoraux et les travailleurs étudiants qui participent à la réalisation de la mission de recherche et d'enseignement dans les universités (Bauer, 2015; Foster et Bauer, 2018). Malgré l'intensification de leur travail (Gagnon, 2013) et l'augmentation des exigences qui lui sont rattachées (demande psychologique, stress numérique, surcharge), les professeurs d'université ont généralement un emploi typique (permanent à temps plein) et bénéficient de nombreux avantages (notamment au Québec et

[6] Le travail désigne « l'activité de production de biens ou de services et l'ensemble des conditions d'exercice de cette activité », alors que l'emploi renvoie à l'inscription de l'activité dans un statut (permanent ou temporaire), dans un contrat (individuel ou collectif), dans un cadre organisé (D'Amours, 2015 : 3). À ce titre, l'emploi renvoie à sa stabilité, sa protection par les normes du travail, au niveau d'accès aux avantages sociaux qu'il procure ainsi qu'à la couverture syndicale, alors que le travail se caractérise par les compétences requises, les tâches effectuées, la charge de travail, le soutien venant des collègues ou du superviseur, etc.

au Canada), alors que les PPR qui travaillent à leurs côtés, dans les conditions d'exigence similaires, ne reçoivent pas la même rétribution (Lapointe et al., 2022).

En effet, contrairement aux professeurs, les travailleurs contractuels de la recherche universitaire vivent une situation d'emploi précaire, caractérisée par la discontinuité des contrats, l'insécurité du revenu, le faible niveau de reconnaissance et de faibles perspectives de carrières (Abbott, 2020; Lapointe et al., 2020; PÉRCRES, 2011; Réquilé, 2012). Par exemple, en France, le statut de chercheur contractuel qui inclut les chercheurs postdoctoraux et les doctorants, reste peu reconnu et peu valorisé par les universités; ils dispensent des cours et réalisent des travaux de recherche sous-rémunérés ou à titre gratuit, ne bénéficient pas de protection par les normes du travail et cumulent généralement plusieurs emplois (PÉRCRES, 2011; Requilé, 2012). Au Québec, parmi les atypiques de la recherche, seuls les PPR ont fait l'objet de quelques recherches systématiques (Lapointe et al., 2015; 2020; 2022). Selon les résultats desdites recherches, les PPR sont des travailleurs du savoir précaires qui contribuent à l'avancement de la recherche et reçoivent une faible reconnaissance de l'employeur (Lapointe et al., 2020; 2022). Enfin, une étude par questionnaire menée au Royaume-Uni souligne l'état de dégradation de la santé et du bien-être des chercheurs en général et des chercheurs contractuels en particulier, du fait d'une « mauvaise culture de la recherche » caractérisée par une forte concurrence qui tend à encourager l'isolement des chercheurs et à développer la méfiance entre eux (Abbott, 2020).

Les points communs des recherches consultées sont qu'elles abordent peu les facteurs organisationnels de précarité d'emploi et ne font pas de liens entre l'emploi précaire et la santé d'une part, et entre le travail et la santé d'autre part. Les trois recherches précédemment citées reposent principalement sur une méthode de recherche par questionnaire. Toutefois, on note que la recherche menée en France est surtout consacrée à la description des caractéristiques de l'emploi (PÉRCRES, 2011), alors que la recherche effectuée au Québec et au Canada décrit la situation des PPR en distinguant l'emploi du travail et propose un modèle de qualité de l'emploi et un modèle de la qualité du travail (Lapointe et al., 2015). Enfin, celle effectuée au Royaume-Uni insiste sur les facteurs de santé et de bien-être des chercheurs (Abbott, 2020). Bien plus, les recherches en lien avec la santé et le bien-être en

milieu universitaire mettent un accent particulier sur la santé des professeurs (Leclerc et Bourassa, 2013; Gagnon, 2013; Ottman, 2013). Quoique les résultats de santé et de bien-être des professeurs se révèlent préoccupants (Leclerc et al., 2013; Truchon, 2019), la situation de santé et de bien-être des atypiques de la recherche universitaire reste peu documentée. Par ailleurs, aucune desdites recherches n'explore le lien entre précarité de l'emploi, qualité du travail et santé au travail des contractuels de la recherche universitaire.

La présente thèse vise à pallier cette absence de données en s'intéressant à la précarité de l'emploi, à la qualité du travail ainsi qu'aux problèmes de santé et de bien-être au travail d'une catégorie de travailleurs qualifiés relativement peu étudiée : les PPR. Elle s'inscrit dans la continuité des travaux de Lapointe et al (2015; 2020; 2022) et de Truchon (2019). Les travaux de Lapointe et ses collègues sont les seuls à avoir traité de la situation des PPR dans le secteur de la recherche universitaire en distinguant la qualité de l'emploi de la qualité du travail. L'une des forces de cette recherche est de décrire les conditions de travail et d'emploi, ainsi que l'environnement organisationnel de la recherche au Québec (Lapointe et al., 2015). Pour sa part, l'étude de Truchon, réalisée dans un établissement d'enseignement supérieur québécois, montre que les PPR ont l'indice précarité le plus élevé de toutes les catégories de personnel dudit établissement (Truchon, 2019). De plus, l'étude n'explore pas le lien entre emploi précaire et santé. Enfin, selon les résultats des traitements additionnels que nous avons effectués sur les données de cette étude, les indices de santé physique et psychologique du personnel PPR varient selon la faculté dans laquelle ils travaillent, ce qui donne à penser que les PPR ne constituent pas un groupe homogène.

Ces différents constats sont à l'origine de cette recherche doctorale qui s'intéresse aux PPR de trois facultés (Nature, Santé et Humanités) d'un établissement d'enseignement supérieur québécois[7]. Plus précisément, elle étudie de manière comparative la précarité d'emploi et la qualité du travail des PPR travaillant dans ces trois facultés[8], analyse les facteurs générateurs

[7] En raison de l'obligation de confidentialité liée à l'exploitation des données quantitatives issues de l'étude de Truchon (2019), le nom de l'établissement d'enseignement supérieur ne sera pas mentionné tout au long de cette recherche.

[8] Les termes « facultés », « domaines de recherche » « domaines d'étude » et « domaines du savoir » sont considérés comme des synonymes dans la suite du texte.

de ces différences et explore les liens entre la précarité d'emploi et la santé d'une part, les liens entre qualité du travail et santé et bien-être au travail d'autre part.

Nos objectifs peuvent être formulés comme suit:

-étudier diverses dimensions de la précarité d'emploi et de la qualité du travail des PPR et de les comparer selon la faculté. En effet, tant la précarité d'emploi que la qualité du travail se composent de plusieurs dimensions et il importe de découvrir lesquelles sont agissantes dans le cas des PPR des trois facultés étudiées;

-explorer la relation entre la précarité d'emploi, la qualité du travail et les problèmes de santé physique et psychologique décrits par les PPR des trois facultés;

-identifier et analyser les acteurs et les mécanismes qui génèrent la précarité d'emploi et la plus ou moins grande qualité du travail chez les PPR; il s'agit ici, suivant la perspective réaliste critique (Archer, 2002) adoptée dans le cadre de cette thèse, d'aller au-delà de l'empirie pour analyser les niveaux réel ou structurel qui sont à l'origine des phénomènes étudiés.

Le réalisme critique est une approche de la recherche qui considère que les phénomènes sociaux sont à la fois indépendants de notre connaissance et le résultat de nos représentations (Archer, 2002; Edwards et al., 2014). L'intérêt de cette approche est qu'elle structure la recherche en trois grands niveaux d'analyse. Le niveau empirique porte d'une part sur les événements affectant les acteurs (par exemple, l'instabilité des contrats, le niveau de revenu, la surcharge de travail, le cumul d'emploi, les heures supplémentaires, le stress, la détresse, les symptômes de santé physique, troubles musculosquelettiques, etc.) et d'autre part, sur les représentations que les acteurs se font de ces événements (Fletcher, 2017). Le niveau actuel met l'accent sur les événements qui peuvent échapper aux perceptions humaines et qui résultent des interactions entre les structures sociales, économiques ou politiques et le vécu des acteurs (Ibid. : 183)). Par exemple, l'actuel est mis en exergue dans le cadre des liens entre emploi précaire, travail et santé. Le niveau du réel/structurel renvoie aux facteurs institutionnels (par exemple les politiques publiques, la présence syndicale, etc.) et

organisationnels (par exemple les pratiques de gestion, la culture organisationnelle, etc.) potentiellement générateurs des événements vécus par les travailleurs hautement qualifiés.

Tandis que le réalisme critique insiste sur la nature des facteurs structurels analysés, les travaux de sociologie des organisations de Bélanger et Lévesque (1994) permettent de situer les mécanismes et les acteurs selon leur rôle et leur influence sur les organisations. En nous appuyant sur ces travaux, nous distinguons les mécanismes générateurs de précarité selon leur dimension (institutionnelle ou organisationnelle), selon leur niveau (national ou local) et selon les acteurs (gouvernements, fonds subventionnaires, université, faculté, dispositifs de recherche, superviseur immédiat) qui influencent les conditions de travail et d'emploi des PPR. La sociologie organisationnelle nous amène à analyser d'une part, l'influence des acteurs et des mécanismes institutionnels externes sur les politiques universitaires de recherche et l'organisation du travail et les conditions d'emploi des chercheurs; d'autre part, le rôle des acteurs et des mécanismes internes à l'université, notamment l'organisation, la division et de la coordination du travail dans les unités de recherche (ou dispositifs de recherche dans la suite du texte).

Du point de vue méthodologique, la recherche est une étude de cas unique (une université) qui compare les PPR de trois domaines de recherche (facultés) d'un établissement d'enseignement supérieur québécois. Elle s'appuie sur le réalisme critique comme cadre épistémologique et sur quatre sources de données : les statistiques, les listes de contrats des PPR, les documents et les entretiens.

Nous utilisons un devis de recherche mixte qui compare les résultats empiriques provenant de l'analyse statistique et les représentations des répondants aux entrevues semi-dirigées. Nos sources de données sont : l'analyse des contrats de travail des PPR des trois facultés pour le mois de janvier 2021; l'analyse de certaines statistiques de l'étude de Truchon pour les trois facultés; les sources documentaires et les entretiens semi-dirigés avec 21PPR, sept (7) superviseurs immédiats (SI), quatre (4) représentants syndicaux (RS) et une représentante de l'employeur (RE). Le volet quantitatif analyse les données issues des statistiques de Truchon (2019), les listes de contrats du syndicat des PPR et les documents relatifs au financement de

recherche. Le volet qualitatif de la recherche s'appuie sur l'analyse des 33 entretiens semi-dirigés. L'utilisation de quatre sources de données nous permet d'effectuer trois formes de triangulation notamment la triangulation selon les sources de données, selon la nature des données (quanti et quali) et selon les catégories de répondants aux entretiens.

Finalement, la thèse est subdivisée en huit chapitres. Le premier chapitre présente l'état de la littérature en Europe, en Amérique du Nord et au Québec sur les travailleurs précaires du secteur de la recherche universitaire et dégage les objectifs de recherche à partir des problématiques moins développées dans la littérature consultée. Le deuxième chapitre décrit le modèle de recherche adopté dans le cadre de cette recherche. Nous y définissons le cadre ontologique et épistémologique de cette recherche (le réalisme critique), la théorie de la segmentation du marché du travail et le cadre conceptuel. S'inscrivant dans la lignée des travaux menés par Jill Rubery (2018), cette recherche s'appuie sur la théorie de la segmentation du marché du travail de troisième génération, qui met en question les postulats de l'existence de deux marchés homogènes défendue par les courants théoriques des deux générations précédentes (Grimshaw et al., 2017). Le troisième chapitre expose les choix méthodologiques et justifie leur cohérence avec les objectifs de la recherche. Les chapitres 4 à 6 sont consacrés à la présentation des résultats de la recherche. Le quatrième chapitre est dédié à la description des profils des PPR et à l'organisation du travail de recherche dans les trois facultés (Nature, Santé et Humanités). Le cinquième chapitre présente les résultats empiriques relatifs à la description de la précarité de l'emploi, ses variations selon la faculté ainsi que les liens avec la santé. Le sixième chapitre expose pour sa part les résultats empiriques relatifs à la qualité du travail et les liens avec la santé et le bien-être selon le domaine de recherche. Le septième chapitre identifie et analyse les facteurs institutionnels et organisationnels associés à la précarité de l'emploi, à la qualité de travail ainsi qu'à leur variation selon le domaine du savoir (Nature, Santé, Humanité). Le huitième chapitre discute les résultats obtenus selon ce qu'ils apportent à l'avancement des savoirs sur la précarité d'emploi, la qualité du travail ainsi que leur lien avec la santé dans le contexte universitaire. Enfin, la conclusion résume notre démarche ainsi que nos résultats, et souligne tant les principaux apports de la recherche que ses limites.

Chapitre 1 La problématique de la précarité de l'emploi des professionnelles et professionnels de recherche

Avant de présenter l'objectif de ce chapitre, il nous apparaît important de définir les notions d'emploi précaire et de précarisation. Nous retenons la définition de Rodgers et Rodgers (1989) qui attribue quatre dimensions à l'emploi précaire: 1) l'incertitude quant au maintien de l'emploi, 2) le faible contrôle individuel et collectif sur le travail , 3) la faible protection réglementaire et 4) l'insuffisance des revenus (Rodgers & Rodgers, 1989). La précarisation renvoie quant à elle au processus conduisant à la dégradation des conditions de travail sous l'effet de l'environnement institutionnel (politiques publiques, syndicat, employeur, etc.) et organisationnel (Alberti et al., 2018).

De nombreux auteurs indiquent que ces mutations s'intensifient à partir du début des années 1970, notamment par la multiplication de statuts d'emploi atypiques dont la plupart sont associés à la précarité (Bernier et al., 2003; Bernstein et al., 2009; D'Amours, 2020; Lewchuck et al., 2011; Noiseux, 2012; Paugam, 2003; Rodgers et Rodgers, 1989; Vosko et al., 2003). Cette précarité touche aussi les travailleurs hautement qualifiés, autrefois considérés comme des travailleurs destinés à des emplois de qualité en raison de leur qualification (D'Amours, 2014; 2015; 2020). Dans le secteur de la recherche universitaire, la haute qualification n'est plus une garantie de qualité de l'emploi. Au contraire, comme nous le verrons, l'augmentation des statuts atypiques va de pair avec la dégradation des conditions de travail des chercheurs contractuels (Lapointe et al., 2015; PÉRCRES, 2011).

Ce chapitre vise à présenter l'état de la littérature scientifique en lien avec les conditions d'emploi et de travail des chercheurs universitaires, en soulignant le contraste entre les conditions de travail des chercheurs réguliers d'une part, et celles des chercheurs contractuels d'autre part. Nous décrivons les transformations du travail de recherche universitaire, la précarité qui en découle et les facteurs qui, selon la littérature, expliquent cette précarité. Ceci nous obligera, dans un premier temps, à un retour dans l'histoire de l'institution universitaire pour comprendre l'évolution du travail du chercheur et le rôle joué par les facteurs

institutionnels et organisationnels dans cette évolution. Nous mettons ensuite en évidence les aspects des conditions de travail des professionnelles et professionnels de recherche (PPR) les moins abordés afin de dégager nos objectifs de recherche.

Le chapitre est divisé en quatre sections. La première est consacrée à l'analyse de l'évolution historique de la figure du chercheur alors que la deuxième décrit les conditions de travail des chercheurs en général et des PPR en particulier. La troisième section met l'accent sur les facteurs explicatifs de la précarité de l'emploi. Enfin, la quatrième section présente les objectifs de recherche en soulignant les aspects des conditions de travail en recherche les moins traités ou analysés par la littérature consultée.

1.1 L'évolution historique de la figure du chercheur

Dans son article publié dans la revue *Cahiers d'économie de l'innovation*, Boutillier (2003) identifie trois figures historiques successives du métier de chercheur : le savant, le chercheur et l'entrepreneur scientifique. Le but de cette première section est de montrer que le travail du chercheur, et les conditions dans lesquelles il s'exerce, évoluent sous l'effet des contraintes institutionnelles et organisationnelles. Par institution, nous entendons les règles formelles ou informelles qui gouvernent le travail dans le sens d'un compromis social permettant de stabiliser le conflit entre l'employeur et le travailleur (Bélanger et Lévesque, 1994). Par organisation, nous entendons la manière dont les acteurs jouent avec les règles du jeu pour mener à bien leur travail de recherche (De Terssac, 2003).

1.1.1 Du Moyen Âge au XIXe siècle : le savant

La première figure historique est celle du savant. Elle émerge au Moyen Âge, notamment entre le XVIIe et le XVIIIe siècle (Gingras et *al.,* 2003). La situation du savant se caractérise par des conditions de travail précaires reliées au déficit de reconnaissance de son travail, l'absence de financement de ses recherches et la faible institutionnalisation du travail de

recherche (Boutillier, 2003; Gingras et Roy, 2006; Gingras, 2013). Le savant est généralement décrit comme un être asocial, réalisant de longues heures de travail en solitaire, sans attendre une reconnaissance particulière (Boutillier, 2003 : 80).

En Occident, la reconnaissance de son travail s'amorce avec la création des premières institutions universitaires au XIIIe siècle (Ibid. :80). Selon Gingras et ses collègues (2000), l'institutionnalisation du métier du savant passe par la création des Académies, telles que le Jardin Royal des plantes médicinales ou l'Académie Royale des sciences de Paris (Ibid.:130). Ces premières institutions procurent un revenu ainsi qu'un environnement de travail qui facilite la recherche. Alors que les académies se concentrent sur la recherche, les premières universités ont essentiellement une mission d'enseignement (Gingras, 2000; Lepeltier, 2013).

La grande majorité des savants travaillent comme professeurs et/ou conseillers auprès de la monarchie (Boutillier, 2003 : 85). Les autorités politiques et religieuses délimitent l'exercice de la profession, s'occupent de la nomination des professeurs, du recrutement des étudiants et de la distribution des privilèges. En contrepartie de leur intégration, les savants reçoivent gratifications financières, promesse de belle carrière et prestige social (Ibid. : 85). Ceux qui ne s'inscrivent pas dans les voies tracées par les autorités mènent une existence « précaire » et ont du mal à gagner leur vie. Leur liberté de penser a un prix, car ils effectuent leur travail de recherche parfois au péril de leur vie. C'est ainsi que certains parmi eux sont persécutés pour avoir émis des opinions contraires aux dogmes religieux (*Ibid*. :83).

En somme, les conditions de travail du savant de l'époque du Moyen Âge dépendent de la trajectoire choisie par ce dernier : certains savants vont faire le choix de garder leur liberté de penser et s'isoler pour effectuer leurs recherches dans des conditions de travail précaires, sans rétribution régulière, alors que d'autres vont sacrifier leur autonomie et se mettre au service de l'ordre politique, religieux et parfois d'entrepreneurs économiques, en contrepartie de gratifications financières et symboliques (Baritz, 2005; Boutillier, 2003). Cette situation va changer avec la révolution industrielle qui entrainera des changements économiques et sociaux majeurs (Boutillier, 2003; Gingras, 2000).

Sous l'effet de l'industrialisation et de réformes institutionnelles majeures[9], amorcées au XIXe siècle, la figure du savant s'estompe pour céder la place à celle de l'enseignant-chercheur (Gingras, 2000).

1.1.2 Du XIXe siècle aux années 1960 : le chercheur

Avec la première révolution industrielle émerge la figure du chercheur, dans un contexte caractérisé par la diversification, l'expansion et la professionnalisation de l'enseignement supérieur et de la recherche (Boutillier, 2003). Contrairement au savant du Moyen Âge, le chercheur est un professionnel qui jouit d'une reconnaissance sociale de son travail (Ibid. : 90). La recherche publique prend résolument son envol en Occident au milieu du XIXe siècle avec la création de centres de recherche et des universités publiques. Progressivement, le chercheur obtient un meilleur statut d'emploi et une meilleure reconnaissance sociale que le savant, alors que se créent de nouvelles disciplines en sciences humaines et sociales (Gingras, 2013).

À la fin du XIXe siècle, les États reconnaissent la valeur de la recherche, sa contribution au progrès économique et social et créent des centres de recherches autonomes ou rattachés à l'université (Gingras, 2013). L'université opère ainsi sa première révolution : les universités ont désormais deux missions, à savoir l'enseignement et la recherche (Gagnon, 2013). Alors que la recherche devient un enjeu international, son financement dépend de la richesse du pays et de la volonté politique. L'État soutient la recherche et participe au financement des universités et centres de recherche privés par l'entremise d'organismes de médiation (Halilem, 2011).

Les disciplines d'études sont désormais délimitées par domaine et les chercheurs travaillent selon leurs propres intérêts de recherche (Fyfe et al., 2017; Gingras et al., 1999; Gingras, 2013). On assiste alors à la naissance de regroupements de chercheurs ayant comme objectif

[9] Par exemple la création de l'université de Berlin instaure une nouvelle ère de l'institution universitaire. En effet, Wilhem von Humboldt, fondateur de ladite université refuse la séparation entre les missions d'enseignement dédiées à l'université et les missions de recherche réservées aux Académies (Gingras, 1999).

de répondre à des questions d'intérêts communs (Gingras & Roy, 2006). Ces regroupements deviennent des écoles proposant un ensemble d'idées fortes. L'activité de recherche privilégie la critique, l'avancement et la diffusion des connaissances (Gagnon, 2013). La liberté académique est respectée et le chercheur conserve son autonomie et contrôle sa charge de travail (Ibid. :177).

Comme le mentionne Gagnon (2013), le modèle proposé « est axé sur la recherche pure et désintéressée », afin que la science demeure à l'abri des intérêts économiques et politiques susceptibles de porter atteinte à l'intégrité des chercheurs et de dénaturer les résultats de leur travail (Gagnon, 2013 :177). Pour assurer leur autonomie à l'égard des pouvoirs politiques et économiques, les organismes publics chargés du financement s'assurent que les chercheurs aient à leur disposition toutes les ressources nécessaires leur permettant de faire avancer les connaissances (Ibid. : 177).

Tout compte fait, le chercheur bénéficie de meilleures conditions de travail que le savant (Boutilier, 2003; Gagnon, 2013). Selon Gagnon (2013), le chercheur dispose d'une rémunération suffisante, accompagnée d'avantages sociaux et de sécurité d'emploi et de revenu. Ses recherches sont financées par les organismes publics ou par l'université. Il fait partie d'un corps d'élite, puisqu'il a la responsabilité de produire et de transmettre les connaissances. Mais, cet « âge d'or » de la recherche est remis en question après la Seconde Guerre mondiale avec l'émergence de la figure du chercheur entrepreneur scientifique (Gagnon, 2013; Gingras, 2003; Halilem, 2011).

1.1.3 Depuis le milieu des années 1960 : l'entrepreneur scientifique

À partir du milieu des années 1960, intervient une nouvelle figure que Boutillier désigne comme l'entrepreneur scientifique, qui se voit contraint de trouver le financement de ses projets en faisant appel à des partenaires privés (Bertrams, 2006; Gingras, 2003; Halilem, 2011). Ainsi, à la mission d'enseignement et de recherche, s'ajoute la mission d'entrepreneuriat. Cette troisième mission de l'institution universitaire a donné lieu à la

capitalisation des connaissances, mettant ainsi en cause les objectifs altruistes et désintéressés de la recherche scientifique qui avaient caractérisé la période précédente (Gagnon, 2013; Etkowitz, 2014).

L'entrepreneuriat scientifique renvoie à l'adoption par l'université d'une mission économique qui fait des chercheurs des entrepreneurs de la connaissance (Gingras & Roy, 2006). Les chercheurs doivent générer des revenus pour eux-mêmes et de fait pour leur employeur (Lee et Rhoads, 2004). Ces sources de financement ne sont pas seulement publiques, mais aussi privées. En conséquence, les universitaires se lient de plus en plus aux entreprises dans le cadre de la recherche appliquée (Baillargeon, 2011; Freitag, 1995; Gingras & Roy, 2006).

De cette troisième mission découle la seconde révolution universitaire. L'université entre dans une logique marchande et concurrentielle (Gingras, 2010). D'une part, elle vend les brevets, les résultats de ses recherches et elle établit des partenariats avec l'industrie (Gingras, 2003). D'autre part, elle cherche les meilleurs classements internationaux pour améliorer son image de marque et susciter l'intérêt de la « clientèle » étudiante et des organismes de financement de la recherche (Jouvenet, 2011).

Ainsi, en invitant les scientifiques à devenir des entrepreneurs, l'État n'est plus le seul acteur du financement de la recherche (Flot, 2014). Dans ces circonstances, l'université doit s'arrimer à cette nouvelle donne : elle doit augmenter ses sources de financement, réduire les coûts, éviter les déficits, faire le plein de subventions et commercialiser les résultats de ses recherches (Slaughter & Leslie, 1997). Étant donné que les fonds subventionnaires publics (notamment au Canada) demeurent la principale source de financement de recherche (Chan et Fischer, 2006), le contrôle politique s'exerce par l'entremise des politiques du financement des projets de recherche, les universités (ou les chercheurs) étant incités à concevoir des projets en phase avec les domaines privilégiés par l'État et par les organisations subventionnaires (Chan et Fischer, 2006; Gagnon, 2013; Jouvenet, 2011).

Le mode de financement privilégié est le financement par projet, donc non pérenne (Jouvenet, 2011). La durée du financement du projet fixe les balises qui auront pour effet de limiter la durée des contrats offerts aux chercheurs contractuels (Requilé, 2012). La contractualisation du financement de recherche donne ainsi lieu à la multiplication des contrats de courte durée.

Il en découle trois conséquences : tout d'abord, alors que le savant effectuait surtout de la recherche fondamentale, l'entrepreneur scientifique est incité à s'orienter vers la recherche appliquée, au profit des problématiques « vendables » et donc au détriment de la recherche fondamentale (Héraud et Lachmann, 2015). La recherche appliquée gagne d'ailleurs du terrain dans les unités de recherche, car elle est plus susceptible d'être financée. Ce n'est donc pas toujours de gaieté de cœur que certains chercheurs se lancent dans ce type de recherche puisqu'elle suppose une certaine perte de leur liberté académique (Etzkowitz et al., 2000).

La deuxième conséquence concerne la nature du travail du chercheur. L'entrepreneur scientifique consacre plus de temps à la recherche de financement, ce qui entraîne une augmentation de ses tâches administratives (Etzkwitz, 2014; Jouvenet, 2011; Ottman, 2015). En plus des tâches administratives et d'innovation, l'entrepreneur scientifique doit « réseauter », c'est-à-dire développer ou intégrer un réseau de chercheurs conjuguant logique amicale et professionnelle (Jouvenet, 2011). À tout prendre, maîtriser les règles du jeu d'évaluation des projets de recherche, savoir monter un dossier de financement, être au fait des sujets « accrocheurs » font désormais partie des compétences du chercheur (Bertrams, 2006; Chan et Fischer, 2006). Dans ces conditions, le prestige de l'entrepreneur scientifique dépend de sa capacité à drainer des financements de recherche, ainsi qu'à publier dans les revues les mieux cotées (Fyfe et al., 2017), tout cela dans un environnement de travail extrêmement exigeant et compétitif (Gagnon, 2013).

Troisième conséquence : l'obligation pour l'entrepreneur scientifique de consacrer beaucoup de temps à la recherche de financement contribue à faire reposer une large part de l'activité de recherche sur d'autres travailleurs, répartis entre plusieurs variétés d'emplois, eux-mêmes hiérarchisés : assistants de recherche, techniciens de recherche, professionnels de recherche,

stagiaires postdoctoraux, auxiliaires de recherche, étudiants effectuant du travail de recherche bénévole, etc. Ce phénomène donne lieu à une segmentation entre un noyau dur de travailleurs permanents, en l'occurrence les professeurs, et les employés contractuels (assistants, professionnels, auxiliaires de recherche et stagiaires, etc.) qui gravitent autour de lui.

Les chercheurs contractuels ont des conditions d'emploi moins bonnes que les professeurs-chercheurs (Lapointe et al., 2022; Réquilé, 2012). Par exemple, étant donné que le niveau de revenu dépend du statut d'emploi, les employés à statuts atypiques se contentent de revenus instables, dépendant en bonne partie de la temporalité des projets de recherche financés, dans la majorité des cas, pour des durées allant d'un à cinq ans (Lapointe et al., 2015). Dès lors, on assiste à la précarisation du travail de recherche dans les universités. Les conditions de travail des professeurs se détériorent tandis que le travail s'intensifie en raison de la complexité des tâches, mais aussi du temps insuffisant pour effectuer le travail (Gagnon, 2013). De ce fait, les conditions de travail de l'entrepreneur scientifique sont exigeantes et susceptibles de générer des problèmes de santé et de bien-être au travail (Ottmann, 2015).

En définitive, la figure de l'entrepreneur scientifique est le type idéal vers lequel converge la recherche universitaire depuis l'entame de la deuxième révolution universitaire. Il donne progressivement naissance à une dégradation des conditions de travail caractérisée par une diminution du nombre de postes de professeurs permanents et une augmentation des statuts d'emplois atypiques dont les conditions sont précaires. Parmi ces précaires de la recherche, les PPR occupent une place importante. Étant donné l'augmentation des effectifs de travailleurs précaires, nous nous sommes intéressé à ce que dit la littérature sur le sujet.

1.2 Des précaires de la recherche

Afin de mieux comprendre les conditions de travail et d'emploi des chercheurs précaires, nous présentons dans cette section les résultats de deux études. La première, effectuée en France, décrit la situation des chercheurs en général et celle des chercheurs précaires en

particulier. Elle met l'accent sur les conditions de travail qui se précarisent au fil du temps. La seconde étude, réalisée dans les universités québécoises, s'intéresse à la qualité du travail et d'emploi des professionnelles et professionnels de recherche (PPR). Elle insiste sur la différence entre les caractéristiques de l'emploi et les caractéristiques du travail des PPR.

1.2.1 Les précaires de la recherche en France

La première étude consiste en une enquête réalisée en 2010 dans les universités et les centres de recherche français par le Collectif pour l'étude des conditions de travail dans la recherche et l'enseignement supérieur (PÉRCRES). L'enquête exploratoire effectuée par le biais d'Internet s'adressait aux employés qui se considéraient comme précaires. Elle a obtenu un total de 4409 réponses sur l'ensemble du système de recherche publique en France (Requilé, 2012). En effet, la population étudiée se compose de toutes les catégories d'emploi, allant des professeurs aux étudiants en passant par les stagiaires postdoctoraux, les doctorants, le personnel technique (ingénieurs, techniciens, bibliothécaires), le personnel contractuel et le personnel administratif.

Le collectif PÉRCRES met en évidence plusieurs situations témoignant de la précarité de l'emploi des chercheurs en général et des chercheurs précaires en particulier. Tout d'abord, les auteurs du rapport constatent que les politiques de GRH tendent vers une contractualisation de tâches pérennes avec des contrats de courte durée (Ibid. :60). Ces politiques institutionnelles contraignent les plus jeunes chercheurs (doctorants et étudiants contractuels) à accepter des contrats précaires comme trajectoire de formation professionnelle en vue de leur futur emploi de professeur ou de chercheur (PÉRCRES, 2011).

Ensuite, l'un des aspects les plus importants de la précarité dans le milieu de la recherche en France concerne le cumul des contrats. La première modalité du cumul des contrats fait référence aux employés doctorants, contractuels et vacataires qui travaillent pour un même employeur sous plusieurs contrats temporaires et/ou à temps partiel. D'après les auteurs du rapport, cette situation est généralement anxiogène parce qu'un même travailleur effectue

des tâches de nature différente : collecte de données, élaboration d'un cours ou d'une revue de littérature, encadrement d'étudiants, montage d'un projet de financement, vacation de charges de cours et/ou correction d'examens (PÉRCRES, 2011 :58). L'autre type de cumul concerne les précaires contraints d'occuper des emplois dans d'autres secteurs que celui de la recherche, auprès d'autres employeurs (Ibid. :59). Dans ce cas de figure, le cumul d'emplois se fait dans la durée et pourrait être ponctué par des moments d'arrêt ou de chômage qui correspondent dans certains cas, à un changement dans les priorités de la personne qui travaille, à une absence de contrat due au manque de financement, à un arrêt pour des raisons de maternité, de changement de carrière, etc.

Un autre élément mis en évidence par cette étude concerne le faible revenu et le déficit de protection sociale. Non seulement plus du quart des répondants au questionnaire ont un revenu d'emploi total inférieur ou égal au SMIG[10], mais encore, les précaires sont privés d'avantages versés au personnel permanent. Par exemple, les primes d'excellence sont réservées aux professeurs alors que le succès de leur recherche et la qualité de leurs travaux dépendent aussi de leur entourage professionnel composé de précaires (PERCRES, 2011). L'étude mentionne aussi que certains employés titulaires d'un doctorat reçoivent une rémunération en deçà de leur qualification et qui ne tient pas compte de la structure salariale correspondant aux tâches effectuées. C'est le cas des chercheurs postdoctoraux qui ont un indice salarial qui leur est propre, les situant entre le statut d'étudiant et celui de travailleur. De même, selon les résultats de l'étude, les doctorants reçoivent un salaire en dessous du minimum salarial pour les contrats de recherche et d'enseignement qu'ils effectuent.

Par ailleurs, certains employés précaires, le plus souvent des doctorants et des stagiaires, effectuent de longues heures supplémentaires non rémunérées (Requilé, 2012). Par exemple, certains stagiaires qui travaillent à temps plein sont rémunérés à temps partiel, alors que d'autres, embauchés à temps plein, effectuent des heures supplémentaires de travail non rémunérées pour atteindre leurs objectifs professionnels. La non-prise en compte de leur ancienneté ou de leur expérience dans l'activité effectuée explique aussi leur précarité

[10] Salaire minimum interprofessionnel garanti.

(PÉRCRES, 2011 : 65). Il s'ensuit que les précaires se retrouvent souvent payés à des salaires inférieurs à ceux de leurs collègues permanents effectuant le même travail (Ibid. :65).

Pour les auteurs du rapport, la précarité peut prendre la forme d'interruption de revenu en lien avec les périodes d'arrêt de travail qui peuvent durer des mois, voire une année. Dans les cas extrêmes, le travail peut être gratuit : certains travailleurs exercent gratuitement avec pour seule rémunération la ligne d'un curriculum vitae (PÉRCRES, 2011 :72). Ainsi, dans certains cas, certains précaires de la recherche réalisent du travail au-delà de ce qui est attendu pour que leurs compétences soient remarquées par leur superviseur (Ibid. :72).

Enfin, en ce qui a trait à l'absence de protection sociale, les politiques publiques ont prévu une prime de précarité dans le secteur privé pour des travailleurs ayant des contrats à durée déterminée. Cette prime n'existe pas dans le secteur public. Certains répondants au questionnaire mentionnent que la réclamation de l'assurance chômage peut être synonyme de perte de crédibilité et de réduction des chances d'obtenir un prochain contrat (PÉRCRES, 2011). Étant donné que l'activité professionnelle est basée sur l'intermittence de revenus et des cotisations sociales, et compte tenu de l'âge assez tardif d'entrée dans le métier, les chances qu'ont lesdits travailleurs d'avoir accès à une couverture retraite décente sont limitées (Ibid. :73). Par ailleurs, les protections sociales restent le parent pauvre dans ce milieu à cause du mode de financement de la recherche. En effet, les appels d'offres de financement de la recherche ne prévoient pas de postes budgétaires pour les régimes d'assurance (Ibid. :73).

Finalement, l'étude note aussi des différences dans les modalités de financement des doctorants selon les domaines de recherche. En effet, le financement octroyé sous forme de bourse d'études ou sous forme d'une allocation est répandu dans le domaine des sciences exactes et de la santé, alors qu'il est moins courant dans les domaines des sciences sociales et humaines (Ibid. :73).

En général, les formes de rémunérations (salaires pour les stagiaires ou bourses pour les doctorants) ne donnent pas droit à des cotisations, et donc éventuellement à des prestations sociales.

L'étude présente toutefois trois limites principales : d'une part, le fait qu'elle porte sur 4 409 répondants dans l'ensemble des métiers de l'enseignement supérieur et de la recherche, dans les universités et organismes de recherche en France ne permet pas de saisir en profondeur la situation d'une catégorie d'emploi particulier (par exemple les professeurs ou les stagiaires, les chargés de cours, etc.). Elle ne permet pas de contextualiser les résultats selon les caractéristiques spécifiques de chaque domaine de recherche ou de chaque catégorie d'emploi ou de chaque statut d'emploi. D'autre part, les critères de précarité sont subjectifs parce que la définition de la précarité adoptée provient des représentations des répondants. La troisième limite concerne la méthode de recherche : le questionnaire est administré sans échantillon représentatif, ce qui ne permet pas de savoir si les objectifs de représentativité sont atteints.

Après cette recherche qui expose quelques caractéristiques des travailleurs de la recherche en France, nous présentons les résultats d'une étude de la situation de travail et d'emploi des professionnelles et professionnels de la recherche (PPR) au Québec et au Canada.

1.2.2 Les précaires de la recherche au Québec

Contrairement à la précédente, l'étude dont il sera maintenant question s'intéresse à un corps d'emploi particulier, celui des professionnelles et professionnels de recherche (PPR) au Québec. Les auteurs de la recherche abordent la situation des PPR sous l'angle de la qualité de l'emploi et de la qualité du travail (Lapointe et al., 2015). L'équipe dirigée par Lapointe s'est intéressée à la situation des PPR dans une dizaine d'universités et centres affiliés au Québec. L'enquête par questionnaire administré à l'ensemble des PPR desdits établissements a été remplie par 1081 répondants sur les 2500 PPR répertoriés dans les universités et centres affiliés du Québec, soit un taux de réponse estimé à 45,9%. Les résultats distinguent la qualité

de l'emploi de la qualité du travail, par les dimensions qui leur sont associées. Ainsi, la qualité du travail comprend l'autonomie, la charge de travail, alors que la qualité de l'emploi réfère à la sécurité d'emploi et aux statuts d'emploi (Lapointe et al., 2015 :7). L'analyse de ces deux dimensions offre un portrait nuancé de la situation de l'emploi et du travail des PPR au Québec.

1.2.2.1 Les caractéristiques de l'emploi et du travail des PPR

Au Québec, les PPR forment un groupe d'employés majoritairement atypiques (à temps partiel, temporaire, sur contrat à durée déterminée, etc.)(Lapointe et al., 2015). En se basant sur le modèle de la précarité de l'emploi (Vosko, 2006), Lapointe et ses collègues proposent quatre profils de PPR selon la durée de l'emploi (déterminée ou indéterminée) et le nombre d'heures hebdomadaires travaillées (temps plein ou temps partiel). Selon les quatre quadrants dans lesquels ils se retrouvent, l'étude distingue les PPR standard (permanents à temps plein), les PPR temporaires (non-permanents à temps plein), les PPR temps partiel (permanents à temps partiel) et les PPR vulnérables (non-permanents à temps partiel).

Les résultats de l'étude indiquent que 78,1% des répondants occupent un emploi atypique, alors que seulement 21,9% sont en emploi standard. Environ 4,9% parmi les répondants occupent un emploi à temps partiel, alors que la plus grande partie, soit 53,8% des répondants, occupe un emploi temporaire et que 19,4% sont en situation d'emploi vulnérable. On peut dès lors conclure que la majorité des PPR sont dans des relations d'emplois instables ou discontinues (Lapointe et al., 2015 :50).

Concernant la stabilité de l'emploi, l'étude révèle que près des trois quarts des PPR répondants, soit 70,8% ont des CDD renouvelables, alors que le quart parmi les répondants ont des contrats à temps partiel (30 heures ou moins par semaine). Les auteurs indiquent que cette donnée révèle une précarité extrême, comparée à la situation sur le marché québécois[11] (Ibid. :32).

[11] Selon Statistique Canada, 15% de la population active québécoise est en emploi temporaire et 23,3% de personnes actives travaillent moins de 30 heures par semaine (Lapointe et al., 2015 : 32).

Concernant les périodes de chômage, les résultats de l'étude montrent qu'une personne répondante sur cinq a été en chômage au moins une fois durant les cinq dernières années. Pour les deux tiers de ces personnes, la durée de la période de chômage n'a toutefois pas excédé un an. Outre par la stabilité du contrat de travail sur une base comparative avec la situation de l'emploi « en général » au Québec, les auteurs de l'étude constatent que la précarité est surtout saisie à partir des perceptions que les PPR ont de la sécurité de l'emploi et des perspectives de carrière qu'il procure. Pour la plupart, la sécurité de l'emploi et les perspectives de carrière sont faibles.

L'étude révèle des différences statistiquement significatives selon le sexe : les femmes sont deux à trois fois plus représentées parmi les répondants vulnérables et temps partiels, pendant que les hommes sont surreprésentés dans le profil temporaire (Ibid. : 50). Pour Lapointe et ses collègues (2015), le fait que les femmes occupent surtout des emplois à temps partiel peut s'expliquer par le fardeau des tâches domestiques et des soins d'enfants dont elles ont principalement la charge (Ibid. :50).

Selon Lapointe et ses collègues (2015), les PPR à temps partiel se démarquent par un salaire horaire moyen de 35,49$, supérieur de 6,87$ par rapport à la moyenne de l'ensemble (standard, temporaires, temps partiels, vulnérables). Ceux qui ont un emploi standard reçoivent en moyenne 29,70$/heure, les PPR temporaires ont la rémunération la plus faible, car ils touchent en moyenne 27,53$ et les vulnérables touchent en moyenne 29,34$. Dans le même sens, l'étude répartit les répondants selon le revenu annuel subdivisé en quatre niveaux (Ibid. : 53). Ainsi, 37,3% des PPR ont un revenu annuel de 55 000$ ou plus, 39,7% ont un revenu annuel compris entre 40 000 et 54 999$, 14,1% touchent un revenu annuel compris entre 25 000$ et 39 999$, et enfin, 8,9% reçoivent un revenu inférieur à 25 000$.

Une personne répondante sur dix reçoit une prime additionnelle, et 57% des PPR se disent satisfaits de leur salaire (incluant salaire horaire et primes). Néanmoins, l'étude ne mentionne pas dans quelle tranche de revenu se retrouvent les personnes qui perçoivent la prime et selon quels critères celle-ci est allouée.

Tout comme l'étude française, l'étude québécoise réalisée par Lapointe et ses collègues (2015) s'intéresse aussi à la polyactivité ou au cumul d'emploi. Ainsi, 30 à 40% des répondants à temps partiel (contrat à durée indéterminée à temps partiel) et vulnérables (contrat à durée déterminée à temps partiel) cumulent deux emplois (Lapointe et al., 2015 : 54). Comme motif principal du cumul, les PPR temporaires et vulnérables évoquent l'insécurité d'emploi. Parmi les raisons expliquant l'occupation d'un emploi à temps partiel ou d'un emploi vulnérable, l'absence d'emploi permanent vient en premier lieu et la maternité en second lieu (Ibid. : 54).

En ce qui concerne les heures travaillées, 69,7 % des répondants effectuent entre 30 et 35 heures par semaine alors que le quart travaillent à temps partiel. Parmi les temps partiels près de la moitié se trouvent à temps partiel faute d'emploi à temps plein, 30 % par choix et le reste (20%) pour des raisons de maladie, de responsabilité familiale et d'étude. Finalement 42,2 % des PPR ayant participé à l'étude effectuent un nombre d'heures de travail supérieur aux nombres d'heures rémunérées. L'étude n'indique toutefois pas si les PPR récupèrent les heures supplémentaires effectuées.

En ce qui a trait aux caractéristiques du travail, Lapointe et ses collègues (2013) notent que les PPR sont des travailleurs et travailleuses du savoir. La presque totalité possède un diplôme de 1er cycle, plus de 80% ont un diplôme de second cycle et 25% sont titulaires d'un doctorat (Lapointe et al., 2015 : xv).

Selon Lapointe et ses collègues (2015), les PPR jouent un rôle important dans la recherche et la formation dans les universités et les centres de recherche affiliés. Comme caractéristique du travail des PPR, l'étude décline les activités suivantes : collecte de données, rédaction de rapports de recherche, encadrement des étudiants, coordination de projets de recherche, rédaction d'articles, réalisation des expériences, préparation de demandes de subvention, etc. Les résultats montrent que les deux tiers de personnes répondantes effectuent de la collecte de données et de la rédaction de rapports de recherche. Les PPR sont polyvalents, car plus de la moitié d'entre eux (56,8%) effectuent l'ensemble des tâches citées plus haut. En classant

les activités de production de la connaissance des plus simples (collecte de données) aux plus complexes (rédaction d'articles scientifiques), les PPR ont une contribution significative à la production des connaissances.

Pour analyser la qualité du travail des PPR, Lapointe et ses collègues (2015) proposent un modèle qui s'appuie sur le modèle du Job-Demand-Control de Karaseck et Theorell (1990). En croisant la demande psychologique (élevée ou faible) et l'autonomie décisionnelle (élevée ou faible), le modèle Job-Demand-Control permet de ranger les travailleurs dans quatre quadrants selon les scores de demande psychologique et d'autonomie décisionnelle obtenus. Le quadrant composé des travailleurs passifs se caractérise par une faible demande psychologique et une faible latitude décisionnelle; il s'agit d'un travail monotone, sans responsabilité importante, exigeant peu d'effort et peu productif pour les organisations. Il est susceptible d'engendrer une aliénation (Blauner, 1964). Le quadrant composé des travailleurs détendus se distingue par une faible demande psychologique et par une latitude décisionnelle élevée; il n'apporte pas d'augmentation de la charge de travail par rapport au modèle précédent, mais expose moins le travailleur à l'aliénation. Selon Lapointe et ses collègues (2015), le profil détendu est favorable au travailleur et peu productif pour les organisations. Vient ensuite le quadrant de travailleurs tendus, caractérisé par une demande psychologique élevée et par une faible latitude décisionnelle. Les travailleurs tendus sont susceptibles d'avoir des problèmes de santé et de bien-être (épuisement professionnel et détresse psychologique) en raison de la charge de travail élevée contrastant avec une faible autonomie (Karasek & Theorell, 2009). Enfin, le quadrant composé de travailleurs actifs se caractérise par une demande psychologique élevée couplée à une latitude décisionnelle élevée. Dans ce cas, la latitude décisionnelle élevée amortit/mitige les effets de la charge de travail sur la santé psychologique.

Les PPR détendus représentent 37,5% des répondants et les PPR actifs, 26,8% des répondants. Ces deux modèles ont en commun leur latitude décisionnelle élevée. Les deux autres quadrants (tendus et passifs) caractérisés par une faible latitude décisionnelle, représentent un plus faible effectif de PPR. Ainsi, le travail des PPR est généralement caractérisé par une latitude décisionnelle élevée. Entre les modèles tendus et actifs d'une part

et les modèles passifs et détendus d'autre part, il y a un écart d'environ 70% dans les scores de charge de travail, alors que cet écart est nul ou inférieur à 30% sur le plan de la latitude décisionnelle.

Selon Lapointe et ses collègues (2015), les profils de PPR qui sont inclus dans le quadrant tendu sont plus à risques de développer des problèmes de santé, car l'augmentation de la demande psychologique (ou charge de travail) n'induit pas une augmentation du niveau d'autonomie. De même, les PPR actifs sont aussi à risque de développer des problèmes de santé, car la grande marge d'autonomie que leur confère le travail ne change pas, alors que la charge de travail et la pression augmentent (Ibid. :71). Ce constat est en cohérence avec les résultats d'autres recherches qui soulignent qu'en situation d'intensification du travail et dans un contexte de travail intellectuellement et émotionnellement exigeant, le surplus d'autonomie du travailleur ne suffit plus à compenser la charge de travail et ne parvient pas à mitiger les effets qu'elle induit sur la santé psychologique (Fournier et al., 2003; Paugam, 2003). Néanmoins, ladite étude n'a pas testé cette hypothèse.

1.2.2.2 La qualité de travail et de l'emploi

Selon Lapointe et ses collègues (2015), dans une relation salariale, le modèle du travail représente les contributions tandis que le modèle de l'emploi représente les rétributions. La qualité du travail et la qualité de l'emploi sont saisies comme deux dimensions du concept de reconnaissance (Lapointe et al., 2015). D'une part, une dimension pratique en lien avec la qualité de l'emploi recouvre les perceptions de la sécurité de l'emploi et de la perspective de promotion, ainsi que le juste revenu. D'autre part, une dimension symbolique s'articule autour des perceptions d'estime, de respect et d'équité au travail (Ibid. :71).

La mesure du déséquilibre s'inspire du modèle effort/récompense (Siegrist, 1996). Le déséquilibre se mesure à partir de la différence entre contribution (effort) et rétribution (récompense), soit la soustraction entre le score global de la reconnaissance et celui de la demande psychologique. Selon Lapointe et ses collègues (2015), les PPR des quadrants passifs et détendus ont des scores négatifs signifiant un niveau de reconnaissance élevé,

tandis que les PPR des quadrants tendus et actifs présentent des scores positifs témoignant d'un déficit de reconnaissance (Ibid. :72).

De même, la tension de la conciliation travail famille diffère selon les modèles de travail. En effet, les PPR passifs et détendus n'ont aucune difficulté à concilier travail et famille; ils peuvent organiser leur temps comme ils le souhaitent en raison du niveau élevé d'autonomie que leur confère leur emploi. Par contre, les PPR tendus et actifs ont de la difficulté à concilier les heures de travail avec la vie familiale en raison de la faible latitude décisionnelle pour les tendus et des exigences de travail très élevées pour les PPR des deux groupes (Lapointe et al., 2015 :73).

Globalement, le déséquilibre en lien avec la conciliation travail-famille s'ajoute au déséquilibre entre contributions/rétributions et augmente l'exposition aux problèmes de santé et de bien-être (épuisement professionnel et détresse psychologique) des PPR en situation de travail tendu et actif (Lapointe et autres, 2015). Étant donné que l'étude ne s'intéresse pas à la relation entre qualité de l'emploi et du travail et santé, cette relation reste à étudier.

L'étude répond aussi à la question de savoir si le soutien social par l'employeur et le superviseur peut réduire le déséquilibre entre les contributions (qualité du travail) et rétributions (qualité de l'emploi). Les résultats montrent que les PPR passifs et détendus bénéficient, en général, d'un soutien social supérieur à celui des PPR tendus et actifs. Cette situation permet aux auteurs de déplorer l'absence de pratiques de GRH susceptibles de modérer ou de faciliter un équilibre entre contributions et rétribution et des politiques de conciliation travail – famille plus adaptées (Lapointe et al., 2015 : 75).

Ce constat nous amène aussi à mentionner que le climat social empreint de concurrence peut aussi expliquer la situation des PPR tendus et actifs. Toutefois, le climat social et les pratiques de GRH n'ont pas fait l'objet d'un examen dans le cadre de ladite étude.

Par ailleurs, l'étude indique que la qualité du travail et la qualité de l'emploi ne sont pas affectées par les mêmes facteurs. La qualité de l'emploi dépendrait de la durée du

financement et de la nature des dispositifs organisationnels, alors que la qualité du travail serait affectée par les exigences du travail. Le déséquilibre entre contribution et rétribution indique une absence de pratiques de GRH adaptées à la situation des PPR.

Au total, cette étude apparaît comme un document de référence concernant la situation des PPR au Québec. Elle est la seule à documenter avec clarté les conditions de travail et d'emploi des PPR. L'une de ses forces est sans doute son modèle d'analyse fondé sur une théorie qui a été éprouvée dans le cadre de plusieurs travaux. Néanmoins, ses auteurs reconnaissent que l'étude demeure descriptive et ne démontre pas comment ou en quoi la qualité du travail et de l'emploi pourrait affecter la santé des PPR. Autrement dit, les liens entre précarité de l'emploi et santé d'une part, qualité du travail et santé d'autre part, n'ont pas encore fait l'objet d'une étude approfondie dans ce corps d'emploi.

Ces différents constats nous amènent à explorer les facteurs qui, selon la littérature scientifique, expliquent les mutations des conditions de travail dans le domaine de la recherche universitaire.

1.3 Les facteurs des mutations de l'emploi en recherche

Dans cette section, nous décrivons l'environnement de recherche en soulignant les facteurs qui, selon la littérature consultée, expliquent la précarisation des conditions de travail et d'emploi des chercheurs universitaires, et en particulier des PPR. Dans un premier temps, la littérature indique l'influence du développement de l'économie du savoir sur la structure universitaire. Ladite économie amène l'université à modifier son mode de gouvernance pour adopter un modèle de gouvernance entrepreneuriale. Ensuite, la contractualisation du financement de recherche entraine l'augmentation des statuts d'emploi contractuels en recherche. En outre, la culture hypercompétitive du milieu universitaire débouche sur la dégradation de la santé des chercheurs. Enfin, les pratiques de gestion des superviseurs immédiats (SI) ont une influence sur la perception de la sécurité de l'emploi.

1.3.1 L'économie du savoir et la gouvernance universitaire

L'économie du savoir se développe à partir du début des années 1970 (Slaughter & Leslie, 1997), période pendant laquelle l'université entame sa révolution entrepreneuriale (Halilem, 2011). Rappelons aussi que cette période est marquée par le développement de diverses formes d'emplois atypiques sur le marché du travail (Bernstein et al., 2009). Autant de facteurs qui ont entrainé les transformations du travail en général et du travail de professeur-chercheur en particulier.

Au regard des nombreuses définitions consultées sur la notion d'économie du savoir, deux éléments communs sont mis de l'avant : 1) la prolifération accélérée de la connaissance, incorporée dans des produits et des techniques reposant sur 2) une main-d'œuvre plus spécialisée (Tremblay, 2014). Cela revient à dire que l'économie du savoir est une économie de conception et de contrôle de l'information brevetée, basée sur la maîtrise des technologies de l'information et de la communication (TIC) et la valorisation des savoir-faire.

Selon Tremblay (2014), dans l'économie du savoir (que l'auteure nomme aussi la nouvelle économie), ce n'est plus le travail physique qui compte, mais plutôt la mobilisation des savoirs et des savoir-faire à forte valeur ajoutée. Étant donné que l'université est le milieu par excellence de la production et de la transmission des savoirs, l'économie du savoir a revalorisé la place de la recherche universitaire (Halilem, 2011) en lui assignant, depuis lors, la mission de développement socio-économique (Gagnon, 2013).

La signification de cette mutation et ses effets sur l'université semblent controversés. Pour certains auteurs, l'économie du savoir a procuré une place de choix à l'institution universitaire dans le système qui la lie avec l'entreprise et l'État (Halilem, 2011), alors que d'autres mettent en garde contre les menaces que l'économie du savoir ferait peser sur la liberté académique chère aux enseignants-chercheurs[12], de même que sur le maintien des conditions de travail décentes (Durand, 2013 ; Martin et Ouellet, 2011).

[12] Les termes « enseignant-chercheur », « professeur-chercheur » et « superviseur immédiat titulaire de fonds de recherche » sont utilisés comme des synonymes dans toute la thèse.

Selon la première perspective, l'université occupe une place intéressante depuis l'émergence de l'économie du savoir, en particulier dans les pays membres de l'OCDE (Halilem, 2011). Elle serait notamment passée d'une position de soutien au développement économique et technologique des sociétés, à une position d'égal à égal avec l'État et le milieu industriel avec lesquels elle est en interaction (Etzkowitz et al., 2000; Halilem, 2011). La place occupée par l'université dans l'économie du savoir est révélatrice de la mission que cette institution joue dans l'innovation économique et sociale (Halilem, 2011). Le développement des autres organisations publiques, comme privées, dépend des extrants des activités de recherche, et cela d'autant plus qu'une part importante des entreprises ont externalisé leur service de recherche et de développement à l'université (Meyer, 2006). L'université jouerait ainsi un rôle prédominant dans la croissance économique et la recherche (Halilem, 2011).

Selon la deuxième perspective, nettement plus critique, « l'économie du savoir vise essentiellement à valoriser, au bénéfice de l'entreprise privée, la recherche et les connaissances dans une logique de socialisation des coûts et de privatisation des profits » (Martin et Ouellet, 2011 : 3). L'organisation des activités de recherche est devenue plus contraignante, avec l'intensification des tâches administratives, les exigences de performance, les difficultés en lien avec la valorisation des résultats de recherche[13], sans compter les conditions de travail du chercheur qui se dégradent (Abbott, 2020 ; Gagnon, 2013; Leclerc et Bourassa, 2013). Par exemple, la quête de la haute performance, l'isolement du personnel de recherche universitaire (professeurs-chercheurs, assistant de recherche, stagiaires postdoctoraux, auxiliaire de recherche, etc.) et parfois le manque de solidarité caractérisant la culture de la recherche ont déprécié la qualité des résultats et remis en cause la liberté académique des chercheurs (Abbott, 2020). Ainsi, quoique l'université ait gagné en prestige et en reconnaissance sociale, elle s'est progressivement inscrite dans la marchandisation des savoirs (Geuna et Martin, 2003; Pilbeam, 2006).

[13] La valorisation des résultats de la recherche fait référence aux publications des résultats de la recherche, à l'obtention des brevets et à la reconnaissance de la propriété intellectuelle. (Voir, Martin et Ouellet, 2011; Gingras et al., 2003).

La forme la plus extrême de cette mutation est le « capitalisme universitaire », qui désigne la révision des structures et des fonctions universitaires dans le but d'aligner les missions d'enseignement et de recherche sur les besoins économiques spécifiques des bailleurs de fonds (Gagnon, 2013 :178). Le capitalisme universitaire caractérise donc l'intégration des universités dans la nouvelle économie, entraînant la privatisation de son fonctionnement, de ses techniques de management et de son financement (Ibid. :178). L'université est désormais soumise aux lois du marché, notamment la course à la recherche de financement, les notations qui permettent d'avoir une reconnaissance sociale, l'utilisation des technologies à des fins de rentabilisation de la recherche (Martin & Ouellet, 2011).

Selon les auteurs de la deuxième perspective, le capitalisme universitaire donne lieu à plusieurs paradoxes observables au niveau de la gouvernance universitaire. D'une part, le pouvoir des conseils d'administration des universités tend à être concentré entre les mains des cadres d'entreprise et des gestionnaires qui en profitent pour diffuser les pratiques de gestion venant du monde privé (Martin et Ouellet, 2011).

D'autre part, les dirigeants des universités adoptent un modèle de gouvernance entrepreneuriale basé sur des normes d'efficience du monde privé (Martin et Ouellet, 2011). Or, cette transposition en milieu universitaire des principes de « bonne gouvernance » augmente les dépenses bureaucratiques, car elle s'accompagne de la mise en place de nouveaux outils d'évaluation, de mesure et de contrôle onéreux qui alourdissent le processus bureaucratique (Bertrams, 2006). Par exemple, le fait que l'accès au financement de recherche fonctionne par concours entraîne une augmentation du temps de travail des chercheurs (Martin et Ouellet, 2011).

Étant donné que le nombre de chercheurs contractuels augmente et que la situation de travail des professeurs-chercheurs est préoccupante (Gagnon, 2013), l'approche critique nous semble mieux refléter la réalité du milieu universitaire. De plus, les deux perspectives convergent sur le constat de l'intensification du travail des professeurs-chercheurs qui doivent avoir recours aux PPR, aux stagiaires ou aux auxiliaires de recherche pour alléger leur charge de travail. À cela s'ajoute aussi une augmentation de la pression pour produire

des résultats, pression que les professeurs pourraient en partie transférer sur leurs membres de leur équipe (Slaughter & Leslie, 1997).

Ainsi, alors que la perspective optimiste considère l'économie du savoir comme avantageuse pour l'autonomie des universités en les situant dans une relation d'égal à égal avec l'État et les acteurs privés avec lesquels elle peut nouer des partenariats, la perspective critique croit au contraire que l'université aurait perdu de son autonomie, car son financement dépend principalement des acteurs politiques et privés qui lui fournissent ses ressources, avec des incidences sur son mode de gouvernance et sur les conditions de travail des chercheurs (Freitag, 1995).

En somme, l'entrée de l'université dans l'économie du savoir a donné naissance à une nouvelle gouvernance universitaire basée sur la restructuration des universités selon le modèle de gouvernance entrepreneurial. L'enjeu principal de la gouvernance universitaire en matière de recherche est de doter l'université des ressources financières nécessaires à la poursuite de ses missions d'enseignement et de recherche en minimisant les coûts de main-d'œuvre (Ylijoki, 2003). D'où l'augmentation de la charge de travail des professeurs-chercheurs et leur recours aux contractuels de recherche.

1.3.2 Le financement de la recherche

La différence fondamentale entre le chercheur des années d'après-guerre et l'entrepreneur universitaire se situe au niveau de sa capacité à recueillir le financement nécessaire à la recherche (Halilem, 2011; Jouvenet, 2011). Au-delà des écoles de pensées présentées dans les paragraphes précédents, plusieurs études associent la précarité des contractuels de recherche (PPR, stagiaires, auxiliaires, etc.) aux politiques de financement de la recherche (Abbott, 2020; Lapointe et al., 2015, 2020; Requilé, 2012). Ces politiques soulèvent plusieurs enjeux parmi lesquels la durée et le volume du financement, l'accès au financement et les postes budgétaires financés.

Tout d'abord, le financement de la recherche peut être considéré en fonction de ses sources, de son volume et de sa durée. Les sources de financement se distinguent selon la nature des organisations qui les procurent. Dans le cas spécifique du Québec et du Canada, les organismes de financement public occupent le haut du classement, suivis des fonds internes de recherche des universités, des ministères, des entreprises privées, des organismes public-privé et des organismes communautaires (Lapointe et al., 2015; Ylijoki, 2003).

Les organismes de financement public au Canada se distinguent selon qu'ils dépendent du palier fédéral ou du palier provincial. Au niveau fédéral, trois organismes subventionnaires se chargent du financement de la recherche, de la formation en recherche et de l'innovation. Il s'agit notamment 1) des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), 2) du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie (CRSNG) et 3) du Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH). Au niveau provincial, trois organismes assument un rôle similaire: le Fonds de recherche du Québec-Nature et technologie (FRQNT), le Fonds de recherche du Québec-Santé (FRQS), le Fonds de recherche du Québec-Société et Culture (FRQSC). En plus de gérer le budget que les gouvernements mettent à la disposition des chercheurs, les fonds publics déterminent les règles d'admissibilité au financement, les postes budgétaires financés, ainsi que les procédures de gestion du financement.

L'accessibilité au financement peut s'apprécier à partir de la possibilité qu'ont les différentes catégories de chercheurs universitaires d'effectuer une demande de financement et à partir du fait que les fonds admettent, ou non, le paiement des salaires des contractuels de recherche comme poste budgétaire dans le cadre d'une demande de subvention de recherche.

Concernant l'admissibilité à la demande de financement, l'analyse des règles des fonds subventionnaires montre que le financement public de la recherche au Canada n'est pas accessible à tous les chercheurs (Lépine et Caron, 2016). Selon Lépine et Caron, l'accès au financement de la recherche dépend notamment du statut d'emploi du personnel de recherche. En effet, les programmes des organismes sont destinés aux enseignants-chercheurs permanents et/ou associés, aux stagiaires postdoctoraux et aux étudiants en formation aux cycles supérieurs, alors que les PPR n'ont pas d'accès direct aux financements.

En d'autres mots, les PPR ne peuvent pas demander un soutien financier des organismes subventionnaires pour mener leurs propres projets de recherche.

Concernant les postes budgétaires privilégiés dans les demandes de subventions aux fonds subventionnaires, les programmes des fonds québécois ont toujours prévu des postes de salaires des techniciens de recherche et de PPR, alors que les fonds fédéraux réservent une part congrue des budgets pour les PPR, privilégiant plutôt le soutien des étudiants des cycles supérieurs, des stagiaires et des professeurs-chercheurs des établissements (Lépine et Caron, 2016 : 14). Ainsi, les programmes du CRSH et CRSNG et les chaires de recherche du Canada limitent l'embauche des PPR à des tâches très précises à l'instar de l'administration et des tâches de liaison, de coordination et de supervision des étudiants, qui doivent être justifiés dans les demandes de subventions (Lépine et Caron, 2016 :15).

Ainsi, pour faire avancer leurs recherches, certains chercheurs sont contraints d'utiliser des fonds complémentaires d'autres sources pour permettre aux PPR de travailler sur les projets financés par les fonds fédéraux (Lépine et Caron, 2016 :15).

Ensuite, les organismes subventionnaires offrent du financement non pérenne ou de durée déterminée. Il s'ensuit que l'absence de financements pérennes est source d'insécurité et de frustration tant pour les professeurs-chercheurs permanents que pour les chercheurs contractuels (Jouvenet, 2011). Pour les professeurs-chercheurs, les financements pérennes sont recherchés du fait des avantages qu'ils procurent : ils permettent de garantir au chercheur une certaine autonomie tout le long du projet et de maintenir en emploi tous les membres de son équipe (Jouvenet, 2011). Pour les assistants de recherche, les stagiaires et les PPR, le financement non pérenne augmente l'insécurité d'emploi et de faibles perspectives de carrière (Abbott, 2020; PÉRCRES, 2011).

En France, les financements contractuels de courte durée sont surtout conclus avec le milieu industriel, les associations et les collectivités locales (Réquilé, 2012). Ces financements contractuels, sur le mode du projet, sont en croissance au détriment des financements

pérennes, ce qui entraine entre autres une réduction des effectifs d'enseignants-chercheurs permanents et une augmentation de l'effectif de chercheurs contractuels (PÉRCRES, 2011).

Au Québec et au Canada, les fonds publics et privés octroient, sur concours, du financement de recherche dont la durée est prédéterminée (Lapointe et al., 2015; 2020). Par conséquent, non seulement les contrats à durée déterminée (CDD) se normalisent, mais aussi l'avenir professionnel devient incertain (Lapointe et al., 2015). Dans le cas des PPR au Québec, Lapointe et ses collègues notent une association statistiquement significative, d'une part entre la perception de la sécurité d'emploi et les perspectives de promotion, et d'autre part entre la perception de la sécurité d'emploi et la durée du financement des unités de recherche (ou dispositifs organisationnels)[14] : plus le financement est de longue durée (trois ans et plus), plus les PPR ont une perception positive de la sécurité de l'emploi et de leurs perspectives de carrière; inversement, le financement de moins d'un an est associé à une perception négative de la sécurité de l'emploi et des perspectives de carrière (Lapointe et al., 2015: 36).

De même, la durée du financement de recherche est statistiquement associée aux dispositifs de recherche : les dispositifs de recherche collectifs (centres, chaire, instituts de recherche) drainent du financement de plus longue durée (trois ans et plus) que les chercheurs individuels (ou chercheurs solo)[15]. Cela contribue positivement au sentiment de sécurité des PPR travaillant dans les dispositifs de recherche collectifs (Ibid. : 39). Comme l'ont démontré Lépine et Caron, les fonds de recherche provinciaux québécois et fédéraux (depuis le début des années 2005) ont une option préférentielle pour le mode de financement par équipe ou collaboratif[16] (Lépine et Caron, 2016 :12).

[14] Les termes « unité de recherche » et « dispositif de recherche » sont utilisés comme des synonymes dans toute la thèse.
[15] Dans la suite du texte, les deux notions (chercheur solo et chercheur individuel) ont la même signification.
[16] Selon Lépine et Caron (2016), la recherche collaborative, qui exige la participation de plusieurs acteurs d'un même domaine, permet aux chercheurs d'obtenir de la part du gouvernement provincial plus de financement que la recherche libre et individuelle. Les auteurs révèlent qu'un chercheur solo en sciences sociales qui réalise un projet de recherche de son choix dispose généralement de 30% du total des montants de recherches octroyés par les fonds provinciaux, alors que ceux qui se réunissent en équipe sur le sujet de leur choix reçoivent 39% dudit financement, alors qu'une équipe de recherche qui choisit de faire porter ses recherches sur un sujet ciblé reçoit 43% (Lépine et Caron citant Lajoie, 2016: 12).

Pour Lépine et Caron (2016) les problèmes de précarité rencontrés par les PPR au niveau provincial découlent tant des politiques des fonds subventionnaires fédéraux et provinciaux que de l'absence de gestion anticipative des ressources humaines, notamment le fait que les organismes subventionnaires ne soient pas à mesure de rendre disponible les fonds de recherche sur plus d'une année. Or, la disponibilité des fonds de recherche sur plus d'un an permettrait de soutenir l'emploi et de retenir le personnel PPR (Lépine et Caron, 2016 : 13).

D'autres études ont mis en évidence les effets du financement sur le choix des objets de recherche, la reconnaissance du travail effectué et des résultats obtenus. Ainsi, dans certains cas, le choix des sujets de recherche se fait en fonction des sujets susceptibles d'être financés, plutôt qu'en fonction des domaines dans lequel les chercheurs sont compétents, ce qui revient à remettre en cause leur autonomie (Jouvenet, 2011). Dans le même sens, certaines pratiques déviantes ou non éthiques se développent, à savoir le fait que certains chercheurs recyclent les recherches et les résultats produits afin d'obtenir le financement, étant donné que le fait d'être titulaire de subventions de recherche joue un rôle important dans les promotions et donc dans la carrière des professeurs (Abbott, 2020 ; Flot, 2014).

Par ailleurs, le fait de ne pas recevoir de financement pour un projet qu'on a pris des mois à monter constitue une perte de temps et d'argent pour les équipes de recherche qui doivent financer le montage des projets.

Enfin, le financement de la recherche s'avère à double ou même triple vitesse en fonction des domaines d'étude. Notons que toutes les disciplines universitaires ne sont pas égales dans le rôle entrepreneurial, les disciplines des biotechnologies, des sciences pharmaceutiques et des sciences de l'administration suscitant davantage l'intérêt des bailleurs de fonds que les disciplines des sciences humaines et sociales (Chan et fischer, 2006; Gindras, 2013; Jouvenet, 2011). D'autres disciplines bénéficient de manière préférentielle de certaines sources de financement en raison de leur proximité avec le monde des affaires et le monde politique, ce qui augmente leurs volumes de financement (Bertrams, 2006; Chan et Fischer, 2006). C'est le cas des domaines de sciences de la santé et des sciences de l'administration (Gagnon, 2013). Par exemple, en France, le financement est plus important dans les axes de recherche

inscrits dans les stratégies nationales de recherche et d'innovation (Requilé, 2012). La plus grande part va aux axes portant sur la santé, le bien-être, l'alimentation et les biotechnologies, l'environnement et l'écotechnologie, et les technologies de l'information et de la communication et les nanotechnologies. Globalement, le financement semble plus élevé dans les axes de recherche en lien avec l'innovation dans le domaine des technologies (PERCRES, 2011).

Tout compte fait, en raison précisément du financement différencié, les employés de la recherche sont d'autant plus exposés à des emplois instables qu'ils appartiennent aux domaines de sciences humaines et sociales que s'ils étaient dans les champs disciplinaires des sciences naturelles, des sciences de la santé et de l'administration (Requilé, 2012 : 70).

Le financement différencié de la recherche pourrait donc aussi expliquer, au moins en partie, la précarité de certaines catégories d'employés atypiques de la recherche.

1.3.3 La culture de la recherche

La littérature consultée sur les personnels de la recherche (professeurs, chercheurs postdoctoraux, étudiants) dans les pays anglo-saxons insiste sur l'importance de la culture de recherche comme déterminant majeur des conditions de travail, de santé et de bien-être du personnel de ce secteur (Abbott, 2020; Chan et Fisher, 2003). Deux approches de la culture de la recherche se distinguent : la première insiste sur l'influence des institutions externes au milieu de la recherche sur l'organisation et les pratiques de la recherche (Chan et Fischer, 2003), alors que la deuxième approche insiste sur l'influence de la culture organisationnelle sur les conditions de travail des chercheurs et les perceptions que les chercheurs ont de l'environnement de recherche (Abbott, 2020; Fyfe et al., 2017; Boulton, 2012).

Pour les chercheurs inscrits dans la première de ces perspectives, la culture de la recherche fait partie de la culture académique (Chan et Fischer, 2006). Elle fait référence au processus de changement des normes et pratiques de recherche sous l'effet des organismes

subventionnaires et des politiques publiques (Chan et Fischer, 2003 :175). À ce titre la culture de recherche inclut la manière de concevoir le travail de recherche, les pratiques institutionnelles des acteurs et la perception que la communauté académique a desdites pratiques et normes (Ibid. :176). S'intéressant précisément à la situation de l'université McGill, Chan et Fischer (2003) notent que la culture de recherche est largement influencée par le changement dans les politiques fédérales et provinciales de financement de la recherche. Par exemple, entre 1986 et 2003, le volume du financement provincial et fédéral octroyé à l'université McGill a diminué de 74,4% à 67%, alors que les financements privés ont augmenté de 19,3% à 28,6%. Cette mutation du niveau de financement public va de pair avec l'augmentation de la part des subventions publiques aux entreprises privées de recherche et développement (Chan et Fischer, 2003 :183). Selon Chan et Fischer (2003), l'orientation des politiques de financement de la recherche a aussi un impact sur la culture de recherche, axée sur la commercialisation des résultats de recherche dans le but de générer de nouvelles sources de revenus, et sur la promotion de l'entrepreneuriat en recherche et en enseignement (Ibid. : 185).

Selon les chercheurs qui s'inscrivent dans la seconde perspective, la culture de la recherche fait référence à un ensemble de valeurs, d'attentes, d'attitudes et de normes partagées par les communautés de chercheurs, et qui influencent leur carrière, leur identité et la manière dont la recherche est menée et diffusée (Fyfe et al., 2017 :3). Dans ces conditions, il suffirait de modifier les normes et les valeurs pour obtenir un meilleur environnement de travail et, de ce fait, de meilleures conditions de travail et résultats de recherche. Par exemple, l'évaluation basée sur les publications donne lieu à un environnement hypercompétitif, ayant un effet néfaste sur la rigueur et l'intégrité des chercheurs (Fyfe et al., 2017). Pour l'améliorer, certains hauts cadres décisionnels dans les universités proposent que les décisions de promotion soient basées aussi bien sur les contributions à l'enseignement et à la recherche que sur les services rendus à la communauté (Fyfe et al., 2017).

Dans le même sens, les résultats d'une enquête en ligne, menée auprès de 4 300 personnes faisant carrière dans le milieu de la recherche de 87 pays, soulignent que la culture de la performance a des effets désastreux sur la santé mentale des chercheurs, sur leur identité

sociale et sur la qualité des résultats de la recherche (Abbott, 2020). Si la plupart des employés de la recherche sont fiers de leurs institutions et passionnés par leur travail, les répondants reconnaissent qu'ils payent le prix de la culture du milieu de la recherche, hautement concurrentielle et hostile (Ibid. : 3). De ce fait, ils reprochent aux dirigeants des institutions de faire porter les indicateurs de performance sur le nombre de publications et les revues dans lesquelles les chercheurs doivent publier pour être reconnus (Abbott, 2020; Fyfe et al., 2017; Gingras, 2013). Ces résultats perdent de leur qualité, de leur validité du fait des pratiques non éthiques telles que le plagiat, le recyclage des données et des résultats de recherche (Abbott, 2020 : 37).

Dans le même sens, la perception de la culture de la recherche varie selon la situation d'emploi, le stade de cheminement dans la carrière, la satisfaction procurée par le travail, ainsi que selon l'expérience vécue tout au long de la carrière en recherche (Abbott, 2020). Par exemple, certains enseignants-chercheurs en emploi permanent ont une meilleure perception de la culture de la recherche, tandis que les chercheurs dans des situations d'emploi précaire ont une perception plutôt négative. La culture de recherche est meilleure lorsqu'elle est collaborative, inclusive, soutenable, lorsque les chercheurs ont du temps pour effectuer leur recherche, lorsque le leadership est transparent et ouvert et lorsque leur emploi est sécurisé (Ibid. : 47).

Pour changer ladite culture, les répondants mettent de l'avant la responsabilité de l'institution universitaire (91%), suivie de celle des organismes de financement de la recherche (72%), des chercheurs seniors (65%), des politiques publiques (50%), de la communauté des chercheurs (29%), des éditeurs (29%) et finalement des chercheurs juniors (13%). Au niveau social, la culture de recherche actuelle donne lieu à une perte de talents, car les jeunes chercheurs sont découragés par la concurrence, les pratiques arbitraires, la réduction de l'innovation au niveau social et la perte de confiance du public (Abbott, 2020: 46).

Au regard des scores découlant de l'étude, les acteurs institutionnels ont un rôle important à jouer pour améliorer la culture de la recherche, mais aussi les chercheurs seniors et juniors.

Ces derniers sont d'autant plus interpellés qu'ils subiraient les effets de cette culture sur leur santé et bien-être au travail.

La littérature en lien avec l'évolution de la figure du chercheur et les grandes tendances contemporaines de la recherche met un accent particulier sur l'influence institutionnelle sur le travail des chercheurs. Le contexte de l'économie du savoir, les politiques de financement et la culture de la recherche représentent autant de contraintes qui s'imposent aux emplois et au travail de chercheurs universitaires. Cependant, l'organisation des chercheurs en chaire, en centre ou en équipe de recherche, la nature des relations existant entre le management et les chercheurs, ou entre chercheurs, les pratiques de gestion des ressources humaines ne sont pas suffisamment documentées (Lapointe et al., 2015). Autant d'éléments qui représentent l'écosystème immédiat dans lequel les chercheurs évoluent.

1.3.4 Les pratiques de gestion des chercheurs

Comme nous l'avons mentionné plus haut, les facteurs expliquant la transformation du travail de recherche ne sont pas seulement institutionnels, ils pourraient aussi être organisationnels. Les facteurs organisationnels font référence à la manière par laquelle les chercheurs organisent les entités (facultés ou dispositifs de recherche) dans lesquels ils travaillent (Lapointe et al., 2015).

L'organisation de la recherche peut aussi dépendre du comportement du chercheur principal responsable du projet de recherche. Dans ce cas, ses caractéristiques comportementales peuvent parfois entrer en conflit avec les règles du jeu institutionnel (Butler, 1963).

L'objet de cette sous-section est d'examiner la littérature sur les pratiques de gestion qui, selon nous, vont au-delà du dispositif organisationnel formel (politiques et processus de gestion des ressources humaines des chaires, centres ou équipes de recherche) et s'étendent aux aspects informels et humains, notamment les comportements que les superviseurs

immédiats déploient pour mobiliser les travailleurs, ainsi que les réactions des membres de leur équipe.

Dans cette perspective, les pratiques de gestion comprennent le recrutement, le développement des compétences, les pratiques facilitant la conciliation entre travail et vie personnelle, le soutien social, la reconnaissance, le traitement équitable. Ainsi, certaines pratiques de gestion, à l'instar de l'évaluation standardisée, de la classification des emplois et de la détermination de la rémunération et de la gestion de carrière volontariste visent à rationaliser le travail de recherche (Gastaldi et Gilbert, 2006). Ces pratiques de gestion spécifiques aux chercheurs permettent aux gestionnaires de réduire les risques de déperdition de ressources, d'incohérence en termes d'équité et de clarifier les parcours de carrière professionnelle proposée aux chercheurs. Dans les organisations syndiquées, la convention collective normalise un certain nombre de pratiques, comme la sélection et l'embauche, le harcèlement en milieu de travail, la formation, la durée et les horaires de travail, ainsi que la rémunération.

Parmi les problèmes qui persistent dans la gestion des contractuels de recherche, ceux relatifs à l'équité organisationnelle, à la reconnaissance ainsi qu'à la gestion des équipes de recherche sont mentionnés de manière récurrente dans la littérature consultée (Lapointe et al., 2022; Pirque-Kiraly et Ottmann, 2019).

Les enjeux d'équité se posent avec acuité dans le cadre de la rémunération des PPR dans les universités canadiennes (Lapointe et al., 2022). En s'appuyant sur le cadre de la justice sociale de Nancy Fraser, Lapointe et ses collègues (2022) analysent la situation des PPR, qu'ils qualifient de travailleurs précaires et invisibles du fait d'un déni de reconnaissance qui se manifeste dans les politiques et les pratiques de gestion des universités (Lapointe et al., 2022). Selon Lapointe et ses collègues (2022), les PPR sont victimes d'une triple injustice représentant autant d'obstacles limitant leur capacité à prendre part, sur le même pied d'égalité que les autres acteurs de l'université, aux décisions concernant l'amélioration de leurs conditions de travail. Pour eux, même si la situation des PPR progresse sur les enjeux de reconnaissance et de représentation, elle stagne sur les enjeux reliés à la distribution,

notamment en raison de la rémunération inéquitable liée à la position défavorable qu'ils occupent dans la hiérarchie des emplois à l'université et à la précarité de leur emploi (Lapointe et al., 2022 : 177). Par exemple, le salaire moyen des PPR correspond à au plus la moitié de celui que gagnent les professeurs-chercheurs (Ibid. :177). Ainsi, selon Lapointe et ses collègues (2022), les PPR bénéficient de conditions inférieures à leur contribution alors que plusieurs professeurs-chercheurs reçoivent des conditions supérieures à leur contribution (Ibid. :196).

De même, le statut de chercheur des PPR est peu reconnu et valorisé par les universités canadiennes (Lapointe et al., 2022). Cette faible reconnaissance se manifeste par la multiplication des titres d'emploi des personnels réalisant les tâches de recherche, le déni de reconnaissance de la contribution des PPR aux missions universitaires et la dénégation des responsabilités de l'employeur (Lapointe et al., 2022 : 183). Ainsi, selon ces auteurs, les enseignants-chercheurs obtiennent un statut beaucoup mieux valorisé que celui des autres chercheurs parmi lesquels les PPR (Lapointe et al., 2022 :195).

Au-delà du Québec et du Canada, certaines recherches soulignent le décalage entre le discours sur l'importance de la reconnaissance et son application (Laval et Brun, 2018) alors que d'autres constatent que les chercheurs sont sensibles à la reconnaissance de leur identité professionnelle tant par l'employeur que par les acteurs institutionnels externes, par les populations et par les médias (Pirque-Kiraly et Ottmann, 2019).

En France par exemple, certains travaux évoquent une double invisibilité des chercheurs atypiques, l'une économique, liée aux conditions de travail méconnues de leurs pairs, et l'autre statutaire, découlant du manque de reconnaissance de leur appartenance à la communauté des travailleurs (Picque-Kiraly et Ottmann, 2019 ; PERCRES, 2011). On comprend pourquoi, parlant des précaires de la recherche, le collectif PERCRES mentionne : « Leurs visages sont parfois méconnus de leurs collègues statutaires qui ne les voient qu'occasionnellement et/ou dont ils réalisent la précarité lorsqu'ils disparaissent de leur champ de vision une fois leur contrat terminé » (PERCRES, 2011 : 83).

Par ailleurs, la plupart des responsables d'équipes ou de groupes de recherche ont une perception positive de leur capacité à gérer des équipes, même s'ils déplorent l'absence de formation en gestion d'équipe de recherche (A. Abbott, 2020). Pendant ce temps, l'expérience de gestion vécue par les chercheurs (professeurs, chercheurs postdoctoraux et étudiants) témoigne de ce qu'ils perçoivent négativement le management institutionnel (Ibid. :23). Un peu plus de la moitié de chercheurs estiment recevoir une rétroaction sur leur performance, alors que les perspectives de développement de leurs compétences, la construction de leur carrière ainsi que le soutien en cas de problèmes personnels sont faibles (Ibid. :23). À cela, il faut ajouter que les chercheurs contractuels sont sensibles au leadership impulsé par leur superviseur immédiat. Ce leadership peut être visionnaire, axé sur les résultats, axé sur la carrière du chercheur principal ou sur le respect du contrat de travail (Lapointe et al., 2015).

Dans l'ensemble, la littérature montre que les chercheurs universitaires ne constituent pas un groupe monolithique : ils sont professeurs, ils sont PPR, ils sont chercheurs ou stagiaires postdoctoraux, étudiants au doctorat ou encore professionnels de recherche. Il est possible de distinguer ceux qui ont des conditions d'emploi précaire de ceux qui bénéficient de conditions de travail et d'emploi décentes. Les pratiques de gestion mises en œuvre pourraient contribuer à mitiger ou à aggraver leur précarité. Notre étude s'intéresse aux professionnels de recherche qui, au vu des caractéristiques de leur emploi, sont dans des conditions de travail généralement précaires (Lapointe, 2015).

Dans la prochaine section, nous analysons la littérature portant sur le lien entre précarité d'emploi, qualité du travail et santé, en général et dans le milieu de la recherche universitaire en particulier.

1.4 La précarité de l'emploi et la santé

De plus en plus de recherches s'intéressent à la santé et au bien-être au travail des chercheurs en milieu universitaire (Abbott, 2020 ; Ottmann, 2015 ; Gagnon, 2013 ; Leclerc et Bourassa,

2013 ; Baril-Gingras et al., 2014). Cette littérature insiste précisément sur les facteurs de bien-être et de santé physique et mentale de toutes les catégories de personnel de recherche, incluant les chercheurs permanents et contractuels.

Parmi les personnels de recherche, les professeurs d'université représentent le groupe le plus souvent étudié dans les documents consultés, alors que les chercheurs contractuels demeurent le plus souvent dans l'ombre (Musselin, 2010). Certaines études expliquent les problèmes de santé et de bien-être des professeurs d'université par le fait que ces derniers développent des comportements et attitudes jugés problématiques (Thorsen, 1996). Par exemple, certains professeurs-chercheurs se retrouvent à effectuer de l'hypertravail, c'est-à-dire un travail complexe et qui ne peut pas être réalisé dans le temps alloué, avec des effets négatifs sur la santé et la vie personnelle (Gagnon, 2013). Par ailleurs, une étude menée sur les professeurs des universités québécoises souligne que ces derniers consultent surtout des psychologues et que les médicaments les plus prescrits aux professeurs par les professionnels de la santé sont des antidépresseurs (Leclerc et Bourassa, 2013). Parmi les problèmes répertoriés, on peut noter l'hyperfonctionnement, révélateur d'une pathologie de surchauffe où le temps est considéré comme une denrée rare, de même que les maladies de l'idéalité, en lien avec le sentiment de ne jamais avoir atteint ses exigences d'excellence (Chanlat, 1992).

Selon Abbott (2020), la culture de recherche des universités du Royaume-Uni augmente le stress et l'anxiété, et conduit à des relations interpersonnelles tendues au niveau professionnel et familial. Les répondants indiquent vivre du harcèlement et de l'intimidation surtout dans le cadre de relations de subordination entre superviseurs immédiats, gestionnaires et employés contractuels de la recherche ainsi qu'entre pairs. L'intimidation et le harcèlement se manifestent par une conduite humiliante et menaçante (Abbott, 2020 :27). Ainsi, alors que 43% de répondants à cette étude estiment avoir été victimes de harcèlement ou d'intimidation, 64% de répondants à ladite étude ont été témoins d'une situation d'intimidation ou de harcèlement (Ibid. :28). En général, les résultats indiquent que les personnels de recherche incluant les professeurs, les contractuels de recherche, les étudiants au doctorat ont un score de stress très élevé. De plus les répondants qui travaillent dans le milieu académique rapportent être plus stressés que les répondants qui travaillent dans

l'industrie. Enfin, 34% des répondants mentionnent avoir consulté un psychologue pour des problèmes d'anxiété et de dépression dans leur carrière de recherche (Ibid. : 37).

Au Québec, l'étude la plus récente sur la santé et le bien-être des personnels du milieu universitaire est celle de Truchon (2019). À l'aide d'un nouveau modèle explicatif de la santé et du bien-être au travail, Truchon décrit la situation de santé physique et psychologique au travail du personnel (excepté les auxiliaires de recherche et d'enseignement ou des étudiants employés)[17] d'un établissement d'enseignement supérieur québécois.

L'étude vise d'une part à compléter la validation d'un nouveau questionnaire sur la santé et le bien-être au travail (QSBT) et d'autre part à dresser un portrait des risques psychosociaux et des facteurs de protection qui contribuent ou nuisent la santé et au bien-être du personnel dudit établissement (Truchon, 2019 : IX). Sur les 6 193 membres du personnel, 2770 ont participé à l'étude, soit un taux de réponse de 47%.

Concernant le premier objectif, les résultats de l'étude valident un nouveau modèle de mesure de la santé et du bien-être du personnel, composé de cinq facteurs : 1) les ressources organisationnelles 2) les ressources occupationnelles; 3) l'exigence du travail; 4) la détresse psychologique; 5) les atteintes physiologiques[18] (Truchon, 2019a). Le modèle permet de valider certaines hypothèses relatives à la santé et au bien-être dans l'établissement

[17] Les catégories d'emplois couvertes par cette étude sont : les professeures ou professeurs, les chargé(e)s de cours, les dentistes ou médecins cliniciens, les directrices ou directeurs, le personnel cadre, le personnel de soutien des bureaux, le personnel de soutien Métier, le personnel de soutien Technique, le personnel professionnel, professionnelle ou professionnel de recherche, les responsables de la formation pratique, les stagiaires postdoctoraux (Truchon, 2019).

[18] Les ressources organisationnelles se composent des variables suivantes : culture éthique, leadership et reconnaissance, gestion du changement, soutien des collègues et climat de sécurité psychosociale (CSP). Les ressources occupationnelles incluent l'autonomie, le sens du travail, la satisfaction et le plaisir au travail, ainsi que le développement des compétences. Les exigences du travail incluent les variables de demande psychologique, de surcharge et de stress numérique. La détresse psychologique comprend la détresse, l'irritabilité et la perte de mémoire. Enfin, les atteintes physiologiques incluent les douleurs musculosquelettiques, le présentéisme, les symptômes physiques liés à l'ergonomie du poste de travail et le nombre de parties du corps douloureuses (ou TMS) (problèmes de courbatures, douleurs, gêne, engourdissements au niveau de certaines zones du corps : nuque, cou, épaules, coudes, mains, doigts, dos, hanches, genoux, chevilles).

concerné[19]. Il permet aussi d'illustrer l'impact majeur des ressources organisationnelles sur la santé et permet de cibler les interventions organisationnelles en précisant sur quelle variable agir pour améliorer la santé et le bien-être (Ibid. : XII).

Au niveau descriptif, les résultats de l'ensemble des répondants de l'établissement indiquent qu'en moyenne 54% des répondants apprécient les ressources organisationnelles, 75% apprécient les ressources occupationnelles, alors 40% de répondants trouvent leur travail exigeant. Parmi le personnel répondant, 87,6% déclarent au moins une atteinte musculosquelettique (TMS dans la suite du texte ou une zone douloureuse) parmi lesquels 74% indiquent que les TMS rapportés sont liés à l'emploi.

Il s'ensuit que les répondants au questionnaire ont une bonne santé psychologique, alors que leur santé physique est préoccupante, le travail est moyennement exigeant dans l'établissement et se caractérise par une marge de manœuvre élevée, des possibilités de développer sa carrière et un travail riche de sens et satisfaisant (Ibid. : XIV). De plus, le fait que les ressources occupationnelles soient évaluées plus favorablement que les ressources organisationnelles suggère que les répondants apprécient davantage leur travail que le contexte dans lequel il se déroule.

Concernant le personnel PPR, les résultats révèlent d'abord que les PPR des trois facultés (Nature, Santé, Humanités ; N=61)[20] ayant le plus répondu au questionnaire affichent un indice de précarité[21] de 53%, contre une moyenne de 26% pour l'ensemble du personnel étudié dans cet établissement. Cela fait d'eux le groupe le plus précaire parmi les catégories

19 Les hypothèses validées par la recherche sont les suivantes: plus les ressources organisationnelles sont perçues positivement par les répondants, plus la perception des ressources occupationnelles est positive; plus les ressources organisationnelles sont perçues négativement, plus les scores d'exigence du travail sont élevés (Ibid. : XI). De même, la perception positive des ressources occupationnelles est reliée à de faibles scores de détresse et d'atteinte physique. Enfin, lorsque les exigences du travail sont élevées, les scores de détresse et d'atteintes sont aussi élevés. On peut penser que les ressources occupationnelles et les exigences du travail représentent les variables par lesquelles les ressources organisationnelles affectent la santé du personnel.

20 Les trois facultés concentrent la plus grande partie de répondants. Sur les 94 répondants au total, 61 travaillaient dans les trois facultés, alors que 33 PPR travaillaient dans d'autres facultés et unités de l'université.

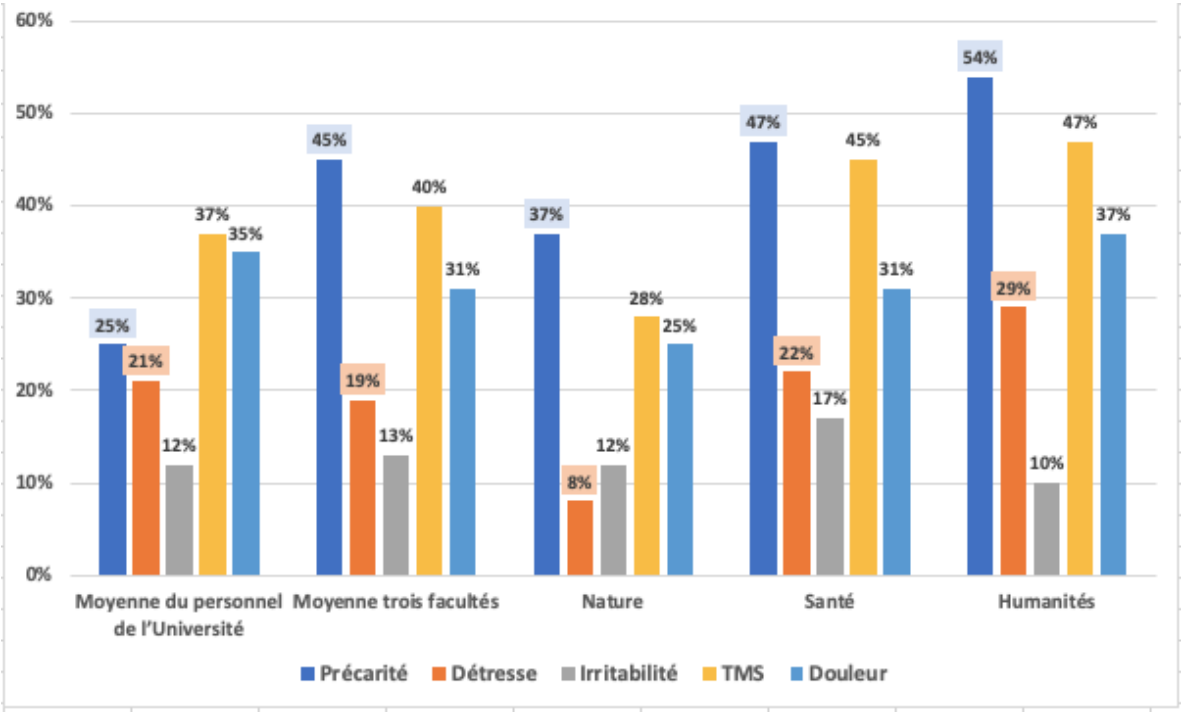
21 Dans l'étude de Truchon (2019), la précarité est définie comme le fait de se sentir incertain sur la stabilité et la pérennité de son emploi, d'avoir peur de perdre son emploi ou d'avoir un contrat non renouvelé, connaître des changements indésirables vécus ou à venir dans la situation de travail.

de personnels participant à la recherche. Ensuite, chez les PPR répondants, les hypothèses se confirment, car les indices de ressources organisationnelles supérieurs à la moyenne universitaire (63% pour les PPR des trois facultés contre 54% de l'ensemble des répondants) sont reliés à des scores de ressources occupationnelles également supérieurs à moyenne (81% contre 75% pour l'ensemble des répondants). Finalement 40% des PPR répondants des trois facultés rapportent que le travail est exigeant, ce qui correspond à la moyenne universitaire.

Dans le même sens, les PPR répondants dans les trois facultés rapportent des scores de détresse psychologique correspondant à la moyenne universitaire, alors que 40% rapportent des problèmes d'atteintes physiques, soit deux points de plus que la moyenne universitaire qui est de 38% (Truchon, 2019). On comprend donc que la situation de santé et de bien-être des PPR ne diffère pas de celle des autres personnels de l'établissement.

Néanmoins, en comparant les scores de santé et de bien-être des PPR selon la faculté, on constate des différences statistiquement significatives : qui révèle une situation globalement plus favorable pour les répondants PPR travaillant en Nature et plus défavorable pour les répondants PPR en Santé et Humanités (Figure 1.1). Par exemple, les scores de détresse psychologique (détresse, irritabilité, mémoire) obtenus dans les trois facultés sont : Nature =11% ; Santé =18% et Humanités=18 %. De même, les scores d'atteintes physiques (douleur TMS, symptômes présentéisme) rapportés sont : Nature=31 % Santé= 40% et Humanités= 48%.

Figure 1.1 La variation des indices de santé et de bien-être au travail dans les trois facultés



Source : nos traitements des données statistiques de Truchon (2019). N=61.

Cette étude est, à notre connaissance, l'une des plus récentes sur la santé et le bien-être du personnel universitaire en contexte québécois. Elle dresse un portrait de la situation de santé et du bien-être des PPR répondants et invite à approfondir les résultats obtenus. En effet, la recherche de Truchon (2019) n'identifie pas les facteurs expliquant la variation des scores de précarité et de santé obtenus. Elle ouvre des pistes de recherche susceptibles d'approfondir la connaissance du milieu universitaire et la santé et le bien-être des PPR. En outre, comme le révèle la recension des écrits, le lien entre précarité et santé des contractuels de recherche à l'université, et des PPR en particulier, n'a guère fait l'objet d'études systématique.

1.5 Les objectifs de la recherche

Les objectifs de la présente étude visent à décrire et à analyser la situation d'une catégorie jusqu'ici peu étudiée de contractuels de la recherche (les PPR) sur les aspects peu documentés de leurs conditions de travail, d'emploi et de santé. Ces aspects incluent le lien entre l'emploi précaire et la santé, entre le travail et la santé, la nature des mécanismes générateurs de la précarité, ainsi que les interactions entre les deux dimensions (la précarité de l'emploi et la qualité du travail) et leurs effets respectifs sur la santé.

Ainsi, dans la littérature, les variables de la qualité sont parfois réunies sous le concept de risques psychosociaux comprenant plusieurs indicateurs relevant à la fois de la culture de recherche, des ressources organisationnelles, des ressources occupationnelles, des exigences du travail, des caractéristiques de l'emploi (Abbott, 2020; Truchon, 2019). Même si ces indicateurs décrivent les risques de santé entourant l'environnement de recherche, ils ne font pas la distinction entre les risques reliés au travail et ceux rattachés à l'emploi. Plus précisément, les recherches en psychologie du travail tendent à négliger les variables d'ordre institutionnel reliées à l'emploi pour se concentrer sur les aspects organisationnels reliés à l'activité de travail et au travailleur (Abbott, 2020; Truchon, 2019).

Réciproquement, les études associant emploi précaire et santé s'inscrivent dans une approche d'économie du travail ou de relations industrielles. Lesdites études ignorent souvent les aspects psychosociologiques relevant de l'activité de travail et se consacrent à l'étude des aspects institutionnels en lien avec l'emploi (Lewchuck et al., 2011; Quinlan et al., 2009). Cette étude veut contribuer à combler ce hiatus en proposant une analyse du lien entre conditions de travail et santé en distinguant à la fois les conditions relevant de l'emploi et de celles relevant de l'activité de travail, ainsi que des interactions entre les deux (précarité de l'emploi et qualité du travail) avant d'envisager leur impact sur la santé.

De plus, si la littérature étudie le lien entre le financement de la recherche et la précarité de certains de ses artisans, elle s'attarde peu au rôle de l'employeur, aux politiques de recherche

universitaire, à la gestion des catégories de personnel de recherche, ainsi qu'au rôle joué par l'acteur syndical.

Inspirée par l'étude de Lapointe et de ses collègues (2015; 2020; 2022), la présente recherche doctorale s'appuie en partie sur les données de l'étude menée par Truchon (2019) sur la santé et le bien-être du personnel de l'établissement d'enseignement supérieur concerné par cette recherche. Comme indiqué plus haut, les PPR ont le score de précarité le plus élevé parmi tout le personnel de l'établissement concerné alors que les scores de santé varient selon le domaine de recherche/facultés[22] (Truchon, 2019a).

Ces écarts suscitent un questionnement quant aux facteurs institutionnels et organisationnels potentiellement explicatifs des différences observées sur les indices affichés dans les trois facultés (Nature, Santé et Humanités) ayant plus de répondants dans la recherche de Truchon (2019).

L'objectif général de cette recherche est donc d'analyser, dans une perspective comparative, les facteurs potentiellement explicatifs de la variabilité des conditions de travail et d'emploi, ainsi que leurs impacts sur la santé des professionnelles et professionnels de recherche (PPR) dans trois facultés d'un établissement d'enseignement supérieur québécois.

Cet objectif général est découpé en trois objectifs spécifiques :
-décrire diverses dimensions de la précarité d'emploi et de la qualité du travail des PPR des trois facultés et les comparer selon la faculté;

-explorer et comprendre la relation entre la précarité d'emploi, la qualité du travail et les problèmes de santé physique et psychologique décrits par un groupe de PPR dans les trois facultés;

[22]Notons que la plupart de répondants PPR de la recherche de Truchon (2019) venaient de trois facultés : Nature, Santé et Humanités.

-identifier et analyser les acteurs et les mécanismes associés à la précarité d'emploi et au déficit de qualité du travail chez les PPR;

Conclusion partielle 1

Ce chapitre présente le contexte dans lequel s'inscrit la recherche universitaire en partant de l'évolution historique du travail de chercheur jusqu'aux problèmes de précarité de l'emploi et de santé découlant des facteurs à l'origine de ces mutations. Parmi ces facteurs, le développement de l'entrepreneuriat universitaire, l'entrée des universités dans l'économie du savoir et le financement contractuel donnent lieu à la segmentation des emplois de recherche entre les chercheurs réguliers et les chercheurs contractuels.

De savant à entrepreneur universitaire, le statut de chercheur n'a pas toujours été reconnu. Il évolue selon les périodes historiques en fonction des idéologies politiques et des réalités économiques dominantes. Dans la période la plus récente, dans laquelle s'inscrit notre recherche, la concurrence accrue transforme la mission de l'enseignant-chercheur qui doit devenir un entrepreneur responsable de financer ses propres recherches.

Dès lors, on assiste à la segmentation du travail de recherche entre divers corps d'emplois hiérarchisés, dont certains sont permanents et d'autres, précaires. Les PPR appartiennent à la deuxième catégorie et leurs conditions d'emploi sont soumises aux fluctuations des financements octroyés par les gouvernements. Contrairement aux professeurs-chercheurs qui bénéficient de conditions d'emploi de qualité, les PPR ont des contrats instables ainsi que des salaires et des avantages sociaux bien inférieurs à ceux des professeurs-chercheurs. Ils sont à la fois précaires du point de vue de l'emploi et du point de vue du travail. Concernant l'emploi, les PPR sont des travailleurs hautement qualifiés, ayant des contrats de recherche de courte durée, ayant une rémunération instable, cumulant plusieurs contrats, avec un accès limité aux avantages sociaux et à la sécurité sociale, du fait de l'instabilité de l'emploi (Lapointe et al., 2015). Du point de vue du travail, la plupart des PPR reconnaissent avoir

une grande marge d'autonomie, mais une charge de travail élevée, et peu de reconnaissance de la part de l'employeur (Lapointe et al., 2015; 2020).

Dans le cadre de l'établissement concerné par l'étude de Truchon (2019), même si les PPR sont syndiqués, ils ont l'indice de précarité d'emploi le plus élevé parmi toutes les catégories de travailleurs de l'établissement (excluant les employés étudiants), et leurs scores de santé et de bien-être varient selon la faculté dans laquelle ils travaillent.

Fort de ce constat, nos objectifs de recherche visent à décrire les conditions de travail et d'emploi sur certaines variables, les comparer selon la faculté; explorer le lien entre les conditions de travail et d'emploi et la santé; enfin identifier les mécanismes et les facteurs qui influent sur la précarité des PPR.

Chapitre 2 Le cadre théorique et conceptuel

Ce chapitre est consacré à la définition et à la présentation du cadre épistémologique, théorique et conceptuel de l'étude. Le cadre épistémologique sur lequel s'appuie cette étude est le réalisme critique (RC). Nous montrons en quoi ce cadre épistémologique est pertinent notamment pour une recherche en sciences sociales en général et en relations industrielles en particulier. Ensuite, nous présentons le cadre théorique de cette recherche. Ce dernier s'appuie sur la théorie de la segmentation du marché du travail. Par la suite, nous abordons le cadre conceptuel de la précarité de l'emploi. L'emploi précaire s'inscrit dans le cadre des mutations touchant les marchés du travail. Ces mutations ont des effets sur la santé et le bien-être des travailleurs. Enfin, nous proposons un modèle d'analyse basé sur les trois niveaux d'analyse du réalisme critique, les modèles conceptuels de l'emploi précaire, la qualité du travail et les problèmes de santé et de bien-être.

2.1 Le cadre épistémologique : le réalisme critique

Le cadre épistémologique réaliste critique (RC) rejette le dualisme épistémologique (positivisme versus constructivisme) et propose une vision du monde alternative de la recherche en sciences sociales (Archer, 2013; Bhaskar, 1997). L'objet de cette section est de voir en quoi le RC est pertinent pour une recherche en relations industrielles (RI). Dans un premier temps, nous définissons le RC et rappelons son contexte d'émergence et ses fondements épistémologiques. Dans un second temps, nous analysons sa contribution à la recherche en sciences sociales et en relations industrielles. Enfin, nous relevons les limites du RC.

2.1.1 Les fondements épistémologiques du réalisme critique

Pour rendre compte des facteurs institutionnels et organisationnels de la précarisation du travail et de l'emploi, le réalisme critique nous offre un potentiel d'analyse allant de la structure à l'agent, tout en mettant un accent particulier sur les mécanismes structurels qui génèrent la précarité ainsi que sur les représentations que les PPR se font de leurs conditions de travail et d'emploi. Pour définir le réalisme critique, il convient de savoir d'où il vient et voir comment il s'articule dans les débats épistémologiques en sciences sociales.

Le réalisme critique (RC) émerge à partir des années 1970 avec les travaux de Roy Bhaskar. Ce dernier est reconnu comme le précurseur de cette approche dans les sciences sociales en Angleterre (Archer et al., 2013 ; Belzile, 2018 ; Fletcher, 2010; Joseph, 2014 ; Hédoin, 2010). Pour Roy Bhaskar, le RC est à la fois une philosophie des sciences parce qu'il propose une nouvelle vision du monde, mais aussi une épistémologie dans la mesure où cette vision des sciences a des conséquences dans la démarche de recherche adoptée (Joseph, 2014). Les travaux de Bhaskar sont appliqués dans plusieurs disciplines notamment par des chercheurs anglo-saxons dont les plus connus sont Margaret Archer, Tony Lawson et Andrew Sayer (Belzile, 2018 ; Hédoin, 2010). Pour tous ces auteurs, le RC est une approche philosophique des sciences qui propose une vision alternative aux deux visions dominantes : d'une part, le positivisme et d'autre part le constructivisme social (Edwards, Al et Arrowsmith, 2006).

En tant qu'approche philosophique alternative, le RC émerge dans un contexte caractérisé par le débat épistémologique opposant les partisans des approches subjectives aux défenseurs des approches objectives. Pour les premiers, le monde social est construit par la connaissance et les représentations des gens qui y vivent et qui l'étudient ; pour les seconds, le monde social existe indépendamment de la connaissance qu'on en a (Audet et Larouche, 1988). À partir des années 1970, plusieurs approches proposent le dépassement du dualisme épistémologique. Par exemple, en France, Pierre Bourdieu propose une épistémologie alternative basée sur la connaissance scientifique du « sens commun », considérant ainsi le chercheur en sciences sociales comme une personne dont les analyses sont influencées par son champ d'appartenance (Bourdieu et al. 2010). Dans la sociologie britannique, la théorie

de la structuration d'Anthony Giddens propose de tenir compte de la « dualité du structurel » et de dépasser les frontières entre paradigmes en sciences sociales (Giddens, 1987). C'est dans ce contexte que le RC émerge.

Reconnaissant l'apport des approches subjectives et objectives, le RC rejette le dualisme opposant le positivisme au constructivisme. Pour les chercheurs réalistes critiques, les approches constructivistes ont en commun une tendance à confondre le monde avec la connaissance que nous avons (Archer, 2002 ; Archer et Morgan, 2020). Par ailleurs, les réalistes critiques reprochent aux positivistes de limiter notre connaissance du monde à l'étude des régularités, à l'aide d'outils mathématiques (Ferretti, 2011 ; Hédoin, 2010). Voilà pourquoi, le RC se positionne comme une approche alternative qui partage à la fois l'hypothèse positiviste d'un monde extérieur à la connaissance des individus, et les postulats constructivistes des savoirs influencés par les représentations d'acteurs sociaux incluant le chercheur qui en rend compte (Archer et Morgan, 2020). Dès lors, le RC apparaît comme une métathéorie dont il convient d'examiner les postulats.

2.1.2 Le réalisme critique comme métathéorie

La métathéorie fait généralement référence à une catégorie non disciplinaire qui relève de la pensée en dehors de la théorie et du travail empirique, et concerne les aspects épistémologiques des sciences sociales (Hoddy, 2019). En ce sens, la métathéorie correspond aux paradigmes. Audet et Larouche définissent le paradigme comme un système d'hypothèses et de croyances auxquels adhère une communauté scientifique à un moment donné (Audet et Larouche, 2005). Dans le débat portant sur la commensurabilité des paradigmes en sciences sociales, le RC apparaît comme une approche qui dépasse les frontières paradigmatiques et établit des passerelles entre le positivisme et le constructivisme. Les postulats du RC proposés par Andrew Sayer (1992) permettent de distinguer les postulats ontologiques et épistémologiques (Easton, 2010). Précisons que l'ontologie fait référence aux postulats qui concernent l'essence des phénomènes étudiés, ces postulats décrivent la vision du monde dans laquelle s'inscrit celui qui effectue la recherche (Audet et Larouche,

2005 : 6). L'épistémologie concerne le fondement des connaissances, la forme que prennent les connaissances et la manière dont elles sont transmises, elle s'appuie aussi sur des postulats qui précisent les conditions de validité de la connaissance (Ibid. :6).

2.1.2.1 Les postulats ontologiques

Sur les huit postulats proposés par Sayer (1992), trois font écho à l'ontologie d'une étude inscrite dans le cadre réaliste critique.

> 1) Le monde existe indépendamment de notre connaissance de celui-ci.
>
> 2) Les objets qu'ils soient naturels ou sociaux, ont nécessairement des pouvoirs ou des modes d'action particuliers et des susceptibilités particulières.
>
> 3) Le monde est différencié et stratifié, comprenant non seulement des événements, mais aussi des objets, y compris des structures, qui ont des pouvoirs et des responsabilités capables de générer des événements. Ces structures peuvent être présentes même lorsque, comme dans le monde social et une grande partie du monde naturel, elles ne génèrent pas de schémas d'événements réguliers (notre traduction, Sayer, 1992:5).

D'après le premier postulat, le monde social est une réalité objective comme dans les sciences de la nature. En cela, le RC partage l'un des postulats principaux du positivisme. En nous appuyant sur les axes proposés par Burell et Morgan pour caractériser la science, le RC appartient au courant réaliste, c'est-à-dire qu'il conçoit que le monde est une réalité tangible comme dans les sciences naturelles (Audet et Larouche, 2005 : 6). Cependant, il se veut avant tout une philosophie du social basée sur ce que les scientifiques font plutôt que sur les prédictions auxquelles doivent aboutir les recherches (Reed, in Alversson et al., 2013 :55). De ce fait, le RC s'éloigne de l'idée que la science serait faite pour formuler et valider des théories générales (Ibid. :55). Par ailleurs, le RC conçoit que l'ontologie c'est-à-dire la nature de la réalité ne se limite pas à l'épistémologie, c'est-à-dire à notre connaissance de la réalité (Fletcher, 2017). Il insiste sur l'ontologie, à savoir l'étude de la nature des entités du monde et des mécanismes qui le régissent (Hédoin, 2010). Ces mécanismes proviennent des structures en interaction les unes avec les autres (Joseph, 2014).

Alors que le premier postulat met l'accent sur la parenté du RC avec le réalisme scientifique et théorique[23], les deux autres postulats précisent la spécificité de l'ontologie réaliste critique. Ainsi, dans le deuxième postulat, notons que les objets d'étude dans une perspective réaliste critique sont appelés des entités et se composent notamment aussi bien de structures sociales (institutions, normes, organisations, valeurs, etc.) que d'attributs humains (attitudes, comportement, décision ou d'idées, etc.) (Easton, 2009). Les entités peuvent être matérielles (l'eau) ou immatérielles (les lois et les valeurs) (Edwards et al., 2014). Pour le RC, les entités ont le pouvoir c'est-à-dire la capacité de causer certains effets. Aussi, le RC met-il l'accent tant sur les propriétés des entités que sur leur capacité d'influence. D'où la notion de pouvoir causal qui signifie que les entités ont la capacité et le potentiel de causer certains effets. Néanmoins, ce pouvoir diffère d'une entité à l'autre.

Par exemple, une institution n'a pas le même pouvoir que les personnes qu'elle encadre ou qui veillent à son application. En effet, une institution sociale comme la convention collective a un pouvoir de contrôle, parce que les normes qu'elle contient encadrent la relation d'emploi. Cependant, la convention collective elle-même ne pourrait pas jouer ce rôle, elle requiert le pouvoir de communication des parties (employeur, employés, juge administratif du travail, syndicat) pour jouer ce rôle. Les parties (employeur et syndicat) ont un pouvoir de négociation, de communication, d'interprétation et d'application des normes négociées.

[23]Reed identifie trois aspects du courant réaliste en sciences sociales. Ces variétés du réalisme se distinguent en fonction des postulats qu'elles partagent ou pas avec le positivisme (Reed, in Alverson et al., 2013 :55). Tout d'abord, la première variété du réalisme en l'occurrence le *réalisme scientifique* adhère à l'épistémologie et à la méthodologie positiviste. Néanmoins, elle considère les phénomènes sociaux comme étant complexes et sujets à de multiples causes (Ibid. : 55). Dans cette perspective, l'explication scientifique suppose la mise en évidence de facteurs inobservables ou de mécanismes auxquels on ne pourrait pas directement accéder par le biais des organes de sens humains (Hédoin, 2010). Selon Hédoin (2010), cette conception s'éloigne du positivisme axé sur l'observation empirique. Ensuite, le réalisme théorique partage avec le positivisme l'idée que la science a pour objet de produire et de valider les théories générales et de formuler de lois universelles. Ces théories découlent de la combinaison de la logique déductive et de la vérification empirique. Toutefois, le réalisme théorique met l'accent sur la construction d'axiomes en lien avec les entités et les mécanismes inobservables mis à l'épreuve de l'expérimentation empirique. Enfin *le réalisme critique* soutient que le but de la recherche scientifique est d'expliquer et de comprendre, notamment répondre à la question du comment et du pourquoi les choses se déroulent telles qu'elles se déroulent (Reed, 2013 : 56). Il s'éloigne des hypothèses du positivisme en insistant sur une ontologie relationnelle et une méthodologie itérative.

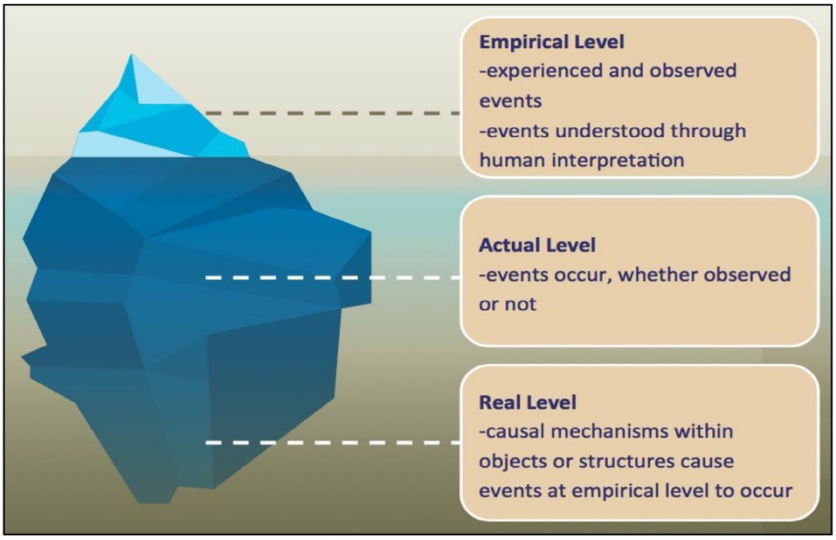
Par ailleurs, la notion de pouvoir causal illustre la parenté du RC avec les approches critiques qui partagent l'idée que les entités du monde (structures et personnes) sont opposées ou antagonistes, de manière à générer des conflits (Hédoin, 2010). Pour le RC, les pouvoirs causaux procèdent de l'influence réciproque que les agents ont sur les structures. Le pouvoir causal souligne l'importance de l'identification des mécanismes causaux probables dans un cadre de recherche réaliste critique. Pour les RC, rechercher la cause d'un phénomène revient à répondre à la question de savoir ce qui fait que ce phénomène ait lieu, ce qui le produit, le crée ou le détermine (Sayer, 1992 :104). Les RC recherchent les mécanismes générateurs probables en identifiant les structures sociales qui les génèrent, leurs propriétés et la nature des interactions entre ces structures. À ce titre, l'identification des mécanismes peut s'appuyer tant sur l'utilisation d'outils statistiques ou encore sur l'utilisation d'outils d'analyse qualitatifs.

Enfin, le troisième postulat insiste sur l'idée que le monde est structuré, différencié, stratifié et changeant (Archer et al., 2013; Danermark et al., 2019). Pour illustrer la stratification de la réalité, certains utilisent l'image d'une poupée russe composée de plusieurs couches (Joseph, 2014). Les couches de la réalité disposent chacune d'une propriété distinctive et sont constamment en interaction (Joseph, 2014). Par exemple, Bhaskar (1997) souligne que la stratification permet de distinguer le monde physique du monde social, dans la mesure où le second émerge du premier. De même, le monde social se compose de plusieurs couches allant des institutions aux comportements des acteurs sociaux.

Dans les organisations aussi complexes que les universités, plusieurs structures se superposent et se recoupent entre elles. Ces structures peuvent être visibles ou invisibles. Par exemple, dans le cadre de la mission de recherche d'une université, les structures visibles renverraient aux organismes de financement de la recherche, aux unités de recherche, aux politiques institutionnelles de la recherche, etc. Parmi les structures invisibles, citons par exemple la culture de la recherche, les rapports de force entre chercheurs, les relations sociales, la reconnaissance, etc. Les réalistes critiques cherchent à mettre en évidence les mécanismes que génèrent et reproduisent ces structures tout en précisant leurs propriétés.

La stratification de la réalité suggère qu'elle est plus que ce qui est observable au niveau empirique. Cette importante contribution du RC a été illustrée par l'image métaphorique de l'iceberg (Fletcher, 2017).

Figure 2.1 La métaphore de l'iceberg illustrant la réalité stratifiée



Source : image reprise de Fletcher (2017 : 183)

L'idée d'une réalité stratifiée permet aux réalistes critiques d'identifier trois niveaux d'analyse. Le premier concerne l'empirique ou le niveau des phénomènes vécus et observés, incluant leur interprétation par les humains. Selon Fletcher (2017), le niveau empirique se caractérise par des événements ou des objets empiriquement mesurables et médiatisés par le filtre de l'expérience humaine (Fletcher, 2017). En ce sens, l'empirique se situe au niveau transitif de la réalité et reflète la vision, l'entendement, le sentiment, la compréhension et l'interprétation que les acteurs portent sur une situation ou un phénomène (Fletcher, 2017 : 184).

Vient ensuite le niveau actuel qui renvoie aux phénomènes non expérimentés (Abbott, 2004 : 43). Il consiste en une succession de causes et d'effets qui donne naissance aux événements vécus au niveau empirique (Ibid. : 43). Selon Abbott (2004), le domaine de l'actuel implique l'existence d'événements perçus ou non parce que lesdits événements sont le produit de mécanismes causaux invisibles, mais perceptibles par la régularité de certaines actions et

certains faits. Selon Fletcher (2017), il n'y a pas de filtre de l'expérience humaine au niveau actuel. Les événements se produisent, que nous les vivions ou les interprétions ou non et ces événements sont souvent différents de ce qui est observé au niveau empirique (Fletcher, 2017 :183). Tout comme dans le domaine empirique, ces faits et ces actions peuvent être mis en évidence au moyen de recherches scientifiques, de théories ou d'analyse statistique, etc. (K. Abbott, 2004; O'Mahoney et Vincent, 2014). En réalité, si les perceptions et les représentations de la réalité appartiennent au domaine empirique, l'actuel met l'accent sur l'existence des événements en dehors de l'expérience ou des perceptions des acteurs. Il insiste donc sur la régularité des événements non perçus et sur leurs conditions d'émergence.

Enfin, le niveau réel (aussi appelé le structurel), comprend les structures et les mécanismes causaux, structurels et pérennes, qui expliquent la survenance des phénomènes empiriquement observables. Ces derniers ont des pouvoirs causaux qui ne sont pas observables (M. Archer et al., 1999). Ces pouvoirs causaux sont à l'origine des événements c'est-à-dire, des comportements, des états d'âme perceptibles, des attitudes et des actions visibles telles qu'ils apparaissent (Reed, 2013).

Le réel se distingue de l'actuel parce qu'il est composé de pouvoirs et de mécanismes causaux, alors que l'actuel est le produit des interactions entre ces mécanismes causaux (Nellhaus, 2022). Par exemple, selon Nellhaus (2022), l'événement H2O est le produit de l'interaction entre les atomes d'oxygène et d'hydrogène. Dans cet exemple, le H2O relève de l'actuel, alors que les mécanismes causaux en interaction (H et 2O) sont les composantes du réel en interaction qui produisent l'eau (H2O) (Nellhaus, 2022). Au niveau empirique, l'eau est perçue par les acteurs selon l'expérience ou l'utilisation qu'ils en font. Pour certains, elle est potable, pour d'autres, elle est impropre à la santé.

Par exemple, la détresse psychologique, l'absentéisme, le harcèlement représentent autant d'événements qui invitent à rechercher les mécanismes qui les génèrent. Selon les théories expliquant les scores de détresse, on peut penser que la précarité de l'emploi provient d'interactions entre des facteurs organisationnels (soutien et reconnaissance) et des exigences du travail (surcharge, autonomie). Ces événements à l'instar de la détresse se situent au

niveau de l'actuel parce qu'ils s'imposent par le fait même de leur apparition. Au niveau empirique, ils sont vécus par les travailleurs qui peuvent les interpréter chacun selon sa propre expérience.

Finalement, le fait de distinguer les trois niveaux d'analyse du réalisme critique ne signifie pas que l'empirique, l'actuel et le réel sont séparés. Au contraire, comme illustrés dans la métaphore de l'iceberg (voir figure 2.1.), les trois niveaux de la réalité sont continus.

Dans l'ensemble, les postulats ontologiques invitent le chercheur réaliste critique à poser la question de savoir « quelles propriétés les sociétés et les gens possèdent-ils qui pourraient en faire des objets possibles pour la connaissance » (Bhaskar, 2014 :13). Cependant, ils n'expliquent pas comment on accède à la réalité et quelle est la valeur de la connaissance ainsi obtenue. Les postulats épistémologiques offrent l'occasion de réfléchir à cette question et de contourner le dualisme rencontré entre les approches subjectives et les approches objectives.

2.1.2.2 Les postulats épistémologiques

Après les postulats ontologiques, Easton identifie des postulats épistémologiques qui mettent l'accent sur une réalité socialement construite (Easton, 2010 : 120).

> 1) Notre connaissance du monde est faillible et chargée de théorie. Les concepts de vérité et de fausseté ne fournissent pas une vision cohérente de la relation entre la connaissance et son objet. Cependant, les connaissances ne sont pas à l'abri de vérifications empiriques et leur efficacité pour informer ou expliquer une pratique matérielle réussie n'est pas un simple accident.
>
> 2) La connaissance ne se développe ni de manière continue, comme l'accumulation régulière de faits dans un cadre conceptuel stable, ni de manière discontinue, par des changements simultanés et universels de concepts.
>
> 3) La science ou la production de tout type de savoir est une pratique sociale. Pour le meilleur ou pour le pire (et pas seulement pour le pire), les conditions et les relations sociales de la production de connaissances influencent son contenu. La connaissance est aussi largement – mais pas exclusivement – linguistique, et la nature de la langue et la façon dont nous communiquons ne

> sont pas accessoires à ce qui est connu ou communiqué. La connaissance de ces relations est vitale pour évaluer les connaissances. (notre traduction (Sayer, 1992:5).
>
> 4) Les phénomènes sociaux tels que les actions et les institutions dépendent d'un concept. Nous devons non seulement expliquer leur production et leurs effets matériels, mais aussi comprendre, lire ou interpréter ce qu'ils signifient. Bien qu'ils doivent être interprétés en parlant des propres cadres de sens du chercheur, ils existent dans l'ensemble indépendamment de leur interprétation par les chercheurs.
>
> 5) Les sciences sociales doivent critiquer leur objet. Pour pouvoir expliquer et comprendre les phénomènes sociaux, nous devons les évaluer de manière critique. » (notre traduction, Sayer, 1992 :5).

Les trois premiers postulats permettent au RC de dépasser l'hypothèse positiviste d'un réel complètement indépendant des connaissances des individus. En affirmant que notre connaissance du monde est chargée de théorie, Sayer souligne que notre interprétation des pouvoirs causaux est compatible avec nos croyances dominantes (Easton, 2010). Précisément, selon l'explication de Easton (2010), nos croyances créent, à propos du monde, un système de pensée que nous trouvons acceptable.

À la lumière de ce qui précède, le RC s'éloigne du positivisme en insistant sur une ontologie relationnelle et une méthodologie itérative (Hédoin, 2010). C'est justement l'idée soutenue par le troisième postulat, lorsqu'il indique que la connaissance est aussi linguistique. En d'autres mots, le monde est socialement construit, mais pas entièrement (Easton, 2010). En outre les hypothèses 4 et 5 insistent sur les contraintes méthodologiques de l'adoption du RC. Le but d'une étude inscrite dans cette perspective, est donc d'aller au-delà des régularités empiriques, pour mettre en évidence et expliquer les structures, les mécanismes et les pouvoirs causaux à l'origine desdites régularités, mais aussi pour déterminer le moment de leur apparition ou non.

Appliqués à l'économie, les postulats épistémologiques ont servi de base à la critique de l'économie néoclassique. En effet, l'adoption systématique des méthodes déductives basées sur les mathématiques est particulièrement inappropriée en ce qu'elle ne tient pas compte de l'aspect fondamentalement ouvert, dynamique et interrelationnel de la réalité sociale

(Ferretti, 2011). Les RC décrient surtout le fait que les modèles mathématiques utilisés en économie orthodoxe soient déconnectés de la réalité. Par ailleurs, il ne suffit pas de se doter d'un cadre épistémologique et d'une méthode pour connaitre le phénomène étudié. Il convient surtout de déterminer les propriétés des structures qui expliquent ledit phénomène.

Les postulats (4 et 5) indiquent aussi que le RC prend position en faveur de la commensurabilité entre les différents paradigmes en sciences sociales. En l'occurrence, le paradigme positiviste pourrait être associé au paradigme interprétatif dans le but d'expliquer le réel. C'est dans ce sens que Edwards et ses collègues (2006) soulignent que les réalistes critiques intègrent la construction sociale du réel dans les approches positivistes. Il suffit de prendre l'exemple de l'évaluation de la performance pour comprendre la pertinence d'une telle conjugaison de paradigmes en sciences sociales (Edwards, 2006). Dans la perspective positiviste, la performance dépend de certains facteurs bien identifiés en supposant les autres variables comme étant constantes (*céteris paribus*). Ainsi, les positivistes soutiennent par exemple qu'une bonne politique de rémunération pourrait augmenter la performance organisationnelle. Dans une perspective constructiviste, les études portant sur la performance montrent qu'elle dépend surtout des processus politiques (alliances et rapports de force individuels et collectifs, etc.), c'est-à-dire d'un ensemble de rapports sociaux construits par les employés (Edwards, 2006). Dans une perspective réaliste critique, la performance dépend de plusieurs causes, dont certaines sont des variables indépendantes des personnes et d'autres dépendants des interprétations que les employés, les gestionnaires se font du travail (Edwards, 2006).

Pour finir, le cinquième postulat met l'accent sur le devoir d'évaluation critique des objets étudiés. L'adjectif « critique » suggère que « le monde social est structuré de manière duale par les rapports entre l'action humaine et les structures sociales » (Hédoin, 2010 :106). La dimension critique du RC souligne aussi la réflexivité des actions humaines par rapport aux structures sociales en fonction de la capacité critique que les individus peuvent déployer sur les structures et les pratiques sociales (Ibid. : 106). Enfin cette hypothèse indique que le but de la recherche scientifique est d'expliquer et de comprendre, notamment répondre à la

question du comment et du pourquoi les choses se déroulent telles qu'elles se déroulent (Reed, 2011: 56).

Tout compte fait, cette première partie a mis en évidence le contexte dans lequel le RC a émergé, les postulats qui le définissent et le distinguent des autres paradigmes notamment le positivisme et le constructivisme. Si ces hypothèses fixent le cadre ontologique et épistémologique de cette recherche, ils ne nous indiquent pas en quoi cette posture est pertinente pour une recherche en sciences sociales.

2.1.3 La contribution du RC en sciences sociales et en relations industrielles

Le réalisme critique (RC) a contribué à fournir aux sciences sociales et aux relations industrielles (RI) une métathéorie de la recherche. Sa contribution est d'autant plus importante que les objets d'étude en sciences sociales font intervenir l'humain. Celui-ci est en même temps produit et constructeur des institutions dans lesquelles il nait, vit et meurt (Archer, 2002). En sciences sociales, le RC enrichit l'appareillage théorique et introduit la question ontologique au cœur des préoccupations de recherche (Archer et Morgan, 2020). Nous envisageons son apport en sciences sociales en général et en relations industrielles en particulier.

2.1.3.1 Le RC et les sciences sociales

L'un des apports majeurs du RC en sciences sociales est d'avoir attiré l'attention des chercheurs sur les propriétés des objets étudiés. Nous avons largement abordé cet aspect dans les paragraphes précédents. Ensuite, le RC introduit une nouvelle manière de concevoir la relation entre la structure et l'agent. Enfin, le RC enrichit l'explication scientifique en sciences sociales en insistant sur la causalité et la comparaison.

2.1.3.1.1 La structure et l'agent

Le problème de la structure et de l'agent s'est toujours posé en sciences sociales. En sociologie, Durkheim a popularisé le holisme, qui conçoit que la structure préexiste à l'acteur (Durkheim, 2017). Cette prémisse est reconnue et validée chez les réalistes critiques. D'après ces derniers, la structure précède les actions. Autrement dit, les acteurs sociaux naissent dans un environnement qui les précède. Ils sont le produit de structures sociales qui façonnent et construisent les personnes qu'ils deviennent.

Parmi tous les partisans du RC, Margaret Archer est celle qui s'est spécifiquement intéressée à la relation entre structure et agent. D'après elle, l'agent est à la fois conditionné par les structures sociales, en même temps que ses actions sont à l'origine des changements sociaux (Archer, 2002). Ainsi, toute explication en sciences sociales devrait prendre en considération l'interaction entre la structure (pôle du pouvoir causal) et l'agent (interprétation de la réalité étudiée).

> « L'idée que les structures sociales et l'action humaine ont des pouvoirs causaux conduit le spécialiste des sciences sociales à explorer leur interaction. L'explication doit porter à la fois sur la structure et sur l'agent, et toute explication qui s'occupe exclusivement de l'un ou de l'autre sera probablement inadéquate.(notre traduction) »(Archer et al., 1999:12)

D'après Archer, les structures sociales et les acteurs sociaux ont des pouvoirs causaux. De plus, les deux (la structure et l'agent) sont continuellement en interaction. Ainsi, toute recherche qui ne prend pas en compte les causes structurelles, l'interprétation des acteurs et l'interaction entre les deux pôles est partielle et peut-être étriquée. Aussi, insiste-t-elle sur un mouvement itératif entre l'agent et la structure. « 1)la structure préexiste nécessairement aux actions qui la modifient » « 2)l'élaboration structurale est nécessairement postérieure à ces actions » 3)Les résultats des actions passées ont « des effets propres, qui contraignent ou aident certains acteurs »(Archer et Morgan, 2020 : 5). Autrement dit, l'agent déterminé par l'action humaine intervient en aval de la dynamique institutionnelle. Les actions des agents sociaux élaborent les réformes structurelles. L'interaction entre la structure et l'agent fait suite au postulat de la structure qui précède l'action. Ce postulat largement développé par

Archer insiste sur la dynamique institutionnelle et rend compte des interactions entre les deux.

Selon Archer et Morgan (2020), la structure et l'agent ont des propriétés et des pouvoirs différents. Par exemple, un système universitaire peut être centralisé alors que les employés, les étudiants, les administrateurs ne le sont pas ; les humains sont réflexifs alors que les structures ne le sont pas (Archer et Morgan, 2020). Ensuite, la dynamique institutionnelle implique la temporalité de l'évolution des institutions étudiées. Pour Archer (2020), la temporalité n'est pas une option, mais une nécessité. Aussi, distingue-t-elle trois étapes : le conditionnement structurel (T1), l'interaction sociale (T2 ; T3) et l'élaboration structurelle (T4) (Ibid. :13). Enfin, la société est considérée comme un ensemble de structures, de pratiques et de conventions qui existent indépendamment de l'activité humaine, mais qui sont aussi le produit de cette activité (Joseph, 2014).

2.1.3.1.2 La contribution à une méthodologie pluraliste

Avec le réalisme critique, les sciences sociales admettent l'idée que différentes méthodes peuvent contribuer à révéler des aspects différents du monde social (Joseph, 2014). Les méthodes devraient donc être choisies en fonction des objectifs de recherche. Cette perspective s'écarte aussi des approches positivistes qui conçoivent que le seul intermédiaire entre le chercheur et l'objet étudié est l'expérimentation empirique. Les RC vont encourager l'adoption de la théorie enracinée, ainsi que l'utilisation conjuguée des méthodes quantitatives et qualitatives en recherche. Mais ils vont surtout insister sur la pluralité des causes à l'origine des changements sociaux et économiques (Joseph, 2014 : 3). La loi du cetéris paribus est ainsi rejetée par les réalistes critiques.

> « Selon les postulats d'ouverture du monde, de la pluralité et de la contingence de la causalité, le spécialiste des sciences sociales devrait admettre au moins qu'il ne trouvera pas une seule cause produisant un effet.. Ce qui est susceptible de se produire, c'est un grand nombre de causes qui interagissent les unes avec les autres, souvent de manière complexe, produisant une variété d'effets dans différentes circonstances. (Notre traduction) » (Archer et al., 1999:12)

Au niveau méthodologique, le courant réaliste critique a montré que l'application de cette approche en sciences sociales donnait lieu à plusieurs avenues tant au niveau des phénomènes explicatifs plausibles, qu'au niveau du choix des outils de collecte, de traitement et d'interprétation des données. C'est ainsi que le RC renouvelle l'analyse des phénomènes économiques. Alors que les approches de l'économie classique insistaient sur les relations entre variables, le RC va plus loin en essayant d'expliquer les propriétés des variables. Ainsi, les entités sont plus que des variables parce qu'elles ne sont pas seulement des outils de mesure, mais elles ont des propriétés qu'il convient de mettre en évidence (Archer et al, 2013 ; Danermark et al., 2019).

La recherche de la cause est centrale aussi bien dans les sciences naturelles que dans les sciences humaines et sociales. Simplement, le RC reproche aux autres paradigmes de se baser sur des lois générales et l'utilisation des mathématiques pour effectuer des prédictions. Ainsi, le RC contribue à la fois à clarifier la question du « quoi » tout en élaborant les stratégies pour répondre à la question du « pourquoi », permettant ainsi de construire un savoir exploratoire (Sayer, 1992). Cette question permet de mettre en exergue les mécanismes causaux en œuvre dans le cadre d'une étude. Cette contribution du RC en sciences sociales va dynamiser le domaine des relations industrielles.

2.1.3.2 Le réalisme critique et les relations industrielles

Comme mentionné plus haut, plusieurs auteurs ont utilisé le RC dans leurs champs d'expertise particuliers. En relations industrielles (RI), Edwards (2005; 2006) met de l'avant la compatibilité entre le projet réaliste critique et le projet des chercheurs en RI. Abbott (2005) va dans le même sens lorsqu'elle défend la scientificité des recherches en RI en s'appuyant sur les postulats du RC. En gros, selon ces auteurs, le RC apporte aux RI un cadre philosophique et méthodologique, et partage avec les RI un intérêt pour l'analyse des institutions sociales.

2.1.3.2.1 Le réalisme critique comme cadre philosophique et méthodologique des RI

Selon Abbott, le RC apporte aux RI un cadre philosophique et méthodologique permettant aux spécialistes des RI de combler l'absence d'une véritable théorie explicative (Abbott, 2004). En effet, les RI ont une orientation vers la recherche-action et donc vers des études empiriques. Selon Edwards (2006), le RC complète les RI en les dotant de l'appareillage ontologique et épistémologique qui leur fait défaut.

L'absence de théorie explicative en RI découle du fait que les disciplines contributives ont du mal à rendre compte des phénomènes. Par exemple, les économistes se sont généralement trompés sur la façon de déterminer les salaires (Edwards, Al et Arrowsmith, 2006). Leur approche de l'étude des salaires basée sur la loi de l'offre et de la demande s'est généralement montrée insuffisante pour saisir le contexte dans lequel les acteurs négociaient leur salaire dans un cadre individuel ou collectif. En sociologie, plusieurs chercheurs se sont trompés sur l'état de la démocratie syndicale, notamment parce qu'ils partaient d'une même définition de la démocratie. Or, une définition située, contextualisée, permet d'obtenir des résultats en fonction des secteurs d'activités et des contextes nationaux (Edwards, 2006).

En outre, pour Edwards (2006), les chercheurs en RI axent leurs études vers la recherche de solutions aux problèmes rencontrés par les acteurs du monde du travail, syndicats, employeurs et État, plutôt que sur la recherche d'une théorie explicative. Dans cette optique, les RI ont généralement développé une théorie éclectique, située et se sont peu intéressées à formuler des cadres théoriques généraux (Edwards et al., 2006 citant Godard, 1993 : 284). Ainsi, en raison de son orientation pluraliste sur le plan théorique et paradigmatique, le RC apporte une abondante théorie notamment dans l'étude des facteurs expliquant la détermination des salaires, les processus de négociation collective et les conditions de travail (Edwards, 2006).

Au-delà du cadre théorique, c'est un cadre philosophique et méthodologique que le RC procure aux RI. Pour y parvenir, le RC soutient que la déduction est inadéquate dans l'étude des phénomènes sociaux (Abbott, 2004). En appliquant la déduction en économie, tout

comme en RI, les phénomènes étudiés se basent sur une conception de la science inadéquate (positivisme) fondée sur une méthodologie inadéquate (réalisme empirique) (Ibid. : 51). Pour illustrer cette situation, Hesketh et Anthony (2006) montrent que le lien de causalité récurrent dans le cadre des études liant les pratiques de gestion des ressources humaines (PGRH) et la performance (P) manquent d'explication théorique. En effet, le lien n'existe pas parce qu'il est difficile à démontrer en raison de nombreux autres facteurs influençant la performance d'une organisation (Guest, 2011). En fait, les recherches empiriques ont sous-estimé la métathéorie en estimant pouvoir trouver l'explication du lien PGRH-P en multipliant les recherches empiriques. Or, si on en croit Hesketh et Fleetwood (2006), le lien empirique entre pratiques de GRH et productivité ne constitue pas une explication dudit lien.

D'abord, du point de vue statistique, expliquer revient à montrer qu'une variable indépendante affecte une variable dépendante (Hesketh et Fleetwood, 2006). Cette explication n'est pas concluante du fait de la nature des données recueillies dans un système ouvert avec plusieurs facteurs en interaction. En outre, les prédictions découlant d'une conception de la science selon laquelle l'application de meilleures pratiques de haute performance entraine de meilleurs résultats sont peu crédibles, du fait de l'oubli du rôle d'agent joué par les individus (Ibid.: 693), susceptible d'influer sur le cours des événements qui se produisent dans les organisations. Sans compter que les recommandations prônées au terme de telles études sont peu crédibles parce que les contextes ne sont pas les mêmes (Guest, 2011; Hesketh et Fleetwood, 2006). Par exemple, les pratiques de GRH affectant la performance dans un contexte particulier peuvent différer dans un autre contexte, le monde social étant bien plus complexe que la simplicité statistique (Hesketh et Fleetwood, 2006:682).

Dans le cadre de la recherche des causes des phénomènes, un autre point de rapprochement existe entre RI et RC : l'orientation vers l'analyse des institutions.

2.1.3.2.2 L'approche institutionnaliste

Pour Hesketh et Fleetwood (2006), le concept d'institution largement employé en RI correspond à celui de la structure sociale chez les réalistes critiques. En réalité, les deux concepts ont le même sens parce que « les institutions sont des structures sociales spécifiques » (Hesketh et Fleetwood, 2006 : 684). Ceci suggère qu'en tant que métathéorie, le RC procure un cadre paradigmatique approprié aux approches théoriques institutionnalistes. Or, depuis les origines, le projet de John R. Commons, l'un des précurseurs des RI en Amérique du Nord, est précisément basé sur l'étude des institutions économiques (Commons, 1931). Commons s'est intéressé principalement à l'analyse du rôle des institutions publiques (lois, règlements et programme), des associations représentant les employeurs, ainsi que de l'institution syndicale (Kaufman, 2007).

L'institutionnalisme de Commons et le RC partagent plusieurs hypothèses dans l'analyse des institutions. L'une des plus importantes de ces hypothèses porte sur l'encastrement des processus économiques dans les institutions sociales. Voilà pourquoi, parlant des institutions économiques, Edwards et ses collègues mentionnent :

> « L'économie institutionnaliste, qui met l'accent sur la variation historique et l'intégration des processus économiques dans les institutions sociales, est fortement compatible tant avec les relations industrielles qu'avec le réalisme critique. (Notre traduction) » (Edwards, 2006 : 6).

En réalité, l'hypothèse de l'encastrement institutionnel en RI rejoint le présupposé de réalité sociale stratifiée du RC composée de plusieurs couches qui se chevauchent les unes les autres.

Outre le postulat d'encastrement, les deux approches partagent trois autres postulats. D'abord, le premier indique que l'institution n'est pas nécessairement formelle, à l'instar d'un syndicat ou d'une organisation ; elle inclut aussi les manières de penser et d'agir informelles qui deviennent récurrentes. Le deuxième met l'accent sur la marge de manœuvre dont disposent les individus que les institutions encadrent. Enfin, les connaissances

représentant les ressources clés des organisations sont encastrées dans les coutumes, les routines et les mœurs (Hesketh et Fleetwood, 2006).

Fort de ces différents postulats, les réalistes critiques ont élaboré ce qu'ils appellent le « modèle transformationnel ». Celui-ci met l'accent sur la dynamique des institutions. Ainsi, comme le souligne Hédoin, dans le cadre de l'approche transformationnelle, l'environnement social est « intrinsèquement dynamique et évolutif » (Hédoin, 2010). Les institutions y sont définies comme des systèmes de règles sociales établies qui dominent et structurent les interactions sociales. Mais la dynamique sociale provient aussi du rôle d'agent joué par les individus qu'encadrent les institutions.

Le rôle d'agent est un des apports les plus importants du RC en RI. Doté d'autonomie, l'individu est capable de délibérer ou de choisir plutôt que d'être complètement déterminé par les structures ou encore complètement mû par une rationalité optimisatrice (Hesketh and Fleetwood, 2006: 692). L'idée d'agent souligne la réflexivité dont pourraient faire preuve les différents acteurs d'une organisation. Elle analyse surtout les discours des différents acteurs intervenant dans un processus organisationnel. Les agents engagés dans un projet social sont capables d'identifier les causes (structures, institutions, mécanismes, etc.) à l'origine des événements qui surviennent, mais aussi d'imaginer ou de développer les stratégies qu'ils utilisent pour poursuivre leurs buts (Ibid. : 692). D'ailleurs, Archer invite à une délibération confrontant l'interprétation institutionnelle et celle des individus. Pour finir, les deux approches reconnaissent le rôle central et omniprésent du pouvoir et du conflit dans l'analyse des institutions.

2.1.4 Les limites du réalisme critique en sciences sociales

Comme toute métathéorie, le RC n'est pas une approche parfaite. Il a fait l'objet de plusieurs critiques mettant en cause l'objectivité de sa démarche. Parmi ces critiques, deux sont récurrentes. La première souligne l'absence d'objectivité reprochée aux chercheurs réalistes critiques parce que le pouvoir de jugement du chercheur est dominant dans la démarche de

recherche (Ferretti, 2011). D'après le RC, le choix d'une théorie explicative se fait en fonction du jugement du chercheur ou de ce que Ferretti appelle le pouvoir explicatif relatif. Ce concept flou et subjectif est l'expression de l'intervention de la subjectivité du chercheur étant donné la complexité et la variabilité des mécanismes en jeu dans un environnement social (Ferretti, 2011 : 36). Certains critiques iront même jusqu'à considérer que le concept de pouvoir explicatif est « abstrait et inutile à la pratique scientifique et au choix entre des théories explicatives réelles » (Ferretti, 2011 :37). Pour les positivistes, même si le pouvoir causal dépend du contexte et des objectifs de recherche, la marge de manœuvre laissée au chercheur RC remet en cause la qualité des résultats de recherche. Autrement dit, l'hypothèse réaliste critique est entachée par le jugement des chercheurs et leur appréciation du phénomène étudié.

Selon Ferretti (2011), la seconde critique a trait aux difficultés de mise en œuvre de l'approche comparative. Rappelons que la méthode comparative est définie comme une « approche contre-factuelle qui exige la comparaison de plusieurs situations économiques existantes afin de rechercher quelles sont les différences, d'une situation à l'autre, qui peuvent causer, donc expliquer, les différences empiriques observées. » (Ferretti, 2011 : 37). Selon Ferretti, les conditions expérimentales qui permettent d'identifier les similarités d'un phénomène n'existent pas, notamment dans les sciences sociales; elles dépendent de l'appréciation du chercheur. La difficulté est donc de trouver les situations similaires pour isoler les différences capables de nous renseigner sur les mécanismes causaux à l'œuvre.

Enfin, Ferretti (2011) reproche notamment à Lawson (1995)[24] de présupposer la présence de mécanismes causaux inconnus qu'il faudrait découvrir sans toutefois expliquer en quoi et pourquoi ils existent. Saisir des mécanismes inobservables peut être contradictoire parce que le chercheur ne sait pas exactement ce qu'il recherche. De surcroit, le RC ne définit pas clairement ce qu'il entend par la causalité. D'après Feretti (2011), le RC prend seulement

[24] Tony Lawson est un philosophe et économiste anglais dont les travaux critiquent le modèle déductivo-nomologique dominant en science économique. Selon Lawson (1995), le modèle déductivo-nomologique ne considère pas suffisamment la causalité dans l'explication. Pour dépasser cette limite de l'économie orthodoxe, il propose une théorie alternative basée sur le « réalisme critique (Ferretti, 2011 : 17).

pour acquis l'existence d'un ensemble de mécanismes « permettant de manipuler x pour obtenir une valeur particulière de y » (Feretti, 2011).

Dans l'ensemble, malgré les critiques relevées, le RC nous apparaît comme un cadrage épistémologique utile pour expliquer la précarité des PPR selon trois dimensions : au niveau empirique en décrivant les profils des PPR et leurs conditions d'emploi et de travail, et au niveau actuel en insistant sur les associations possibles entre emploi précaire et santé, ensuite entre qualité du travail et santé, enfin entre emploi précaire et qualité du travail, et au niveau structurel, en mettant en évidence les mécanismes qui engendrent la précarité. Dans les paragraphes suivants, nous abordons justement l'approche théorique avec laquelle nous analyserons la précarité du travail et de l'emploi.

2.2 L'approche théorique : la segmentation du marché du travail

Dans cette section, notre réflexion porte sur la manière dont les théories ont traité la problématique de l'emploi précaire. L'économie du travail analyse l'emploi précaire soit comme un résultat des contraintes de flexibilité du marché dans le but d'optimiser la profitabilité (Becker, 2009; Gazier et Petit, 2019; Guest et al., 2006), soit comme des mutations du marché du travail découlant de la segmentation du marché (Grimshaw et al., 2017). Cette dernière approche, celle qui nous intéresse, remet en cause les postulats d'homogénéité soutenus par l'économie orthodoxe, notamment à partir de la théorie du capital humain. La question qui nous préoccupe dans cette section est de savoir comment l'approche de la segmentation, dans ses versions successives, a analysé l'emploi précaire.

2.2.1 Le contexte d'émergence et la définition

La théorie de segmentation émerge aux États-Unis dans les années 1960, dans un contexte dominé par deux paradigmes des sciences économiques (Reich et al., 1973). Le premier concerne l'acteur rationnel cherchant à maximiser ses efforts et son bien-être dans un marché de concurrence pure et parfaite (Berger et al., 1980). Comme prédit par la théorie du capital

humain, la différence de revenu individuel, le statut social et la classe d'appartenance s'expliquent par le niveau d'effort déployé et d'investissement consenti en termes de santé, d'éducation et de formation de la personne (Becker, 2009; Gazier et Petit, 2019).

Contrairement au premier paradigme axé sur la responsabilité de l'acteur, le second paradigme, celui de la modernité, insiste sur le processus par lequel le marché (croisement entre l'offre et la demande) et les institutions sociales influent sur le comportement des acteurs, leurs statuts sociaux et leur niveau de revenu (Reich et al., 1973). Ainsi, la crise économique de 1929 a redonné une place de choix au rôle joué par l'État dans le maintien de l'équilibre entre l'offre et la demande du marché du travail et la lutte contre le chômage.

Au début des années 1970, Reich et ses collègues (1973) constatent que les paradigmes de l'acteur rationnel et de la modernité sont de moins en moins pertinents pour expliquer les transformations affectant le marché du travail. Selon ces derniers, le marché du travail est composé de segments variés, organisés autour de règles, de processus et d'institutions produisant des avantages et des inconvénients variables selon les différents groupes de travailleurs. La cohérence interne de ces segments et la nature des relations entretenues avec les autres éléments de l'environnement ont ainsi donné lieu au modèle économique et social du dualisme du marché, qui se caractérise par la remise en cause de l'analyse néoclassique du fonctionnement du marché du travail.

Ainsi, les économistes de la segmentation plaident pour une analyse empirique du marché du travail (Gambier et Vernières, 1990). Aussi, s'appuient-ils sur un ensemble de constats empiriques notamment la persistance de la pauvreté, du chômage, des inégalités salariales, ainsi que de l'incapacité des programmes d'éducation et de formation à combler les écarts entre groupes, entre hommes et femmes, entre Blancs et Noirs (Berger et Piore, 1980; Doeringer et Piore, 1971 ; Reich et al., 1973). Ces apories ont suscité l'idée d'un marché segmenté que Reich, Gordon et Edwards ont défini ainsi :

> « Nous définissons la segmentation du marché du travail comme le processus historique par lequel les forces politico-économiques encouragent la division du marché du travail en sous-marchés séparés, ou segments, se distinguant par des caractéristiques du marché du travail et

> des règles de comportement différentes. Les marchés du travail segmentés sont donc le résultat d'un processus de segmentation. Les segments peuvent se former horizontalement à travers la hiérarchie professionnelle ainsi que verticalement. (Notre traduction) »(Reich et al., 1973:359).

D'après cette définition, la segmentation des marchés est un processus dynamique, dépendant des contraintes politiques et économiques. Vues sous cet angle, les approches de la segmentation insistent sur le rôle des acteurs institutionnels à l'instar de l'État, de la technologie, du marché et de la mondialisation. Ces acteurs institutionnels sont les principaux moteurs de la segmentation. Selon Reich et ses collègues (1973), ledit processus débouche sur la composition de plusieurs segments du marché du travail. Par ailleurs, la définition met l'accent sur la forme prise par les segments. Ainsi, sur le plan de l'horizontalité, le marché du travail est constitué en secteurs d'activité, subdivisés en sous-secteurs. Sur le plan de la verticalité, les inégalités entre catégorie d'emplois et groupes de travailleurs reposent sur un ensemble de normes sociales d'accès à l'emploi. C'est le cas des inégalités de conditions de travail entre les employés-cadres et les employés précaires qui se retrouvent généralement dans des relations hiérarchiques et d'autorité.

Après cette définition générale de la segmentation, notre intérêt se porte sur les principales théories qui analysent les transformations du marché du travail sous l'angle des inégalités. Pour cela, les travaux de Grimshaw et de ses collègues proposent trois approches de la segmentation du marché du travail (Grimshaw et al., 2017) présentées dans les sous-sections suivantes.

2.2.2 La première génération : des segments distincts, mais homogènes

La première génération comprend les théories des précurseurs de la segmentation (Doeringer et Piore, 1971; Kerr, 1977). Elle est sans doute la plus dense en termes d'études. Dans cette génération, la segmentation proviendrait aussi bien du développement des modes d'accumulation du capital que du contrôle du processus de production. Les différentes théories de cette tradition se basent sur les travaux de Marx et divergent chacune par leurs

propres développements. Elle présente trois niveaux d'analyse, macro, méso et microéconomique.

La perspective macroéconomique s'appuie sur les modes de production qui caractérisent les cycles d'évolution du capitalisme (Stambouli, 2000). Le premier cycle de production est la prolétarisation. Celle-ci correspond à la transformation de la main-d'œuvre d'hommes de métier (travailleurs qualifiés) en prolétaires (Ibid. : 86). Cette première phase est suivie par celle de l'homogénéisation. Dans cette deuxième phase, on assiste à l'intégration des prolétaires dans une classe unifiée correspondant à la classe ouvrière. La deuxième phase culmine avec l'expansion de la production débouchant sur la crise de 1929. Selon Stambouli, l'homogénéisation du travail est accentuée par le taylorisme qui institue le « one best way » dans le cadre de la division scientifique du travail. Ladite division du travail va déposséder les hommes de métier de leur savoir-faire, et augmenter le recrutement d'ouvriers peu qualifiés (D'Amours, 2015). Enfin, la phase d'homogénéisation cède la place à la segmentation du marché du travail à partir des années 1930. Dans ce contexte, la segmentation est analysée sous l'angle d'une division entre un centre et une périphérie. Le centre représente les grandes entreprises, ou *core firms*, concentrant les moyens de production et offrant des emplois de qualité. La périphérie est quant à elle composée des entreprises sous-traitantes, des petites et moyennes entreprises et des entreprises de l'économie sociale, caractérisées par l'insuffisance de moyens de production et concentrant des emplois peu qualifiés et précaires (Stambouli, 2000 ; Weil, 2014).

La segmentation résulte donc des politiques et pratiques de management adoptées à la suite de la crise de 1929 qui permettent la formation d'un marché primaire d'emplois salariés sécurisés et d'une périphérie composée d'emplois non permanents. D'après Stambuli, « la segmentation des emplois est reliée à la segmentation de l'appareil productif » (Stambouli, 2000 : 87). Dans les périodes d'Après-Guerre, on assiste à la normalisation de l'emploi salarié. Toutefois, à partir des années 1970, le contrat fordiste est remis en question par les dirigeants d'entreprise qui reprochent aux syndicats d'être à l'origine de la crise.

L'approche macroéconomique est complétée par les travaux de Reich, Gordon et Edwards qui s'inscrivent dans le cadre des approches mésoéconomiques. Dans le prolongement des analyses marxistes, ces auteurs conçoivent le cloisonnement du marché du travail comme résultant des modes de gestion du travail par le capital (Reich et al., 1973 ; Stambouli, 2000). Les tenants de cette approche analysent le marché du travail comme étant composé d'une zone centrale d'emplois de qualité et de zones périphériques d'emplois résiduels, non protégés, occupés par des femmes, des personnes de couleur et des immigrants (Gambier & Vernières, 1990). Cette forme de segmentation résulte de la combinaison d'une différenciation horizontale en lien avec les secteurs de productions combinées à une différenciation verticale saisie à partir du niveau de qualification ou du diplôme (Dubar, 2015:165).

D'autres auteurs analysent ce dualisme du marché à l'aide des notions de marché primaire et de marché secondaire (Berger et al., 1980; Reich et al., 1973). Le marché primaire est composé d'emplois attractifs, qualifiés, proposant une bonne carrière et de bons salaires. Le marché secondaire offre quant à lui des emplois de qualité inférieure, à bas salaire et sans avantages sociaux (Berger et al., 1980 : 17). Par ailleurs, le marché secondaire est aussi une variable d'ajustement qui contribue à la flexibilité économique de la main-d'œuvre permettant au secteur primaire de garantir la qualité de son emploi (Ibid. : 101).

Finalement, certains auteurs ont envisagé la théorie de la segmentation sous l'angle microéconomique. Doeringer et Piore (1985) représentent les figures de proue de ces approches. Considérés comme les pionniers des études sur la segmentation, Doeringer et Piore se sont appuyés sur le concept de marché interne de travail. Le marché interne du travail est défini comme une unité administrative comportant ses propres règles administratives (encadrant la sélection, la formation et la mobilité de carrière) permettant de déterminer les salaires et d'organiser le travail (Doeringer et Piore, 1985). Le marché interne peut aussi bien faire référence à une entreprise, à une administration publique comme à un métier ou à une profession. Le marché interne s'oppose au marché externe. Ce dernier se définit comme le secteur du marché soumis à la loi économique de l'offre et de la demande. Le recrutement, la formation et la rémunération des travailleurs y dépendent, non pas de règles

administratives, mais de variables telles que les fluctuations de la demande du produit ou du service, la concurrence inter-entreprises, la réduction des coûts de production, etc.

Ainsi, tandis que les employés du marché interne disposent des conditions de travail encadrées et protégées par les lois, les règlements et/ou les conventions collectives, ceux du marché externe représentent une « variable d'ajustement » assurant la flexibilité de la production.

À la lumière de ce qui précède, on peut conclure que certaines barrières sont érigées entre les deux marchés. C'est le cas des différences de revenu entre les travailleurs : en raison de l'instabilité de leur emploi et de l'absence de protection par les syndicats, les travailleurs du marché externe disposent de revenus plus faibles que ceux offerts dans le marché interne. Ensuite, les employés du marché externe sont soumis à l'instabilité d'emploi, ce qui signifie qu'ils ont moins de chances d'acquérir les compétences requises dans les emplois du marché interne en raison de l'absence de possibilités de formation pour les emplois visés. Enfin, même lorsque les employés ont les qualifications suffisantes, les employeurs peuvent introduire des critères d'évaluation défavorables aux employés qualifiés du marché externe (Garz, 2013). Ces barrières réduisent donc les possibilités de mobilité d'un marché à l'autre. Les employés du marché interne sont à l'abri de la concurrence sévissant sur le marché externe grâce aux lois et conventions garantissant la sécurité de leur emploi, leur sécurité sociale et leurs avantages sociaux.

Au final, trois remarques se dégagent des théories de marchés interne/externe et des marchés primaire/secondaire. D'abord, les deux approches s'intéressent spécifiquement aux conditions de travail et d'emploi, la seule différence notable ayant trait au niveau d'analyse : les analyses s'appuyant sur la division entre marché interne et marché externe se font au niveau du secteur d'activité, alors que les analyses se basant sur l'opposition entre marchés primaire et secondaire sont réalisées au niveau de l'établissement (D'Amours, 2014).

Ensuite les deux approches sont complémentaires. En effet, le marché primaire représente l'ensemble de travailleurs appartenant aux marchés internes, tandis que le marché secondaire correspond à la somme de tous les marchés externes (Atkinson, 1984).

Enfin, l'hypothèse d'un marché du travail homogène défendue par les approches néoclassiques ne tient plus. Néanmoins, cette approche du dualisme du marché du travail construit deux marchés ayant chacun ses caractéristiques à partir desquels pourrait se dégager une certaine cohérence interne. Ainsi, l'homogénéité présumée par les approches néoclassiques est remplacée par deux marchés homogènes.

S'il est vrai que la première génération de la segmentation propose une approche hétérodoxe qui déroge aux analyses néoclassiques du marché du travail, plusieurs postulats et hypothèses qu'elle avance ne font pas l'unanimité et ont été relativisés au gré des résultats de nombreuses études. C'est notamment le cas de l'hypothèse d'homogénéité au sein de chaque segment du marché (primaire/secondaire ou interne/externe) (Garz, 2013; Yoon et Shoong, 2017). Par exemple, dans la lignée des travaux de Osterman (1984), l'étude de Yoon et Shoong en Allemagne montre que le marché du travail britannique est composé de trois segments. Garz (2013) relativise la notion d'emploi standard caractéristique du marché primaire et celle d'emploi non standard des marchés secondaires. En effet, même si les résultats de l'étude économétrique qu'il a menée en Allemagne permettent d'identifier deux marchés en fonction des critères d'emploi standard et non standard, il constate l'existence de plusieurs statuts d'emplois à temps partiel dans le marché primaire ainsi que d'emplois à temps plein dans le marché secondaire.

Par ailleurs, malgré l'existence de barrières, la mobilité entre les marchés n'est pas impossible (Garz, 2013 : 369). Sur un tout autre point, les critères qui permettent de distinguer les groupes de travailleurs ne sont pas toujours les types de contrats octroyés, mais parfois le niveau de revenus.

Tout compte fait, l'hypothèse du dualisme selon laquelle le marché du travail est divisé en deux segments autonomes et discontinus est de plus en plus remplacée par l'idée que le

marché du travail est divisé en plusieurs segments continus. Ainsi, même si les barrières entre segments ou groupes de travailleurs existent, elles ne sont pas infranchissables. En effet, les segments de marchés sont complémentaires. L'enjeu posé n'est pas celui de savoir si ces deux secteurs existent, mais de savoir quelles sont les causes d'une telle segmentation et si la mobilité entre les deux est possible.

Autre limite : la première génération de travaux sur la segmentation fait un amalgame entre marché primaire et forte qualification et marché secondaire et faible qualification. Plusieurs travaux illustrent néanmoins que des travailleurs détenteurs de fortes qualifications peuvent faire partie du marché secondaire (D'Amours, 2014, D'Amours et al., 2015 ; Lapointe et al., 2015). Cela dépend de la manière dont le marché du travail est structuré par des acteurs et les institutions. Par exemple D'Amours montre que les professionnels indépendants, à l'instar des journalistes pigistes, sont généralement des travailleurs précaires, en dépit de leur niveau de scolarité. Chez les traducteurs indépendants, les différences de niveau d'autonomie et de rémunération s'expliquent par l'identité et les pratiques des donneurs d'ouvrage (D'Amours, 2014).

2.2.3 La deuxième génération : l'apport des études féministes du marché du travail

La deuxième génération d'approches de la segmentation naît à la suite de l'émergence des études féministes du marché du travail. Ces études s'intéressent spécifiquement aux origines sociales des inégalités d'accès à l'emploi, aux discriminations, aux barrières et aux traitements différenciés subis par les femmes (Anxo et al., 2017; Rubery, 2014, 2015; Rubery et Fagan, 1995; Standing, 2014). Les analyses féministes insistent sur la reproduction dans le marché du travail et le monde professionnel, de la répartition sexuelle des tâches et des responsabilités au sein du ménage (Grimshaw et al., 2017; Humphries, 1977; 2017). Ainsi, les théories féministes montrent précisément que les politiques publiques d'emploi et les pratiques managériales reproduisent cette division sexuelle en milieu professionnel, ce qui explique la répartition inégale des emplois et les écarts de revenu entre les hommes et les femmes sur le marché du travail (Rubery et Grimshaw, 2011; 2015).

Pour illustrer comment des politiques publiques entraînent des situations de segmentation entre hommes et femmes, on peut s'appuyer sur l'exemple de la politique de l'enfant unique en Chine de 1980, révisée par la politique de deux enfants en 2013, dans le but de renforcer la main-d'œuvre et de soutenir le système de sécurité sociale (Cooke, 2017). Les résultats de l'étude menée par Cooke montrent que la politique de deux enfants a augmenté les discriminations envers les femmes diplômées de l'enseignement supérieur. En effet, le temps consacré à la maternité (grossesse, congés parentaux, allocation familiale, etc.) représente une augmentation des coûts des charges du personnel induites par le recrutement des femmes. Cette politique a donc un effet discriminant envers les femmes, notamment dans la mesure où elle ne s'accompagne pas de mesures dissuasives envers les employeurs (Cooke, 2017).

De manière plus générale, la discrimination à l'égard des femmes s'instaure principalement dans les pratiques de GRH (Ibid. :235). C'est également le cas des situations de « plafond de verre » et de « promotion canapés », de harcèlement psychologique et sexuel vécues par les femmes et qui sont récurrentes surtout dans des secteurs d'activités traditionnellement dominés par les hommes. Ces différentes problématiques donnent lieu à une faible représentativité des femmes aux postes de décision et expliquent leur faible niveau de revenu (Rubery et al., 1999; 2003). Ainsi, les hommes ont de meilleurs salaires en raison de leur socialisation comme pourvoyeur tandis que la socialisation de la femme a longtemps été celle du soin de la famille. Il s'ensuit que les emplois qu'elles occupent sont majoritairement des emplois précaires, aux statuts atypiques, sous-évalués et mal rétribués (Rubery et al, 2003; Rubery, 2014).

Les approches féministes des inégalités en emploi restaurent les causes profondes des structures de domination instaurées et naturalisées par les institutions sociales. Leur limite principale est de ne pas avoir intégré l'intersectionnalité dans les analyses du marché du travail, notamment le fait que certaines femmes (par extension certains groupes de travailleuses et travailleurs) vivent un niveau de discrimination plus élevé du fait de leur

couleur de peau, de leur statut de citoyenneté, de leurs croyances religieuses, ou encore de leur identité ou de leur orientation sexuelle (Crenshaw, 1989[25]; Smith, 2013).

Or, la prise en compte de l'intersectionnalité est un enjeu dans le cadre des études en relations industrielles (RI), car les analyses sur le prisme du genre donnent lieu au renouvellement et à la revitalisation du champ des RI (Rubery et Gail Hebson, 2018). Selon Rubery et Gail Hebson (2018), l'adoption des approches intersectionnelles en RI se heurte à des résistances en même temps qu'elle doit faire attention à certains risques. Par exemple, les auteures mettent en évidence certaines lacunes associées aux cadres de références des études sur le travail et l'emploi : tous d'abord, Rubery et Gail Hebson soulignent que les études du travail et l'emploi se concentrent sur le processus de production et négligent la reproduction des inégalités de classe sociale dans les milieux du travail. Ensuite, selon Rubery et Gail Hebson (2018), les études mettent l'accent sur les identités et les intérêts de classe et négligent les identités et intérêts de genre, de race, d'origine ethnique ou de statuts de citoyenneté. À cela s'ajoute l'absence d'un narratif efficace capable de contrebalancer l'influence marchandisante des RI; enfin les études sur le travail et l'emploi se concentrent sur les aspects matériels et politiques de la vie au travail au détriment des aspects physiques, émotionnels et sexuels.

Après cet énoncé des lacunes des études sur le travail et l'emploi, Rubery et Gail Hebson (2018) identifient aussi des résistances parmi lesquels le danger des approches genre en silos dans lequel les enjeux de genre sont vus comme spécifiques aux femmes; ensuite, le risque d'instrumentalisation des enjeux de genre à des fins inavoués par les détenteurs du pouvoir; enfin l'idée selon laquelle les avancées des femmes correspondraient au recul des hommes.

[25] Rappelons que les approches intersectionnelles ont d'abord été développées par la juriste féministe noire, Kimberly Williams Crenshaw (1989). Partant de l'analyse des décisions prises par les tribunaux américains concernant les plaintes en discrimination déposées par des travailleuses noires contre General Motors, Crenshaw constate que les femmes noires se heurtent à des à des obstacles particuliers et que la prise en compte d'un axe d'analyse (soit la race ou le genre) conduit à concentrer l'analyse et les solutions sur les expériences et les besoins des groupes « autrement privilégiés » au sein des catégories étudiées, notamment les femmes blanches pour les femmes et les hommes noires pour les Noirs. En s'appuyant sur les travaux de Crenshaw, McBride et ses collègues (2015) définissent l'intersectionnalité comme le fait que de multiples axes des inégalités (la race, l'origine ethnique, la caste, la classe, le genre) peuvent être pris séparément dans l'analyse, alors que ces inégalités se retrouvent dans un point de rencontrent de plusieurs oppressions. Ce qui requiert une analyse qui tienne compte de ces intersections des formes d'oppressions.

À ce sujet, les politiques destinées au rattrapage du retard des femmes sur le marché pourraient avoir un effet différent selon la classe sociale, l'origine ethnoculturelle ou selon l'âge. Le fait de rendre visibles les différences de genre ne doit pas contribuer à leur essentialisation.

Dans l'ensemble, les études féministes du marché du travail gagneraient grandement à adopter une approche intersectionnelle, à la fois dans le design de la recherche et dans l'interprétation des résultats. Cela implique que les chercheurs soient sensibles aux différences intergroupes (par exemple hommes femmes) et intragroupes (entre les hommes et entre les femmes) de manière intersectionnelle, plutôt qu'en silos (D'Amours, 2021, McBride et al., 2015).

2.2.4 La troisième génération : l'institutionnalisme comparatif

La troisième génération, la plus récente, fait référence à l'institutionnalisme comparatif qui s'appuie notamment sur les travaux de Jill Rubery. En effet, Rubery propose d'étudier les inégalités du marché du travail en privilégiant la comparaison des modèles nationaux de relations d'emploi et les systèmes de redistribution des richesses aux travailleurs (Grimshaw et al., 2017). Tout en rejetant l'universalisme prôné par les analyses néoclassiques, l'institutionnalisme comparatif tient compte de l'effet sociétal lié d'une part à l'incorporation des forces d'évolution du capitalisme (la financiarisation, la numérisation, la libéralisation, l'internationalisation, etc.) et d'autre part, à la situation du marché, l'innovation, la gouvernance d'entreprise, les relations de travail et les politiques publiques de bien-être social (Ibid. :9).

Dans cette approche, la précarité de l'emploi s'explique par la variété des modèles nationaux de relations de travail, les différentes structures de pouvoir et de capacitation en ressources des acteurs sociaux, les institutions encadrant le travail et l'emploi incluant aussi bien l'éducation et la formation, la régulation du marché du travail, la sécurité sociale, les relations et normes de genre, les politiques familiales et le système de bien-être, et la gouvernance

d'entreprise (Rubery et al., 2018). Ces différents facteurs sont comparés entre différents pays (Grimshaw et al., 2017).

D'ailleurs plusieurs études abondent dans le sens de la comparaison internationale (Grimshaw et al., 2017; Rubery et al., 2018 ; Semenza et Sarti, 2019). Par exemple, Semenza et Sarti comparent le niveau de revenu des travailleurs indépendants qualifiés entre l'Italie et l'Argentine en fonction des caractéristiques sociodémographiques et des statuts d'emplois, à l'aide de données issues d'enquêtes nationales dans les deux pays. Les résultats de cette recherche mettent en évidence des différences liées entre autres au niveau d'expansion de l'économie des services professionnels et d'externalisation des compétences hautement qualifiées (Semenza & Sarti, 2019). Par ailleurs, l'enseignement supérieur a un impact différent dans les deux pays. Ainsi, le fait de posséder un diplôme universitaire se traduit par des revenus supérieurs en Argentine, mais pas en Italie.

Tout compte fait, l'approche de Rubery (2011, 2014, 2015) s'appuie sur l'hypothèse ontologique que les activités économiques sont toujours encastrées dans les institutions sociales et dépendent de celles-ci, ainsi que du jeu des acteurs nationaux ou internationaux, ce qui donne lieu à ce qu'Almond appelle l'effet sociétal (Almond, 2017 : 52). Cette nouvelle proposition conjugue plusieurs agendas de recherche de la segmentation, mettant de l'avant les causes et les conséquences de la précarité de l'emploi et du travail.

Grimshaw et ses collègues proposent donc six présupposés qui devraient orienter la recherche sur la segmentation (Grimshaw et al, 2017 : 12 et ss). Le premier présupposé est libellé comme suit: « les employeurs sont les principaux artisans de la construction des inégalités » (notre traduction). Cette proposition souligne la responsabilité de l'employeur dans la construction des inégalités du travail et de l'emploi, notamment dans la première tradition du dualisme des marchés du travail. La logique de réduction des coûts de la main-d'œuvre domine l'action des employeurs et contribue à en faire une variable d'ajustement du marché du travail (Grimshaw et al., 2017 : 12). Selon Grimshaw et ses collègues, la responsabilité de l'employeur est toutefois difficile à saisir, notamment en raison des stratégies de production multi-employeurs (sous-traitance, franchise, chaine d'approvisionnement). La deuxième

proposition insiste sur le rôle d'expression collective ou *voice* joué par le syndicat pour faire face à un employeur « tout-puissant » et pour attirer l'attention de l'État. «les normes participatives, notamment celles exercées par les syndicats, sont un rempart essentiel contre le pouvoir patronal (notre traduction) » (Grimshaw, 2017 : 15). Cette proposition valorise la place et le rôle du syndicat dans la lutte contre la précarité et les inégalités engendrées par le marché du travail.

La troisième proposition insiste sur la contribution des théories féministes et rappelle comment la division sexuelle du travail et la naturalisation des « compétences féminines » affectent la participation des hommes et des femmes au travail, la qualité des emplois et la redistribution des ressources et la reconnaissance (Rubery, 2014; 2015; Rubery et Grimshaw, 2011, 2015). Le concept mis de l'avant est celui d'une approche intersectionnelle du travail.

La quatrième proposition met l'emphase sur le rôle que pourraient jouer la régulation de l'emploi et la protection sociale contre la segmentation du marché du travail et la précarisation de l'emploi (Rubery et al., 2018). Dans un contexte dominé par le néolibéralisme, le syndicalisme pourrait faire pression sur l'État afin que ses interventions aillent dans le sens du renforcement de l'amélioration des droits sociaux et économiques des travailleurs en réduisant les inégalités entre travailleurs et en luttant contre la précarité.

Le cinquième point consiste à revaloriser des emplois féminins dans le but d'introduire une rémunération plus équitable et de rattraper les retards accusés par ceux et celles qui exercent ces emplois (Rubery, 2011). Enfin, les auteurs plaident pour une approche intersectionnelle mettant de l'avant les causes et les conséquences des inégalités entre différentes catégories sociales. Selon Grimshaw et ses collègues, la nouvelle approche de la segmentation du marché du travail qui s'intéresse aux inégalités basées sur le genre devrait intégrer la classe, l'âge, l'ethnicité, le statut de citoyenneté, l'identité sexuelle et de genre, l'orientation sexuelle et d'autres variables (Ibid. :22).

En définitive, la nouvelle approche de la segmentation est dominée par une étude des institutions ou des structures qui encadrent le travail et l'emploi. Dans le cadre de la présente

étude, la segmentation de troisième génération permet de mettre en évidence les facteurs qui expliquent les inégalités entre les professeurs-chercheurs et les chercheurs contractuels du milieu universitaire. À ce titre, elle permet notamment d'analyser le rôle de l'État, de l'employeur et du syndicat dans le cadre de la précarisation de l'emploi et la variation des problèmes de santé des PPR rencontrés dans l'établissement étudié. Elle permet enfin d'adopter une approche intersectionnelle dans l'analyse des données.

Dans la prochaine section, nous présentons quelques résultats de recherche qui s'appuient sur les théories de la segmentation du marché du travail ainsi que les définitions données par leurs auteurs aux concepts d'emploi précaire et de travail précaire.

2.3 Le cadre conceptuel : le concept de précarité

Depuis quelques décennies, le concept de précarité connait un succès dans la rhétorique institutionnelle, médiatique et dans la conscience et les représentations individuelles et collectives (Mercure, 2019). La littérature sur l'emploi précaire se subdivise en deux grandes tendances. D'une part, une approche économiste et managériale plutôt optimiste s'appuie sur le recours à la flexibilité du travail et de l'emploi comme moteur de la rentabilité économique des entreprises ; elle affirme que cette flexibilité profite aussi aux travailleurs. D'autre part, une approche sociologique, plutôt critique, insiste sur la précarité des conditions de travail et d'emploi (Cingolani, 2017 ; D'Amours, 2019 ; Paugam, 2002) et ses effets sur la santé et le bien-être au travail (Lewhuck et al., 2011 ; Vézina et al., 2006). Dans la lignée des études inscrites dans la deuxième école, certaines abordent l'emploi précaire sous l'angle juridique et s'appuient sur les concepts d'emploi typique versus emploi atypique (Bernstein et al., 2009), d'autres l'analysent du point de vue sociologique en distinguant l'emploi précaire et le travail précaire (Paugam, 2002) et d'autres enfin s'intéressent aux liens entre la précarité de l'emploi et la santé (Benach et al., 2016 ; Quinlan et al., 2001 ; Lewchuck et al., 2012).

2.3.1 L'approche juridique

Cette approche s'intéresse à la segmentation induite par la multiplication des statuts d'emploi. Les notions d'emploi typique et d'emploi atypique caractérisent le passage de la période fordiste, dominée par le salariat typique, à la période postfordiste caractérisée par l'éclatement dudit salariat, par les relations d'emploi triangulaires et par la diversification des emplois atypiques (Bernstein et al., 2009).

2.3.1.1 Le fordisme et l'emploi typique

La littérature scientifique en lien avec le fordisme, en particulier la théorie de la régulation, met l'accent sur la période d'Après-Guerre caractérisée par la prospérité économique et par un contrat social entre employeurs, syndicats et États instituant la paix industrielle. Les sociologues du travail associent le fordisme à la société salariale, c'est-à-dire une société providentielle, nationale, issue de l'industrialisation (Lesemann et D'Amours, 2006). Selon Lesemann et D'Amours (2006), la société salariale se caractérise par la formalisation des conditions de travail, la gestion de la mobilité de la main-d'œuvre, la sécurité de l'emploi et donc du revenu, et le développement des revenus de transferts publics comme mécanisme de sécurité face aux risques de chômage, de maladie, de vieillissement. Cette formalisation de la relation d'emploi se construit autour d'un modèle type de contrat de travail : le contrat à durée indéterminée, aussi désigné comme emploi typique, c'est-à-dire l'emploi salarié permanent, à temps complet, pour un seul employeur (D'Amours, 2019). L'emploi salarié typique, devient la norme du marché du travail, principalement pour les chefs de ménage masculins blancs (D'Amours, 2020 : 18).

L'emploi typique ou standard devient la « pierre angulaire » du système de protection fordiste. Il confère un statut social, une garantie de la sécurité d'emploi, ainsi que des protections sociales (Lewchuck et coll., 2011 : 46). Ces mesures de protection des employés découlent principalement des politiques publiques d'emploi et des mobilisations syndicales. D'autres mesures de protection émanent des conventions internationales. L'une des plus

connues est la déclaration de Philadelphie de 1944 dont le mot d'ordre est : « le travail n'est pas une marchandise » (D'Amours, 2020 : 13). Cette déclaration sonne le glas d'une longue période de marchandisation de la relation d'emploi et marque aussi le début du compromis social fordiste (Ibid. :13).

En vertu de ce compromis, l'employeur conserve le contrôle du processus de production et en contrepartie, il accepte de négocier avec le syndicat les conditions de travail des salariés (Tremblay, 2016). Résultat d'un processus de négociation, la convention collective est un moyen de promotion de la démocratie industrielle, permettant aussi de réduire l'inégalité de la relation d'emploi. Les employés obtiennent des avantages sociaux et la sécurité sociale, tout en participant à la co-régulation du milieu de travail, par le truchement de la syndicalisation. Mais ce compromis sera mis à mal avec l'émergence du post-fordisme, caractérisé par de nouveaux habits du salariat (D'Amours, 2019).

2.3.1.2 Le post-fordisme et l'emploi atypique

À partir du milieu des années 1970, les mutations du marché du travail et les stratégies managériales donneront lieu à de nouvelles formes de statuts d'emploi dits atypiques (Bersntein, 2009 ; D'Amours, 2015, D'Amours, 2019 ; Mercure, 2019 ; Vosko, 2004,). L'emploi atypique ou non standard désigne l'emploi permanent à temps partiel, l'emploi temporaire à temps complet ou à temps partiel, le travail indépendant et le cumul d'emploi (Bernstein et al., 2009 ; D'Amours, 2015 ; Vosko, 2006). Son émergence indique un recul par rapport à l'encadrement juridique de la relation d'emploi fordiste. Cette émergence est attestée par les statistiques qui mettent en évidence une croissance des emplois atypiques. Ces derniers tendent progressivement à devenir la norme du marché du travail postfordiste (D'Amours, 2019).

Prenons pour exemple les statistiques québécoises. De 1971 à 1995, on note un déclin de l'emploi typique de 91% à 85% et une hausse de l'emploi atypique qui culmine à 36% de la main-d'œuvre en 1995 (Matte et al., 2000). En 2019, le taux d'emploi atypique au Québec s'élève à 35,6%. Globalement, entre 1995 et 2020, le taux d'emploi atypique varie entre 38%

et 35% de la main-d'œuvre (Institut de la statistique Québec, 2020). Ainsi, même si l'emploi atypique se normalise, il n'a pas encore ravi la vedette à l'emploi typique. Cependant, autrefois le bastion des jeunes, des femmes, des personnes immigrantes et de travailleurs sous-qualifiés, l'emploi atypique se généralise, touchant toutes les catégories sociodémographiques et tous les secteurs d'activité y compris ceux qui représentaient le terreau de l'emploi typique (D'Amours, 2014, 2019). Ainsi, il concerne les hommes (33,6%) presqu'autant que les femmes (39,8%) ; il est identifiable dans le domaine de la gestion d'entreprise et les services administratifs (51,1%), l'enseignement (41,7%), les industries primaires (53,7%), le secteur de l'hébergement et de la restauration (56,1%) (D'Amours, 2019 : 11).

De plus, la plupart de ces emplois atypiques offrent de manière générale des conditions moins avantageuses que celles attachées aux emplois typiques (D'Amours et Bilodeau, 2015 ; D'Amours, 2019; Vosko et al., 2003 ; Vosko, 2006). Parmi ces conditions désavantageuses, notons l'insécurité des statuts d'emplois atypiques (Vosko et al., 2003), leur discontinuité (Cingolani, 2017) et surtout leur faible encadrement juridique (Cingolani, 2017 ; Coiquaud, 2009 ; D'Amours, 2019).

La multiplication de ces différents statuts d'emploi atypique pose au travailleur des problèmes de qualité des conditions de travail (Lapointe, 2015), de précarité de l'emploi (Cingolani, 2014 ; D'Amours, 2015 ; Vosko et al., 2003 ; Vosko, 2006) ou encore de vulnérabilité économique (Chaykowski, 2005). Au-delà de cela, il pose un problème de protection par les normes du travail et les conventions collectives. Pour Bernstein (2009), les employés atypiques sont exclus des politiques publiques de travail en raison des disparités de traitement législatif ou conventionnel. Ces disparités sont, pour les unes structurelles et pour d'autres conventionnelles. Dans le premier cas, les employés atypiques sont moindrement couverts par les normes minimales du travail. Par exemple au Québec, les salariés atypiques peuvent difficilement contester un congédiement pour cause injuste et insuffisante du fait de la durée limitée de leur contrat de travail (D'Amours ; 2015 ; 2006; Noiseux, 2008). Dans le second cas, certaines conventions collectives prévoient des clauses de disparité de traitement salariale en raison de la date d'embauche (Bernier, 2007). En

somme, en raison des caractéristiques de l'emploi atypique, les travailleurs reçoivent une protection amoindrie en matière de représentation, d'accès à la sécurité sociale et à la sécurité de l'emploi (Bernstein et al., 2009 : 21).

Par ailleurs, du fait de la diversification des contrats interentreprises, plusieurs formes de dépendances des travailleurs atypiques aux employeurs ne sont pas prises en compte par les politiques publiques (Bernier et al., 2003). Dans les cas les plus extrêmes, certains travailleurs sont exclus ou plutôt oubliés des protections sociales (Bilodeau et D'Amours, 2015; Coiquaud, 2009 ; D'Amours, 2006; Noiseux, 2008). Les travailleurs indépendants sont par exemple souvent considérés à tort comme des entrepreneurs (D'Amours, 2019). En raison de leur autonomie présumée, ils sont supposés ne pas être en situation de subordination à l'égard de leur client. Or force est de constater que la réalité est plus complexe. C'est le cas des chauffeurs locataires de taxi, juridiquement assimilés à des travailleurs indépendants alors qu'ils seraient soumis à une subordination contractuelle (Coiquaud, 2009).

L'intérêt suscité par la croissance des emplois atypiques a donné lieu à des analyses du marché du travail sous le prisme de la qualité ou de la précarité de l'emploi. Ces deux concepts renvoient à deux manières d'approcher les transformations du marché du travail. Ceux qui parlent de la qualité de l'emploi se veulent plutôt optimistes, ceux qui parlent de précarité sont plutôt pessimistes (D'Amours, 2020 :17), alors que ceux qui évoquent la vulnérabilité s'intéressent notamment aux effets sociaux et économiques de la précarité de l'emploi (Chayskowski, 2005). Néanmoins, qu'il s'agisse de qualité, de précarité ou de vulnérabilité de l'emploi, les chercheurs s'appuient sur les mêmes indicateurs du travail et de l'emploi. Par exemple, les indicateurs récurrents concernent la rémunération, la stabilité de l'emploi, la qualification des employés, les heures de travail, etc. (Chayskowski, 2005 ; Lapointe et al., 2013 ;Vosko, 2006). Notons que ces indicateurs sont quantitatifs et descriptifs. Quoiqu'il en soit, la présente étude s'inscrit dans l'analyse de la précarité de l'emploi parce que les sources documentaires et les rapports d'étude consultés plaident en faveur d'hypothèses pessimistes en termes de dégradation des conditions d'emploi des professionnels de recherche du milieu universitaire (Lapointe et al., 2015, 2020, 2022).

Pour conclure cette section, soulignons que ce n'est pas le fait d'être en situation d'emploi atypique qui pose en soi un problème, mais surtout le fait que l'emploi atypique se précarise. De fait, certains travailleurs font le choix d'être dans un statut d'emploi non standard en raison de leur âge avancé ou parce qu'ils souhaitent changer de carrière (Lewchuck et al., 2011). C'est le cas de certaines personnes à la retraite, ou encore de certains couples qui décident de fonder une famille. Ces différents événements peuvent susciter leur intérêt à se retrouver dans des conditions de travail atypiques. Voilà pourquoi notre intérêt se porte sur l'emploi précaire, défini par certains attributs socio-économiques, et non sur l'emploi atypique en tant que tel.

2.3.2 L'approche sociologique

Le concept d'emploi précaire s'intéresse aux caractéristiques de la précarité, allant au-delà du statut juridique de l'emploi. À l'origine considérée comme une identité de classe et utilisée à des fins de mobilisation politique (Standing, 2014; Standing et Charter, 2015), la précarité est devenue un trait caractéristique des segmentations du marché du travail et des transformations de l'emploi (Bernstein et al., 2009 ; D'Amours, 2019 ; Paugam, 2002 ; Vosko, 2006). La littérature scientifique situe les premiers travaux en lien avec l'emploi précaire dans les années 1970 en France. Même si le concept naît dans cet environnement marqué par les luttes sociales, il se répandra rapidement dans les pays anglo-saxons.

2.3.2.1 L'école française

L'évocation de l'emploi précaire comme catégorie analytique et théorique invite à préciser le sens de nombreuses notions connexes qui précèdent ou proviennent de la précarité. Il s'agit entre autres des précaires, du précariat et de la précarité. Les approches sociologiques du travail situent l'origine de l'emploi précaire à l'identification d'un groupe social, celui des précaires. Selon Cingolani, les précaires sont souvent considérés comme des marginaux, révoltés contre un mode de vie standardisé et consumériste, rassemblés autour de formes d'organisation collective, éloignées des modèles marchands (Cingolani, 2014). Les liens de

solidarité qui se tissent entre ces catégories aboutissent parfois à des mobilisations autour d'intérêts communs (Standing, 2015, 2018 ; Smith et Pun, 2018). C'est ainsi que le terme des précaires a évolué dans le mouvement de gauche de l'Europe continentale, regroupant notamment les jeunes et les femmes exclus d'emplois stables (Alberti et al., 2018).

Cette classe sociale que Standing appelle le précariat (Standing, 2014), fera l'objet de nombreuses études qui donneront par la suite lieu à de vives critiques. Smith et Pun soulignent que les précaires sont considérés à tort comme une composante théorique de la formation d'une classe sociale (Smith et Pun, 2018: 600). Par exemple en Chine, les emplois non standards dépassent les frontières de classes sociales, touchant aussi bien les employés non qualifiés que les professionnels et les cols blancs (Smith et Pun, 2018). C'est pourquoi, d'après Smith et Pun, le précariat est inadapté comme concept d'analyse des conditions de travail.

Néanmoins, le concept de précarité est plus opérationnel pour rendre compte des conditions de travail parce qu'il n'inclut pas une analyse polarisante (Smith et Pun, 2018). L'analyse de Smith et de Pun permet de contourner le réductionnisme de la précarité à une classe sociale et de redonner au concept un sens objectif.

Selon le dictionnaire Larousse, la précarité renvoie à un état, celui d'une personne ou d'une chose précaire, c'est-à-dire instable, dépendant de facteurs peu favorables. Appliquée à l'emploi, la précarité caractérise les emplois instables du point de vue de la durée de la relation contractuelle, de la durée hebdomadaire de travail et du revenu (Cingolani, 2017 ; Lewchuck et al., 2011). En sociologie du travail, « la précarité désigne l'ensemble des dérogations à une norme du travail ou de l'emploi » (Cingolani, 2014). En ce sens, elle renvoie aussi bien aux emplois atypiques, aux emplois du secteur informel ou au travail par l'intermédiaire des plateformes, rencontrant des difficultés d'encadrement juridique (Castel, 2014 ; Cingolani, 2014, 2017 ; Coiquaud, 2019 ; D'Amours, 2006).

Selon Cingolani (2017), l'emploi précaire remplirait plusieurs fonctions parmi lesquelles celle d'ajustement entre l'activité de production et le volume de main-d'œuvre par la

« légalisation de l'exceptionnalité ». Ainsi, le travail à temps partiel permettrait d'ajuster l'effectif aux surcharges d'activités momentanées, en même temps qu'il rentabilise le temps de travail en évitant les temps morts (Cingolani, 2017 : 37). L'autre fonction de l'emploi précaire est le contrôle du salarié en faisant de celui-ci un « corps docile ». Par exemple, les employeurs astreignent l'employé à une temporalité hétérogène variant en fonction des activités de l'entreprise. De ce fait, l'employé précaire n'a plus la possibilité de tisser des liens sociaux avec ses collègues. Enfin, l'incertitude de l'emploi précaire est entretenue par la menace d'un potentiel licenciement poussant ainsi les précaires à s'investir davantage dans leur travail dans l'espoir d'un éventuel contrat à durée indéterminée (Ibid. : 37).

Au début des années 2000, alors que la majorité des auteurs se concentrent sur la précarité de l'emploi, Paugam (2002) distingue deux dimensions de la précarité professionnelle : la précarité du travail et la précarité de l'emploi. Paugam écrit :

> « Le salarié est précaire lorsque son travail lui semble sans intérêt, mal rétribué et faiblement reconnu dans l'entreprise. Puisque sa contribution à l'activité productive n'est pas valorisée, il éprouve le sentiment d'être plus ou moins inutile. On peut parler alors d'une précarité du travail. Mais le salarié est également précaire lorsque son emploi est incertain et qu'il ne peut prévoir son avenir professionnel. C'est le cas des salariés dont le contrat de travail est de courte durée, mais aussi de ceux dont le risque d'être licencié est permanent. Cette situation se caractérise à la fois par une forte vulnérabilité économique et par une restriction, au moins potentielle, des droits sociaux puisque ces derniers sont fondés, en grande partie, sur la stabilité de l'emploi. » (Paugam, 2002 : 356).

Selon Paugam, on peut n'être pas précaire sur les deux dimensions, être précaire sur l'une des dimensions, ou sur les deux. Ainsi, les employés peuvent être affectés à la fois par la précarité de l'emploi en lien avec l'insécurité et la nature juridique du contrat de travail qui comporte des restrictions de droits sociaux, et par la précarité du travail qui se caractérise par l'insatisfaction des travailleurs par rapport à leur travail (Paugam, 2002).

Depuis lors, la conception de la précarité sous l'angle institutionnel de l'emploi (contrat de travail, convention collective) se complète par la conception basée sur l'activité de travail et son organisation. Alors que la précarité de l'emploi se caractérise par l'instabilité de l'emploi

et du revenu, la précarité du travail dépend de l'organisation de l'activité du travail, du soutien, du climat social. En croisant ces deux dimensions de la précarité, Paugam construit des typologies d'intégration professionnelle mettant en relation d'une part, les protections sociales de l'emploi avec d'autre part, la reconnaissance matérielle et symbolique du travail. À partir d'un type idéal qu'il qualifie d'intégration assurée (satisfaction au travail et stabilité de l'emploi), il propose trois types de déviations, à savoir l'intégration incertaine (satisfaction au travail et instabilité de l'emploi), l'intégration laborieuse (insatisfaction au travail et stabilité de l'emploi) et l'intégration disqualifiante (insatisfaction du travail et instabilité de l'emploi).

La contribution de Paugam à l'analyse de la précarité va donner lieu à des études empiriques qui ont comme principale ambition de documenter ces deux dimensions de le précarité professionnelle. Toutefois, l'approche de Paugam orientée vers l'étude de la pauvreté, de l'exclusion et de l'intégration dans le marché du travail ne s'est pas intéressée à la dimension psychologique de l'employé en lien avec toutes les problématiques de lésions professionnelles et de risques psychosociaux. Par ailleurs, si les sociologues français distinguent la précarité du travail de la précarité de l'emploi, l'école anglo-saxonne s'intéresse surtout à la précarité de l'emploi sous l'angle des politiques publiques.

2.3.2.2 L'école anglo-saxonne

À la suite des travaux des écoles françaises, l'école nord-américaine des relations industrielles constate que la notion d'emploi non standard (ou atypique) ne permet plus de rendre compte de la complexité inhérente aux mutations des conditions d'emploi (Vosko et coll., 2003 :7). Vosko considère l'emploi précaire comme un concept de « rechange », parce qu'il permet de dépasser les regroupements dont le seul élément de différence est la comparaison avec l'emploi typique caractéristique de la période fordiste (Ibid. :7).

Selon Vosko, la précarité caractérise tous les emplois susceptibles d'offrir moins de sécurité que le travail typique en ce qui concerne les heures, la rémunération et les avantages sociaux (Vosko et al., 2003 : 2). En observant le marché du travail, force est de constater que plusieurs

emplois permanents à temps plein ne procurent pas un niveau de revenu suffisant, et sont tout aussi exposés aux lésions professionnelles et aux risques psychosociaux (Vosko et coll., 2003 :4). Par ce fait même, des emplois typiques peuvent être précaires (Lewchuck et al., 2011 ; Vosko, 2006).

Dans le même sens, Lewchuck soutient que le marché du travail se caractérise par l'augmentation des emplois atypiques, mais aussi par une détérioration des emplois permanents à temps plein (Lewchuk, 2017a). D'où la nécessité de dépasser les catégories proposées par les statistiques officielles se limitant à la forme des emplois (typiques ou atypiques). Ce dépassement s'opère par la proposition d'une approche multidimensionnelle de la précarité de l'emploi capable de saisir l'insécurité liée aux mutations du marché du travail (Lewchuk, 2017b).

Au-delà de son domaine d'application, la notion de précarité de l'emploi fera l'objet de plusieurs définitions dans la littérature anglo-saxonne. La définition la plus connue, reprise dans plusieurs études, est celle de Rodgers et Rodgers (1989). Ces derniers mettent en évidence quatre caractéristiques ou dimensions de l'emploi précaire, à savoir l'instabilité de l'emploi, le peu de contrôle du processus du travail, le faible niveau de protection réglementaire par la loi ou les syndicats, et le faible niveau de revenu (Rodgers et Rodgers, 1989 ; Vosko et coll., 2006 :121).

Pour l'école de l'institutionnalisme comparé, dont la figure de proue est Jill Rubery, l'emploi précaire se définit comme un emploi ne disposant pas de caractéristiques démarchandisant l'emploi standard et qui, de ce fait, n'est pas couvert par les mesures de protections sociales (Rubery et al., 2018). Cette approche met en évidence les contradictions et les tensions découlant des politiques publiques visant à répondre à la croissance de l'emploi précaire. Lesdites politiques se caractérisent par un double mouvement : d'une part, une normalisation de l'emploi salarié standard (mouvement de démarchandisation) par extension des protections sociales de l'emploi standard aux emplois précaires ; d'autre part, une dégradation de la relation d'emploi standard (mouvement de re-marchandisation de l'emploi) par la diffusion ou la normalisation des emplois atypiques comme solution au chômage

(Rubery et al., 2018). Pour sortir de ces contradictions, Rubery propose un modèle d'analyse de l'emploi précaire combinant 1) la sécurité de l'emploi et du revenu (revenu, horaire, heures de travail, accès aux avantages sociaux), 2) l'accès aux opportunités (investissement mutuel dans la formation des employés, le développement des compétences et de la carrière), 3) le traitement équitable impliquant le respect des institutions (à l'instar du syndicat) qui représentent les intérêts des membres et offre des voies d'expression de leurs attentes, et 4) la reconnaissance de la vie en dehors du travail (des horaires réguliers et une séparation claire entre le temps de travail et le temps de vie personnelle).

Dans le même sens, Lewchuck et ses collègues proposent une analyse du travail désengagé (*working without commitments*) fondée sur le modèle de tension de l'emploi (*employment strain*) qui leur permet d'établir le lien entre caractéristiques de l'emploi désengagé et santé et bien-être des travailleurs. En s'inspirant des dimensions du modèle de tension au travail (*job strain*) de Karasek et Theorell (1989), les auteurs construisent un modèle parallèle de tension en emploi (*employment strain*) qui met l'accent sur les caractéristiques institutionnelles de la relation d'emploi incluant le statut d'emploi et le niveau de revenu, le cumul d'emplois, la formation et le développement des compétences ainsi que le soutien institutionnel par le syndicat la famille et les collègues de travail (Lewchuk et al., 2011:27).

Ainsi, le modèle analyse la relation d'emploi à partir de trois dimensions, à savoir l'incertitude, l'effort et le soutien. La dimension incertitude de la relation d'emploi mesure le niveau de contrôle que l'employé a sur les horaires de travail, l'avenir de son emploi, les conditions de cet emploi (Lewchuck et al., 2011). La dimension effort concerne l'effort que l'employé déploie pour conserver son emploi, répondre à la demande de plusieurs employeurs, l'effort déployé à se former en vue d'un nouvel emploi ou encore l'effort pour faire face au harcèlement et à la discrimination. La troisième dimension mesure le soutien formel provenant du syndicat, de l'employeur ou de l'État, mais aussi le soutien informel par des collègues de travail, la famille ou les amis. L'interaction entre ces trois éléments provoquerait la tension de la relation d'emploi, qui, comme le démontrent les auteurs, a des incidences sur la santé des travailleurs (Lewchuck et al., 2011; Lewchuck, 2017). En cela, prenant en compte l'influence des institutions, l'approche du travail désengagé établit une

relation entre les structures sociales et le rôle d'agent joué par les employés parce qu'ils sont ceux qui souffrent du désengagement des acteurs de la relation d'emploi.

Par ailleurs, on ne saurait passer sous silence plusieurs études plaidant l'intérêt de mettre le travailleur au centre des analyses de l'emploi précaire (Alberti et al., 2018 ; Kalleberg, 2009). Ainsi, certains auteurs, à l'instar d'Alberti et de ses collègues, suggèrent de mettre l'accent sur la précarisation en tant que processus alliant les conditions objectives, ainsi que les expériences et les perceptions subjectives et hétérogènes de l'emploi précaire (Alberti et al., 2018: 449). Au titre des expériences objectives, Alberti et ses collègues identifient plusieurs formes de précarisation de l'emploi, principalement construites et proposées par l'État et les dirigeants des organisations. La première concerne les formes explicites de précarisation. Elles sont générées par les cadres d'entreprises, lorsque ces derniers proposent des contrats temporaires, les contrats zéro heure, de sous-traitance et de travail indépendant (Ibid. :450). Cette catégorisation s'inscrit dans les formes de précarisation objective. En instaurant une concurrence entre les différents employés au sein des organisations, les cadres encouragent la brisure du lien social. Cette forme de précarisation productive est de ce fait encouragée par l'absence d'encadrement juridique. En cela, elle rejoint les approches de Rubery et ses collègues (2018) qui insistent sur la responsabilité des dirigeants d'entreprise et celle de l'État.

Après les formes explicites de la précarisation viennent les formes implicites de précarisation imposées par les directions des organisations. S'appuyant sur les travaux d'Hassard et Morris (2018), Alberti et ses collègues (2018) soulignent un contraste troublant entre la précarité objective basée sur des contrats temporaires, de bas salaires, l'absence de qualification et la précarité subjective perçue (Alberti et al., 2018 : 451). En fait, le point effectué sur la revue de la littérature scientifique réalisée par les auteurs montre que le sentiment d'insécurité des employés a augmenté plus rapidement que l'instabilité de l'emploi saisie empiriquement. Ce sentiment de peur diffère selon les générations. Ainsi, les générations plus jeunes trouvent ce sentiment de peur tout à fait normal (Ibid. : 451). C'est donc une précarité peu apparente fondée sur les perceptions que les employés ont de leur environnement organisationnel.

Dans le même sens, Kalleberg définit l'emploi précaire comme un emploi incertain et risqué du point de vue du travailleur ainsi que les implications qu'il pourrait avoir sur la productivité, la santé et le bien-être (Kalleberg, 2009). Son approche se base sur l'identification des causes structurelles et organisationnelles de la précarité et des effets qu'elle occasionne notamment sur la santé et le bien-être. Ainsi, son analyse de l'emploi précaire s'appuie sur les perceptions des travailleurs. Cette approche met l'accent sur le rôle d'agent des employés face aux stratégies managériales, permettant ainsi de ramener le travailleur au centre de l'analyse, tout en expliquant les facteurs qui influencent son agentivité (Ibid. :14).

2.3.3 Les effets de la précarité sur la santé et le bien-être au travail

La plupart des études effectuées sur la santé au travail se basent sur la définition de la santé de l'Organisation mondiale de la santé (OMS). Selon la constitution de l'OMS (1946), la santé est un état complet de bien-être physique, mental et social, et ne constitue pas seulement une absence de maladie ou d'infirmité.

De cette définition, nous pouvons mettre en évidence deux éléments importants de la santé au travail. Le premier a trait à l'absence de maladie ou d'infirmité. Sur ce point, l'enquête réalisée sur les conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité au Québec pointe du doigt les conditions de travail comme causes directes ou indirectes des problèmes de santé au travail (Vézina et al., 2011). Dans le cas du Québec, Vézina et ses collègues mentionnent :

> « le taux de fréquence des accidents traumatiques est proportionnellement plus élevé lorsque les travailleuses et travailleurs sont soumis à un cumul de contrainte physique, à la précarité et à l'insécurité d'emploi ainsi qu'à des conditions organisationnelles et à des exigences de travail difficiles ». (Vézina et al., 2011: 15)

Le deuxième élément de la définition de la santé selon l'OMS a trait au bien-être au travail. La définition du bien-être que nous avons choisie est tirée de Brun et ses collègues (2009).

> « Le bien-être au travail réfère à un état plus englobant que celui de santé puisqu'il prend en considération la personne dans son ensemble, ce qui se traduit par : un sentiment, une sensation d'épanouissement, de confort, de satisfaction générale, tant en parlant du corps que de l'esprit. » (Brun et al., 2009 : 4)

D'après cette définition, nous pouvons associer le bien-être au travail à la satisfaction que les employés ont à l'égard de leur travail, soit la nature et l'environnement du travail (Paugam, 2002).

Après cette précision du sens des notions de santé et de bien-être au travail, notons que plusieurs études expliquent la dégradation de la santé et du bien-être au travail par les mutations des conditions de travail et d'emploi. Parmi ces recherches, la revue systématique de la littérature effectuée par Quinlan et ses collègues (2001) a donné lieu à un modèle associant les conditions d'emploi et la santé et sécurité au travail. En s'appuyant sur l'analyse de 93 articles scientifiques publiés dans plusieurs pays occidentaux (États-Unis, Allemagne, Angleterre, France, etc.), Quinlan et ses collègues constatent que 90% des études consultées indiquent une relation négative entre les facteurs de précarité de l'emploi et la santé et sécurité au travail (SST). Sur la base de l'analyse de l'état de la littérature, les auteurs proposent un modèle qui identifie les formes d'emplois précaires[26] et la nature du lien (positif ou négatif) entre les facteurs de précarité de l'emploi et les indices de SST. De plus, les auteurs distinguent les indicateurs de santé et sécurité au travail qu'ils répartissent selon les sources de données: 1) les indicateurs de santé objectifs à l'instar du taux de blessures et de maladies cardiovasculaires enregistré dans l'entreprise; 2) les indicateurs de santé subjectifs ou autodéclarés par les travailleurs, émanant principalement des questionnaires de santé, d'entrevues semi-dirigées ou de focus-group; 3) les autres indicateurs reliés aux absences au travail du fait de la maladie, à la connaissance que les travailleurs ont de leurs droits en SST ainsi qu'aux politiques en la matière, à la présence de politique et de procédures et à la

[26] Les auteurs identifient quatre types de situations se traduisant par la précarité d'emploi 1) les travailleurs temporaires qui ont de contrats à durée déterminée ou à terme fixe ou les travailleurs qui ont un forfait d'heures à accomplir sur une durée déterminée; 2), les travailleurs ayant perdu leur emploi suite à un changement organisationnel (restructuration, privatisation, réduction d'effectifs, fusion etc.); 3) les travailleurs externalisés ou travaillant à domicile comme travailleurs indépendants, incluant les prestataires de soins à domicile, ainsi que les travailleurs embauchés par une agence de location de main d'œuvre; et finalement 4) les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à la tête de très petites entreprises (Quinlan, Mayhew & Bohle, 2001 : 338).

formation en SST (Quinlan et al., 2001: 344). Selon Quinlan et ses collègues, certains indicateurs ont des limites de fiabilité. C'est le cas des indicateurs de santé subjectifs qui sont peu fiables parce qu'ils relèvent de la crédibilité à accorder aux déclarations des travailleurs. D'autres encore permettent d'élargir la relation entre précarité et santé en intégrant la capacité des travailleurs à être protégés par les politiques publiques. C'est le cas de la connaissance de ses droits et le niveau de couverture par la loi du fait du statut d'emploi occupé (Quinlan et al., 2001).

À ces indicateurs, les auteurs associent trois facteurs associés à l'emploi précaire qui induisent les résultats négatifs sur la santé (Quinlan et al., 2001: 345). Le premier facteur réfère au fait que les travailleurs précaires subissent une grande pression économique du fait de la concurrence pour obtenir un contrat ou pour se maintenir en emploi, la pression découlant du fait que le travail est payé à la tâche, ou selon le résultat obtenu. La pression économique débouche sur l'intensification du travail, la surcharge émanant de longues heures de travail, l'absence de moyens ou de ressources permettant d'effectuer le travail et le fait d'effectuer des activités à haut risque. Le deuxième facteur de précarité concerne la désorganisation du travail qui provient de l'exacerbation de la complexité des règles et des procédures de travail, les nouvelles formes d'organisation du travail, la fragmentation des connaissances en SST, l'absence de contrôle des pratiques SST, la sous-qualification et l'absence de formation ou l'inexpérience des superviseurs en matière de SST et l'incapacité des travailleurs occasionnels à s'organiser et à se protéger. Le troisième facteur concerne l'affaiblissement ou le contournement des règles observables surtout dans les milieux multi-employeurs où les travailleurs sont difficiles à localiser ou à surveiller ou dans les situations de travail dans lesquelles les régimes de prévention et d'indemnisation sont focalisés sur les employés permanents.

La combinaison des trois facteurs a donné lieu au modèle PDR[27] (pression, désorganisation et échec de la règlementation) pour caractériser les voies par lesquels la précarité de l'emploi affecte la SST. En plus de proposer un modèle original, la distinction entre les indicateurs

[27] Le modèle *Pressures, Disorganisation and Regulatory Failure* a été développé par Quinlan, Mayhew et Bohle (2001).

de santé objectifs et subjectifs invite à la prudence quant aux conclusions et aux interprétations qu'on peut faire dans le cadre d'une étude par questionnaire de santé. De plus, le modèle de SST utilisé porte surtout sur les indicateurs de santé physique, alors que la santé psychologique est rarement évoquée.

Pour Baril-Gingras et ses collègues, la précarité de l'emploi est associée à des effets négatifs sur la santé et le bien-être au travail (Baril-Gingras et al., 2014). Dans le même sens, Vézina et ses collègues mentionnent que les conditions d'emploi altèrent la perception que les employés ont de leur état de santé (Vézina et al., 2011). Autrement dit, l'insécurité de l'emploi, les bas revenus, l'absence de protection sociale et de couverture syndicale sont à l'origine des problèmes de souffrances et de mal-être au travail.

Ces différents résultats sont cohérents avec ceux de l'étude réalisée sur le marché du travail canadien, notamment dans la ville de Toronto, par Lewchuck, Clarke et de Wolff (2011) Leurs travaux de montrent que le fait que l'emploi soit permanent ou moins permanent ne donne pas des résultats significativement différents sur la santé et le bien-être au travail. Par exemple, la santé des travailleurs en emplois atypiques n'est pas significativement différente de celle des travailleurs dans des emplois typiques selon certaines études alors que selon d'autres, les travailleurs atypiques sont en meilleure santé. Les résultats de leurs études montrent que l'incertitude et la fragilité de l'emploi n'exposent pas forcément les employés à une mauvaise santé au travail (Lewchuk, 2017b). Cependant, selon les auteurs, l'effort et le soutien social ont une influence remarquable sur la santé et le bien-être des employés. Par exemple, l'effort déployé pour conserver son emploi ou pour rechercher un nouvel emploi sont à l'origine des problèmes de santé et de bien-être rencontrés par les employés. Dans le même sens, l'évaluation de la performance (la rétroaction du supérieur hiérarchique) et l'absence ou la présence du soutien de la famille, des amis et de la communauté ont un lien direct avec la santé et le bien-être au travail. Notons que les résultats de ladite étude vont bien au-delà du statut d'emploi, en montrant que des emplois dits typiques peuvent être associés à une forte tension d'emploi[28] autant (ou plus) que les emplois atypiques.

[28] La forte tension en emploi est définie par la combinaison de trois dimensions : 1) l'instabilité de l'emploi conjuguée à une augmentation 2) des efforts fournis par le travailleur pour conserver son emploi et l'absence de 3) soutien par le syndicat et par la famille.

Cependant, les travailleurs ont des expériences différentes des effets de l'emploi précaire sur leur santé au travail. Par exemple, un travailleur pourrait se trouver en situation d'emploi atypique, mais présenter les mêmes effets de santé et de bien-être au travail que celui qui est en emploi typique, en raison de la certitude qu'il a d'être engagé à un emploi dans le futur, ou du soutien qu'il reçoit de ses collègues, de sa famille et/ou de son employeur (Lewchuk, Clarke et De Wolff, 2011). Le modèle établit le lien entre précarité en emploi et santé au travail. Une fois de plus, le modèle s'adresse à une population large de travailleurs et ne développe pas suffisamment les expériences vécues par les répondants.

Dans un article analysant l'état de la littérature entre précarité en emploi et les effets sur la santé, Tompa et ses collègues (2007) développent un cadre d'analyse détaillé qui met l'accent sur les aspects de l'emploi précaire qui ont des effets nocifs sur la santé. Selon Tompa et ses collègues (2007), les expériences la précarité de l'emploi[29] (l'instabilité de l'emploi, le contrôle de son travail, la protection légale, le niveau de revenu, le soutien social, les occasions de formation et de développement de carrière, les risques d'exposition aux dangers physiques) représentent des stimuli qui peuvent, seuls ou en interaction avec d'autres, affecter la santé par l'effet de l'augmentation de la valence négative du stress, des risques physiques ou de privation matérielle. De plus, les auteures insistent sur les chemins par lesquels les expériences de précarité affectent la santé à savoir l'exposition continue aux risques physiques, le stress et la privation matérielle (Tompa et al., 2007: 217). Ainsi, d'une part, chaque dimension de la précarité peut passer par l'un des trois chemins et porter atteinte à la santé; d'autre part, il peut aussi avoir une boucle de rétroaction en cas de problèmes de santé sur l'une des dimensions de la précarité (Ibid. : 218). Par exemple, une blessure physique invalidante peut aussi affecter l'emploi dans la mesure où le travailleur malade voit son niveau de revenu diminuer et perd ses avantages sociaux. Selon ces auteures, le fait d'être longtemps exposé aux risques physiques sur une longue période, d'être privé de revenu suffisant, et d'être longtemps stressé, débouche, dans la durée sur une dégradation de la santé.

[29] Tompa et ses collègues (2007) définissent la précarité en emploi comme des expériences vécues par les travailleurs qui augmentent leur instabilité, l'absence de protection par les normes du travail, l'insécurité ainsi que la vulnérabilité économique et sociale. Ces expériences ont des incidences sur la santé des travailleurs.

Mais, parmi les trois variables intermédiaires, le stress est le chemin principal par lequel la précarité affecte la santé.

D'autres aspects de la littérature consultée insistent tantôt sur le dispositif de politiques publiques de santé et de sécurité au travail basée sur la Loi sur la santé et sécurité au travail (LSST) (Baril-Gingras, 2015 ; Montreuil, Fournier et Baril-Gingras, 2013) ou encore sur le rôle joué par les superviseurs dans la prévention des problèmes de santé au travail (Chabot, 2016). Concernant le rôle joué par les cadres, les résultats de l'enquête effectuée par Chabot (2016) sur les cadres du milieu de la santé suggèrent que les superviseurs ont besoin de latitude décisionnelle, de soutien social et de formation pour agir efficacement sur l'environnement psychosocial de leur équipe de travail. Néanmoins, l'autonomie que les superviseurs directs ont dans leur travail limite leur marge de manœuvre pour agir sur l'environnement de travail (Chabot, 2016). En effet, le fait que les objectifs et les règles de production viennent d'un niveau hiérarchique supérieur limite leur latitude décisionnelle.

Au-delà du rôle joué par les cadres pour contribuer à préserver la santé et le bien-être des membres de leur équipe, Truchon propose un modèle explicatif du bien-être et de la santé au travail. En plus de distinguer les ressources organisationnelles (leadership et reconnaissance, gestion du changement, sécurité psychologique, soutien des collègues et culture éthique) des ressources occupationnelles (autonomie, développement des compétences, sens du travail, satisfaction), Truchon met en évidence l'influence majeure des ressources organisationnelles sur la santé physique et psychologique (Truchon, 2019:XI).

Le modèle explicatif pourrait permettre aux gestionnaires de mettre en place des actions ou mesures de prévention primaire efficaces contre les risques provoquant les problèmes de santé. Ces mesures pourraient par exemple concerner des variables organisationnelles relevant précisément de leur compétence (Ibid. : XI). Cependant, l'étude n'indique pas de quelle manière les gestionnaires pourraient agir sur ces variables. En particulier, nous ne savons pas si ces gestionnaires ont la latitude décisionnelle suffisante pour mitiger les risques de lésion professionnelle.

2.3.4 Les horizons d'analyse de la précarité

L'état de la littérature sur le concept de précarité permet de distinguer deux écoles dominantes : d'un côté, l'école anglo-saxonne axée sur l'emploi précaire et ses effets sur la santé et le bien-être (Lewchuck et al, 2011 ; Rubery, 2018 ; Vosko, 2006), de l'autre, l'école française qui fait la distinction entre la précarité de l'emploi et la précarité du travail (Paugam, 2002). Ces deux approches se complètent parce qu'elles permettent de documenter les mutations du marché du travail en intégrant des aspects relevant des institutions (emploi) et d'autres relevant de l'organisation (travail). Par ailleurs, l'analyse des effets provoqués par la précarité demeure assez englobante, faisant peu de distinction entre les effets sur la santé physique et les effets reliés à la santé psychologique.

2.3.4.1 Distinguer la précarité de l'emploi et l'activité du travail

La littérature consultée met l'accent sur les effets de la précarité de l'emploi alors que les aspects reliés à l'activité du travail sont très peu analysés ou du moins, réunis sous l'appellation de risques psychosociaux.

Après la distinction effectuée par Paugam (2002) sur le marché du travail français, Lapointe et ses collègues (2015, 2020) sont les seuls à avoir étudié les conditions de travail dans le secteur de la recherche universitaire sous le double aspect de la qualité du travail et de la qualité de l'emploi. Toutes les autres recherches consultées sur le sujet de la précarité analysent principalement les aspects des mutations qui concernent l'emploi (Kalleberg, 2009 ; Lechuck et al., 2011 ; Réquilé, 2012 ; Rubery et al., 2018 ; Standing, 2018 ; Vosko, 2006). Les agendas de recherche privilégient les recherches à grande échelle s'appuyant sur des bases de données des statistiques officielles, des bases de données d'employeurs ou des syndicats. Or, ces bases de données sont encore axées sur l'analyse de l'emploi et renseignent peu (ou pas) les aspects reliés à l'activité de travail. Par exemple, comme nous le verrons plus loin dans la présentation des résultats de la présente étude, tous les documents collectés auprès des représentants syndicaux et patronaux (listes des contrats, convention collective,

données du secrétariat général) ne contiennent pas de variables permettant d'analyser l'activité réelle du travail (Baril-Gingras et al., 2014).

Partant de l'idée que plus il y a d'indicateurs, plus notre connaissance des mutations du marché du travail se clarifie et s'enrichit (Tompa et al., 2005), nous avons choisi d'adopter une approche multidimensionnelle de la précarité qui distingue la précarité de l'emploi et la qualité du travail[30].

En plus de compléter les dimensions des mutations du marché du travail, les aspects reliés à l'activité de travail tiennent compte de la subjectivité du travailleur face au pouvoir que l'employeur exerce sur lui (Mercure & Bourdages-Sylvain, 2017). Une telle perspective complète les aspects institutionnels reliés à l'emploi en mettant l'accent sur des variables telles que la marge d'autonomie des travailleurs, la charge de travail ainsi que le soutien émanant des collègues et du superviseur immédiat. Elle permet aussi de mettre en évidence les interactions qu'entretiennent l'emploi et le travail.

2.3.4.2 Le lien bidimensionnel entre qualité du travail et santé

Alors que la plupart des recherches tendent à analyser le lien entre travail et santé par la médiation du stress professionnel (Benach et al., 2014 ; Karaseck et Theorell, 2009 ; Vezina et al., 2011) d'une part, ou la relation entre emploi précaire et santé (Lewchuck et al., 2011) d'autre part, nous utilisons les deux modèles à la fois, car ils sont complémentaires.

Le modèle de base, développé par Karasek, vise à prédire l'effet du stress professionnel sur la santé. S'intéressant à la santé du travailleur, le modèle de Karasek et Théorell (1990) permet d'analyser les aspects du travail (incluant l'autonomie et la demande psychologique) qui affectent le niveau de stress au travail de manière à engendrer des problèmes de santé. Selon ledit modèle, la combinaison d'une faible autonomie, d'une forte demande

[30] Nous préférons la notion de « qualité du travail » à celle de « précarité » du travail parce que nos résultats indiqueront plus loin au chapitre 6 que les caractéristiques du travail (autonomie, soutien social, charge de travail et environnement) sont généralement appréciées par les PPR interrogés.

psychologique/surcharge de travail et d'un faible soutien social est la plus susceptible d'engendrer des problèmes de santé par l'effet de l'augmentation dans la durée du niveau de stress au travail. Plusieurs recherches ajoutent qu'un niveau d'autonomie élevé associé à une forte charge physique et mentale au travail et une absence de soutien sociale tend à isoler le travailleur et peut aussi engendrer une augmentation de la valence négative du stress et provoquant, dans la durée, une dégradation de la santé (Paugam, 2002; Lapointe et al., 2015). En cela, le modèle de tension du travail ou *job strain* et/ou *iso strain* sont les situations les plus dangereuses pour la santé et le bien-être des travailleurs.

Le modèle de la tension de l'emploi ou *employment strain* s'appuie sur les recherches de l'école anglosaxonne et notamment des travaux de Lewchuck et ses collègues (2011). D'ailleurs ledit modèle s'inspire du modèle *Demand-Control* de Karaseck (1979) qui est repris au niveau institutionnel en mettant l'accent sur l'analyse de la précarité de l'emploi. Selon Lewchuck (2011), la combinaison de l'instabilité de l'emploi et du revenu, d'une augmentation des efforts fournis pour trouver ou conserver un emploi et d'un manque de soutien institutionnel entraine une tension de l'emploi, qui dans la durée, entraine des effets nocifs sur la santé du travailleur et sur le bien-être familial.

Alors que le modèle du *job strain ou iso strain* (qualité du travail- santé) fait le lien entre les variables du niveau organisationnel ou méso (soutien social, autonomie, surcharge du travail) et les variables de santé au niveau individuel ou micro, le modèle de tension de l'emploi ou *employment strain* (emploi précaire-santé) relie les variables du niveau institutionnel ou macro relatif à l'emploi précaire (instabilité des contrats et du revenu, efforts et soutien institutionnel) aux variables de santé des travailleurs au niveau individuel.

La présente recherche articule les deux modèles dans le but de documenter entre autres tant les risques psychosociaux liés au travail que ceux associés à l'emploi. La distinction des facteurs de risques selon l'emploi et le travail, tout en soulignant la complémentarité des deux modèles, constitue une contribution originale apportée par cette recherche.

2.3.4.2 Adopter une approche multidimensionnelle de la santé au travail

Dans le cadre de la relation entre la précarité et la santé, la littérature consultée désigne des variables de santé sans distinguer celles qui relèvent de la santé physique et celles qui caractérisent la santé mentale. La tendance générale est d'amalgamer les variables de santé et de distinguer les scores de santé générale des scores de santé émanant du travail (Benach et al., 2014 ; Lechuck et al., 2011 ; Lewchuck, 2017) ou encore de considérer seulement la santé physique (Underhill & Quinlan, 2011) ou seulement la santé psychologique (Bosmans et al., 216 ; Coulombe et al., 2022 ; Utzet et al., 2020). Dans le cadre de la relation précarité – santé, il serait intéressant de distinguer les variables de santé psychologique de celles de santé physique et de voir lesquelles sont affectées par la précarité de l'emploi d'une part et par la qualité du travail d'autre part.

De même, la notion de bien-être n'est pas clairement définie dans le cadre des recherches consultées. Parfois, cette notion est utilisée pour parler de la satisfaction que procure le travail. Certains auteurs distinguent le bien-être au travail du bien-être familial (Lewchuck, 2017), d'autres intègrent les indicateurs de bien-être parmi les indicateurs de santé (Benach et al., 2014 ; Tompa et al., 2005) alors que d'autres encore s'intéressent surtout aux aspects de santé mentale (Abbott, 2020 ; Bosmans et al., 2016 ; Llosa et al., 2018 ; Zheng, 2020). Or, ces trois dimensions de la santé (santé mentale, santé physique et bien-être) sont en interaction notamment lorsque le détresse entraine des troubles musculosquelettiques ou encore lorsqu'une lésion professionnelle génère de l'anxiété (Tompa et al., 2007 : 218). Une approche multidimensionnelle des mutations du marché du travail conduit aussi à une approche multidimensionnelle des problèmes de santé ou de bien-être qu'elles génèrent.

En plus de distinguer la santé physique de la santé mentale, la présente recherche analyse certains indicateurs de bien-être qui incluent la satisfaction que les PPR ont envers leur travail et son environnement.

2.4 Le choix du cadre de recherche

Dans cette dernière section du chapitre, nous proposons notre modèle d'analyse de la précarité. Celui-ci s'appuie sur les premisses suivants : 1) nous distinguons la précarité de l'emploi de la qualité du travail ; 2) nous postulons que les facteurs associés à la précarité sont multiples, provenant aussi bien des structures sociales que des agents qui les construisent. 3) nous recherchons les facteurs/mécanismes associés à la précarité et ses différences selon les entités constitutives d'un milieu de travail. 4) Nous explorons le lien entre travail/emploi et santé/bien-être.

2.4.1 Le modèle d'analyse

Le modèle d'analyse proposé s'appuie sur la littérature existante qui atteste non seulement d'une précarité de l'emploi (conceptualisé par Lewchuck comme la tension de l'emploi ou *employment strain*) et d'une tension du travail (*Job strain*) dans le milieu de la recherche en particulier chez les PPR, mais également de la variabilité des indices de précarité et de santé, par exemple en fonction des domaines de recherche (facultés d'étude).

La recherche effectuée par Truchon (2019) nous a permis d'identifier plusieurs hypothèses qui restent à vérifier. En effet, plusieurs variables de son modèle que nous avons réunies autour des concepts de qualité du travail (autonomie, demande psychologique/surcharge, soutien, etc.), de la santé physique (TMS, symptômes physiques) et de la santé psychologique (détresse, irritabilité) permettent d'approfondir l'analyse en explorant le lien entre la qualité du travail et la santé physique et psychologique.

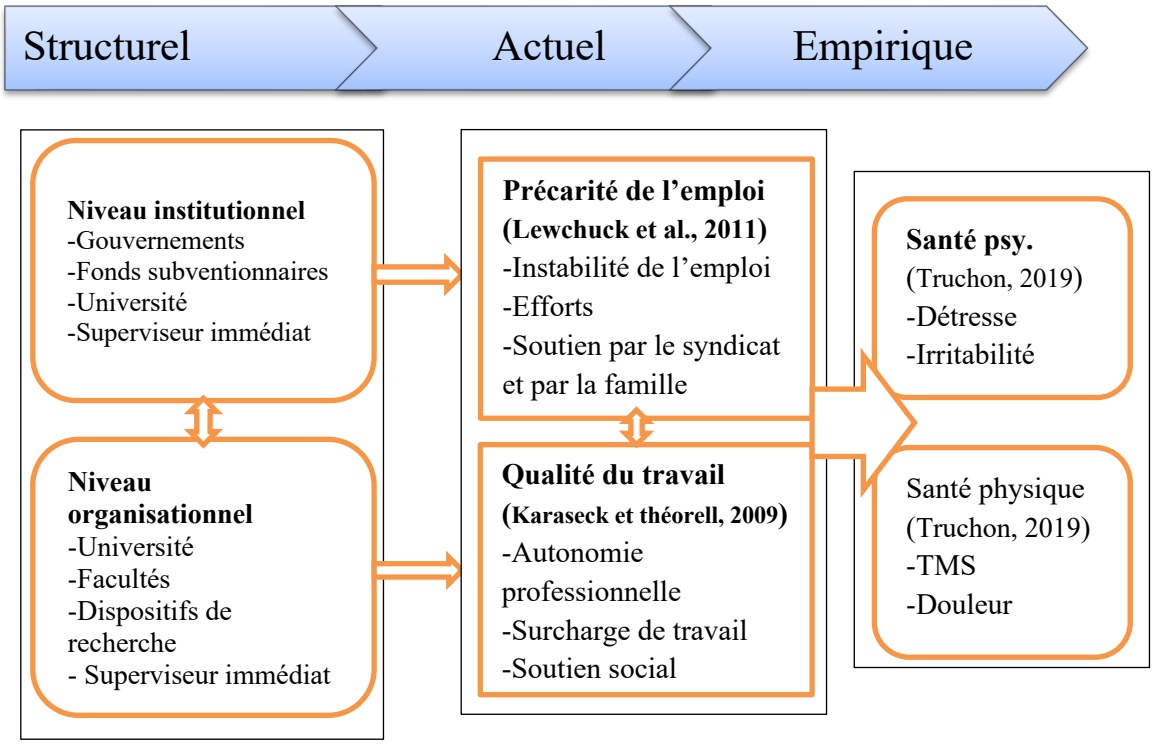
En tant que chercheur réaliste critique, nous envisageons de décrire et d'expliquer ces différences entre les PPR de trois facultés d'une même université québécoise, en procédant selon les trois niveaux suivants :

-Au niveau empirique : décrire les conditions de travail et d'emploi des PPR, sous le double angle de la précarité de l'emploi et de la qualité du travail.

-Au niveau actuel : explorer la relation entre travail/emploi et santé.

-Au niveau structurel : identifier les mécanismes générateurs probables, à la fois institutionnels (financement de la recherche, politiques de recherche, convention collective) et organisationnels (nature de la recherche, taille des dispositifs de recherche, pratiques de GRH, rôle du superviseur immédiat, etc.) des écarts de scores de précarité entre les trois facultés.

Figure 2.2 Le modèle conceptuel de la recherche



Pour cela, nous nous appuyons sur l'articulation entre trois modèles :

-au niveau institutionnel, un modèle de précarité de l'emploi (Lewchuck et al., 2011), qui inclut les dimensions et les variables suivantes: l'instabilité de l'emploi (la durée et le régime et le niveau de revenu) ; l'effort (le cumul d'emploi et le développement des compétences); le soutien par le syndicat et la famille.

-au niveau organisationnel, un modèle de qualité du travail visant à prédire l'effet du stress sur la santé (Karasek et Théorell,1990), qui inclut les dimensions et les variables

suivantes : la surcharge de travail; l'autonomie au travail, le soutien par le superviseur immédiat et les collègues.

-un modèle de santé et de bien-être au travail (Truchon, 2019 ; Abbott, 2020) : qui inclut les dimensions et les variables suivantes : la santé physique (troubles musculo-squelettiques, symptômes physiques); la santé psychologique (détresse et irritabilité) et le bien-être (satisfaction au travail).

4.2.2 Les variables de l'étude

En paraphrasant Van Campenhoudt, définir les indicateurs de recherche nous aide à répondre à la question de savoir sur quoi nous allons observer la précarité de l'emploi et la qualité du travail au sein du groupe de travailleurs à l'étude (Van Campenhoudt et al., 2017). Étant donné que les variables relatives à l'activité de travail ainsi qu'à la santé proviennent de l'étude de Truchon (2019), nous avons maintenu les définitions données par cette auteure dans son étude. Dans le même sens, la définition des variables institutionnelles et organisationnelles s'inspire de l'étude de Lapointe et de ses collègues (2015) sur la situation des PPR au Québec. Dans une approche itérative, nous avons intégré de nouvelles variables et avons modifié d'autres. Le tableau 2.1 présente les variables finalement conservées suite aux modifications apportées tout au long du processus de recherche.

Tableau 2.1 La grille d'analyse

Définitions des variables et des indicateurs en fonction des niveaux d'analyse et des objectifs de la recherche		
Décrire les profils sociodémographiques des PPR dans les trois facultés		
Variables	Définitions	Indicateurs
Domaine de recherche (Lapointe et al., 2015)	Le champ de spécialisation scientifique de l'unité de recherche dans lequel travaille le répondant. Dans le cadre de la présente étude, faculté d'appartenance du PPR	Nombre de PPR dans chaque faculté; nombre de professeurs-chercheurs qui supervisent le PPR
Groupe d'âge	Tranche d'âge des PPR dans les facultés	20-25 ans ; 26 à 30 ; de 31 à 35 ans ; de 36

		à 40 ; de 40 à 45 ans ; plus de 45 ans
Sexe[31]	Sexe des PPR dans chaque faculté	Homme, femme ou non identifié
Niveau de scolarité	Diplôme le plus élevé des répondants	Baccalauréat, maitrise, doctorat
Ancienneté (Lapointe et al., 2015)	Ancienneté en emploi de PPR dans l'établissement d'enseignement supérieur.	Moins d'un an ; 2 ans et plus ; 5 ans et plus.
Catégorie de PPR	Catégorie d'emploi, indicative du type de tâches et du niveau de salaire occupé par le PPR. Elle détermine le niveau de salaire octroyé au PPR.	Catégorie 1, 2 ou 3
Décrire la précarité d'emploi et la qualité du travail des PPR et leurs liens avec la santé		
Variables	Définitions	Indicateurs
La précarité de l'emploi (Lewchuck et al.,2011)		
Instabilité de l'emploi	Le statut d'emploi (permanent ou temporaire), le régime d'emploi (temps plein ou temps partiel); le risque de perdre son emploi; le niveau de revenu.	Durée du contrat, nombre d'heures de travail par semaine ; horaire de travail ; salaire horaire, revenu mensuel
Effort	Niveaux d'effort déployé par le PPR pour trouver ou se maintenir en emploi, répondre efficacement aux obligations de plusieurs employeurs, effort de formation et de développement de ses compétences, effort permettant de supporter le harcèlement et les discriminations en emploi.	Effort pour conserver son emploi ; cumul d'emploi, cumul de contrats; cumul emploi et formation
Soutien institutionnel	Soutien émanant du syndicat et de la famille. Il comprend la négociation collective, l'accompagnement en cas de mésentente entre le PPR et le SI, la négociation des conditions de travail facilitant la conciliation-travail famille, la négociation d'ententes pour veiller au respect de l'application de la convention collective et des normes du travail, les politiques antidiscriminatoires et de lutte contre le harcèlement psychologique et sexuel, le revenu du conjoint qui peut permettre de mitiger la précarité.	1)Soutien par le syndicat : délégué syndical ; comité de relations de travail ; comité santé et sécurité au travail ; 2)Soutien familial : revenu du conjoint(e), loger chez les parents, etc.
La qualité du travail (Karaseck et Theorell, 2009)		

[31] Nous utilisons la variable sexe au lieu de celle du genre parce que les listes de contrats des PPR analysés avait la variable sexe.

Autonomie	Avoir la possibilité de faire le travail à son rythme et de choisir la procédure pour réaliser le travail, prendre des décisions relatives aux méthodes de travail.	Autonomie faible ou élevée ; prise d'initiative ; autonomie dans l'organisation de son travail, etc.
Demande psychologique/ Surcharge du travail	Être sous pression (poussé/e dans le dos) en ayant l'impression de ne pas pouvoir tout faire, réduire les standards de qualité de travail pour réussir à réaliser le travail à temps, effectuer des tâches (ex : de nature administrative) en étant contraint d'en négliger d'autres.	Charge de travail ; contraintes de travail ; délais trop serrés ; complexité des tâches ; capacité à effectuer plusieurs tâches (multitâche/unitâche) .
Soutien social	Sentiment d'appartenir à une équipe très soudée, qui s'assure de bien comprendre le point de vue des collègues, offrir de l'aide au travail et dans les situations difficiles, qui démontre une ouverture et une bienveillance et où l'on se sent apprécié.	Soutien des collègues du supérieur immédiat.
Santé psychologique (Truchon, 2019)		
Stress	Relation entre le PPR et son environnement de travail, relation évaluée par le PPR comme excédant ses ressources et menaçant son bien-être. Déséquilibre entre les exigences perçues et les capacités ou les ressources perçues par les PPR pour faire face aux exigences.	Peur et crainte de ne pas être à la hauteur, de ne pas remettre son travail à temps, de ne pas soumettre, crainte de représailles, etc.
Détresse	Désespoir face à l'avenir, solitude, découragement avoir les bleus, être tendu ou sous pression, peu intéressé, peurs et craintes, envie de pleurer, agitation, nervosité	Présence de signes de désespoir face à l'avenir, de solitude, de découragement, avoir les bleus, être tendu ou sous pression, peu intéressé, peurs et craintes, envie de pleurer, agitation, nervosité
Irritabilité	Se sentir négatif, facilement contrarié ou irrité, se laisser emporter, se fâcher pour des choses sans importance.	Se sentir négatif, facilement contrarié ou irrité, se laisser emporter, se fâcher

		pour des choses sans importance.
Santé physique (Truchon, 2019)		
Épuisement professionnel	Grande fatigue généralisée débouchant sur un état d'incapacité à faire quoi que ce soit (Grebot, 2019).	Épuisement professionnel déclaré ou diagnostiqué par un spécialiste.
Symptômes physiques (ergonomique)	Être obligé de travailler dans des postures inconfortables, présence des conséquences sur la santé dues au temps passé sur l'ordinateur, présence de douleur musculosquelettiques dues à l'utilisation du clavier, souris, ordinateur, téléphone, bénéficier d'un environnement physique de travail agréable.	Présence de douleur musculosquelettique due à l'utilisation du clavier, souris, ordinateur, téléphone, bénéficier d'un environnement physique de travail agréable.
Troubles musculo-squelettiques	Nombre de parties du corps douleureuses (cou, épaule, dos, bras, main) au cours des six derniers mois.	Nombre de parties du corps douloureuses (cou, épaule, dos, bras, main) au cours des six derniers mois.
Douleur des TMS	Intensité de la douleur ressentie dans les différentes parties du corps.	Durée de la douleur dans les parties du corps, conséquences de la douleur (présentéisme, absence, etc.)
Bien-être (Truchon, 2019)		
Satisfaction/Plaisir	Éprouver de la satisfaction vis-à-vis de l'emploi occupé, du contexte d'exercice, du travail rendu, avoir envie d'aller au travail, être enthousiasmé par le travail, prendre du plaisir à faire son travail	aimer son travail ;
Identifier et comprendre les facteurs institutionnels et organisationnels potentiellement générateurs de précarité d'emploi et de plus ou moins grande qualité du travail		
Identifier les mécanismes qui génèrent la précarité au niveau institutionnel et organisationnel		
Variables	Définitions	Indicateurs
Les facteurs institutionnels		

Niveau national Gouvernements Rôle des fonds subventionnaires; politiques de financement de la recherche (Lapointe et al., 2015; Lépine et Caron, 2016)	Financements octroyés aux chercheurs ou à une unité de recherche pour réaliser des projets de recherche; financements différenciés selon le domaine de recherche	Possibles titulaires du financement; Durée du financement ; volume de financement ; sources du financement ; Financement différencié selon les facultés
Niveau Local Gouvernance universitaire (Martin et Ouellet, 2011)	Politique de gestion du financement de recherche, de création des infrastructures de recherche Encadrement institutionnel et orientations de la recherche telles que préconisées par l'employeur	Gestion du financement de recherche (frais indirects) ; statuts d'emploi des chercheurs ; politiques de GRH; disparités de traitement; gestion des financements par le SI
Rôle de l'université-employeur; rôle du syndicat des PPR Rôle du SI (Abbott, 2020; Lapointe et al., 2022)	Normes du travail encadrant les rapports collectifs et individuels de travail négociés entre les PPR et l'université; le rôle de l'employeur et celui du syndicat; le rôle du SI dans le cadre de la définitions des règles encadrant l'emploi, et dans le cadre de la définition du statut d'emploi et de l'application des normes négociées.	Conditions prévues à la convention collective.
Les facteurs organisationnels		
Rôle organisationnel de l'employeur : le déni de reconnaissance (Lapointe et al., 2022).	Division de la structure de production et du marché du travail à l'image des rapports sociaux de production.	Reconnaissance du travail des PPR;
Dispositifs organisationnels Nature et la taille des dispositifs (Lapointe et al., 2015).	Forme d'organisation dans laquelle s'insère l'unité de recherche du répondant, la nature et la taille des dispositifs.	Instituts de recherche; chaire de recherche ; centre de recherche ou regroupement stratégique ; groupe ou équipe de recherche ; chercheur solo ;)

Rôle organisationnel du superviseur immédiat (Shabot, 2016)	Coordination du travail dans les dispositifs par la culture de recherche Orientation du chercheur principal Relation PPR-chercheur, exercice du pouvoir de gestion, reconnaissance par le superviseur immédiat	1) le rôle de SI : gestion contractuelle et coordination des projets ; 2) la relation de dépendance au SI, 3)la reconnaissance par le SI.

2.4.3 La pertinence de la recherche

La problématique de la précarité de l'emploi dans le milieu de la recherche présente un double intérêt, au niveau scientifique et social. Cet intérêt est encore accru au moment où les populations attendent des résultats en provenance du monde de la recherche, notamment à la suite de la crise sanitaire mondiale.

2.4.3.1 La pertinence scientifique de la recherche

La recherche présente un intérêt certain au niveau théorique, car elle remet en question certaines hypothèses de la théorie de la segmentation. Premièrement, elle montre que l'emploi précaire n'est plus le propre d'un segment particulier du marché du travail, celui des travailleurs peu qualifiés. En effet, en tant que travailleur du savoir, les PPR ont un niveau de qualification universitaire et n'en vivent pas moins la précarisation en emploi.

Deuxièmement, comme mentionné dans la nouvelle théorie de la segmentation de Grimshaw et de ses collègues (2017), la responsabilité de l'État en matière de financement de la recherche et de l'employeur responsable des politiques et pratiques de gestion des PPR est d'une importance capitale. Les deux acteurs sont responsables tant du financement de la recherche que des politiques de gestion dudit financement. Au niveau institutionnel, le rôle de « voice » joué par le syndicat et par les employés n'est pas à négliger.
L'un des apports déterminants de la recherche est la distinction des niveaux d'analyse des mécanismes générateurs de la précarité d'emploi d'une part, de la plus ou moins grande qualité du travail d'autre part, ainsi que la mise en exergue de leur interaction réciproque.

Au demeurant, l'enrichissement de la théorie est lié au fait d'articuler les deux modèles d'analyse : le *job strain* de Karaseck et Théorell (2009) et *l'employment strain* de Lewchuck et al., (2011). Les deux théories établissent le lien entre précarité de l'emploi et qualité du travail d'une part, et santé et bien-être au travail d'autre part. À notre connaissance et au regard de la littérature consultée, ce lien n'a pas été démontré auprès de la population cible, celle des PPR. En cela, elle complète les recherches réalisées par Lapointe et ses collègues (2015 et 2020), ainsi que celle toute récente de Truchon (2019). Alors que la première s'est intéressée à analyser la qualité du travail et de l'emploi, l'autre s'est intéressée à la santé et au bien-être de diverses catégories de personnel au sein d'une université québécoise.

2.4.3.2 La pertinence sociale

La pertinence sociale de cette étude tient notamment à son potentiel d'améliorer la capacité d'action des acteurs institutionnels, organisationnels, et des (PPR) eux-mêmes.

Au niveau institutionnel, plusieurs rapports et études mettent l'accent sur le rôle que devraient jouer les acteurs politiques responsables du financement de la recherche (Abbott, 2020; Lapointe et al., 2015), notamment la possibilité de prévoir des postes budgétaires en lien avec le financement de la main-d'œuvre des PPR. Ainsi, les résultats pourraient informer les organismes de financement des effets qu'auraient leurs politiques sur l'organisation de la recherche, sur les résultats de la recherche et sur la santé et le bien-être des chercheurs. L'étude renseignerait aussi les chercheurs et les PPR sur les politiques de recherche en œuvre au niveau national. De même, la direction universitaire pourrait s'inspirer des résultats de ladite étude pour améliorer ses politiques de recherche et pour prendre des mesures susceptibles d'améliorer ses pratiques de gestion des PPR, notamment en ce qui concerne les enjeux des négociations collectives, ainsi que la formation des chercheurs à la gestion des projets et des unités de recherche. Le syndicat pourrait s'inspirer des recommandations formulées au terme de la thèse pour argumenter ses positions lors des négociations avec l'employeur et pour mobiliser ses membres sur l'enjeu de la précarité de l'emploi ainsi que ses liens avec la santé de manière à stimuler l'action collective.

Au niveau organisationnel, la recherche pourrait permettre aux PPR de s'exprimer sur leurs conditions de travail et d'emploi, tout en se questionnant sur leur rôle d'agent de changement de ces conditions. En documentant les facteurs associés à la précarité de l'emploi, la recherche pourrait identifier aussi les pratiques permettant de la mitiger. La recherche aurait aussi le potentiel de distinguer les pratiques permettant aux PPR ainsi qu'aux superviseurs d'améliorer leurs pratiques de gestion.

Conclusion partielle 2

Le réalisme critique est le cadre épistémologique sur lequel repose cette étude. Dans cette perspective, la précarité de l'emploi et la qualité du travail sont à la fois des phénomènes objectifs indépendants des perceptions des PPR et à la fois un construit social dépendant de l'activité et des représentations des parties prenantes qui influencent les conditions de travail (PPR, syndicats, employeur et leurs représentants, superviseurs, etc.). Étant inscrite dans une approche réaliste critique, cette recherche mettra l'accent sur les mécanismes générateurs de la précarité d'emploi et de la plus ou moins grande qualité du travail, à la fois au niveau institutionnel et au niveau organisationnel. Le réalisme critique permet d'analyser tant les structures identifiées que les représentations des acteurs sociaux intervenant dans le travail et l'emploi des PPR. Ensuite, le RC permet d'envisager l'emploi et le travail précaire au niveau empirique par l'effet transitif des représentations des acteurs sociaux, au niveau de l'actuel par le biais des scores de précarité, de santé des PPR ou des liens entre emploi/travail et santé, et finalement au niveau réel/structurel des structures qui génèrent les situations vécues, qu'elles soient perçues ou non par les PPR. Enfin, le RC offre un cadre ontologique pertinent à l'étude de la précarité de l'emploi et de la qualité du travail des PPR.

La théorie de la segmentation dite « de troisième génération », sur laquelle s'appuie cette étude explique la précarisation de l'emploi et la qualité déclinante du travail, d'une part par l'effet sociétal relié aux forces d'évolution du capitalisme, incluant la financiarisation des marchés, la numérisation, l'internationalisation, et le désengagement des institutions

chargées de l'encadrement des conditions de travail, de la protection sociale, et d'autre part par la transformation des stratégies managériales, naguère de fidélisation des travailleurs, aujourd'hui axées sur la flexibilisation de la main-d'œuvre. Cette théorie insiste sur la responsabilité de l'employeur, l'importance du rôle du syndicat, la nécessité d'adopter une approche intersectionnelle dans l'étude du marché du travail en revalorisant les emplois féminins et la protection sociale. Elle met un accent particulier sur les comparaisons internationales dans le but d'identifier les différences des cadres institutionnels leurs effets sur les conditions de travail et d'emploi.

Au niveau conceptuel, l'étude s'appuie sur les concepts d'emploi précaire et de qualité du travail analysé dans une perspective psychosociologique et des relations industrielles en s'appuyant d'une part sur les travaux de Lewchuck et de ses collègues (2011) et d'autre part les travaux de Karasek et Theorell (2009). Ainsi, l'emploi précaire comprend trois dimensions à savoir l'instabilité de l'emploi, l'effort et le soutien institutionnel ; la qualité du travail inclut l'autonomie, la surcharge de travail et le soutien social. Le concept de santé et de bien-être est essentiellement inspiré des travaux de Truchon, qui inclue tant la santé psychologique (détresse et irritabilité) que la santé physique (symptômes physiques, troubles musculosquelettiques, douleur des TMS). Outre ces aspects empiriques de la précarité, nous ajoutons les variables en lien avec les profils des PPR (le groupe d'âge, le sexe, l'ancienneté, le dispositif de recherche, etc.), et celles documentant les facteurs institutionnels (financement, gouvernance universitaire, conventions collectives, etc.) et organisationnels (faculté, dispositif de recherche, pratiques de gestion).

Le prochain chapitre décrit la méthodologie utilisée pour la collecte et l'analyse des données. Il présente aussi les fondements réalistes critiques des choix méthodologiques adoptés et la démarche allant de la recherche documentaire à l'analyse des résultats obtenus.

Chapitre 3 Le cadre méthodologique

Le chapitre 3 présente la méthodologie de la recherche et les méthodes utilisées pour parvenir aux résultats obtenus. La première partie revient sur les implications méthodologiques du réalisme critique. La perspective adoptée s'appuie sur une démarche itérative se caractérisant par des aller et retour entre la littérature consultée et les données recueillies. Notre stratégie de recherche est mixte, c'est-à-dire qu'elle associe les méthodes quantitatives et les méthodes qualitatives. La deuxième section présente le cas étudié en mettant l'accent sur les unités d'analyse retenues et sur la population des PPR. Dans cette partie, nous répondons aux questions suivantes : pourquoi étudier trois domaines de recherche dans un établissement qui comprend 18 facultés ? Qui sont les professionnels de recherche (PPR) au sein dudit établissement ? La troisième partie énonce les méthodes de collecte et d'analyse de données et les moyens utilisés pour la validation. Enfin, la quatrième et dernière section décrit les méthodes utilisées pour l'analyse et l'interprétation des données.

3.1 Les implications méthodologiques de l'approche réaliste critique

Nous avons réalisé une étude de cas unique de la précarité de l'emploi et de la qualité du travail dans une université québécoise. L'étude compare trois facultés ou domaines de recherche de ladite université. Cette section analyse la démarche de recherche adoptée avant d'expliquer les raisons qui nous ont amené à opter pour une étude de cas unique imbriquée.

3.1.1 La méthodologie réaliste critique

Le fait que cette recherche s'inscrive dans une perspective réaliste critique implique une méthodologie qui s'appuie sur une démarche abductive et sur la rétroduction ainsi que des méthodes de recherche basées sur les objectifs de recherche poursuivis. Dans un premier temps, nous expliquons en quoi consistent la démarche abductive et la rétroduction; dans un

second temps, nous expliquons les raisons qui nous ont conduit à adopter des méthodes mixtes.

3.1.1.1 La démarche abductive et la rétroduction

La démarche abductive s'effectue par des allers et des retours entre la théorie et la pratique. Selon Fletcher (2017), l'abduction est définie comme un processus théorique par lequel les données empiriques sont redéfinies sur la base des concepts théoriques (Fletcher, 2017). En s'appuyant sur la théorie existante, l'adoption d'une démarche abductive dans une perspective d'itération oblige le chercheur à une réflexion active avant, pendant et après le processus de recherche (Hoddy, 2019). Le but d'une telle démarche est d'obtenir la meilleure explication possible de la réalité à partir d'une « théorie faillible » (Fletcher, 2017 : 186). Comme le mentionne Fletcher (2017), les chercheurs réalistes critiques s'appuient sur une théorie faillible c'est-à-dire qu'ils restent ouverts à de nouvelles découvertes émanant des données recueillies durant les enquêtes. Voilà pourquoi, la démarche abductive est la plus utilisée par les chercheurs réalistes critiques.

Ainsi, alors que les chapitres précédents (Chapitre 1 et 2) ont posé les bases théoriques de cette recherche, ce troisième chapitre sert de pont entre la théorie et la recherche empirique. Le corpus théorique (problématique et cadre théorique) a fait l'objet de modifications tout au long du processus de collecte, d'analyse et d'interprétation des données. Certaines thématiques jugées mineures au début de la recherche ont gagné de l'importance à mesure que nous réalisions les entretiens. C'est le cas de l'enjeu de la reconnaissance, du rôle du syndicat et celui du statut d'employeur qui se sont avérés préoccupants pour les PPR et que nous avons intégrés dans le modèle d'analyse. Par ailleurs, le fait d'introduire de nouvelles variables dans le modèle d'analyse a contribué à préciser celui-ci, le rendant ainsi plus dynamique parce qu'intégrant des notions et dimensions émanant d'entrevues ou d'analyse de documents. Par exemple, le modèle initial n'incluait pas la variable catégorie de PPR[32].

[32]La catégorie de PPR fait référence à la classe d'emploi occupée par le PPR. Les classes d'emploi sont définies par la convention collective. Elles déterminent le salaire horaire du PPR, les tâches attendues de lui et son niveau d'autonomie et de responsabilité.

Or, l'analyse des listes des contrats et surtout les entrevues semi-dirigées ont montré que les PPR s'identifient par leur catégorie et que celle-ci revêt une grande importance pour eux parce qu'elle détermine leur taux horaire. Cette variable a été aussitôt intégrée dans le modèle d'analyse. Allant dans le même sens, nous avons reformulé plusieurs fois nos objectifs de recherche pour qu'ils tiennent compte de nouvelles variables du modèle d'analyse et surtout des résultats obtenus.

En plus de s'appuyer sur une démarche abductive, l'approche RC se veut itérative en ce sens qu'elle s'appuie sur la rétroduction notamment au niveau de l'analyse et de l'interprétation des données. En effet, la rétroduction est un processus d'analyse de données qui permet d'identifier les mécanismes causaux plausibles, à l'instar des contraintes structurelles à l'origine des scores de précarité et de santé.

Ainsi, la rétroduction est un processus allant de la manifestation des faits sociaux vécus par les acteurs (les PPR, les superviseurs immédiats et les représentants du syndicat et de l'employeur), vers les contraintes organisationnelles et institutionnelles qui les génèrent. Le processus va du concret à l'abstrait, de l'empirique aux mécanismes générateurs (Fletcher, 2017 :189). Pour O'Mahoney et Vincent (2014), la rétroduction implique un mouvement allant de l'observation des expériences vécues par les acteurs sociaux à la mise en évidence des mécanismes à l'origine des phénomènes à l'étude. Ce travail d'analyse suppose une vigilance tant dans la sélection des éléments les plus représentatifs des données colligées que dans leur analyse (Greenhalgh, 2014 ; Hurrel, 2014). S'inscrivant dans cette perspective, l'analyse quantitative de données a permis d'éliminer certaines variables pour lesquelles nous n'avions pas assez de renseignements (le cas de certaines variables de la précarité de l'emploi notamment l'effort fourni par les PPr pour maintenir leur revenu). De même, l'analyse qualitative distingue les enjeux communs à tous les PPR (précarité de l'emploi, reconnaissance, soutien de l'employeur, etc.), d'enjeux variant selon le domaine de recherche (financement, durée des contrats, régime des contrats, sentiment d'appartenance aux emplois de PPR, etc.) et selon le dispositif de recherche (soutien des collègues, relation avec le chercheur responsable, etc.). La rétroduction suppose aussi de faire preuve de créativité

surtout face à des mécanismes non encore identifiés auxquels il faudra associer des éléments de langage.

Intervenant au moment de l'analyse et de l'interprétation des données, la rétroduction représente le travail de conceptualisation et de théorisation dans le processus de recherche RC.

3.1.1.2 Les méthodes de recherche mixte

Dans une perspective réaliste critique, les méthodes qualitatives et quantitatives ne s'opposent pas, mais se complètent (Edwards et al., 2014). En effet, pour les RC, le choix des méthodes dépend aussi bien de l'objet étudié que des objectifs de la recherche (Hurrell, 2014 :242).

La présente recherche a comme objectif de documenter les mécanismes causaux probables de la précarité d'emploi, de la qualité du travail des PPR, et leur impact sur la santé. Pour avoir une vision globale des conditions d'emploi et de travail, nous visons trois objectifs de recherche : 1) étudier diverses dimensions de la précarité de l'emploi, et de la qualité du travail que nous comparons selon les facultés; 2) explorer les liens entre précarité de l'emploi et santé d'une part, qualité du travail et santé d'autre part; 3) analyser les mécanismes et les acteurs qui génèrent la précarité de l'emploi et la plus ou moins grande qualité du travail.

Nous avons choisi une approche de recherche mixte parce que les objectifs poursuivis dans le cadre de cette thèse visent à la fois à explorer les liens statistiques et à étudier les représentations des acteurs. Pour atteindre le premier objectif, nous avons eu besoin d'effectuer principalement des analyses statistiques, alors que pour atteindre le second et le troisième objectif, nous avons eu recours aux approches qualitatives.

Signalons aussi que cette étude a pu profiter d'un accès à des données quantitatives sur la population étudiée. Ces données ont permis d'identifier des variations des scores de précarité

ainsi que de scores de santé et de bien-être dans trois facultés que nous tentons d'expliquer par des données qualitatives.

De plus, en combinant les données quantitatives généralement descriptives et relationnelles, aux données qualitatives plus denses, le RC effectue une opération de comparaison, de jumelage et d'identification des éléments de ressemblances et de divergences entre les données quantitatives et qualitatives collectées.

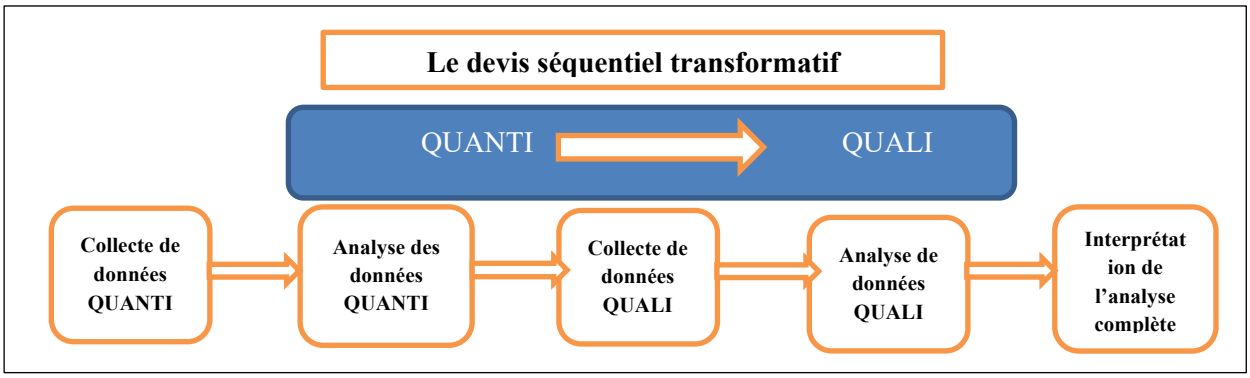
Au-delà des paradigmes à la base desdites stratégies de recherche, les méthodes mixtes de recherche offrent plusieurs types de devis de recherche. Fortin et Gagnon (2016) identifient cinq devis de recherche structurés autour de certains critères, notamment 1) le moment de la collecte des données (séquentiel ou concomitant), 2) la priorité accordée à l'approche quantitative ou qualitative, 3) la combinaison des données, et 4) la présence ou non d'une perspective théorique. Parmi les devis de recherche mixtes identifiés dans la littérature, le devis séquentiel transformatif correspond aux objectifs de notre recherche (Fortin et Gagnon, 2016 : 251). Ce devis se caractérise par deux composantes : la collecte et l'analyse de données quantitatives et la collecte et l'analyse de données qualitatives. Selon Fortin et Gagnon (2016), le devis séquentiel transformatif pourrait accorder la priorité à une des méthodes ou leur accorder une importance approximativement égale. Par ailleurs, la perspective théorique modèle la ou les questions de recherche, oriente la collecte des données et « se termine par l'appel à l'action » (Ibid. :251).

Dans le cadre de cette étude, nous avons réalisé les deux composantes de manière concomitante. La composante quantitative s'appuie sur deux sources de données. La première source a consisté à exploiter les données du questionnaire de santé et bien-être (QSBT) (Truchon, 2019). Ces résultats ont fait l'objet d'analyses complémentaires basées sur notre modèle d'analyse. La deuxième source renvoie à l'analyse statistique des listes de contrats des PPR pour le mois de janvier 2021.

La deuxième composante de l'étude a consisté à analyser la documentation pertinente, notamment une liste de documents officiels fournis par l'institution sous étude, ainsi qu'à

effectuer 33 entretiens semi-directifs. La phase de collecte et d'analyse des données qualitatives s'est déroulée de mars 2021 à février 2022. Après l'analyse des données qualitatives, nous avons procédé à la comparaison des données quantitatives et qualitatives avant de procéder à l'analyse et à l'interprétation des résultats.

Figure 3.1 Le devis de recherche



Source : Inspiré de Fortin et Gagnon (2016 :250)

Dans l'ensemble, l'approche réaliste critique dans laquelle nous inscrivons cette recherche n'obéit pas aux canons de la recherche orthodoxe qui opèrent un choix entre méthode quantitative et méthode qualitative parce que le chercheur réaliste critique ne sait pas avec clarté quels mécanismes causaux sont à l'œuvre dans le cadre du phénomène étudié (Ackroyd et Karlsson, 2014 : 22). Il peut s'intéresser à plusieurs types de données qu'il compare pour connaître leur véritable intérêt (Ibid. :22). Ce recours à une multiplicité de données est rendu possible par la méthode d'étude de cas.

3.1.2 L'étude de cas

Pour étudier la précarité de l'emploi et la qualité du travail des PPR dans trois facultés d'une université québécoise, nous avons opté pour une étude de cas unique imbriquée. Dans les sections qui suivent, nous définissons d'abord l'étude de cas en général avant d'expliquer et de justifier le choix de la méthode de cas unique imbriquée.

3.1.2.1 La méthode de cas dans une perspective réaliste critique

L'étude de cas est généralement associée aux approches qualitatives, au même titre que les études phénoménologiques, ethnographiques, les études de théorisation enracinée et les études descriptives qualitatives (Silverman, 2010 ; Gagnon, 2012 ; Van Der Maren, 1996). Issue de l'anthropologie et de la sociologie, l'étude de cas vise généralement à comprendre une personne, un groupe ou une situation en profondeur (Fortin et Gagnon, 2016 : 200).

Selon Yin (2009 :21) l'étude de cas est une enquête empirique qui examine un phénomène contemporain en profondeur, en tenant compte de l'influence de son contexte. Autrement dit, l'étude de cas procède par la description des caractéristiques propres à une personne, à un groupe ou à une situation particulière tout en relatant les circonstances contextuelles qui les affectent.

Étant donné qu'elle constitue une approche axée sur le contexte, l'étude de cas est la stratégie de recherche privilégiée du chercheur réaliste critique. En effet, le RC accorde de l'importance à l'interaction entre la structure et l'acteur (Kessler et Bach, 2014 :168). Pour cela, il s'appuie sur un modèle d'analyse à trois niveaux (le réel/structurel, l'actuel et l'empirique) mettant ainsi en relation le contexte dans lequel les événements se déroulent, le rôle, les stratégies, et les représentations que les acteurs sociaux se font du phénomène étudié (Ibid. : 24). Grâce à cette interaction entre le contexte d'étude et les interprétations des acteurs, l'étude de cas permet de mettre en évidence les mécanismes causaux profonds des phénomènes étudiés. C'est dans ce sens que Kessler et Bach (2014) soulignent que l'étude de cas est basée sur une analyse approfondie d'un nombre limité d'entités mettant l'accent sur les mécanismes causaux. Autrement dit, en mettant en évidence les couches les plus profondes de la réalité, la méthode de cas devient un moyen d'identifier les mécanismes générateurs.

De ce point de vue, l'analyse en profondeur du cas s'intéresse à une entité interne stratifiée, considérée comme étant encastrée dans un environnement (Akroyd et Karlson, 2014 :33).

Pour le RC, chaque cas étudié est en même temps un événement empirique éprouvé par les acteurs sociaux, et une manifestation d'un ensemble de facteurs plus profonds d'où il découle (Kessler et Bach, 2014). Par exemple, la précarité de l'emploi des PPR représente une couche des conditions de travail et d'emploi des PPR. Ces conditions de travail sont elles-mêmes composées de plusieurs couches superposées. Prenons comme exemple la superposition entre le formel et l'informel : alors que les conditions de travail et d'emploi des PPR dépendent de la convention collective, les pratiques de recrutement et d'organisation de la recherche (dont une bonne partie non formalisée ou conventionnée) relèvent de l'intelligence des superviseurs immédiats qui mettent en place des outils de gestion non conventionnés, mais nécessaires dans la gestion des projets de recherche.

Par ailleurs, l'étude de cas permet aussi de cerner les différents niveaux d'influence du phénomène étudié tout en tenant compte des différents acteurs sociaux impliqués. Dans cette optique, elle suppose de recueillir de l'information auprès des acteurs potentiellement capables d'influencer la situation de travail et d'emploi des PPR (PPR, syndicats, professeurs-chercheurs, rectorat, etc.).

À tout considérer, même si les RC considèrent l'étude de cas comme une stratégie de recherche intéressante, notons que toutes les études de cas ne se ressemblent pas. En effet, elles diffèrent en fonction de la catégorie de cas utilisée et en fonction de l'approche de cas choisie.

3.1.2.2 Le choix de l'étude de cas unique imbriqué

Le chercheur qui s'engage dans une approche par étude de cas doit opérer un choix entre l'étude d'un cas unique ou l'étude de cas multiples. L'utilisation d'un cas unique a l'avantage d'approfondir la recherche effectuée en mettant ainsi en évidence les interprétations détaillées des personnes interviewées (Gagnon, 2011 ; Silverman, 2010). Selon Gagnon (2011), l'étude d'un cas unique est conseillée pour vérifier la théorie ou encore lorsqu'il s'agit d'une problématique inexplorée (empirique brute) (Gagnon, 2011 : 41). Par ailleurs, le choix d'un cas unique s'appuie sur l'idée que l'explication du phénomène étudié est intimement

liée au contexte. La plupart des avancées dans la théorie des organisations procèdent par l'étude de cas unique (Edwards et al., 2014 ; Gagnon, 2011). La principale limite d'une étude de cas unique est que ses résultats ne sont pas généralisables. L'étude d'un cas n'est pas généralisable au sens où les résultats obtenus sur un site d'étude ne peuvent pas être appliqués aux sites semblables. En cela, l'étude d'un seul cas n'est pas indiquée si nous voulons garantir une validité externe de la recherche. Pour répondre à cette limitation, certains chercheurs optent pour la méthode de cas multiples.

L'étude de plusieurs cas réduit les difficultés de validité externe (Silvermen, 2010 :209). Elle est utile lorsqu'un phénomène est susceptible de se reproduire dans plusieurs situations et permet au chercheur de mieux décrire le contexte d'étude. Pour la plupart des RC, le choix de plusieurs cas aide à l'identification des modèles et des demi-régularités, en même temps qu'il indique les causes et la possibilité de les suivre par une analyse en profondeur (Kessler et Bach, 2014 : 172). Cependant, le cas multiple a comme inconvénient d'être onéreux en temps de collecte de données. Le chercheur doit s'armer de patience et être en mesure de s'adapter à des contextes de recherche différents. Par ailleurs, l'étude de cas multiples peut donner lieu à des descriptions superficielles parce qu'elle nécessite le traitement d'une importante quantité d'informations très souvent complexe du fait de la particularité des contextes. En effet, la multiplication des cas donne lieu à des contextes différents, à des informateurs différents et à des informations qui deviennent difficiles à sélectionner, à recouper et à analyser.

Outre la méthode de cas choisie, les réalistes critiques font une distinction entre l'approche de cas extensive et l'approche de cas intensive (Hurrell, 2014). Ainsi, alors que la première se veut holistique en ce sens qu'elle vise à décrire les caractéristiques de grands groupes, la seconde met l'accent sur les mécanismes générateurs tout en s'appuyant sur le contexte d'où ils émergent (Ackroyd et Karlsson., 2014 : 26). Autrement dit, l'étude de cas intensive est orientée vers la découverte des mécanismes causaux tandis que l'étude de cas extensive s'intéresse surtout au contexte dans lequel les mécanismes se réalisent. Ainsi, la recherche intensive s'inscrit dans une approche abductive basée sur la rétroduction, alors que la recherche de cas extensive privilégie l'induction et la théorie enracinée (Kessler et Bach,

2014). Bien que cette distinction attire l'attention sur les objectifs poursuivis par une étude de cas, Kessler et Bach (2014 : 171) soulignent qu'il ne faudrait pas sous-estimer les interactions des différentes parties d'un cas considéré comme une entité holistique (structures et acteurs). En effet, ces interactions donnent souvent naissance aux mécanismes causaux (Ibid. : 171).

À la méthode de cas choisie, Yin (2018) ajoute les unités d'analyse pour construire des devis de recherche utilisables dans le cadre d'une stratégie de recherche par cas. C'est ainsi qu'il croise les méthodes de cas (cas unique ou cas multiples) au nombre d'unités d'analyse (unité d'analyse unique ou unités d'analyse multiples) (Yin, 2018). Ainsi, le devis holistique implique une seule unité d'analyse, alors que le devis imbriqué suppose que l'étude porte sur plusieurs unités d'analyse. Cette modélisation permet de construire quatre types de devis de recherche par cas : 1) le cas unique holistique ; 2) le cas unique imbriqué ; 3) le cas multiple holistique et 4) le cas multiple imbriqué. Cette modélisation nous paraît utile à plus d'un titre : dans un premier temps, elle souligne la possibilité d'avoir plusieurs cas en fonction des caractéristiques propres aux acteurs ou à la situation visée. Dans un deuxième temps, le critère de la présence d'une seule ou de plusieurs unités d'analyse suppose un examen a priori de la population pour en ressortir les caractéristiques.

À la lumière de ce qui précède, notre recherche est une étude de cas unique imbriqué. Le cas étudié est une université québécoise et les trois unités d'analyse sont trois facultés de cette université. Nous avons opté pour la méthode de cas unique imbriqué parce que les résultats de l'étude quantitative sur laquelle s'appuie notre recherche portent sur ladite université. De plus, les traitements préliminaires que nous avons effectués mettent en évidence des écarts d'indices de précarité et de santé et bien-être des PPR selon les facultés. De ce fait, une comparaison des facultés concernées permet de mettre en évidence les facteurs organisationnels et/ou institutionnels qui expliquent le différentiel des scores de précarité.

Étant donné que notre étude de cas implique la comparaison entre unités d'analyse, il convient de souligner l'importance de l'approche comparative dans le cadre d'une recherche de cas unique imbriqué.

Pour Saka-Helmhout (2014), l'approche comparative est une méthode qui formalise la rétroduction, induisant ainsi l'identification des causes des phénomènes étudiés. En réalité l'approche comparative a plusieurs fonctions dont celles 1) de construire une typologie des différents cas à l'étude ou des unités d'analyse comparées ; 2) de décrire les conditions d'occurrence ou de non-occurrence des phénomènes ; 3) de tester les différentes théories eu égard aux différentes observations empiriques et enfin 4) d'aller au-delà des observations pour construire des théories de moyenne portée à partir des cas (Rihoux et Lobe, 2009). Ainsi, comparer les similitudes et les différences de plusieurs cas revient à mettre face à face les processus, les résultats, les mécanismes générateurs et les conclusions concernant les causes et les résultats (Ackroyd et al., 2014 :31).

En terminant, l'étude de cas s'appuie généralement sur les entretiens, l'observation et la documentation. À l'aide de ces techniques de collecte de données, nous avons comparé les données empiriques avec la théorie, des éléments d'observation avec notre modèle d'analyse, les discours issus des entretiens avec les résultats d'analyses statistiques. Cette itération permanente entre théorie et données empiriques, entre le contexte structurel et les acteurs, est cohérente avec les postulats ontologiques d'une réalité indépendante des acteurs sociaux, conjuguée à la réflexivité des dits acteurs. Même si l'étude de cas est principalement associée aux approches qualitatives, notons que l'étude de cas pourrait, en fonction des questions de recherche, s'appuyer sur des données quantitatives, ou encore sur les deux (Kessler et Bach, 2014 : 171). Pour les RC, l'utilisation des méthodes mixtes dans le cadre d'une étude de cas est privilégiée parce qu'elle permet la triangulation des données. Par ailleurs, l'utilisation de sources de données complémentaire nous a permis d'identifier les tendances générales ou les demi-régularités. Lesdites tendances ont servi de base au raisonnement rétroductif dans la mesure où elles permettent d'identifier les modèles et d'établir les associations entre les variables utilisées et de connecter les données quantitatives aux données qualitatives de la même étude de cas (Ibid. :171).

L'utilisation de l'étude de cas comme approche méthodologique a souvent fait l'objet de nombreuses critiques, notamment en ce qui concerne la généralisation des résultats de la

recherche. Or, étant donné que les RC ne cherchent pas à formuler de vérité générale ni à prédire certains phénomènes en fonction des régularités observées, cette limitation nous paraît inappropriée dans le cas des études RC. Comme le soulignent Ackroyd et ses collègues, la justification de la limitation d'une étude de cas serait plus théorique qu'empirique.

3.2 La population cible

Après avoir exposé l'approche méthodologique dans laquelle s'inscrit cette étude, il convient de présenter les différentes unités d'analyse et les caractéristiques de la population ciblée par la recherche. L'étude concerne les professionnels et professionnelles de la recherche (PPR) employés sur le campus de l'établissement universitaire considéré et les unités d'analyse sont les PPR travaillant dans les trois facultés, ci-après nommées Nature, Santé, et Humanités.

Le terme de professionnel de la recherche provient de l'accréditation syndicale de ce groupe d'employés dans les années 1990 (Lapointe et coll., 2020 :2). Auparavant, ces derniers étaient désignés sous l'appellation d'assistant ou de chargé de recherche (Ibid. :2). À partir de leur première convention collective, les PPR sont progressivement reconnus comme des personnels participant à la mission de recherche des universités. Par exemple, le terme est introduit dans les statuts de l'université concernée quelques années plus tard après la conclusion de la première convention collective. Selon Lapointe et ses collègues (2020), la syndicalisation des PPR de l'université concernée sera à l'origine de la vague de syndicalisation du personnel de la recherche dans l'ensemble des universités québécoises et dans plusieurs universités canadiennes. Selon Lapointe et ses collègues (2020), on dénombre environ 4000 PPR dans les universités et centres affiliés au Québec et entre 15 00 à 20 000 dans le reste du Canada. L'université concernée par cette étude embauche près de 800 PPR chaque année, dont 55% sont des femmes.

La littérature consultée décrit la population des PPR selon deux approches : une approche juridique qui s'appuie sur le certificat d'accréditation et une approche sociologique basée sur

les conditions de travail et d'emploi (Lapointe et al., 2015, 2020). Dans leur certificat d'accréditation, les PPR sont décrits comme :

> « tous les salariés au sens du Code du travail occupant des fonctions de : a) chargé de recherche, tel qu'édicté à l'article 50 de la charte et des statuts de l'Université (…), détenteur d'un diplôme de 1er cycle ; b) assistant de recherche, tel qu'édicté à l'article 48 de la charte et des statuts de l'Université.» (Annexe 1 de la convention collective des PPR)

Par ailleurs, dans un milieu où il n'existe pas d'exclusivité de tâches, parce que les missions de recherche et d'enseignement peuvent être effectuées par des corps d'emplois variés, l'accréditation exclut trois catégories de travailleurs prenant part à la recherche universitaire : les professeurs-chercheurs, les chercheurs postdoctoraux bénéficiant d'une bourse, les étudiants inscrits à temps complet à l'université, tous couverts par d'autres certificats d'accréditation (Annexe 1 de la convention collective des PPR).

Si la définition conventionnée des PPR souligne les caractéristiques distinctives de ce groupe d'employés -leur communauté d'intérêts-, et délimite la frontière entre les PPR et les autres catégories de travailleurs de la recherche, certaines définitions ayant une portée sociologique mettent l'accent sur leurs conditions de travail. C'est le cas notamment de la définition proposée par Lapointe et ses collègues (2020) :

> « Les professionnelles et professionnels de recherche (PPR) sont des employés salariés des universités ou des centres de recherche affiliés aux universités. Leur salaire dépend principalement des subventions de recherche (fonds ou octrois de recherche), dont le chercheur principal (principal investigator) est responsable dans les établissements. Leur contrat de travail est généralement à durée déterminée (c.-à-d. à durée limitée ou temporaire) et, de façon plus marginale, à durée indéterminée. Comme leur salaire dépend de la disponibilité des fonds de recherche, ce sont des contractuels de la recherche. » (Lapointe et al., 2020 :2).

Notons que cette définition met l'accent sur le statut de salariés des PPR, sur leurs employeurs (les universités ou les centres de recherche affiliés aux universités), sur leur statut d'emploi, sur leur dépendance structurelle aux subventions de recherche, de même que sur le rôle du professeur-chercheur. Au regard de leur statut d'emploi et de leur source de

revenus, les PPR sont des travailleurs précaires parce que la plupart sont des contractuels et que leur revenu est lié à l'octroi de subventions de recherche.

Parmi les contractuels de recherche identifiés (PPR, chercheurs postdoctoraux et auxiliaires), les PPR se distinguent d'autres catégories (auxiliaires de recherche et chercheurs postdoctoraux par exemple) considérées comme des employés « de passage », car ils font de l'activité de recherche leur occupation principale et souhaitent éventuellement faire carrière en recherche à l'université. Contrairement à ceux qui sont de passage (notamment les étudiants qui travaillent comme auxiliaires, et les chercheurs postdoctoraux), les PPR aspirent à rester à l'université.

Par ailleurs, étant donné que le syndicat représentant des PPR dudit établissement d'enseignement supérieur comprend quatre unités d'accréditations différentes du point de vue du milieu de travail et de l'employeur, nous avons décidé d'étudier les PPR travaillant sur le campus dudit établissement, parce qu'ils sont les seuls à avoir pris part à l'étude de Truchon (2019) qui sert de point de départ à cette recherche. En effet, les données de ladite étude concernant les PPR répondants sont utilisées pour des analyses complémentaires dans le cadre de la présente recherche. Pour cette raison, les PPR qui travaillent dans les centres de recherche affiliés à l'université et qui ont d'autres certificats d'accréditation ne sont pas concernés par la présente étude.

3.3 Les sources des données

Dans cette section, nous décrivons les techniques de collecte et d'analyse des données utilisées dans notre étude de cas. L'étude s'appuie sur la triangulation de quatre sources de données : les données statistiques, les listes de contrats, les sources documentaires et les entretiens semi-directifs.

3.3.1 Les données statistiques

La première source de données à l'origine de cette recherche provient de la recherche effectuée par Truchon (2019) sur le personnel de l'établissement d'enseignement concerné incluant les PPR.

Rappelons que la collecte de données quantitative de l'étude de Manon Truchon (2019) a été réalisée à l'aide d'un questionnaire de santé et bien-être au travail (QSBT) (Truchon et al., 2022). Sur les 6193 employés que compte l'établissement d'enseignement supérieur étudié, 2770 ont répondu au questionnaire. Parmi les 800 PPR employés sur le campus dudit établissement chaque année, 94 ont répondu au questionnaire. Les répondants provenaient en majorité des trois domaines de recherche (facultés) de l'université : 25 dans la faculté Nature (FN); 24 dans la faculté Santé (FS) et 12 dans la faculté Humanités (FH) et alors 33 répondants travaillaient au sein d'autres facultés.

L'étude de Truchon (2019) fournit un portrait des personnes répondantes en fonction de leur unité administrative de travail (par exemple, service de l'université, facultés) et en fonction de la catégorie d'employés (par exemple, PPR, professeurs, etc.). Les résultats de cette étude présentent des indices des variables mesurées par le QSBT, ainsi qu'une variable hors modèle (la précarité). Pour les PPR, ces variables présentent des écarts remarquables selon la faculté. Nous avons utilisé ces résultats comme la première source de données quantitative parce qu'ils sont récents et surtout parce que ces résultats indiquent que les PPR sont le groupe de travailleurs affichant le score de précarité le plus élevé [33] de toutes les catégories de travailleurs de l'établissement.

Les traitements préliminaires que nous avons effectués sur la base de données de Truchon nous ont révélé que les PPR affichent des scores contrastés de précarité et de santé selon la faculté au sein de laquelle ils travaillent. Nous avons enquêté sur trois facultés que, par souci

[33] Dans le modèle de Truchon (2019), la précarité fait partie des variables hors modèle. Elle est définie comme le fait de se sentir incertain sur la stabilité et la pérennité de son emploi, d'avoir peur de perdre son emploi ou d'avoir un contrat non renouvelé, de connaître des changements indésirables vécus ou à venir dans la situation du travail.

de confidentialité, nous nommerons Nature, Santé et Humanités, pour plusieurs raisons. Tout d'abord, les données collectées dans le cadre de l'étude de Truchon (2019) montrent que ces trois facultés concentrent le plus grand nombre de répondants, soit 61 sur 94. De plus, ces facultés emploient le plus grand nombre de PPR dans l'établissement concerné. En effet, sur les 800 PPR que compte l'université, les trois facultés enregistrent plus du tiers des effectifs (entre 300 et 400). Par exemple, en janvier 2021, parmi les PPR sous contrats actifs à l'université, 337 travaillent dans les trois facultés.

En outre, les renseignements fournis par l'institution montrent que les trois facultés font partie des 10 facultés comptant le plus grand nombre de dispositifs de recherche. Enfin, les trois facultés ont des objets d'étude différents, ce qui permet de comparer la nature du travail de recherche et d'envisager ses effets sur la précarité d'emploi et les risques de santé.

3.3.2 Les listes de contrats

Le syndicat des PPR nous a fourni les listes de contrats des PPR. En effet, tous les mois, les ressources humaines envoient au syndicat des fichiers compilant les contrats et les renseignements personnels pour tous les PPR ayant un contrat actif sur le campus. À la suite de plusieurs demandes effectuées auprès de l'exécutif syndical durant l'été 2021, nous avons reçu trois listes anonymisées compilant les renseignements évolutifs sur les contrats des PPR en activité, ainsi que leurs données sociodémographiques, entre le 31 janvier 2014 et le 31 mai 2021. Par la suite, nous avons reçu les mêmes listes indiquant les primes perçues par les PPR. Précisément, les listes reçues sont les suivantes :

a) Les listes de contrats dépouillées de renseignements personnels contenaient plusieurs variables parmi lesquelles 1) la date de prélèvement des informations, 2) le "faux" identifiant des PPR généré pour conserver la confidentialité, 3) la faculté dans laquelle travaille le PPR, 4) l'ancienneté, 5) le numéro de contrat, 6) le nombre d'heures par semaine inscrite au contrat, 7) les dates de début et de fin du contrat, 8) la catégorie et l'échelon de paiement des PPR.

b) Les listes de renseignements démographiques dépouillées d'informations personnelles des PPR comprennent : 1) la date de génération des informations, 2) le numéro d'identification, 3) la description du service, 4) le sexe, 5) la date de naissance, 6) le niveau d'étude du PPR.

c) la liste des salaires horaires dépouillés de renseignement personnel documente les catégories de PPR, les salaires horaires et les primes.

3.3.3 Les sources documentaires

Les sources documentaires consultées comprennent la convention collective, les archives du site web du syndicat, et les documents institutionnels fournis suite à une demande d'accès à l'information.

3.3.3.1 La convention collective et les archives

Les résultats de l'analyse du travail et de l'emploi des PPR s'appuient entre autres sur la plus récente convention collective des PPR. Elle a permis de documenter les conditions de travail et d'emploi conventionnées et de les comparer avec le discours des répondants. Elle a aussi permis de mettre en évidence les conditions objectives de travail des PPR. Par exemple, elle contient des clauses concernant l'embauche, la durée hebdomadaire de travail, la durée des contrats de travail, le perfectionnement ou le développement des compétences, la propriété intellectuelle, la rémunération et les avantages sociaux. La convention met aussi en évidence les enjeux des négociations et les points sur lesquels l'employeur et le syndicat ont pu s'entendre.

Dans le site du syndicat, une section contient des rapports de recherche traitant de la situation de travail et d'emploi des PPR de l'établissement concerné. Cette documentation nous a permis de comprendre les préoccupations actuelles des PPR et de décrire leur population au Québec et au Canada. Par exemple, le rapport d'étude sur la situation des PPR au Québec et celui en lien avec l'étude exploratoire de la situation en emploi du personnel de la recherche dans les universités canadiennes ou encore le rapport santé bien-être et performance organisationnelle chez le personnel d'un établissement d'enseignement supérieur québécois

qui ont servi de base à la formulation de notre problématique se retrouvent sur le site du syndicat (Lapointe et al., 2015, 2020; Truchon, 2019). Cela dit, le site est régulièrement mis à jour et constitue à ce titre une véritable mine de données.

3.3.3.2 Les documents officiels

Outre les listes de contrats, l'université nous a fourni les listes de documents officiels relatifs à la taille des facultés, au volume et à la durée du financement de la recherche dans chaque faculté. En effet, ayant essayé en vain de rencontrer les responsables institutionnels du vice-rectorat à la recherche et des vices-décanat à la recherche des trois facultés, et étant donné que les données contenues dans les sites web des facultés n'étaient pas à jour, ou insuffisantes ou imprécises, nous avons effectué une demande d'accès à l'information officielle. Nous avons envoyé la demande d'accès à l'information à la secrétaire générale de l'université le 2 décembre 2021 et avons obtenu les renseignements demandés le 7 février 2022.

Les renseignements officiels concernent:

-Le nombre de dispositifs de recherche c'est-à-dire les (a) les instituts (b) les centres (c) les chaires (d) les groupes/équipes (e) les chercheurs individuels/solo bénéficiant du financement de recherche, réparti selon la faculté : Nature, Santé et Humanités.

-La taille des domaines de recherche renvoyant au nombre de professeurs-chercheurs (ou SI) titulaires de fonds de recherche, au nombre de PPR, et au nombre de stagiaires postdoctoraux en janvier 2021.

-Le volume du financement de la recherche pour la période 2016-2021 réparti selon les sources du financement (subventions publiques, fonds internes, entreprises publiques, entreprises privées) et selon les facultés.

-Le volume total du financement de la recherche obtenu pour la période 2016-2021 réparti selon les facultés.

-Le nombre de financements obtenus de 2016 à 2021 réparti selon la durée du financement (1 an, 2 ans, 3 ans, 4 ans et 5 ans) et selon les facultés.

Les renseignements mis à notre disposition ont permis d'obtenir les résultats illustrant les différences de taille, de volume et de durée du financement drainés selon la faculté, ainsi que la diversité des sources de finance par faculté.

3.3.4 Les entretiens semi-directifs

Définie comme un processus d'interaction humaine impliquant la co-construction de sens au sujet de l'expérience, des événements et des activités sociales (Smith et Elger, 2014 : 110), l'entretien crée la controverse entre les positivistes et les constructivistes, notamment concernant sa forme. Pour les positivistes, l'entretien devrait rester sous le contrôle du chercheur, les questions devraient rester standards et uniformes de manière à faciliter leur agrégation et leur association statistique à des fins de généralisation. Pour leur part, les constructivistes insistent sur la co-construction du sens dans le cadre d'un entretien (Ibid. :111).

Les chercheurs RC partagent plusieurs conceptions de l'entretien avec les approches constructivistes et réalistes. Par exemple, ils s'accordent sur l'idée que l'entretien est un processus interactif entre l'interviewer et l'interviewé, qui génère des réponses donnant lieu à des perspectives en termes d'observations, d'expérience et d'évaluation pertinente de l'agenda de recherche (Ibid. : 119). Cette interaction suppose l'accès à l'expertise des répondants, mais aussi une bonne sélection de ces derniers. Voilà pourquoi, les RC tiennent compte des « acteurs stratégiques » qui ont une influence directe ou indirecte sur la situation documentée. C'est dans ce sens que les approches multiacteurs sont évoquées. Elles ont l'avantage de favoriser la triangulation des informations recueillies auprès de différentes catégories de répondants.

Mis à part la sélection des répondants, les RC considèrent l'entretien comme un moyen d'examiner la réflexivité des informateurs. La réflexivité est un concept très important chez les RC. Elle souligne que les acteurs sociaux ne sont pas complètement surdéterminés par les structures sociales. Aussi, la notion de réflexivité met-elle en avant le pouvoir des acteurs

interagissant avec les institutions et les structures sociales. Ce pouvoir pourrait se matérialiser sous forme de stratégies offensives ou défensives mises en œuvre pour sortir d'une situation problématique, à l'instar de la précarité de l'emploi ou de la surcharge de travail. Ainsi, utiliser l'entretien comme technique de collecte de données permet de mettre en évidence le pouvoir des acteurs, de documenter leurs expériences et leurs moyens d'action pour s'adapter à et/ou transformer leurs conditions de travail. Pour Archer (2012), les pensées et les actions d'un informateur influent sur la relation qu'il entretient avec la société. Autrement dit, l'entretien permet de voir l'influence que les acteurs ont sur les structures sociales qui les encadrent. Dans ce sens, l'entretien devrait se traduire par un protocole moins directif et une attitude plutôt réceptive qu'évaluative de l'informateur. Il s'en suit que les RC privilégient l'entretien semi-dirigé parce qu'il donne une large marge de manœuvre à l'informateur tout en laissant au chercheur la possibilité de réajuster ses guides d'entretien, de même que son cadre théorique et conceptuel. Concrètement, le chercheur pourrait reformuler ses questions, revoir ses indicateurs, rester ouvert aux nouvelles informations émergeant de l'entretien.

Au-delà des techniques de construction d'un guide d'entretien, l'entretien peut être utilisé soit comme unique méthode de collecte de données soit comme une méthode associée à d'autres méthodes de collecte de données. Roulston et Myungweon (in Flick, 2018 : 12) mentionnent que l'entretien comme unique méthode de collecte de données fonctionne lorsque l'étude s'intéresse aux croyances, aux perceptions et aux sens que les acteurs accordent au phénomène étudié. Lorsque l'étude est axée sur les raisons qui expliquent ce que les personnes vivent, leur expérience, l'entretien seul peut suffire. Mais si la recherche s'inscrit dans une approche néopositiviste, le recours à l'entretien seul ne suffit plus.

Lorsque l'entretien fait partie d'autres méthodes de collecte de données, il permet d'effectuer une triangulation méthodologique. Rappelons qu'on peut trianguler la théorie, les données et on peut aussi trianguler les catégories de répondants (Flick, 2018). La triangulation méthodologique (ou celle des données) consiste à utiliser diverses méthodes de collecte de données (observation, groupe de discussion, questionnaire, récits de vie, documents, etc.) afin de s'assurer de la validité interne de la recherche (Urwe Flick, 2018 :3).

Puisque nous nous situons dans une approche réaliste critique, notre choix de l'entretien comme méthode de collecte d'informations s'inscrit dans une perspective de co-construction interactive entre le chercheur et les répondants. La méthode d'entretien nous a notamment permis de demeurer dans une approche itérative, c'est-à-dire ouverte aux thématiques émanant de nos répondants et réajustant notre guide à mesure que les entretiens avançaient sans perdre de vue les objectifs initiaux. Par exemple, des thèmes tels que la gestion du financement de la recherche, le fait d'avoir deux entités qui exercent la fonction d'employeur (le chercheur superviseur et l'université), l'avenir professionnel des PPR ou la reconnaissance sont apparus comme des sujets intéressants que nous n'avions pas prévus. Par contre, la question des horaires de travail initialement inclus dans le guide d'entretien s'est avérée un sujet mineur en raison de l'autonomie procurée par le travail de PPR.

Nous avons associé l'entretien aux sources documentaires et d'enquête par questionnaire. Dans le cadre de cette étude, l'entretien semi-dirigé occupe autant d'importance que les autres méthodes de cueillette de données. Elle nous a permis d'identifier les représentations que les PPR et les superviseurs immédiats se font tant de la précarité de l'emploi et de la qualité du travail que des facteurs et effets de cette précarité sur la santé et le bien-être. Les entretiens semi-dirigées ont aussi permis de documenter les stratégies déployées par le syndicat et les superviseurs afin de mitiger la précarité d'emploi des PPR.

3.3.4.1 L'échantillon d'informateurs

Les PPR sont des employés de la recherche dont les conditions d'emploi et de travail dépendent de plusieurs groupes d'acteurs. Parmi ces groupes d'acteurs, certains influencent les conditions de travail au niveau organisationnel et d'autres au niveau institutionnel. Par exemple, au niveau organisationnel, citons les superviseurs immédiats (SI) et les PPR eux-mêmes; au niveau institutionnel, les représentants syndicaux (RS), les représentants de l'employeur (RE), notamment les conseillers en relations de travail qui sont chargés des négociations et du suivi de l'application de la convention collective des PPR.

Parmi ces acteurs, le professeur-chercheur (ou SI) occupe une place centrale dans l'octroi et le suivi du contrat de travail d'un PPR, mais aussi dans la réalisation des activités de travail des PPR. La convention collective des PPR de l'université concernée définit le professeur-chercheur ou le SI, ou encore le chercheur responsable de financement comme suit :

> « Une professeure ou un professeur ou un autre membre du personnel enseignant de l'Université bénéficiaire de fonds de recherche à partir desquels est rémunéré au moins une professionnelle ou un professionnel de recherche dans le cadre de ses activités de recherche à l'Université. Elle ou il agit à titre individuel ou à titre de directrice ou de directeur d'un centre de recherche ou à titre de directrice ou de directeur d'un institut reconnu par le Conseil universitaire ou par le Conseil d'administration et est responsable de toute question liée au travail de la professionnelle ou du professionnel de recherche. »

Le professeur-chercheur est le superviseur immédiat des PPR. Étant donné que les financements lui sont directement octroyés, il définit la durée du contrat, il sélectionne le PPR avec lequel il souhaite travailler et supervise son travail quotidien jusqu'à la fin de son contrat. À ce titre, il est censé assurer l'application des normes minimales du travail et de celles prévues à la convention collective. Au-delà de cette relation formelle, la chercheure ou le chercheur responsable assure l'organisation du travail quotidien et évalue la qualité de travail accompli par le PPR. À ce titre, il peut juger du niveau de reconnaissance qu'il doit avoir envers les PPR qui sont sous sa responsabilité. En tant que responsable de l'unité de recherche, il est le représentant de l'employeur et exerce le pouvoir de direction assigné à celui-ci.

Par ailleurs, les gestionnaires de ressources humaines de l'université et les représentants syndicaux jouent un rôle actif dans la négociation, l'application et l'interprétation de la convention collective des PPR. À ce titre, ils sont au courant des points litigieux dans le respect des normes conventionnées et des enjeux collectivement partagés par les PPR. Par exemple, les employés du vice-rectorat aux RH chargés des PPR servent d'intermédiaire entre les dirigeants de l'université, les PPR et les professeurs-chercheurs, tandis que les représentants syndicaux servent d'intermédiaire entre les PPR, le vice-rectorat aux RH et les professeurs-chercheurs.

Notre objectif était d'avoir en entrevue des PPR et des SI des quatre catégories d'unité de recherche (centre, chaire, équipe de recherche et chercheur solo). Notre intention était précisément de réaliser un entretien avec un directeur ou directrice de centre de recherche, directeur ou directrice de chaire, directeur ou directrice d'une équipe de recherche et un chercheur solo par faculté.

3.3.4.2 Le recrutement des informateurs

Nous avons commencé le recrutement au mois de mars 2021 après l'obtention de l'approbation éthique. Chaque catégorie de répondant avait un messager adapté à sa situation indiquant le but de l'entrevue, les critères d'inclusion, la durée de l'entrevue et les thèmes abordés (voir annexes B, C et D).

Le recrutement des PPR s'est fait principalement par l'envoi d'un courriel de recrutement via la liste de courriels institutionnels que l'employeur met à la disposition du syndicat. Le syndicat a accepté d'appuyer l'envoi des courriels. Au total, le syndicat a envoyé quatre courriels groupés à intervalles réguliers, de mars 2021 à décembre 2022. Outre l'envoi de courriel via sa liste institutionnelle, le syndicat a accepté de publier un message dans son site ainsi que sur son info lettre. Le message invitait les PPR qui désirent participer à l'étude à nous contacter. Pour participer à l'étude, les participants devaient, 1) au moment de l'entrevue, être PPR sur le campus de l'université ou avoir travaillé comme PPR au cours de l'année précédant l'entrevue sous la supervision d'un SI bénéficiaire de fonds de recherche à partir desquels les PPR sont rémunérés et 2) la/le PPR devait travailler dans l'une des trois facultés concernées par l'étude.

En ce qui concerne les superviseurs immédiats (SI), les critères d'inclusion étaient 1) d'être enseignant-chercheur dans l'une des facultés de l'université concernée ; 2) d'être bénéficiaire de financement de recherche à partir duquel ou desquels au moins une ou un PPR est rémunéré.

Nous avons récupéré les courriels des SI sur le site internet de chacune des trois facultés, soit une centaine de courriels de chercheurs par faculté, travaillant soit seul, soit en équipe, en tant que directeur d'équipe, de chaire, de centre ou d'institut de recherche. Au total quatre (4) séries de courriels groupés ont été envoyées aux chercheurs entre le mois de mai 2021 et le mois de décembre 2021. Après le premier courriel, trois (3) SI ont manifesté leur désir de participer aux entrevues. Après les deux autres envois de courriels, il n'y a pas eu de SI qui souhaitaient participer. Nous avons raffiné et élargi les critères de sélection de courriels en l'étendant précisément aux courriels des responsables de dispositifs de recherche ainsi que de leur secrétaire. Après deux autres séries d'envois groupés de courriels, nous avons personnalisé les courriels selon les répondants en envoyant un courriel individuel. Après cet envoi, nous avons reçu deux réponses positives.

Le recrutement des représentants syndicaux s'est fait par le biais du syndicat des PPR. Nous avons eu des entrevues avec quatre (4) RS, dont un conseiller syndical et trois (3) membres de l'exécutif syndical, travaillant tous en Nature. Par ailleurs, du côté de l'employeur, nous avons eu une entrevue avec une personne conseillère en relations de travail chargée des négociations collectives.

Sur les quatre catégories de répondants initialement visés, nous n'avons pas réussi à rencontrer de vice-doyen(ne) chargé(e) de la recherche malgré les courriels individuels envoyés (quatre séries de courriels espacés de deux semaines à un mois) à chaque doyenne ou doyen des trois facultés, Santé, Nature et Humanité et malgré les appels téléphoniques réalisés. En plus des courriels, nous nous sommes rendus au bureau desdits vice-doyen(ne)s chargé(e)s de la recherche, mais nous n'avons pas pu obtenir d'entrevue avec les responsables concernés. Nous avons effectué les mêmes démarches auprès du vice-rectorat à la recherche et à l'innovation, sans plus de résultat.

3.3.4.3 Le déroulement des entretiens

Nous avons construit trois guides d'entrevues, un pour les PPR, un autre pour les chercheurs responsables, et un dernier pour les représentants syndicaux et les représentants de

l'employeur. Le tableau 3.2 résume les thèmes abordés dans le cadre d'entretiens réalisés selon la catégorie de répondants[34].

Tableau 3.1 Les thèmes d'entrevues selon la catégorie de répondants

Catégories d'informateurs	Thèmes abordés
Les PPR	Les principaux thèmes abordés dans cette entrevue sont : • Les caractéristiques du travail (tâches et compétences requises; niveau d'autonomie, charge de travail, etc.) • Les caractéristiques de l'emploi (stabilité, revenu, accès à la protection sociale, etc.) • Les effets sur la santé physique et le bien-être psychologique au travail • Les facteurs explicatifs de la variabilité des conditions de travail et d'emploi des PPR • Les représentations que les PPR se font de leur situation de travail et d'emploi • Les stratégies de divers groupes d'acteurs pour mitiger la précarité du travail et de l'emploi
Les chercheurs responsables de financement de recherche superviseurs immédiats des PPR	Les principaux thèmes abordés dans cette entrevue sont : • Les caractéristiques du travail et son organisation dans le dispositif de recherche (tâches et compétences requises; répartition des tâches, niveau d'autonomie, etc.) • Les motifs du recours aux PPR et la gestion de cette catégorie d'employés • Les représentations que les superviseurs immédiats ont de la situation de travail et de l'emploi des PPR • Les effets sur la santé physique et le bien-être psychologique au travail • Les causes de la variabilité du travail et de l'emploi des PPR ainsi que leurs effets sur leur santé physique et psychologique • Les ressources utilisées ou les actions prises pour mitiger la précarité du travail et de l'emploi

[34] Précisons que les questionnaires figurent en annexes de la thèse. Ces annexes incluent le schéma d'entretien destiné aux PPR (Annexe B), le schéma d'entretien destiné aux superviseur immédiat (Annexe C) et le schéma d'entretien destiné aux représentants syndicaux et aux représentants de l'employeur (Annexe D).

Les représentants syndicaux et de l'employeur	Les principaux thèmes abordés dans cette entrevue sont : • Les représentations que les représentants institutionnels ont de la situation de travail et d'emploi des PPR • Les causes de la variabilité des conditions de travail et de l'emploi et des problèmes de santé et de bien-être au travail • Les stratégies utilisées pour mitiger la précarité du travail et de l'emploi (obstacles et nœuds de négociation).

Le guide d'entretien a été réajusté au fil des différentes entrevues. Certains répondants se sentaient plus à l'aise de répondre à certaines questions que d'autres. Par exemple, les SI avaient une très bonne connaissance du processus de financement, alors que certains PPR en avaient une connaissance limitée. De même, la représentante de l'employeur avait une vision globale des conditions de travail des PPR, mais n'arrivait pas à se prononcer avec certitude sur les avantages octroyés aux PPR. Dans l'ensemble, les conversations étaient naturelles et chacun des répondants insistait sur les aspects qu'il connaissait le mieux.

Tableau 3.2 L'échantillon d'informateurs rencontrés

	Nature	Santé	Humanités	RI	Total général
SI	3	1	3		7
PPR	6	8	7		21
RE				1	1
RS				4	4
Total général	9	9	10	5	33

Source : entrevues réalisées via zoom entre mars 2021 et février 2022. N=33.

Entre mars 2021 et février 2022 (Tableau 3.2), nous avons effectué 33 entrevues réparties entre quatre catégories de répondants : les PPR, les chercheurs responsables (SI), les représentants syndicaux (RS) et les représentants de l'employeur (RE).

Au fur et à mesure du déroulement des entrevues, nous avons constaté que les PPR se définissent par leur catégorie socioprofessionnelle. Ils se présentent comme étant de catégorie I, catégorie II ou III. Étant donné l'importance que ce critère représente pour eux, puisqu'il détermine leur taux horaire, nous avons examiné la représentativité des répondants interviewés selon leurs catégories : sur les 21 PPR rencontrés, 1 est de PPR de catégorie I, 13 de catégorie II et 7 de catégorie III.

Tableau 3.3 La catégorie socioprofessionnelle des PPR interrogés

	Cat.I	Cat.II	Cat.III	Total général
PPR	1	13	7	21
Total général	1	13	7	21

Source : entrevues réalisées via zoom entre mars 2021 et février 2022. N=21.

Étant donné que les PPR sont des travailleurs du savoir, nous avons tenu compte du niveau de scolarité des répondants. Le tableau 3.5 présente la répartition des PPR selon le niveau de scolarité.

Tableau 3.4 Le niveau de scolarité des PPR rencontrés

	Doctorat	Maitrise	Baccalauréat	Total général
PPR	7	11	3	21
Total général	7	11	3	21

Source : entrevues réalisées en ligne entre mars 2021 et février 2022. N=21.

Le tableau 3.6 montre que les femmes constituent presque les deux tiers des répondants à la recherche. Notons que tous les répondants en Nature, y compris les SI, sont de sexe masculin, alors que l'ensemble de répondants en Santé et en Humanités sont de sexe féminin.

Tableau 3.5 La répartition des répondants selon le sexe

	F	M	Total général
SI	3	4	7
PPR	15	6	21
RE	1		1
RS	2	2	4
Total général	21	12	33

Source : entrevues réalisées en ligne entre mars 2021 et février 2022. N=33.

Nous avons aussi tenu compte du dispositif de recherche dans lequel les répondants travaillent. Le tableau 3.6 décrit la répartition des répondants selon dispositif de recherche.

Tableau 3.6 Les informateurs et le dispositif de recherche

	SI	PPR	RE	RS	Total général
Centre de recherche	2	6		1	9
Chaire de recherche	2	3			5
Chercheur solo	1	5			6
Équipe de recherche	2	7			9
Syndicat				3	3
VRRH			1		1
Total général	7	21	1	4	33

Source : entrevues réalisées via zoom entre mars 2021 et février 2022. N=33.

Tous les répondants PPR et SI sont représentés dans les quatre formes de dispositifs de recherche. Étant donné la difficulté à obtenir des entretiens avec des chercheurs, notre objectif initial d'interroger dans chaque faculté un chercheur solo, un chercheur responsable d'une équipe, d'une chaire et d'un centre de recherche n'a pas été atteint.

3.4 L'analyse et l'interprétation des données

Dans cette section, nous rappelons les bases théoriques de l'analyse et de l'interprétation des données en indiquant pour quelles raisons les théories présentées sont pertinentes dans le cadre de cette recherche. Ensuite, nous décrivons les méthodes et moyens mobilisés pour effectuer l'analyse et l'interprétation des données. Étant donné que l'étude est mixte, nous présentons l'analyse et l'interprétation des données selon les méthodes d'analyse effectuées (d'abord le volet quantitatif, puis le volet qualitatif). Enfin, nous présentons les mesures prises pour assurer la fiabilité et la validité de la recherche.

3.4.1 L'approche théorique d'analyse et d'interprétation des données

L'analyse de données consiste à traiter les données recueillies de manière à mettre en évidence des catégories théoriques qui permettent d'expliquer ou de comprendre la réalité étudiée (Demazière et Dubar, 2004 : 80). Selon Demazière et Dubar, l'analyse des données est une opération de « catégorisation sociologique », qui va du sens commun, au sens sociologique (Ibid. : 80). Les données collectées à l'état brut se composent de catégories officielles (CO), à l'instar des documents de politique de recherche dans les entités concernées, de la convention collective, des politiques RH, etc. La deuxième catégorie est dite naturelle (CN), et comprend les données pratiques, issues du langage « naturel » des acteurs, des sujets et individus étudiés. Enfin, les catégories théoriques (CT), sont produites par les schèmes de pensée des chercheurs, à l'origine des concepts et théories. Par exemple, les variables de l'étude sur la santé et le bien-être de l'université sur lesquels nous nous appuyons font partie de cette catégorie.

L'interprétation des données renvoie au sens donné aux informations recueillies. Cette étape intervient après l'analyse de données qui est davantage axée sur leur regroupement et leur catégorisation en fonction des catégories d'informateurs et des thématiques abordées. Pour interpréter nos données, nous nous sommes appuyé sur les travaux de Miles et Hubermann

(2003) qui proposent plusieurs stratégies d'interprétation, allant du descriptif à l'explicatif, ou encore du concret à l'abstrait.

L'interprétation des données qualitatives s'est faite par le repérage des thèmes à partir des récurrences, sans ignorer les témoignages qui les remettaient en cause. Ensuite, nous avons procédé au regroupement des données en fonction des informateurs, des niveaux d'analyse, et des unités d'analyse (facultés et dispositifs de recherche). Ces premières étapes ont permis d'établir des relations entre les données (Miles et Huberman, 2003 : 438). Le décompte du nombre d'occurrences de thèmes nous a permis de comparer les thèmes les uns en rapport aux autres. Par la suite, nous avons établi des contrastes qui renforcent l'idée de comparaison des données. En troisième lieu, nous avons bâti une chaine globale d'interprétation des données articulée sur une tactique consistant à construire une chaine logique d'indices de preuves. Cela correspond au montage d'un modèle d'analyse théorique et conceptuel mettant en lumière les relations schématiques entre les différentes variables mobilisées (Miles et Huberman, 2003 : 467).

Enfin la dernière étape a consisté à atteindre la cohérence conceptuelle et théorique, « c'est-à-dire que nous avons relié les résultats de l'étude aux propositions générales » (Ibid. : 467). Ce qui permet de procéder à la vérification des résultats et de veiller à la qualité des conclusions.

3.4.2 Le volet quantitatif d'analyse et d'interprétation

L'analyse quantitative s'est appuyée sur deux sources de données : la première comprend les données d'une étude par questionnaire réalisée en 2019 par Manon Truchon relative à la santé physique et psychologique du personnel de l'établissement d'enseignement supérieur concerné. La seconde source de données comprend les listes de contrats et les listes d'information des PPR du campus de l'établissement sous étude. La première source de données a fait l'objet de traitements additionnels et nous a permis d'analyser les associations possibles entre la précarité du travail et la santé et le bien-être. Les données obtenues par

l'intermédiaire du syndicat ont permis d'analyser la précarité de l'emploi et de mettre en évidence les profils des PPR dans les facultés étudiées.

3.4.2.1 L'analyse des données du QSBT

En nous appuyant sur les variables du questionnaire de santé et de bien-être (QSBT) des personnels PPR[35], nous avons effectué un recoupement des variables selon notre modèle de qualité du travail (autonomie, surcharge, demande psychologique, soutien social), de santé physique et psychologique (TMS, symptômes physiques et douleur des TMS; détresse, irritabilité) ainsi que de la précarité de l'emploi. De plus, tandis que les facteurs qualité du travail et santé physique et psychologique sont composés de plusieurs variables, le facteur précarité de l'emploi n'associe pas plusieurs variables.

Pour s'assurer de la fiabilité des composantes testées, nous avons évalué leur cohérence interne des scores « précarité de l'emploi », « qualité du travail » et « santé physique et psychologique », nous avons calculé des alphas de Cronbach. Les alphas des facteurs « qualité du travail » et « Santé physique et psychologique » sont acceptables, alors que l'alpha de Crombach de la précarité est insuffisant. Cela nous a conduit à effectuer les associations entre qualité du travail et santé seulement.

Étant donné que les variables relatives à la précarité de l'emploi (stabilité du contrat, stabilité du revenu, cumul d'emploi, soutien du syndicat et de l'employeur) de notre modèle étaient absentes dans le modèle élaboré par Truchon (2019), nous avons exclu la variable précarité de l'emploi des tests statistiques complémentaires. En effet, dans le modèle du QSBT, la précarité est une variable unique et hors modèle[36] définie comme le fait pour les répondants de se sentir incertain sur la pérennité et de leur emploi. Les autres variables que nous avons

[35] L'étude sur la santé et le bien-être (Truchon, 2019) regroupe plusieurs catégories de personnels parmi lesquels les chargées et chargés de cours ou d'enseignement, les dentistes ou médecins cliniciens, directrices ou directeur de service, personnel cadre, personnel de soutien bureaux, métier, technique, personnel professionnel, les professeures et professeurs, professionnelle et professionnel de recherche, stagiaires postdoctoraux. Pour cette recherche, nous avons eu accès aux données concernant le personnel PPR.

[36] Dans l'étude de Truchon (2019), un modèle d'analyse d'équation structurale a été testé. La variable précarité n'en fait pas partie puisque qu'elle ne s'est pas révélée utile pour prédire ou pour créer les facteurs.

intégrées dans notre modèle, à savoir le savoir et les avantages sociaux, le cumul d'emploi et le soutien par le syndicat et par la famille ne font pas partie du modèle de Truchon (2019).

À l'aide du logiciel SPSS, nous avons effectué des tests statistiques qui ont fourni des résultats de tests associatifs à partir du recoupement des variables relatives à la qualité du travail et à la santé physique et psychologique. Par exemple, sur la base des indices obtenus dans chaque entité, nous avons effectué des tests statistiques complémentaires (ANOVA) pour vérifier l'existence d'une différence statistiquement significative entre 1) la faculté et la qualité du travail ; entre 2) la faculté et la santé, et enfin entre 3) la qualité du travail et la santé physique et psychologique. Ces croisements nous ont permis de voir l'effet de la faculté sur les indices de qualité du travail et de santé, ainsi que l'association entre la qualité du travail et la santé physique et psychologique.

Les analyses statistiques ont été complétées par l'analyse des listes de contrats et de données sociodémographiques des PPR, ainsi que des données officielles fournies par le secrétariat général de l'université, en lien avec le financement de la recherche et le nombre de dispositifs de recherche selon la faculté.

3.4.2.2 L'analyse des listes de contrats de PPR

Étant donné que les listes de contrats comprenaient des données allant de janvier 2014 à août 2021, le volume de renseignements était très élevé pour qui souhaite effectuer des analyses minutieuses et de qualité. Nous avons donc choisi d'analyser les contrats actifs au mois de janvier 2021. Le choix d'analyser un seul mois s'explique par le fait que les renseignements mensuels offrent une capacité d'analyse intéressante eu égard aux nombres de contrats actifs (à peu près 400 contrats actifs par mois) et à la durée moyenne des contrats (entre 6 et 7 mois). Par ailleurs, cette option nous a permis d'avoir une idée précise des difficultés pressenties s'il s'était agi d'étendre l'analyse sur une année ou plus.

Pour analyser les données des contrats, nous avons utilisé trois logiciels, à savoir Excel, SAS et SPSS. Nous avons utilisé SAS pour supprimer les doublons, créer un indicateur individuel

de contrat, identifier les contrats actifs au moment de la collecte de renseignements, ou encore, pour faire la somme du nombre d'heures travaillées par les individus ayant deux contrats ou dont le contrat a été modifié au cours du même mois. À l'aide du logiciel Excel, nous avons effectué les sélections de l'échantillon qui nous intéresse et avons généré certains résultats à l'aide de l'option des tableaux croisés dynamiques. Nous avons utilisé SPSS pour des analyses bivariées assorties de test du Khi deux et des histogrammes.

Au terme de ces analyses, nous avons obtenu d'une part les variables indépendantes suivantes : le sexe, le groupe d'âge, le niveau de scolarité, l'ancienneté par mois, la catégorie de PPR ; d'autre part, les variables dépendantes suivantes : le régime d'emploi, la durée des contrats (en mois), le salaire mensuel, et les primes. Les renseignements contenus dans les listes nous ont permis d'analyser les profils des PPR selon les caractéristiques sociodémographiques, selon le régime d'emploi, la durée de l'emploi, le statut d'emploi (croisement du régime d'emploi et la durée du contrat) et selon le salaire mensuel. Le logiciel Excel nous a permis d'analyser les renseignements officiels.

3.4.3. Le volet qualitatif d'analyse et d'interprétation

Le volet qualitatif consistait à réaliser et à transcrire les entrevues, à analyser et à rédiger des synthèses reliées à chaque entrevue. Nous avons procédé aux analyses (entrevues après entrevue) en même temps que nous effectuions le recrutement et les analyses des données quantitatives.

Nous avons réalisé l'analyse d'entrevues à l'aide d'une grille d'analyse et du logiciel QDA Miner. L'objectif de l'analyse était d'identifier quels sujets étaient les plus importants pour les répondants, de donner les raisons qui attestent de cela et d'avancer les hypothèses possibles tout en faisant les liens avec le modèle d'analyse. Ces grilles ont permis de voir quels sujets nous avions oublié d'aborder ainsi que les sujets peu abordés, afin d'améliorer les entrevues suivantes. Nous avons effectué l'analyse en parallèle avec la collecte des données. Dans le cadre desdites entrevues, plusieurs questions ont été reformulées et

réorientées, en fonction des thématiques qui apparaissent plus pertinentes pour la recherche, certains points initialement considérés comme importants s'étant avérés moins importants. Étant donné que l'étude s'inscrit dans un processus itératif, nous avons continuellement reformulé l'objectif de l'étude, et intégré de nouvelles variables tout au long de la collecte et de l'analyse des données.

Après une vingtaine d'entrevues, nous avons rédigé une première synthèse de résultats. Cette synthèse était l'occasion de faire état de l'avancement et des résultats obtenus dans le volet qualitatif. Après avoir complété les entrevues au mois de février 2022, nous avons classé, recoupé et codé les données à l'aide du logiciel de QDA Miner. Selon Sylvermann (2010), les logiciels de traitement informatique de données qualitatives ont trois avantages. Le premier avantage fait référence à la vitesse dans le traitement de volumes importants de données; le deuxième est la possibilité donnée aux chercheurs de traiter surtout les échantillons représentatifs, notamment les logiciels améliorent la rigueur dans la production de comptes rendus de recherche et des phénomènes déviants; enfin ils facilitent le travail en équipe tout en permettant de développer un codage des données (Silverman, 2013 : 254).

Tant l'analyse d'entrevues que la rédaction de rapports de synthèse ont été réalisées selon une approche thématique. Selon Paillé et Mucchielli (2008), l'analyse thématique comprend deux principales fonctions : la première consiste à répertorier tous les thèmes issus des données collectées ; la seconde fonction consiste à documenter l'importance des thèmes en fonction de leur récurrence et leur regroupement (Paillé and Mucchielli, 2008 : 162). Nous avons utilisé l'analyse thématique parce qu'elle permet de réaliser la rétroduction chère aux analyses réalistes critiques. En effet, l'analyse par thèmes suppose de mettre en évidence les thèmes sur la base de la lecture et de la relecture des données recueillies, durant la transcription, le codage, l'analyse et le développement de thèmes préliminaires, leur révision, la sélection des thèmes et l'organisation de l'écriture.

Après l'analyse et de l'interprétation des données, reste l'étape de vérification des résultats, basée sur des stratégies permettant de vérifier si les objectifs de la recherche sont atteints.

3.4.4. La vérification des résultats et la qualité des conclusions

Pour assurer la qualité des résultats obtenus et des conclusions auxquelles nous sommes parvenus, nous nous sommes appuyé sur les travaux de Miles et Huberman (2003) et de Gagnon (2011), qui proposent de vérifier nos résultats en examinant la représentativité de l'échantillon, la triangulation des données et la sollicitation des réactions des informateurs.

Étant donné que nous effectuons une étude de cas unique ayant trois unités d'analyse, la représentativité de notre échantillon ne vise pas seulement à vérifier que le résultat obtenu est typique du phénomène global (Miles et Huberman, 2003 : 473). La représentativité vise surtout à échantillonner des informateurs qui ont une influence sur la situation d'emploi des PPR. Par ailleurs, tous les types d'acteurs qui influencent le travail et l'emploi des PPR ont été interviewés, sans accorder plus d'importance aux informations de certains au détriment d'autres.

Ensuite nous avons procédé à la triangulation des données, notamment en comparant les données issues de l'étude quantitative avec les données provenant d'entrevues semi-dirigées. Nous avons ensuite triangulé les données selon les informateurs. Par exemple, la comparaison des informations issues des PPR avec celles recueillies auprès des chercheurs responsables et ceux provenant des représentants de l'employeur et des représentants syndicaux.

Outre la triangulation des résultats selon les types de répondants, la qualité des conclusions d'une étude de cas se vérifie par le contrôle des critères d'objectivité (ou de fiabilité) et de validité. Pour Gagnon (2011), la fiabilité et la validité sont donc deux outils permettant de conserver une certaine neutralité/objectivité. En effet, la fiabilité permet de garantir que les conclusions auxquelles aboutit un chercheur seront les mêmes si un autre chercheur effectuait la même recherche en utilisant les mêmes outils de collecte et de traitement de données, tandis que la validité fait référence à l'exactitude des résultats par rapport à la réalité (Gagnon, 2011 :21).

Gagnon distingue deux formes de fiabilité : la fiabilité interne qui garantit que d'autres chercheurs aboutiraient aux mêmes résultats en traitant et en interprétant les mêmes informations ; la fiabilité externe qui suppose que le chercheur qui adopte la même démarche dans un environnement similaire arriverait aux mêmes résultats (Gagnon, 2011 :23). Pour garantir la fiabilité interne, nous avons confirmé les données auprès des informateurs. Par exemple, les entrevues ont été intégralement transcrites (verbatim) en évitant l'interprétation à priori. En outre, nous avons confirmé les données recueillies auprès de certains informateurs et avons fait réviser l'interprétation des données par notre direction et codirection de recherche. Pour garantir la fiabilité externe, nous avons décrit le processus de sélection des informateurs ainsi que les caractéristiques du site étudié au moment de la collecte des données.

En ce a trait à la validité de l'étude de cas, Gagnon distingue une dimension interne et une dimension externe. La validité interne consiste à s'assurer que le phénomène décrit est une représentation authentique de la réalité (Gagnon, 2011 :6). Elle assure la qualité des données recueillies par une analyse interactive et une comparaison avec les construits durant la période d'observation. Elle est renforcée par le contrôle de l'effet de la présence de l'observateur, la préparation d'un échantillon représentatif de ce qu'on se propose d'étudier, l'élaboration d'une chaine de sens et une charte de signification des données (Gagnon, 2011 :30-33). La validité externe est la principale faiblesse des études de cas dans la mesure où elle s'intéresse à la possibilité de généraliser les résultats. Comme nous l'avons indiqué, cette étude ne vise pas une forme de généralisation statistique des résultats. Elle décrit en profondeur la précarité d'emploi, la qualité du travail et les problèmes relatifs à la santé physique et psychologique d'un groupe d'employés contractuels de la recherche d'une université québécoise, et analyse les mécanismes qui génèrent la précarité de l'emploi, la qualité du travail et les problèmes de santé rencontrés par les PPR.

Conclusion partielle 3

En guise de conclusion du chapitre 3, pour réaliser nos objectifs de recherche, nous avons utilisé une méthode de cas unique imbriqué comparant trois unités d'analyse soit trois facultés d'un établissement d'enseignement supérieur québécois. L'étude de la précarité de l'emploi et de la qualité de travail des PPR s'inscrit aussi dans la méthodologie réaliste critique en ce sens qu'elle s'appuie sur une démarche abductive en faisant recours à des méthodes de recherche mixtes.

La démarche abductive se base sur l'itération qui consiste à adopter une réflexion active sur les objectifs de recherche, les données recueillies et les résultats obtenus à chaque étape du processus de recherche. Le terme rétroduction est plus utilisé par les chercheurs réalistes critique pour référer à ce va-et-vient régulier entre théorie et terrain d'une part, entre terrain et théorie d'autre part. Dans la perspective réaliste critique, la rétroduction a comme objet d'identifier les mécanismes causaux qui génèrent les situations étudiées, en l'occurrence, la précarité de l'emploi et la qualité du travail des PPR ainsi que la variation des scores de santé. De même, en adoptant une approche réaliste critique, les méthodes sont considérées comme des outils permettant de réaliser les objectifs de recherche. Pour cela, en tenant compte des outils à notre disposition, nous avons utilisé une stratégie de recherche mixte (quantitative et qualitative) qui s'appuie sur quatre sources de données : les statistiques, les listes de contrats, les documents et les entrevues. Les données statistiques sont issues des recherches précédentes sur le personnel de l'établissement concerné (Truchon, 2019) sur lesquelles nous avons décidé d'effectuer des traitements complémentaires. Les listes de contrats fournies par le syndicat proviennent des données institutionnelles que l'université a l'obligation de procurer au syndicat chaque mois. Les documents incluent les renseignements du secrétariat général de l'établissement concerné relatifs au financement de recherche et à l'organisation des trois facultés, les sites web desdites facultés comparées et celui du syndicat des PPR. Les entrevues réalisées incluent trois catégories de répondants : 21 PPR, sept (7) superviseurs immédiats et cinq (5) représentants institutionnels.

L'analyse des données quantitatives s'est faite simultanément au recrutement d'informateurs pour les entrevues. Dans le volet quantitatif, nous avons effectué des traitements complémentaires sur les données issues de la recherche précédente (Truchon, 2019) à l'aide du logiciel SPSS. Nous avons ensuite utilisé le logiciel Excel, SAS et SPSS pour l'analyse des listes des contrats et des renseignements sur le financement de recherche. Dans le cadre du volet qualitatif, nous avons analysé les entretiens à l'aide du logiciel QDA-Miner.

Après l'analyse des données, nous avons triangulé les résultats obtenus afin de nous assurer de leur validité. La triangulation s'est faite selon la nature des données (quantitative ou qualitative), selon les sources de données (statistiques, documents, entretiens) et selon les catégories de répondants. Cette démarche nous a aussi conduit à reformuler nos objectifs de recherche et à bonifier notre modèle d'analyse.

Nous avons aussi revérifié les renseignements obtenus auprès des répondants contactés, lorsque nous avions un doute sur la compréhension des données d'entretiens. Nous avons finalement présenté nos résultats dans le cadre de quatre colloques scientifiques au cours desquels, nous avons obtenu la rétroaction des chercheurs en relations industrielles, en gestion des ressources humaines, ainsi qu'en santé et bien-être au travail intéressés par les mutations du travail et de l'emploi ainsi qu'aux problèmes de santé et bien-être que ces mutations engendrent.

Chapitre 4 Les profils des PPR

Ce chapitre est consacré à la description de l'environnement de recherche, avec en toile de fond la comparaison des profils des PPR des trois facultés, ci-après désignées comme Nature, Santé et Humanités de l'établissement d'enseignement supérieur concerné. Pour décrire les profils des PPR, nous présentons d'abord l'organisation de la recherche dans les trois facultés. Ensuite, nous décrivons les caractéristiques sociodémographiques des PPR. Enfin, nous exposons les spécificités du travail de recherche dans chacune des facultés.

4.1 L'organisation de la recherche dans les trois facultés

En tant qu'entité de base de l'université, la faculté est le regroupement à partir duquel la mission de recherche et d'enseignement s'organise.

4.1.1 Les caractéristiques des trois facultés

Pour accomplir leur mission de recherche et d'enseignement, les universités s'organisent en facultés. Chaque faculté se compose de départements ou « d'écoles » représentant chacun un domaine de recherche et de formation. Le travail de recherche est souvent réalisé au sein de dispositifs de recherche (instituts, centres, chaires et équipe de recherche) qui sont mis en place selon les politiques universitaires et facultaires. Ces dispositifs représentent l'écosystème de production et de reproduction des savoirs diffusés au sein des départements et/ou écoles (Gingras, 2013).

Les trois facultés comparées dans cette étude se distinguent par leur ancienneté, leurs objets de recherche et leur organisation. L'ancienneté des facultés fait référence à leur date de création. Parmi les trois facultés, la faculté Nature (FN) est la plus ancienne. Elle est créée au lendemain de la Première Guerre mondiale, dans un contexte marqué par la course au

progrès scientifique. Les États occidentaux prennent conscience de l'importance de subventionner la recherche dans les universités. La faculté Humanités (FH) voit le jour vers la fin de Seconde Guerre mondiale, et la faculté Santé (FS) est créée plus tard au début des années 1960.

En plus d'être la plus ancienne, la faculté Nature a toujours été une faculté autonome, alors que la faculté Santé était une école autrefois intégrée dans la faculté Nature. De même, l'actuelle faculté Humanités était autrefois une école affiliée à l'Institut supérieur de philosophie, avant de devenir une faculté autonome.

Par ailleurs, les trois facultés n'ont pas la même taille ni la même organisation de la recherche. La faculté Nature comprend quant à elle 17 départements, 32 disciplines et un peu plus de 7000 étudiants chaque année. La faculté Santé comprend 6 départements et écoles, elle compte plus de 2200 étudiants chaque année. Alors qu'elle comptait 4 départements à sa création, la faculté Humanités comprend 8 départements et écoles au moment de l'enquête et 6300 étudiants y sont formés chaque année.

L'université concernée par cette étude compte en moyenne environ 45 000 étudiants, 1645 professeurs et 2355 membres du personnel enseignant et de recherche par année. Parmi les membres du personnel enseignant et de recherche, 800 PPR travaillent chaque année dans l'ensemble des 18 facultés, écoles et instituts de l'université. Plus du tiers des PPR que compte l'établissement (300 à 350) travaille dans les trois facultés (Santé, Nature et Humanités) comparées dans le cadre de la présente étude.

Le nombre d'employés de recherche travaillant dans les trois facultés est inégalement réparti. Comme l'illustre le tableau 4.1, la faculté Nature est celle qui possède le plus grand effectif de main-d'œuvre (professeurs, PPR, chercheurs postdoctoraux) consacré à la recherche (784/1978=40%) des employés de recherche des trois facultés. La faculté Santé a le plus petit nombre de personnels de recherche des trois facultés.

La part du personnel contractuel de recherche (incluant les PPR, les chercheurs postdoctoraux et les auxiliaires de recherche[37]) représente à peu près 73% de l'ensemble du personnel de recherche dans les trois facultés, soit un peu plus du double de l'effectif des professeurs.

Tableau 4.1 Le personnel de recherche par faculté en janvier 2021

	Nature	Santé	Humanités	Total général
Professeurs ou SI	32%	19%	28%	27%
PPR	20%	20%	10%	17%
Chercheurs postdoctoraux	12%	6%	2%	7%
Auxiliaires de recherche	35%	55%	60%	49%
Total général	784	571	623	1978

Source : Renseignements officiels du secrétariat général, février 2022, n=1978

Parmi cette main-d'œuvre, les professeurs occupent une place de choix, au regard de leur statut d'emploi permanent à temps plein et des avantages qu'offre ledit statut. Une part importante du travail de recherche est aussi effectuée par les étudiants aux cycles supérieurs et dans certaines facultés, les étudiants de 1er cycle.

Comme l'illustre le tableau 4.1, de manière générale, les auxiliaires de recherche (travailleurs étudiants) représentent à peu près la moitié du personnel chargé d'effectuer la recherche (49%), les professeurs représentent à peu près le tiers, alors que les PPR représentent 17% de la main-d'œuvre consacrée à la recherche dans les trois facultés. Cela suggère que les PPR occupent une place non négligeable dans le travail de recherche.

[37] Selon la convention collective des travailleurs étudiants de l'établissement concerné, les auxiliaires sont des travailleuses ou travailleurs étudiant(e)s inscrit(e)s dans l'établissement à au moins 6 crédits, qui assistent une équipe de recherche, une professeure ou un professeur, ou une autre personne qui reçoit des subventions ou contrats de recherche dans les différentes tâches reliées à la recherche. Leur rémunération dépend de leur cycle d'étude (1er, 2ème ou 3ème cycle).

Parmi les trois facultés, les facultés Nature et Santé sont celles qui recrutent le plus de PPR. Dans la faculté Humanités, les PPR représentent seulement 10% du personnel de recherche. La faible part des PPR est compensée par le recrutement des auxiliaires de recherche qui représentent 60% du personnel de recherche dans ladite faculté.

Considérant que les PPR sont recrutés par les professeurs, nous avons calculé le nombre de PPR par professeur-chercheur (superviseur immédiat ou SI dans la suite du texte) dans chacune des trois facultés (PPR/Prof ou SI) pour savoir dans quelle faculté les PPR sont le plus sollicités par les SI. Les résultats montrent que la faculté Santé est celle qui compte la plus grande proportion de PPR par professeur. En effet, la faculté Santé comprend un peu plus 10 PPR pour 10 SI, alors que la faculté Nature compte un peu plus de six (6) PPR pour 10 SI; de son côté, la faculté Humanités recrute environ 4 PPR pour 10 SI[38].

À l'intérieur de chaque faculté, les PPR sont inégalement répartis selon le domaine de recherche (départements, écoles, centres et instituts de recherche). Par exemple, dans la faculté Santé, un département et un institut de recherche comptent à eux seuls plus de la moitié des PPR de toute la faculté (63/112). De plus, un PPR travaille dans la direction des services aux auxiliaires de l'université. L'occupation de ce poste administratif montre que le personnel PPR est mobilisé pour diverses tâches qui, parfois, sont déconnectées de la recherche. Dans la faculté Humanités, 40% des PPR travaillent dans un département, alors qu'un autre département n'en embauche pas du tout.

Ce portrait des travailleurs de la recherche dans les trois facultés doit être considéré avec prudence en raison du double statut d'étudiant et de travailleur de la catégorie de personnel auxiliaire de recherche. En effet, étant donné que les études constituent la principale activité des auxiliaires de recherche, le nombre d'heures prévu au contrat est limité à un maximum de 20 heures par semaine au cours des sessions d'automne et d'hiver. Le nombre d'heures moyen ne s'applique pas au cours de la session d'été et des périodes entre les sessions. Ainsi,

[38] Notons que tous les enseignants-chercheurs ne font pas recours aux PPR soit parce qu'ils préfèrent travailler avec des étudiants et/ou des stagiaires postdoctoraux, soit parce qu'ils préfèrent effectuer la recherche eux-mêmes, ou parce qu'ils n'ont pas le niveau de financement de recherche permettant d'embaucher des PPR.

bien que leur contribution soit importante, la majeure partie du temps de travail des auxiliaires de recherche est consacré aux études.

4.1.2 Les unités de recherche/dispositifs de recherche

Chaque faculté comporte une ou plusieurs unités de recherche. Dans le cadre de cette étude, les dispositifs de recherche (ou unité de recherche) désignent la forme organisationnelle au sein de laquelle travaille un PPR (Lapointe et al., 2015 : 13). Ainsi, nous pouvons identifier 5 dispositifs de recherches.

1) La chercheuse ou le chercheur individuel/solo : « ce statut représente des professeurs-chercheurs qui décident d'effectuer leur recherche en solo/seuls, en évitant de s'associer ou de collaborer avec des collègues, d'adhérer à une équipe, une chaire ou un centre de recherche. Parfois, ces chercheurs peuvent travailler avec des étudiants, des stagiaires postdoctoraux et/ou des PPR » (Lapointe et al., 2015 : 13).

2) Les équipes de recherche ou groupes de recherche regroupent au plus cinq chercheurs ou chercheures autour d'un projet ou d'un programme de recherche dont la qualité et la pertinence sont reconnues suivant certains critères. Ces enseignants-chercheurs peuvent provenir de départements différents (selon les documents internes de l'établissement concerné).

3) Les centres de recherche ou regroupements stratégiques : la politique de reconnaissance de centres de recherche et de création à l'université définit le centre de recherche comme un regroupement de chercheurs et de chercheures qui élaborent et réalisent ensemble une programmation de recherche scientifique thématique en vue d'assurer, dans un contexte de formation universitaire, le meilleur traitement d'un objet de recherche déterminé. Cette programmation repose sur la collaboration entre membres dans la conception et l'exécution de la recherche et la création d'un milieu scientifique particulièrement stimulant pour les chercheurs, les étudiants et les doctorants, favorisant ainsi les codirections, les co-publications et les demandes de subventions conjointes. Dans la pratique, les centres de recherche peuvent regrouper des chercheurs provenant de plusieurs universités au Québec, appartenant à des domaines de recherche différents (d'après les documents internes de l'établissement concerné).

4) Les chaires de recherche : la chaire de recherche est une unité soutenue financièrement par un fond spécifique d'où proviennent en partie ou en totalité les fonds nécessaires à la rémunération de son personnel et à la conduite de ses activités. Elle sert à l'amélioration, l'avancement et la diffusion des connaissances dans un domaine d'expertise de l'université

en cohérence avec sa mission de recherche. Le gouvernement canadien a créé, en 2002, 2 000 chaires présentes dans les universités canadiennes. Ces chaires se subdivisent en deux catégories : les chaires de niveau 1 ont une durée de 7 ans et sont dirigées par des professeurs de renom dont l'expertise dans le domaine de spécialisation est reconnue par les pairs. Les chaires de niveau 2 ont une durée de 5 ans, avec à leur tête de nouveaux professeurs démontrant un potentiel remarquable capable de faire avancer les connaissances dans le domaine d'expertise considéré (d'après les documents internes de l'établissement concerné).

5) « Les instituts de recherche : contrairement aux autres dispositifs, l'institut de recherche n'est pas une entité reliée à une faculté. La politique de reconnaissance des instituts universitaires définit l'institut comme « un rassemblement transversal d'experts qui, au-delà des activités de recherche, sont soucieux de répondre à des besoins particuliers de transfert de connaissances et de formation spécialisée, ceux-ci étant souvent exprimés par un secteur donné de la société qui requiert nécessairement la participation de plusieurs interlocuteurs de provenances variées dans la structure universitaire existante. » (document interne de l'établissement concerné)

Tableau 4.2 Les dispositifs de recherche par faculté en 2021

	Nature	Santé	Humanités	Total
Instituts	3%	8%	3%	5
Centres de recherche	40%	28%	52%	52
Chaires de recherche	43%	52%	36%	55
Équipes de recherche	14%	12%	9%	16
Total général	70	25	33	128

Source : Renseignements officiels du secrétariat général, février 2022, n=128.

Les renseignements obtenus n'indiquent pas le nombre de chercheurs qui effectuent la recherche seuls ou en dehors d'un dispositif de recherche reconnu. Les données regroupées au tableau 4.2 montrent que la faculté Nature a le plus grand nombre de dispositifs de recherche, soit 55% des unités de recherche des trois facultés. La faculté Santé en possède 19%, alors que la faculté Humanités comprend 26% des unités de recherche des trois facultés.

Le nombre de dispositifs de recherche peut s'expliquer par la longue tradition de recherche et par le nombre de domaines de recherche qui composent lesdites facultés. Le fait d'avoir une plus longue tradition en recherche suppose le développement de solutions et de moyens permettant de développer la recherche. Ces moyens incluent tant les partenariats noués avec les représentants institutionnels (fonds subventionnaires public ou privé, relais institutionnels au niveau gouvernemental) que de bonnes pratiques d'organisation de la recherche dans les dispositifs.

Parmi les trois facultés, la faculté Nature est celle qui possède la plus longue tradition de recherche. En effet, jusqu'aux années 1960, la recherche dans l'établissement concerné se faisait seulement dans les grands centres de recherche de la faculté Nature (Caron et Lépine, 2016). D'après Caron et Lépine, lesdits centres engageaient et rémunéraient eux-mêmes leurs PPR. Les contrats d'assistants de recherche octroyés étaient à temps plein et à durée indéterminée. Les facultés Santé et surtout Humanités qui voient le jour plus tard auront leurs premiers dispositifs de recherche au début des années 1980. La création de nombreuses unités de recherche se développe dans les années 1990, avec un certain vent de libéralisation des disciplines universitaires et d'entrepreneuriat universitaire émanant de l'injonction des bailleurs de fonds ainsi que des critères d'évaluation du travail des professeurs-chercheurs (Abbott, 2020; Chan et Fischer, 2003; Halilem, 2011). L'envol pris par la création de nombreux dispositifs va de pair avec une forme de professionnalisation des emplois d'assistants de recherche (c'est ainsi qu'on appelait les PPR à cette époque).

Les dispositifs de recherche peuvent embaucher ou non des PPR. Selon les résultats d'analyse des documents, plus le dispositif est imposant, plus grandes sont les chances d'y trouver des PPR. Ainsi, les chaires, les centres et les instituts de recherche ont généralement des PPR en contrats actifs, alors que ce n'est le cas des équipes de recherche et encore moins des chercheurs solos.

Le nombre de personnels de recherche dans une chaire ou une équipe de recherche fait référence à la taille des unités de recherche. Nous n'avons pas pu obtenir de renseignements concernant la taille des unités de recherche.

Après cette présentation de certains aspects de recherche dans les trois facultés, nous présentons les profils sociodémographiques des PPR.

4.2 La situation sociodémographique

Les caractéristiques sociodémographiques décrites comprennent le sexe, l'âge, l'ancienneté chez l'employeur, le niveau de scolarité et la catégorie de PPR. Ces données proviennent de l'analyse des listes de PPR sous contrat en janvier 2021.

4.2.1 Le profil des PPR selon le sexe et l'âge

La description de PPR selon le sexe nous permet de voir la proportion de femmes et d'hommes dans l'emploi de PPR. En moyenne dans les trois facultés, les femmes représentent 53% de la population contre 47% d'hommes. Les femmes sont surreprésentées en Santé et en Humanités. En effet, la faculté Santé comprend 65% de femmes contre 35% d'hommes, alors que la faculté Humanités compte 76% de femmes contre 24% d'hommes.

Tableau 4.3 Les PPR selon le sexe et la faculté en janvier 2021

	Nature	Santé	Humanités	Total général
F	37%	65%	76%	53%
M	63%	35%	24%	47%
Total général	155	101	51	307

Source: Liste des contrats de PPR janvier 2021, différences statistiquement significatives au seuil de 1% (Chi-carré). N=307.

Contrairement aux deux autres facultés, la faculté Nature compte le plus d'hommes PPR (76%) que de femmes (24%) PPR.

De plus en comparant les facultés deux à deux selon le sexe, il ne semble pas avoir de différence statistiquement significative entre les PPR travaillant en Santé et ceux travaillant en Humanités selon le sexe des PPR en contrats actifs en janvier 2021. À l'opposé, nous observons une différence statistiquement significative entre les PPR travaillant en Nature et en Santé d'une part, entre ceux travaillant dans les Humanités et ceux travaillant en Nature d'autre part en fonction du sexe des PPR en contrats actifs au mois de janvier 2021.

Tableau 4.4 La comparaison des PPR selon le sexe dans les facultés

Statistiques	Degré de liberté	Valeur	Valeur-p
Chi-carré Nature et Santé	1	19.9999	<.0001
Chi-carré Santé et Humanités	1	1.9632	0.1612
Chi-carré Humanités et Nature	1	24.3001	<.0001

Source: Listes des contrats de PPR de janvier 2021. N=307.

Après l'analyse des profils selon le sexe, l'âge des PPR est une variable intéressante parce qu'elle renseigne sur la trajectoire professionnelle des PPR. L'âge moyen des PPR travaillant dans les trois facultés est de 38 ans. Les PPR âgés entre 35 et 44 ans représentent 39% de la population étudiée, alors que les jeunes adultes âgés entre 25 et 34 ans représentent 37%. Ce résultat rejoint celui de l'enquête par questionnaire réalisée par Lapointe et al. (2020) sur la situation du travail et de l'emploi des PPR des universités canadiennes. Les PPR âgés entre 45 et 54 ans sont faiblement représentés (11%), de même que ceux qui ont plus de 55 ans (10%).

Tableau 4.5 Les PPR selon le groupe d'âge et la faculté en janvier 2021

	Nature	Santé	Humanités	Total général
Moins de 25 ans	3%	1%	8%	2,93%
[25-34 [	32%	47%	31%	37%
[35-44 [	41%	33%	43%	38%
[45-54 [	14%	8%	10%	11%
Plus de 55 ans	11%	12%	8%	11%
Total général	155	101	51	307

Source: Renseignements du syndicat des PPR, cohorte de PPR de janvier 2021, N=307.

La répartition selon la faculté montre que les jeunes adultes âgés entre 25 et 34 sont surreprésentés (47%) en Santé. La nature de la formation et de l'activité de recherche dans ce domaine peut expliquer le choix préférentiel des jeunes PPR âgés entre 25 et 34 ans. D'après nos entrevues, la nature du travail de recherche dans ladite faculté requiert beaucoup d'efforts physiques. En effet, les PPR effectuent plusieurs expériences en laboratoire nécessitant la manipulation du vivant (animaux ou plantes), des produits chimiques ou l'utilisation des appareils requérant certaines compétences physiques. De plus, il s'agit d'un domaine de recherche appliquée, ce qui permet aux futurs PPR d'être plus rapidement prêts à effectuer le travail de recherche. À l'inverse, la plupart de PPR en Nature et en Humanités sont âgés entre 35 et 44 ans.

Étant donné que la plupart des PPR sont d'anciens étudiants à la maîtrise et au doctorat -nos entrevues montrent que les chercheurs responsables recrutent généralement leurs anciens étudiants-, l'emploi de PPR apparaît comme la première occasion d'emploi après les études. Le recrutement comme PPR se fait généralement à la fin de la défense du mémoire ou de la thèse ou encore du stage postdoctoral. Selon certains PPR, les représentants syndicaux et le l'employeur rencontrés, les superviseurs immédiats proposent généralement un contrat au nouveau diplômé qui s'inscrit généralement dans l'approfondissement des sujets de sa spécialisation au mémoire ou à la thèse de doctorat. L'emploi de PPR permet au nouveau diplômé de clarifier ce qu'il veut faire dans sa future carrière.

4.2.2 Le profil des PPR selon l'ancienneté chez l'employeur

L'ancienneté étudiée ici concerne le temps passé comme PPR chez l'employeur, soit l'établissement d'enseignement supérieur concerné par l'étude. La convention collective des PPR définit l'ancienneté comme la « durée du service à l'Université, sans dépasser trente-cinq (35) heures par semaine, incluant les périodes de libération syndicale, les périodes de congé rémunéré et les périodes de congé sans rémunération pour motif parental ». L'ancienneté se mesure en heures. Par exemple, après 1820 heures travaillées, le PPR passe à l'échelon supérieur l'année suivante. Pour nos analyses, nous avons converti les heures en année, sachant que 1820 heures correspondent à une année d'ancienneté pour un PPR ayant un contrat à temps plein (35X52=1820 heures).

En moyenne, dans les trois facultés, les PPR affichent une ancienneté en emploi de 4,81 ans. Près des deux tiers (64%) ont une ancienneté inférieure à cinq ans. On peut faire l'hypothèse qu'au terme de cette période, les PPR se lancent à la recherche d'un emploi stable soit parce qu'ils ont l'expérience professionnelle qui leur permet de commencer une nouvelle carrière, soit, comme le révèlent nos entretiens, parce qu'ils ne supportent plus la précarité des contrats.

En terminant, rappelons que les données à notre disposition ne nous permettent pas d'analyser d'autres dimensions de l'ancienneté à l'instar de l'ancienneté dans la profession ou de l'ancienneté dans l'unité de recherche ou dans la faculté. Une enquête par questionnaire pourrait permettre de documenter ces aspects.

4.2.3 Le niveau de scolarité et la catégorie des PPR

Dans les trois facultés, tous les PPR ayant un contrat actif au mois de janvier 2021 possèdent au moins un diplôme de premier cycle universitaire, alors que la vaste majorité ont un diplôme de maitrise ou plus. En effet, dans les trois facultés, 19,5% de PPR sont titulaires d'un baccalauréat, 50% d'une maitrise et 30,5% d'un doctorat. Parmi les PPR qui détiennent

un doctorat, plusieurs ont effectué un stage postdoctoral au terme duquel ils ont été recrutés comme PPR. Outre leur dernier diplôme, 276 PPR sur 307 possèdent un autre diplôme ou un certificat complémentaire à leur formation de base ou dans leur domaine de spécialisation.

Le niveau de scolarité contribue fortement à déterminer la catégorie socioprofessionnelle des PPR. Notons que la catégorie est très importante pour les PPR parce qu'elle détermine leur taux de salaire horaire. La convention collective prévoit trois catégories de PPR selon le niveau de scolarité : les PPR de catégorie I sont généralement titulaires d'un diplôme de premier cycle dans le domaine de recherche de leur spécialisation ; les PPR de catégorie II sont généralement titulaires d'un diplôme universitaire de maîtrise dans le domaine de spécialisation ou d'un diplôme de premier cycle avec trois années d'expérience professionnelle pertinente en lien avec le projet de recherche ; et les PPR de catégorie III sont généralement titulaires d'un diplôme de doctorat ou d'un diplôme de maitrise et plus 4 ans d'expérience professionnelle dans le domaine de recherche concerné. Dans les trois facultés prises comme un tout, 18% de PPR sont de catégorie I, 49% de PPR sont de catégorie II, alors que 33% de PPR sont de catégorie III.

En comparant la répartition des catégories avec les niveaux de scolarité des PPR, on se rend compte que les PPR sont, pour la plupart, recrutés sur la base de leur niveau de qualification. La faible proportion de PPR de catégorie I peut s'expliquer par le fait que les tâches et les mandats prévus à l'emploi d'un PPR de catégorie I sont similaires à ceux demandés aux étudiants travaillant dans les dispositifs de recherche comme auxiliaire ou assistant de recherche ou parfois comme bénévole. En effet, le superviseur immédiat a le choix entre un étudiant à la maitrise avec mémoire, un doctorant, un auxiliaire de recherche ou un étudiant bénévole et un PPR pour accomplir les tâches de recherche de PPR de catégorie I. De plus, certains fonds subventionnaires exigent ou encouragent le recrutement d'étudiants. Enfin, étant donné que le salaire d'un travailleur étudiant est moins élevé que celui d'un PPR, on peut penser que le choix du chercheur se portera sur la main-d'œuvre la moins dispendieuse pour réaliser le travail attendu. Par contre, les chercheurs ont recours aux PPR de catégorie II et III pour réaliser des tâches plus complexes requérant un niveau élevé de responsabilité et d'autonomie.

Comme l'indique aussi la convention collective, le niveau de scolarité n'est pas l'unique déterminant de la catégorie d'emploi. D'autres facteurs sont pris en compte. Par exemple, l'expérience que le PPR a en lien avec le projet de recherche ou chez l'employeur est un élément favorisant l'accès à l'emploi ou le passage à un échelon ou à une catégorie supérieure. À l'expérience professionnelle, la convention ajoute les habiletés ou les expertises exigées comme condition d'admission à un premier emploi ou à un échelon ou à la catégorie supérieure.

Lors du recrutement, le SI est habilité à déterminer l'échelon du PPR sur la base de l'appréciation de son expérience passée, de ses habiletés et de son expertise. Ainsi, nonobstant le niveau de scolarité ou d'expérience, les habiletés peuvent concourir à l'octroi d'un contrat de catégorie III à un PPR titulaire d'un baccalauréat ayant plus ou moins l'expérience pertinente. Inversement, un PPR ayant le doctorat comme dernier diplôme pourrait obtenir un contrat de catégorie I, surtout si le diplôme de doctorat n'est pas pertinent eu égard aux tâches du contrat. Les PPR détenteurs d'un doctorat peuvent aussi accepter un contrat de catégorie I faute de budget suffisant pour engager un PPR de catégorie II ou III. Par exemple, parmi les PPR ayant le baccalauréat comme dernier diplôme dans les trois facultés, 51% sont de catégorie I, 42% sont de catégorie II et 6% sont de catégorie III. De même, parmi les PPR qui ont un niveau maitrise, 15% sont de catégorie I, 66% sont de catégorie II et 20% sont de catégorie III. Mis à part ces quelques exceptions, notons qu'en général, la majorité de PPR dont le dernier diplôme est le baccalauréat se retrouve dans la catégorie I; la majorité des PPR dont le dernier diplôme est la maîtrise figurent dans la catégorie II et la plupart des titulaires de doctorat occupent la fonction de PPR de catégorie III.

4.3 Le travail de recherche

Selon les représentants syndicaux interrogés, l'un des premiers défis de la syndicalisation des PPR a consisté à déterminer les caractéristiques des activités permettant de distinguer les

PPR des autres catégories d'employés (professeur-chercheur, auxiliaire de recherche, chercheur postdoctoral) intervenant dans le domaine de la recherche universitaire. Par ailleurs, les répondants PPR interrogés travaillant dans des dispositifs collectifs de recherche soulignent que les tâches de chercheurs sont partagées par le superviseur immédiat titulaire des fonds de recherche, les chercheurs postdoctoraux et les auxiliaires de recherche lorsque toutes ces catégories de personnel de recherche se retrouvent dans le même dispositif de recherche (centre ou chaire de recherche). Finalement, même si le processus de recherche est le même, le travail de recherche varie selon les domaines du savoir du fait des objets de recherche et des moyens utilisés pour obtenir des résultats.

4.3.1 La nature de l'activité

D'après la convention collective des PPR, le travail de recherche est le même dans toutes les facultés. En effet, la convention décrit les tâches assignées à chaque catégorie de PPR pour toutes les facultés, sans tenir compte des spécificités propres à chacun des domaines de recherche. Ainsi, les PPR de catégorie I sont généralement chargés de la collecte de renseignements, de l'administration de tests, de la réalisation d'entrevues, la réalisation de revues de littérature, du traitement et de l'analyse des données, de la réalisation de tâches administratives et de la supervision d'étudiants. Les PPR de catégorie II peuvent effectuer toutes les tâches de PPR de catégorie I et s'occupent en plus de l'élaboration d'outils de collecte d'informations, du recrutement des personnes interviewées, de la supervision d'autres PPR de catégorie I et de la supervision des étudiants. Enfin, les PPR de catégorie III sont responsables de l'élaboration des protocoles de recherche, de l'analyse et de la publication des résultats, de la coordination des projets de recherche, de la supervision des autres PPR de catégorie I et II ainsi que de la supervision des étudiants. Ils peuvent aussi réaliser des tâches dévolues aux catégories I et II.

L'un des enjeux reliés à la description des tâches concerne l'adéquation entre le travail prescrit et le travail réel (Léonard, 2015). En effet, même si le travail réalisé correspond généralement à la description de tâches prévues à la convention, six (6) PPR sur les 21

interviewés indiquent qu'ils travaillent ou ont déjà travaillé à l'élaboration de protocoles de recherche et de demandes de subvention, ou encore à la diffusion des résultats de recherche, alors qu'ils étaient engagés comme PPR de catégorie I ou II. Cette situation est très peu déclarée en raison de la précarité des contrats. D'après les représentants syndicaux rencontrés, les PPR concernés préfèrent ne pas le mentionner au SI de peur de créer un malaise. Le non-respect de l'adéquation entre la catégorie de PPR et les tâches à réaliser peut donc déboucher sur des tensions manifestes ou tacites entre le PPR et le SI parce que le salaire reçu ne correspond pas au travail réalisé.

Ajoutons que les tâches de recherche impliquent une grande variété d'activités requérant des compétences variées. Elles sont de nature intellectuelle (synthétiser ou rédiger un rapport ou un article), technique (utiliser des outils comme un microscope, des appareils électroniques, des logiciels d'analyse de données, des présentations) et managériale (coordonner des projets de recherche, participer à la gestion d'équipe de recherche, superviser des étudiants). Ces compétences sont requises de tous les PPR indépendamment de leur domaine de recherche. Néanmoins, certaines compétences spécialisées sont exigées de ceux travaillant dans les laboratoires. Par exemple, dans les facultés Santé et Nature, l'utilisation de machines ou d'appareils permettant de transformer certains intrants de recherche est récurrente dans les laboratoires de recherche.

Selon une répondante PPR qui a participé à la ronde de syndicalisation des PPR de l'établissement, la principale ressemblance du travail de recherche concerne la démarche de recherche scientifique adoptée. Selon plusieurs répondants, le travail de recherche est le même dans toutes les facultés parce qu'il consiste à appliquer une méthode à un objet de recherche. En effet, tous les PPR utilisent la même démarche scientifique, et c'est ce qui explique que la description des tâches dans la convention collective convienne à tous les PPR indépendamment de leur domaine de recherche.

En effet, pour la plupart des répondants PPR et superviseurs immédiats, le fait de travailler sur des objets de recherche différents fait varier le travail de recherche et ses conditions. En effet, alors que les PPR des domaines de la Santé travaillent sur du vivant, les PPR de la

faculté Nature travaillent sur la matière et ceux en Humanités travaillent principalement sur l'humain.

De plus, l'infrastructure prévue pour la réalisation des expériences de recherche scientifique n'est pas le même selon la faculté. Par exemple, en Nature et en Santé, la plupart des recherches sont réalisées dans des laboratoires équipés d'appareils ou de machines permettant d'effectuer des expérimentations sur la matière, ou sur les animaux ou les végétaux. En Humanités, la recherche en laboratoire n'est pas la norme : la plupart des recherches reposent sur des enquêtes par questionnaires ou par entrevues, puis sur l'analyse des informations à l'aide de logiciels d'analyse de données quantitatives ou qualitatives. Les laboratoires de recherche nécessitant de l'investissement en infrastructure d'expérimentation en Humanités existent surtout en psychologie clinique et expérimentale.

4.3.2 La division du travail de recherche

Après avoir exploré les spécificités du travail de recherche selon les facultés, nous abordons les aspects organisationnels du travail dans les dispositifs de recherche (chaire, centre ou équipe de recherche, etc.). Notons d'emblée qu'en dehors de la variation du nombre de dispositifs de recherche dans les trois facultés, nos entretiens indiquent l'organisation des dispositifs dépend du chercheur titulaire du financement de recherche. En effet, le professeur-chercheur est le seul à pouvoir créer une équipe, une chaire ou un centre de recherche sur la base du financement obtenu.

Dans le cadre de la division du travail, le professeur-chercheur (que nous désignons aussi comme superviseur immédiat des PPR, ou SI) joue plusieurs rôles dans un dispositif. Le premier est de proposer de nouvelles avenues de recherche susceptibles de drainer du financement. Par exemple, pour deux SI titulaires de chaires au sein de la faculté Nature que nous avons interviewés, la recherche de financement occupe 30 à 40% de leur temps de travail. Une fois le financement du projet obtenu, le SI joue le rôle de gestionnaire du projet de recherche jusqu'à l'atteinte des résultats. L'université est quant à elle est fiduciaire des

financements obtenus par les professeurs-chercheurs. Étant donné que le financement du projet est octroyé au nom du SI, ce dernier gère les budgets de recherche en respectant les procédures mises en place par le service des finances de l'université.

À ces deux rôles entrepreneuriaux s'ajoute le rôle de gestion et de mobilisation des ressources humaines dont il a besoin pour atteindre les résultats dans les délais prévus. À cet effet, le SI du projet identifie les besoins en main-d'œuvre, organise le fonctionnement de l'équipe ou du groupe de recherche et s'assure qu'il a la main-d'œuvre nécessaire pour atteindre les objectifs de recherche. Parmi la main-d'œuvre possible, on retrouve les PPR, les stagiaires postdoctoraux, les auxiliaires de recherche, les étudiants à la maitrise avec mémoire ou au doctorat. Il divise ensuite le travail entre les catégories de main-d'œuvre qu'il a à sa disposition.

Les entretiens réalisés avec les SI montrent que certains parmi eux privilégient une division du travail selon le processus de recherche. Par exemple, ils peuvent assigner à certains PPR le mandat de proposer des projets pour demander du financement, aux travailleurs étudiants de recueillir des données, à d'autres PPR d'effectuer les expériences en laboratoire, et aux stagiaires postdoctoraux de rédiger des articles scientifiques. D'autres SI privilégient une organisation du travail fonctionnelle. Dans ce cas de figure, certains PPR se consacrent à la recherche, alors que d'autres sont chargés de la gestion administrative du dispositif de recherche. Le PPR chargé de la recherche s'occupe des revues de littérature, de la cueillette et de l'analyse des données, de la rédaction de rapports de recherche. Le PPR chargé de la gestion peut s'occuper du suivi administratif et financier du projet, de la communication autour du projet, de l'organisation des congrès, des conférences ou des écoles d'été, de la gestion du site web et du suivi comptable et/ou financier des projets de recherche.

Dans les domaines de recherche où le travail est effectué en laboratoire, le PPR gestionnaire s'occupe aussi de veiller à la maintenance des appareils et des machines et de l'approvisionnement du laboratoire en intrants.

La figure du PPR gestionnaire de l'unité de recherche ou des projets de recherche va de pair avec l'institutionnalisation de la recherche dans le cadre de chaires, de centres, d'instituts et plus rarement dans le cadre d'équipes de recherche. L'apparition de ces dispositifs donne lieu à de nouveaux besoins de main-d'œuvre spécialisés notamment en gestion de projets. Dans ce cas, pour alléger leur charge de travail, les SI embauchent des PPR à qui ils délèguent la fonction de coordonnateur de projets[39]. Le développement du profil de PPR-coordonnateur en plus de celui de PPR-recherche indique aussi la transformation du travail des PPR vers des aspects plus administratifs. Cette transformation va de pair avec l'augmentation de la charge entrepreneuriale et administrative des chercheurs, en réponse aux règles de contrôle ou d'évaluation des institutions de recherche (fonds subventionnaires, revues scientifiques et dispositifs de recherche). À ce titre, le PPR gestionnaire peut s'occuper de l'administration ou de la coordination des projets de recherche, de leur conception jusqu'à leur livraison. Ils se chargent de rédiger les rapports qui seront soumis à la faculté. La coordination des projets ou des dispositifs de recherche implique aussi le suivi des étudiants et des stagiaires qui sont considérés comme des travailleurs « de passage » à l'égard desquels le chercheur ne peut pas avoir le même niveau d'exigences qu'à l'égard des PPR, puisque les étudiants sont en situation d'apprentissage.

En somme, on peut penser que la distinction entre le profil de PPR- recherche et celui de PPR--administratif est observable dans tous les domaines de recherche et dans toutes les facultés ayant des centres, des chaires ou des équipes de recherche.

Étant donné que le travail de recherche n'est pas exclusif à un corps d'emploi, nous avons voulu savoir si les PPR étaient irremplaçables aux yeux de leurs SI. La plupart de SI interrogés admettent que leur unité de recherche ne peut pas se passer des PPR, en raison de la charge de travail, mais surtout en raison des compétences détenues par les PPR et que les SI ne possèdent pas. Parmi ces compétences, les techniques d'utilisation de certains logiciels, de machines ou d'appareils sont le plus souvent évoquées. C'est le cas de l'expertise en

[39] La situation varie selon la confiance que lui accorde le superviseur immédiat. Certains PPR coordonnent un projet, d'autres plusieurs projets.

analyse statistique ou dans l'utilisation de certains appareils pour les tests en laboratoire. Dans ce cas, les SI reconnaissent que leurs PPR ont une compétence complémentaire indispensable au travail de recherche. De plus, les PPR se distinguent des autres travailleurs de la recherche par leur statut de professionnel. Ils sont recrutés pour effectuer un travail et ils sont conscients qu'ils doivent « livrer la marchandise » en respectant les délais. Par exemple, pour certains SI interrogés, confier le mandat des partenaires à des auxiliaires signifierait encourir des risques d'échec ou de retard susceptible de créer des insatisfactions et de mettre en cause la réputation de l'unité de recherche.

En outre, alors que les auxiliaires de recherche ont besoin d'un suivi permanent, les PPR sont perçus comme étant plus autonomes, ils n'ont pas besoin d'être supervisés au même titre qu'un auxiliaire ou un étudiant de maîtrise avec mémoire ou d'un étudiant au doctorat. Ainsi, le coût du PPR est mitigé par son professionnalisme et par son autonomie qui permet au SI de vaquer à d'autres occupations. En d'autres mots, ce que le chercheur paie en argent, il le gagne en temps parce qu'il n'aura pas besoin de superviser le PPR, dans la mesure où celui-ci fait de son travail son activité principale.

Dans le prochain extrait, une SI en humanités explique la perception différente de la relation d'emploi avec sa PPR versus avec une auxiliaire de recherche.

> « L'auxiliaire de recherche change, j'en ai engagé. Parfois ils sont plus en insécurité, ils sont moins habitués, ils sont aussi étudiants, ils ont plusieurs enjeux alors qu'elle (sa PPR) ben son enjeu c'est de faire son travail là, elle n'a pas un enjeu d'étude en même temps, fait que je trouve que ça lui donne peut-être une confiance en elle, une... (…). Elle c'est son occupation principale, c'est de travailler sur ces contrats-là. Fait que moi ça me donne une sécurité, eh je trouve que le fait qu'on travaille ensemble depuis un bout ben elle a une connaissance de ma façon de travailler d'une auxiliaire à chaque fois il faut que je reforme puis ce n'est pas certain qu'elle va réussir à comprendre pis ben (…)»

La division du travail de recherche va donc tenir compte de ces contraintes. Ainsi, certains dispositifs de recherche fonctionnent comme des petites entreprises qui doivent absolument respecter les termes du contrat octroyé par les partenaires et veiller à leur procurer une totale satisfaction en respectant les caractéristiques du produit demandé, les délais impartis et les coûts de production établis.

Les étudiants peuvent participer lorsque le partenaire convient de financer en parallèle une bourse pour un étudiant ou pour un chercheur postdoctoral. Mais les étudiants et les chercheurs postdoctoraux sont perçus comme des travailleurs « de passage », qui doivent concilier leurs études et le travail au sein du dispositif de recherche et les professeurs ne peuvent pas avoir à leur égard le même niveau d'exigence attendu des PPR.
Dans l'extrait suivant, un SI en Nature souligne la différence entre un statgiaire postdoctoral et un PPR.

> « Puis il ne faut pas confondre un PPR avec un stagiaire postdoc. Un stagiaire postdoc, c'est un stagiaire qui fait de la recherche, puis c'est éphémère dans le sens où on n'aura pas un postdoc pendant 20 ans dans notre laboratoire, tandis que j'ai un ingénieur de recherche dans mon laboratoire là, ça fait 20 ans tout à l'heure je pense que ça fait 25 ans qu'il est dans le laboratoire. Il connaît tout. Moi il y a des choses que je ne connais même pas dans mon laboratoire lui il le sait (rire) où sont les trucs, à quoi ils servent, est-ce que c'est encore utilisable, eh qu'est-ce qu'il faut faire pour le réutiliser si jamais c'est plus fonctionnel »

Notons toutefois que la perception des PPR comme travailleurs qui font carrière en recherche émane uniquement des SI de la faculté Nature, pour qui le travail de recherche est inimaginable sans la contribution des PPR. Cela n'est pas le cas pour les SI de la faculté Humanités, qui sont plus nombreux à effectuer la recherche eux-mêmes généralement avec l'appui d'auxiliaires de recherche ou d'étudiants de 2ième et 3ième cycle.

Conclusion partielle 4

La description du profil des PPR dans les trois facultés ciblées rejoint et confirme la plupart des résultats obtenus dans les précédentes études concernant les variables sociodémographiques des PPR dans les universités québécoises et canadiennes (Lapointe et al., 2015). Dans l'établissement concerné, les effectifs de PPR sont plus élevés dans la faculté Nature (50%) que dans la faculté Santé (33%) et la faculté Humanités (17%). La population des PPR des trois facultés comprend plus de femmes que d'hommes. La faculté Nature est

composée en majorité d'hommes, alors que la plupart de femmes PPR se retrouvent en Santé et surtout en Humanités. La population est composée en majorité de personnes âgées entre 35 et 44 ans et le nombre de PPR diminue avec l'avancement en âge. Il en est de même pour l'ancienneté, inférieure à cinq ans pour 64% des PPR. L'analyse du niveau de scolarité montre que les PPR sont des travailleurs du savoir très qualifiés parce que la plupart ont au moins un diplôme de second cycle universitaire. Dans la plupart des cas, le diplôme correspond à la catégorie d'emploi. C'est la raison pour laquelle la plupart des titulaires d'une maitrise ont aussi majoritairement des emplois de PPR de catégorie II.

Le profil type de PPR de la Santé est donc une femme, âgée entre 25 et 34 ans, titulaire d'une maitrise, de catégorie II. L'ancienneté moyenne dans l'emploi de PPR est de 5 années. La particularité dudit profil est reliée à la nature de son travail. Le travail de recherche requiert beaucoup d'effort physique parce qu'il est réalisé en laboratoire, au contact avec le vivant. Il requiert des savoir-faire techniques qui se développent dans le cadre d'activités en laboratoire. Les étudiants qui terminent leur formation de baccalauréat et surtout de maitrise ont plus de chances d'être recrutés comme PPR parce que c'est la faculté dans laquelle les chercheurs ont le plus tendance à embaucher des PPR.

Le profil type de PPR travaillant en Nature est un homme, âgé entre 35 et 44 ans, titulaire d'une maîtrise, occupant principalement un emploi de PPR de catégorie II ou III, qui peut aspirer à durer en moyenne cinq ans dans cet emploi. Étant donné que le travail de recherche a comme objet l'étude de la matière, les PPR doivent parfois avoir un long parcours parce qu'il y a beaucoup de connaissances à acquérir avant d'être diplômés et parce que ce domaine nécessite beaucoup de recherche fondamentale. Le fait que les hommes y soient surreprésentés montre que de nombreux obstacles subsistent dans ce domaine pour les PPR de sexe féminin. Tout comme dans la faculté Santé, le travail se fait aussi dans les laboratoires utilisant des appareils et des intrants très coûteux.

Le profil type de PPR en Humanités est une femme âgée entre 35 et 44 ans, titulaire d'une maitrise, occupant un emploi de PPR de catégorie II ou de catégorie III et dont l'emploi dure

moins de cinq ans. La particularité des sciences sociales est qu'elles sont récentes parmi les disciplines universitaires et portent sur l'étude des humains.

Les aspects du travail que nous avons examinés confirment que les PPR sont des travailleurs du savoir, tant en raison des qualifications et compétences requises pour réaliser leur travail que par la nature même de ce travail. La plupart des PPR ont au moins un diplôme de maîtrise dans leur champ d'expertise, et leur travail inclut des activités complexes qui nécessitent une autonomie décisionnelle ainsi que des compétences en recherche et en gestion des projets. La division du travail met en évidence les profils de PPR-recherche, plus nombreux, et les profils de PPR-gestionnaire, qu'on retrouve dans les grands dispositifs de recherche. Même si les PPR diffèrent des chercheurs postdoctoraux par la longévité de leur présence dans leur titre d'emploi, cette tendance diffère selon la faculté. Le PPR travaillant en Humanités se considère comme des travailleurs « de passage », en raison de la précarité de leur emploi.

Le prochain chapitre analyse la précarité d'emploi des PPR, en mettant un accent particulier sur ses variations selon la faculté.

Chapitre 5. La précarité de l'emploi et ses liens avec la santé

Ce chapitre décrit les conditions d'emploi des PPR, en insistant sur les différences des scores de précarité selon la faculté. Il dresse aussi un portrait des risques psychosociaux liés à la précarité de l'emploi, ainsi que de leurs liens avec la santé.

Dans le cadre de l'ontologie réaliste critique, ce chapitre documente le niveau empirique des expériences et des observations relatives aux conditions d'emploi. Ces expériences sont perceptibles et mesurables (Abbott, 2004). Nous documentons la précarité d'emploi et explorons ses liens avec la santé par des données tirées de l'analyse des listes des contrats des PPR actifs pendant le mois de janvier 2021 et par des données provenant des entretiens réalisés. Des extraits de verbatims, des tableaux statistiques et des figures illustrent les résultats présentés.

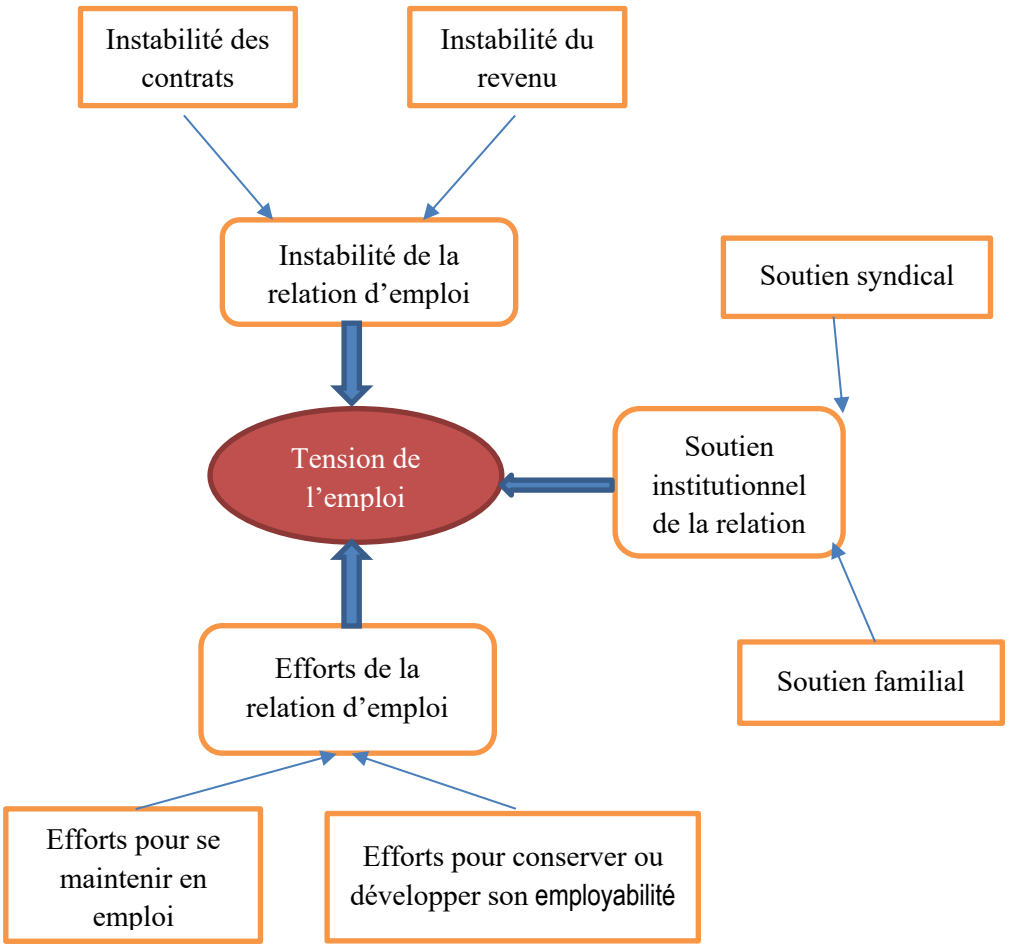
Au niveau conceptuel, nous insistons sur la différence entre l'emploi et le travail (D'Amours, 2015) et inscrivons l'analyse de l'emploi dans le modèle de l'emploi précaire de Lewchuck et ses collègues (2011, 2017).

Les concepts de travail et d'emploi ne se situent pas au même niveau d'analyse et ne recouvrent pas les mêmes objets. Ainsi, l'emploi se situe au niveau institutionnel et concerne au premier chef les aspects contractuels qui lient le travailleur à l'université, comme le statut d'emploi, le salaire et la protection sociale. Étant donné que les PPR sont syndiqués, l'employeur et le syndicat représentent les acteurs institutionnels qui veillent tant à l'application et à l'interprétation de la convention collective, que des normes encadrant la santé et la sécurité du travail ou encore les régimes de protection sociale. Le travail (dont nous traiterons au chapitre 6) se situe au niveau organisationnel et concerne les conditions d'exercice de l'activité (tâches, organisation du travail, autonomie, qualifications, charge de travail, etc.). L'analyse du travail nous mènera à nous intéresser à la relation que les PPR entretiennent avec le superviseur immédiat, qui organise et supervise le travail et fournit les

ressources permettant de l'effectuer. De ce point de vue, la précarité de l'emploi réfère aux formes d'emplois atypiques caractérisées par l'instabilité des contrats et du revenu, l'absence ou la faible couverture par les normes du travail et généralement l'absence ou la faible représentation syndicale, ainsi qu'une forte exposition aux dangers de santé et sécurité au travail.

Dans ce chapitre, la description de la précarité de l'emploi et de ses liens avec la santé s'appuie sur le modèle d'emploi précaire développé par le groupe de recherche PEPSO, dont le chef de file est Wayne Lewchuck (Voir figure 5.1).

Figure 5.1 Le modèle de tension en emploi illustrant les variables de précarité de l'emploi



Source : Modèle de tension d'emploi de (Lewchuck et al., 2011 :74)

Ledit modèle explique comment les caractéristiques de l'emploi précaire affectent la santé, ainsi que le bien-être individuel et familial (Lewchuck et al., 2011). Ainsi, les auteurs proposent le dépassement de la description de l'insécurité de l'emploi par les statistiques officielles axées sur les formes de l'emploi (typique, atypique) parce qu'elles ne rendent pas compte de l'étendue des mutations du travail et de l'emploi ainsi que de leurs effets sur la santé et le bien-être des travailleurs (Lewchuck, 2017; Lewchuck et al., 2015). Les aspects de l'emploi analysé dans le modèle de l'emploi précaire de Lewchuck et ses collègues (2011) ont trait aux trois dimensions suivantes : l'instabilité, les efforts et le soutien institutionnel.

Dans la première section de ce chapitre, nous décrivons l'instabilité de la relation d'emploi, qui se répercute sur le niveau de revenu et comparons les statuts d'emploi selon la faculté. Dans la deuxième section, nous exposons et comparons les efforts fournis par les PPR selon la faculté et dans la troisième section, nous décrivons le soutien institutionnel par le syndicat et par la famille. La quatrième section est consacrée aux liens entre la précarité de l'emploi et la santé mentale des PPR.

5.1 L'instabilité de la relation d'emploi

Dans l'ouvrage qui présente l'ensemble des résultats obtenus dans le cadre du projet PEPSO[40], Lewchuck et ses collègues (2011) subdivisent l'instabilité de la relation d'emploi en trois dimensions, à savoir la fragilité de l'emploi qui fait référence à l'absence de protection par les politiques publiques de l'emploi pour certains travailleurs en situation d'emploi atypique ; l'incertitude des horaires de travail définie comme l'exigence de disponibilité du travailleur, même sans garantie de travail, et l'incertitude de revenu

[40] Rappelons que notre recherche n'utilise pas l'index de précarité de l'emploi qui est un ensemble de 12 questions permettant de classer les travailleurs selon leurs scores de précarité dans l'un des statuts d'emploi suivants : sécurisés, stables, vulnérable et précaire. L'index de précarité de l'emploi permet aussi d'analyser parmi l'exposition de chaque catégorie aux problèmes de santé psychologique ainsi que de bien-être individuel et familial. Pour en savoir plus, consulter le questionnaire en ligne https://surveys.mcmaster.ca/limesurvey/index.php/971177?lang=en.
Par contre, nous avons utilisé le modèle de précarité de l'emploi proposé par le groupe PEPSO pour documenter les trois variables (instabilité de la relation d'emploi, efforts et soutien institutionnel) par nos entretiens.

découlant de l'instabilité des contrats (Lewchuck et al., 2011 : 75). L'instabilité des horaires et la fragilité de l'emploi ne sont pas abordées dans cette étude parce qu'elles n'apparaissent pas comme un enjeu chez les PPR. En effet, les PPR interviewés ne mentionnent pas d'enjeux d'horaires de travail parce qu'ils reçoivent généralement un forfait d'heures de travail à réaliser par semaine et s'organisent comme ils le peuvent pour les effectuer. De même, les répondants ne se considèrent pas exclus de la protection par les politiques publiques de l'emploi, car ils répondent bien à la définition de salarié couvert par les différentes lois du travail au Québec. Toutefois, comme nous le verrons plus loin dans ce chapitre, ils peuvent être moindrement couverts que les salariés permanents. Dans cette étude, seules l'instabilité des contrats des PPR et l'instabilité de leur revenu seront analysées.

5.1.1 L'instabilité des contrats

Nous présentons dans cette section des résultats quantitatifs obtenus de l'analyse des listes de contrats des PPR en activité dans les trois facultés tout au long du mois de janvier 2021. Ces résultats révèlent des différences statistiquement significatives quant au régime et à la durée de l'emploi selon la faculté. Ces résultats nous permettent de proposer un modèle descriptif des statuts d'emplois des PPR des trois facultés comparées. Nous clôturons cette partie en évoquant les représentations que les répondants ont de la précarité de l'emploi.

5.1.1.1 Le régime et la durée des contrats de PPR

Pour mesurer le degré d'instabilité d'emploi des PPR, nous avons analysé le nombre d'heures de travail par semaine et la durée des contrats. Le régime d'emploi réfère au nombre d'heures de travail hebdomadaires prévues au contrat. Ce nombre d'heures permet de ranger les PPR selon un régime à temps plein ou à temps partiel. Selon la convention collective, les PPR qui ont un contrat prévoyant un nombre d'heures de travail supérieur ou égal à 35 heures par semaine sont considérés à temps plein, tandis que les PPR qui ont un contrat comportant un nombre d'heures par semaine inférieur ou égal à 34 heures sont considérés à temps partiel. D'après les résultats de l'analyse des listes des contrats actifs du mois de janvier 2021, 33%

de PPR sont à temps partiel, ce qui correspond à un peu plus du tiers de PPR des trois facultés étudiées (Santé, Nature et Humanités) ; 67% sont à temps plein c'est-à-dire qu'ils travaillent au moins 35 heures par semaine.

Les PPR des trois facultés à l'étude réalisent en moyenne 29,45 heures de travail par semaine. Cette moyenne correspond à un régime d'emploi à temps partiel pour l'ensemble des facultés. En moyenne, les PPR en Nature et en Santé réalisent respectivement 31,01 et 30,89 heures de travail par semaine, alors que ceux en Humanités réalisent en moyenne 23,29 heures/semaine. Cela signifie qu'en ce qui concerne le régime d'emploi, les PPR en Humanités sont plus précaires que les PPR des domaines Santé et Nature.

Pour vérifier s'il y a une association statistique entre la faculté et le régime d'emploi (temps plein ou temps partiel), nous avons effectué un test de Khi-Carré sur les données tirées des contrats actifs en janvier 2021. Le tableau 5.1 présente la répartition des PPR dans chaque faculté selon le régime d'emploi. En général, le nombre de contrats à temps plein (66%) représente à peu près le double de contrats à temps partiel (34%). Toutefois, la fréquence de contrats de PPR à temps partiel en Humanités contraste avec la fréquence de contrats temps plein qu'on retrouve en Santé et surtout en Nature.

Tableau 5.1 Le régime d'emploi selon la faculté en janvier 2021

	Nature	Santé	Humanités	Total général
Temps partiel	26%	31%	65%	34%
Temps plein	74%	69%	35%	66%
Total général	155	101	51	307

Source: Listes des contrats des PPR de janvier 2021., différences statistiquement significatives au seuil de 1% (Chi-carré). N=307.

Les données du tableau précédent indiquent que le fait de travailler en Humanités augmente la probabilité d'avoir des contrats à temps partiel et par conséquent de devoir chercher d'autres emplois pour compléter son revenu. Ainsi, les PPR en Humanités ont le régime d'emploi le plus précaire des trois facultés concernées.

De même, en comparant les facultés deux à deux selon le régime des contrats, on se rend compte qu'il n'y a pas de différence statistiquement significative entre les PPR travaillant en Nature et ceux travaillant en Santé. À l'opposé, nous observons une différence statistiquement significative entre les PPR travaillant dans les Humanités et ceux travaillant en Santé d'une part, et les PPR travaillant en Humanités et ceux travaillant en Nature d'autre part. Le tableau 5.2 résume ces résultats.

Tableau 5.2 La comparaison du régime d'emploi entre les facultés

Statistiques	Degré de liberté	Valeur	Valeur-p
Chi-carré Nature et Santé	1	0.7286	0.3933
Chi-carré Santé et Humanités	1	16.0826	<.0001
Chi-carré Humanités et Nature	1	25.3794	<.0001

Source: Listes des contrats des PPR de janvier 2021. N=307.

Concernant la durée de l'emploi, la littérature consultée définit les PPR comme étant, pour la plupart, des contractuels de recherche travaillant sur la base de contrats temporaires dont la durée varie entre quelques semaines et une année (Lapointe et al., 2020). Nos résultats confirment le fait que les PPR enchaînent les contrats à durée déterminée. En effet, dans les trois facultés concernées par l'étude, aucun PPR ne bénéficiait d'un contrat permanent. L'analyse des données révèle que tous les PPR en contrat actif en janvier 2021 étaient des travailleurs contractuels. Le contrat actif le plus court en janvier 2021 durait une (1) semaine, contre 65 semaines, soit l'équivalent d'un (1) an et 3 mois, pour le contrat actif le plus long.

La durée moyenne des contrats des PPR des trois facultés étudiées s'élevait à 6,87 mois en janvier 2021. La durée moyenne des contrats de PPR était plus courte en Humanités qu'en Santé et en Nature. En effet, alors que les PPR travaillant en Nature et en Santé avaient en moyenne une durée d'emploi de sept (7) mois, cette durée moyenne était de cinq (5) mois

pour leurs collègues en Humanités. Par conséquent, du point de vue de la durée de l'emploi, les PPR travaillant dans le domaine des Humanités sont plus exposés à la précarité que ceux œuvrant en Santé et en Nature.

5.1.1.2 Les statuts d'emploi des PPR : proposition d'un modèle à partir des données recueillies

L'étude exploratoire réalisée par Lapointe et ses collègues (2013 ; 2020) sur la situation de travail et d'emploi des PPR au Québec, puis au Canada, met en exergue un modèle de « qualité de l'emploi » qui s'appuie sur le croisement entre la durée de l'emploi et le nombre d'heures hebdomadaires prévues au contrat. Ce modèle permet à Lapointe de proposer quatre profils de « qualité de l'emploi » : les PPR en emploi standard (temps plein et durée indéterminée), les PPR temporaires (temps plein et durée déterminée), les PPR temps partiels (temps partiel et durée indéterminée) et les PPR vulnérables (temps partiel et durée déterminée). Selon Lapointe, la durée des contrats des PPR est soit permanente soit temporaire. Or, dans le cadre de notre collecte de données, nous n'avons pas trouvé de contrats permanents parmi les PPR travaillant dans l'établissement à l'étude. En outre, tous les répondants aux entrevues (PPR, superviseurs immédiats titulaires des fonds (SI), représentants syndicaux, représentant de l'employeur) confirment qu'il n'y a pas de PPR permanent dans l'établissement d'enseignement supérieur concerné. Le modèle de Lapointe nous paraît intéressant si on s'en tient aux données collectées dans plusieurs établissements d'enseignement supérieur qui présentent des situations très diverses, incluant parfois des PPR qui bénéficient de la permanence. Néanmoins, il est inadapté à la situation des PPR de l'établissement qui nous intéresse parce que tous ont des contrats à durée déterminée, dont la plupart d'au plus un an.

Partant de ce constat et tenant compte des données obtenues, nous proposons un modèle qui nous semble plus adapté à la situation des PPR dans les trois facultés étudiées. Notre proposition consiste à conserver la distinction entre temps partiel et temps plein et à scinder la durée de l'emploi en trois sous-groupes : les contrats de très courte durée (moins de 4 mois), les contrats de courte durée (entre 4 et 8 mois) et les contrats de moyenne durée

(entre 8 et 12 mois). Nous avons segmenté les durées en intervalles de quatre mois parce que la plupart des contrats s'étendent sur la durée des sessions universitaires qui est de 4 mois. De plus, la masse d'informations obtenues semblait pouvoir être saisie selon des segments de moins de quatre mois (une session), 4 à 8 mois (deux sessions universitaires) et plus de 8 mois (trois sessions universitaires).

Le tableau 5.3 indique les différences significatives de la durée des contrats selon la faculté lorsqu'on segmente la durée des contrats en contrats de moins de 4 mois, entre 4 et 8 mois et plus de 8 mois.

Tableau 5.3 La durée des contrats selon la faculté

	Nature	Santé	Humanités	Total général
Moins de 4 mois	39%	23%	41%	34%
]4 – 8 mois]	18%	44%	33%	29%
]8 – 12 mois]	43%	33%	26%	37%
Total général	155	101	51	

Source: Listes des contrats des PPR de janvier 2021., différences statistiquement significatives au seuil de 1% (Chi-carré). N=307.

De plus, comme le révèle le tableau 5.4, en comparant les facultés deux à deux selon la durée des contrats, il n'y a pas de différence statistiquement significative entre les PPR travaillant en Santé et ceux travaillant en Humanités. À l'opposé, nous observons une différence statistiquement significative entre les PPR travaillant en Nature et en Santé d'une part, ainsi qu'entre les PPR travaillant dans les Humanités et ceux travaillant en Nature d'autre part.

Tableau 5.4 La comparaison de la durée des contrats entre les facultés

	Degré de liberté	Valeur	Valeur-P
Chi-carré entre Nature et Santé	2	21.5826	<.0001
Chi-carré Santé et Humanités	2	5.5891	0.0611
Chi-Square Humanités et Nature	2	7.2630	0.0265

Source: Listes des contrats des PPR de janvier 2021. N=307.

Nous avons par la suite croisé les catégories de la durée de l'emploi avec les deux dimensions du régime d'emploi (temps partiel et temps plein). Ce croisement nous permet d'analyser la situation prédominante dans chacune des trois facultés à l'étude.

Ainsi, les PPR des trois facultés peuvent être rangés selon six statuts d'emploi. Les temps partiels très courte durée ont une durée d'emploi de moins de quatre (4) mois. Ces PPR sont les plus précaires de tous parce qu'ils sont amenés à cumuler les emplois pour obtenir un revenu suffisant. Par ailleurs, étant donné la courte durée de leur emploi, ils doivent souvent chercher un emploi complémentaire à temps partiel, en même temps qu'ils cherchent à renouveler leur/s contrat/s une fois qu'ils seront à échéance. Les temps partiels courte durée (durée de contrat de quatre (4) à huit (8) mois) se retrouvent à peu près dans les mêmes conditions que les temps partiels de moins de quatre (4) mois du point de vue du régime d'emploi. La durée de leur emploi leur permet d'avoir plus de temps que les temps partiels très courte durée pour se mettre à la recherche d'un nouvel emploi. Ils doivent aussi convaincre leurs superviseurs de renouveler le contrat que les temps partiels de moins de quatre mois. Viennent ensuite les temps partiels moyenne durée, qui ont un contrat de plus de 8 mois. Ayant en commun le même régime d'emploi que les deux précédentes catégories, les temps partiels moyenne durée ont une marge de manœuvre plus importante dans la recherche d'un nouvel emploi. Mais, ils peuvent aussi cumuler des contrats si le nombre d'heures accordé est insuffisant.

Après ces trois catégories, nous avons les temps pleins de très courte durée (contrat de moins de 4 mois) qui ont l'avantage de travailler à temps plein pour un projet, dans le cadre d'un dispositif ou pour un chercheur. Le fait d'être à temps plein les préserve de l'insécurité du revenu parce qu'ils ont un revenu suffisant durant le nombre de mois de travail prévu au contrat. Ces catégories de PPR peuvent être moins exposées à l'insécurité de revenu que leurs collègues à temps partiel. Les efforts à fournir visent non pas à cumuler les contrats, mais à chercher à obtenir un emploi une fois que celui sur lequel ils travaillent prend fin. Viennent ensuite les temps pleins courte durée (contrat d'une durée comprise entre 4 et 8 mois). Le fait d'être à temps plein réduit significativement la précarité reliée notamment au revenu ainsi que celle attachée à la recherche de nouveaux engagements. Ces PPR disposent en effet d'au moins 4 mois de plus que ceux de la catégorie précédente pour chercher un nouveau contrat. Enfin, les temps pleins de durée comprise entre 8 et 12 mois sont les moins précaires, car les PPR sont assurés d'une sécurité d'emploi et de revenu pendant une période plus longue que leurs collègues ayant des contrats à temps partiels ou à temps plein de courte durée (entre 4 et 8 mois) ou de très courte durée (moins de 4 mois).

5.1.1.3 Les statuts d'emploi dans les trois facultés

Comme indiqué dans le tableau 5.5, les PPR à temps plein représentent la plus grande partie de la population étudiée. Dans les trois facultés, le statut d'emploi le plus fréquent est le temps plein de moyenne durée, variant entre 8 et 12 mois. Les PPR détenteurs de ce statut représentent 28% de l'ensemble des PPR des trois facultés étudiées et 42% de PPR à temps plein. Le deuxième statut le plus rencontré dans la population étudiée est celui des temps pleins de courte durée, comprise entre 4 et 8 mois qui représentent 20% des PPR des trois facultés et 30% de contrats à temps plein. Ce statut est suivi par celui des PPR ayant des temps pleins de moins de 4 mois, qui représentent 18% de PPR de la population et 28% de contrats à temps plein. Les PPR à temps plein sont donc surtout précaires du point de vue de la durée du contrat, alors que leur revenu est garanti par le nombre d'heures de travail réalisé chaque semaine.

Les PPR ayant un statut de temps partiel représentent 34% de la population étudiée et la plupart d'entre eux (47 %) ont un contrat de moins de 4 mois. Ils sont suivis par les PPR à temps partiel de courte durée (27%) et enfin les temps partiels de moyenne durée (26%).

Tableau 5.5 La durée des contrats et le régime d'emploi

	Temps partiel	Temps plein	Total général
Très courte durée (moins de 4 mois)	47%	28%	34%
Courte durée (entre 4 et 8 mois)	27%	30%	29%
Moyenne durée (entre 8 et 10 mois)	26%	42%	37%
Total général	34%	66%	100%

Source: Listes des contrats des PPR de janvier 2021., différences statistiquement significatives au seuil de 1% (Chi-carré). N=307.

La surreprésentation du nombre de contrats à temps plein comparée au nombre de contrats à temps partiel suggère que le travail effectué requiert en général des contrats à temps plein, alors que les contrats à temps partiel permettent aux chercheurs de répondre à des besoins circonstanciels pouvant être liés à l'augmentation imprévue de la charge de travail, ou à l'insuffisance ou à la diminution du financement.

Après ce portrait général de la précarité de l'emploi dans les trois facultés, nous avons analysé les profils types de statuts rencontrés dans chacune des trois facultés à l'étude.

La faculté Nature est celle qui compte la proportion de PPR la plus importante et la proportion de contrats à temps plein la plus élevée des trois facultés (Voir tableau 5.6). Pour rappel, le pourcentage de PPR à temps plein de ladite faculté est de 74% contre 26% de PPR à temps partiel. La plupart de contrats offerts dans cette faculté sont des contrats temps plein de moyenne durée ou plus de 8 mois. Ils sont suivis par les contrats de temps plein de moins de 4 mois et les contrats temps partiels de moins de 4 mois. Ainsi, la faculté Nature apparaît comme le domaine de recherche qui présente la plus grande probabilité d'avoir des contrats moins précaires. Les PPR qui y travaillent peuvent s'attendre à avoir un contrat temps plein de moyenne durée ou des contrats temps plein de courte durée.

Tableau 5.6 Le statut d'emploi type de PPR en Nature

	Temps partiel	Temps plein	Total Nature
Moins de 4 moins	63%	30%	39%
] 4 – 8 mois]	20%	17%	18%
] 8 – 12 mois]	18%	52%	43%
Total général	40	115	155

Source: Listes des contrats des PPR de janvier 2021., différences statistiquement significatives au seuil de 1% (Chi-carré). N=155.

Les PPR de la faculté Santé représentent 32,90% des contrats accordés dans les trois facultés. Comme l'illustre le tableau 5.1 la proportion de contrats à temps plein (69%) est un peu plus du double des contrats à temps partiel (31%). Le statut d'emploi le plus rencontré est celui de temps plein de courte (entre 4 et 8 mois) qui représente 50% de contrats à temps plein de cette faculté.

Tableau 5.7 Le statut d'emploi type des PPR en Santé

	Temps partiel	Temps plein	Total Santé
Moins de 4 moins	32%	19%	23%
] 4 – 8 mois]	32%	50%	45%
] 8 – 12 mois]	35%	31%	33%
Total général	31	70	101

Source: Liste des contrats des PPR de janvier 2021., différences statistiquement significatives au seuil de 1% (Chi-carré). N=101.

Parmi les PPR embauchés à temps plein en Santé, un peu plus de la moitié travaillent sur un contrat de courte durée, alors qu'il y a plus de temps pleins de moyenne durée (31%) que de temps plein de très courte durée (19%). Ainsi, même si tous les statuts d'emploi sont représentés dans cette faculté, les PPR y ont plus de chance d'avoir un emploi à temps plein courte durée (comprise entre 4 et 8 mois) ou un contrat à temps plein moyenne durée (plus de 8 mois).

Les PPR de la faculté Humanités représentent 16% de PPR de l'ensemble de la population étudiée. Notons que dans cette faculté, la proportion de PPR à temps partiel est deux fois plus élevée que celle des PPR à temps plein. A ce stade de notre recherche, il n'est pas possible d'expliquer pourquoi la répartition des régimes d'emploi dans cette faculté (64,71% de temps partiels contre 35,29% de temps pleins) est différente de la tendance générale observée dans les trois facultés (33,88% de temps partiels contre 66,12% de temps pleins).

Le tableau 5.8 montre que le statut d'emploi le plus rencontré chez les PPR travaillant en Humanités est le temps partiel de très courte durée (moins de 4 mois), suivi du statut temps partiel de courte durée (4 à 8 mois), et ensuite du statut temps partiel de moyenne durée (8 à 12 mois). En outre, la part de PPR diminue à mesure qu'on évolue vers des contrats moins précaires. La faculté Humanités est donc la faculté dans laquelle les PPR ont le plus de risques d'avoir des statuts d'emploi les plus précaires.

Tableau 5.8 Le statut d'emploi des PPR en Humanités

	Temps partiel	Temps plein	Total Humanités
Moins de 4 moins	42%	39%	41%
] 4 – 8 mois]	30%	39%	33%
] 8 – 12 mois]	27%	22%	25%
Total général	33	18	51

Source: Listes des contrats des PPR, cohorte de janvier 2021., différences statistiquement significatives au seuil de 1% (Chi-carré). N=51.

En résumé, l'analyse des listes de contrats révèle que l'emploi des PPR est précaire par la nature des contrats obtenus, à savoir leur régime et leur durée. De plus, les statuts d'emploi les plus répandus diffèrent selon le domaine de recherche ou la faculté, ce qui peut avoir des effets tant sur la perception que les PPR ont de leur emploi que sur leur niveau de revenu. Dans la section suivante, nous décrivons les représentations que les PPR ont de la précarité.

5.1.1.4. Les représentations de la précarité chez les répondants

Dans le modèle élaboré par Truchon (2019), l'instabilité des contrats correspond à la précarité, définie comme le fait de se sentir incertain sur la stabilité et la pérennité de l'emploi, ou le fait d'avoir peur de perdre son emploi ou d'avoir un contrat non renouvelé, de connaître des changements indésirables vécus ou à venir dans la situation de travail. Tous les répondants à nos entretiens, peu importe leur situation (PPR, superviseur immédiat, représentant de l'employeur, représentant syndical) considèrent que l'instabilité des contrats est synonyme de précarité de l'emploi. Par précarité de l'emploi, ils font principalement référence à l'absence de permanence, à l'addition de petits contrats de très courte durée et à l'incertitude d'un renouvellement.

Pour illustrer ces représentations, nous introduisons quelques extraits d'entretiens de différentes catégories de répondants pour montrer à quel point la perception de la notion de précarité d'emploi est largement partagée. Dans le premier extrait, nous avons demandé à un représentant syndical à quoi il pensait si on lui demandait de décrire les conditions de travail des PPR. Sa réponse met l'accent sur le contraste entre le niveau de qualification des PPR et la précarité de l'emploi.

> « Je dirais que le premier mot c'est précarité. Les PPR c'est un groupe de travailleurs qui sont des professionnels hautement qualifiés et pourtant ils sont des gens qui sont très précaires. C'est des gens des fois qui ont des contrats de moins d'un mois, normalement les contrats peuvent s'étirer à une durée d'un an. Par contre, ils pourraient théoriquement être un peu plus longs, mais la durée du contrat est liée avec la capacité du chercheur de payer le contrat. (…) Donc pour moi, le premier mot qui me vient en tête quand je parle des conditions de travail des PPR, c'est le mot précaire, notamment par la durée des contrats. »

Du point de vue de l'employeur (voir prochain extrait), il y aurait lieu de relativiser la perception que les gens se font de la précarité. Par exemple, le fait que l'établissement compte des PPR ayant entre 10 et 15 ans d'ancienneté atteste qu'il est possible de faire carrière en recherche sans être limité par l'instabilité des contrats. Malgré cette nuance, la personne répondante souscrit à la perception de la précarité telle que définie par les PPR, les SI et les RS.

> « Les PPR sont perçus comme étant du personnel essentiel aux activités de recherche bien entendu puis du personnel, qui de par la nature du financement de leur rémunération, n'ont pas accès à la sécurité d'emploi comme d'autres groupes pourraient avoir. (…) Je pense qu'il faut aussi distinguer entre la précarité perçue et la précarité réelle d'avoir des fins de contrats. Ce n'est pas parce qu'on est à forfait qu'on est nécessairement précaire. C'est-à-dire que l'emploi de PPR c'est un emploi de contractuel, donc ça fonctionne avec des contrats qui sont à durée déterminée qui peuvent être renouvelés, puis qu'au final il y a des gens qui peuvent travailler 10, 13 ans, 15 ans dans le même emploi pour l'organisation, parfois ils se promènent entre différents centres de recherche ou encore travaillent pour différents chercheurs. »

Dans l'extrait suivant, un PPR travaillant dans un centre de recherche en Nature répond à la question de savoir s'il y a des aspects de son emploi qu'il considère comme étant précaires. L'extrait met l'accent sur l'absence de contrôle que le répondant a sur le renouvellement de son contrat.

> « Le contrat en tant que tel est précaire tout le temps, on est tout le temps à la merci d'une fin de contrat ou d'une réduction des heures et ça c'est l'épée de Damoclès qui est tout le temps au-dessus de nos têtes là, et moi y compris. Donc je l'ai vécu à plusieurs reprises, des fins de contrats qui étaient plus ou moins programmées ou des réductions d'heures et donc dans mon cas c'est arrivé trois fois, je pense, puis ça peut se renouveler, ça peut arriver à peu près n'importe quand. »

Parfois, les expressions choisies pour qualifier l'instabilité de l'emploi reflètent la représentation que les PPR se font de leur emploi. C'est le cas de cette répondante en Santé qui se considère comme une variable d'ajustement sollicitée en cas de besoins.

> « Je dis à mes collègues de travail que je suis le « bouche-trou favori », c'est-à-dire que je suis celle qui a le plus changé de job à cause des congés de maternité, à cause des remplacements, à cause des subventions, à cause de plein d'affaires, je n'arrête pas de leur dire que je suis le « bouche-trou favori. » »

Certains PPR vont pointer du doigt le manque de permanence pour justifier leur besoin de quitter l'emploi. Le fait d'avoir un enfant à charge semble augmenter le stress et pousse un PPR de catégorie 3 à songer à un départ imminent.

> « (…) c'est sûr que je vais m'en aller, ce n'est pas permanent, j'ai déjà une enfant, j'ai une petite fille. Donc c'est certain que... à un moment donné, si je ne réussis pas à devenir prof, je vais aller en industrie pour avoir un poste permanent parce qu'ici c'est juste dépendamment des subventions. »

Du point de vue des professeurs-chercheurs, la précarité est perçue comme le fait de ne pas être en mesure de retenir en emploi les PPR étant donné la force de travail qu'ils représentent pour la recherche, ou la crainte de ne plus être capable de proposer des projets susceptibles d'être financés pour maintenir en emploi les PPR.

> « Les PPR de catégorie 3, en tout cas celle que j'engage, elle est comme partagée par 2-3 professeurs (rire) fait que tout le monde lui donne quelques heures là, si vous voulez parler de précarité, elle ce serait une excellente personne à qui parler (…) Elle voudrait rester à l'université longtemps, mais je ne sais pas si le fait qu'il n'y ait pas de permanence, ça va faire qu'on va la perdre à un moment donné là j'ai l'impression. »

En terminant, nous introduisons l'extrait d'une SI en Humanités qui souligne la très courte durée des contrats comme enjeux de la relation d'emploi qu'elle entretient avec ses PPR.

> « Ben c'est surtout sur la durée des contrats là, des contrats à durée déterminée. C'est vraiment le principal point d'achoppement au niveau de la précarité des professionnels. En tout cas dans les disciplines en Humanités, c'est assez généralisé. Dans les sciences pures, je pense qu'il y a plus de mécanismes qui permettent de stabiliser les PPR. Je l'ai été en Santé, mais c'étaient des contrats liés aux projets de recherche encore là, c'était des deux ans, trois ans là, liés à l'obtention d'un projet. Fait que c'est le principal problème. »

Après ces extraits qui soulignent que les répondants ont la même représentation de la précarité comme synonyme de l'instabilité des contrats, nous analysons le niveau de revenu des PPR.

5.1.2. Le niveau de revenu

Selon la convention collective des PPR, le traitement comprend le salaire horaire, les avantages sociaux et les primes. Sur la base de l'échelon salarial, nous avons étudié le salaire

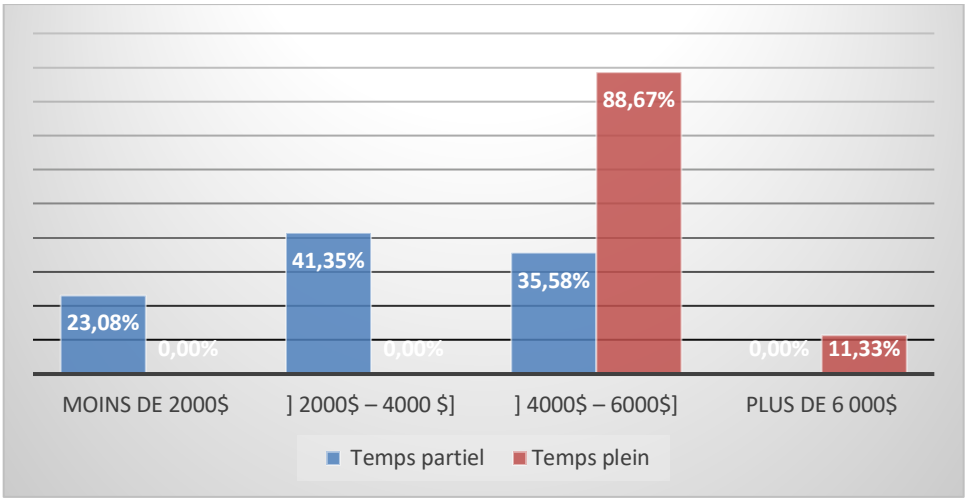
de base des PPR sans tenir compte des avantages sociaux et des primes. Le salaire horaire moyen de l'ensemble des PPR des trois facultés au mois de janvier 2021 est de 33$. Le salaire horaire le plus bas est de 23,80$ et le salaire horaire le plus élevé de 46,63$. Le salaire de 23,80$ est inférieur au salaire moyen du Québec en 2021 qui est de 24,94$ (Institut de la statistique du Québec, 2021)

Étant donné que nous travaillons sur les contrats du mois de janvier 2021, l'analyse du salaire se fait aussi sur une base mensuelle. Le salaire mensuel moyen des PPR des trois facultés s'élève à 3 967$. Les PPR en Nature ont le salaire moyen le plus élevé des trois facultés, suivis par ceux qui travaillent en Santé et enfin par ceux en Humanités. En effet, les PPR de la faculté Nature gagnent en moyenne 4 222,41$ par mois, contre 4 012,62$ pour les PPR en Santé et 3 101,42$ pour ceux de la faculté Humanités.

Les écarts salariaux observés s'expliquent tant par la catégorie d'emploi occupée que par le régime d'emploi (temps partiel ou temps plein) le plus rencontré dans chaque faculté. En effet, le fait d'être à temps partiel se traduit par des salaires mensuels généralement moins élevés que ceux des travailleurs à temps complet. Par exemple, dans les trois facultés, le salaire mensuel moyen des PPR à temps partiel en janvier 2021 est de 2327,65$ alors que le salaire mensuel moyen des PPR à temps plein est un peu plus du double, soit 4807,12$. Cette variation crée aussi des différences au niveau de la sécurité du revenu tant pour les PPR travaillant au sein de la même faculté que des PPR travaillant dans des facultés différentes. Ainsi, au niveau intrafacultaire, les différences de salaire moyen entre temps plein et temps partiel sont beaucoup plus accentuées en Humanités. En effet, alors que la différence entre temps plein et temps partiel est de 2 722,41$ chez les PPR des domaines de la Nature, de 1684,93$ chez les PPR en Santé, elle est de 3 139,34$ chez les PPR en Humanités. Les statuts d'emplois les plus représentés dans chacune des facultés et la tendance à octroyer des primes dans certaines facultés plus que dans d'autres expliquent les écarts moyens de salaires. Par exemple, la plus forte proportion des temps pleins moyenne durée en Nature et le fait que les professeurs superviseurs aient tendance à y octroyer des primes, alors qu'en Humanités on a davantage de PPR temps partiels et moins de primes, expliquent l'écart salarial entre ces deux facultés.

Étant donné les limites des mesures par la moyenne, nous avons procédé à un regroupement des PPR par classe de salaire mensuel. Le graphique 5.2 montre que les PPR à temps partiel obtiennent effectivement des salaires mensuels très bas, alors que tous les PPR à temps plein ont un salaire mensuel de 4000$ ou plus. Ainsi, alors que 64,43% de PPR à temps partiel gagnent au plus 4000$ par mois, 88,67% de PPR à temps plein gagnent entre 4000$ et 6000$, les autres recevant plus de 6 000$ par mois.

Figure 5.2 Le salaire mensuel selon le régime d'emploi



Source: Listes de contrats des PPR, janvier 2021., différences statistiquement significatives au seuil de 1% (Chi-carré). N=307

De plus, comme le révèle le tableau 5.9, en comparant les facultés deux à deux selon le salaire mensuel moyen, il n'y a pas de différence statistiquement significative entre les PPR travaillant en Nature et ceux travaillant en Santé selon le salaire moyen mensuel. À l'opposé, nous observons une différence statistiquement significative entre les PPR travaillant en Santé et en Humanités d'une part, ainsi qu'entre les PPR travaillant dans les Humanités et ceux travaillant en Nature d'autre part.

Tableau 5.9 La comparaison du salaire mensuel moyen entre les facultés

Statistiques	Degré de liberté	Valeur	Valeur-p
Chi-carré Nature et Santé	3	11.7168	0.0084
Chi-carré Santé et Humanités	3	23.7408	<.0001
Chi-carré Humanités et Nature	3	20.4416	<.0001

Source: Listes des contrats des PPR, cohorte de janvier 2021. N=307.

Ces résultats indiquent que les PPR à temps partiel surreprésentés en Humanités, sont les plus exposés à de faibles revenus de l'emploi tant du fait du nombre d'heures hebdomadaires de travail que du salaire obtenu.

Néanmoins, la littérature relative aux statuts d'emploi à temps partiel suggère de distinguer les temps partiels volontaires des temps partiels involontaires (Lapointe, 2013). Selon Lapointe (2013), dans le premier cas, les travailleurs à temps partiel choisissent volontairement d'effectuer moins de 35 heures par semaine pour des raisons de conciliation travail-vie personnelle, ou pour des raisons de santé ou pour des raisons de choix de vie. Les temps partiels volontaires ont généralement d'autres sources de revenus (famille, conjoint, etc.) ou alors n'ont pas d'enfants à charge ou sont en même temps aux études. Ils se retrouvent aussi dans le groupe d'âge des jeunes adultes âgés entre 25 et 35 ans, qui terminent leurs études de maitrise ou de baccalauréat et se trouvent en situation de transition professionnelle et de transition familiale.

Dans le cas des temps partiels involontaires, les travailleurs souhaitent avoir un contrat à temps plein, mais sont obligés d'accepter des contrats à temps partiel faute de contrats à temps plein. Les résultats de l'analyse d'entretiens réalisés montrent que même s'il existe des PPR temps partiels volontaires, dans la plupart des cas le régime d'emploi à temps partiel est involontaire et lié à des contraintes sur lesquelles les PPR et les professeurs-chercheurs n'ont pas de pouvoir. L'emploi à temps partiel est aussi source de précarité parce qu'il limite

l'accès à certains avantages tels que l'admissibilité à l'assurance chômage, au régime québécois d'assurance parentale et au crédit pour acquérir un investissement immobilier. Par exemple, la norme d'avancement à l'échelon est déterminée sur la base de 1820 heures de travail réalisé sur 52 semaines, ce qui fait que les travailleurs à temps partiel connaissent une progression salariale plus lente.

Dans l'ensemble des trois facultés étudiées, les répondants PPR à temps plein trouvent leur salaire acceptable ou suffisant, tandis que les PPR à temps partiel involontaire considèrent que le leur est insuffisant. Étant donné l'insécurité de leur situation, les temps partiels involontaires vont chercher à se procurer d'autres sources de revenus, par exemple en cumulant d'autres emplois ou d'autres contrats. Sur les 21 PPR interviewés, sept sont à temps partiel. Parmi les temps partiels, deux ont mentionné être volontairement à temps partiel pour des raisons de conciliation travail-famille, de conciliation travail-étude et de conciliation travail-famille-études et cinq ont reconnu être involontairement à temps partiel.

Étant donné que les PPR en Nature ont surtout des contrats temps plein de moyenne durée, leur perception de leur revenu est plutôt positive et ils considèrent que la précarité est surtout liée à l'absence de permanence. Dans l'extrait suivant, nous présentons la réaction d'un répondant de la faculté Nature qui illustre la perception que les PPR de cette faculté ont de leur salaire.

> « Le salaire est super bon! C'est vraiment, je vais m'en aller à cause de la permanence. Dans l'industrie on a un meilleur salaire, oui, j'ai des offres qui sont de meilleur salaire, sauf que c'est une job que tu suis des choses à des heures, contrairement à l'université où on a une flexibilité super grande, on a de bons avantages. Moi avec le salaire que j'ai en ce moment et avec les avantages sociaux que j'ai en ce moment je resterais toute ma vie ici, mais c'est trop précaire, il n'y a pas de permanence, donc c'est sûr que pour la sécurité d'emploi je vais changer. »

Chez les répondants PPR en Humanités, la perception du salaire est mitigée. En général, alors que les répondants des facultés Santé et Nature trouvent le salaire satisfaisant, les répondants PPR en Humanités estiment que le salaire est insuffisant, n'est pas à la hauteur de leur qualification, ne correspond pas au travail accompli parce que l'emploi est à temps partiel de

très courte durée. Par exemple, une femme PPR étudiante au doctorat en Humanités indique que son salaire de PPR ne permet pas de payer ses factures et ses charges personnelles parce que l'emploi est à temps partiel (deux (2) ou trois (3) jours par semaine) et que le renouvellement des contrats est incertain.

Outre la réduction du niveau de revenu, le contrat à temps partiel ralentit la progression dans l'échelle salariale. En effet, la convention collective prévoit que les avancements d'un échelon à l'autre s'évaluent sur la base du nombre d'heures travaillées. Ainsi, pour passer à l'échelon supérieur, le PPR doit avoir travaillé 1820 heures. Le fait d'être à temps partiel allonge le délai de passage à l'échelon suivant et retarde de ce fait, les augmentations salariales auxquelles peut aspirer le PPR.

Enfin, la convention prévoit que le SI peut accorder des primes individuelles pour souligner la technicité (compétence technique) ou l'expertise avancée de son PPR. L'analyse des listes de contrats montre que les primes sont surtout octroyées aux PPR en Nature. Selon les représentants syndicaux interrogés, les primes d'attraction et de rétention peuvent parfois représenter une bonne part de revenu salarial. Néanmoins, elles ne sont pas prises en compte pour la déduction des cotisations de retraite et les assurances collectives. Toujours selon les représentants syndicaux, les chercheurs ayant beaucoup de financement ne lésinent pas sur les primes pour retenir leur PPR. Or, en plus d'être octroyées à la discrétion du chercheur, les primes ne permettent pas de reconnaitre le travail réalisé en équipe. Ce salaire individuel est un salaire de performance qui n'est pas versé à la plupart des PPR. À ce titre, on peut penser que les primes peuvent instaurer un climat de travail malsain, voir des problèmes de santé et de bien-être dans la mesure où elles encouragent une compétition entre collègues PPR.

5.2 Les efforts déployés par les PPR

Selon le modèle du travail désengagé de Lewchuck et ses collègues, l'effort comprend quatre dimensions : l'effort pour conserver son emploi, l'effort relié au fait de travailler dans

plusieurs milieux différents, l'effort relié aux attentes de différents employeurs et l'effort émanant de l'évaluation faite par le superviseur (Lewchuck et al., 2011). Tous ces aspects de l'effort se recoupent dans l'emploi des PPR. Néanmoins, les données recueillies permettent surtout de décrire d'une part, les efforts que les PPR déploient pour conserver leur emploi et sécuriser leur revenu, et d'autre part les efforts consentis pour maintenir leur employabilité ou préparer leur avenir professionnel. Dans le premier cas, les PPR cumulent des contrats ou des emplois; et dans le second, ils développent leurs compétences, le plus souvent sur leur temps personnel et à leurs frais.

5.2.1 Les efforts pour sécuriser l'emploi et le revenu: le cumul d'emploi

Pour conserver leur emploi et sécuriser leur revenu, les PPR effectuent un calcul stratégique consistant à cumuler plusieurs contrats de PPR, ou encore un contrat de PPR avec d'autres contrats. Le tableau 5.6 présente les quatre cas de figure du cumul rencontrés chez les PPR interrogés : 1) le cumul de plusieurs contrats de PPR chez le même employeur, 2) le cumul des contrats de PPR auprès d'employeurs différents, 3) le cumul de l'emploi de PPR avec un emploi différent chez le même employeur, 4) le cumul de l'emploi de PPR avec un emploi différent auprès d'employeurs autres que l'établissement concerné.

Tableau 5.10 Les formes de cumul chez les PPR

	Même employeur	Plusieurs employeurs
Activité de recherche universitaire	Cumul de contrats de recherche au sein de l'université à l'étude, dans le cadre d'un seul contrat ou de plusieurs petits contrats, avec des chercheurs travaillant dans le même dispositif ou dans des dispositifs différents.	Cumul de contrats de PPR auprès d'employeurs différents, incluant l'université à l'étude.
Activités autres	Cumul d'emplois de PPR avec des emplois différents (chargé de cours par exemple) au sein de l'université à l'étude	Cumul du contrat de PPR avec des emplois différents, auprès d'employeurs différents, incluant l'université à l'étude

Le cumul de contrats de PPR chez le même employeur consiste à travailler comme PPR pour plusieurs chercheurs dans le cadre de plusieurs contrats différents ou de plusieurs mandats provenant de chercheurs différents ayant fusionné leurs mandats en un seul contrat chez le même employeur. Le cumul de contrats de PPR donne lieu à la conjugaison de plusieurs mandats et de plusieurs tâches que le PPR doit assumer dans le cadre de projets se déroulant dans le même dispositif ou dans des dispositifs différents.

Lorsque le cumul de contrats se réalise dans le cadre d'un contrat additionnant deux mandats ou plus octroyés par deux chercheurs ou plus travaillant dans la même unité de recherche, les activités de recherche peuvent être similaires, ou encore peuvent s'inscrire dans un même processus de recherche continue avec le même coordonnateur de recherche. Cette forme de cumul de contrats est la plus fréquente chez les répondants. Elle se manifeste surtout dans le cadre de dispositifs collectifs de recherche (équipe, chaire, centre ou institut de recherche), alors qu'il est difficile pour un PPR travaillant pour un chercheur solo d'avoir un contrat de cette nature. Inversement, lorsque le cumul de contrats de PPR se fait entre plusieurs chercheurs qui ne se connaissent pas parce qu'ils travaillent dans le cadre de projets (voire de dispositifs de recherche) différents, la situation d'emploi de PPR se complexifie. Tout d'abord, le PPR déploie plus d'efforts parce que les projets sont différents. Ensuite, étant donné que les méthodes de travail des chercheurs sont différentes, le PPR doit s'adapter à la manière de travailler propre à chacun des SI. Enfin, les attentes des projets et les délais prévus ne sont pas les mêmes et le PPR doit se fixer des échéanciers qui tiennent compte des attentes de chaque projet.

Le cumul de mandats dans le cadre d'un seul contrat dans une même unité de recherche mobilise moins d'efforts que le cumul de plusieurs contrats de PPR dans le cadre de projets et d'unités de recherche, voire même de facultés, différentes. En effet, dans le cas d'un cumul de plusieurs contrats de recherche, le PPR doit collaborer avec deux ou plusieurs personnes en position d'autorité. La situation est encore plus complexe lorsque les chercheurs travaillent dans domaines de recherche différents et/ou dans des unités de recherche différentes.

L’extrait suivant illustre les difficultés éprouvées par une PPR qui cumule plusieurs contrats. La répondante est une PPR de la faculté Santé.

> « Pendant les premières années, je cumulais des contrats. J'avais toujours seulement un contrat à l'université, mais souvent en travaillant sur plusieurs projets qui étaient pour la même chaire - tout le temps le même chercheur, mais plusieurs projets pour arriver à faire un temps plein, Mais en plus de ça, moi j'ai fait de la clinique privée longtemps, pendant au moins quatre ans parce que je me disais, il faut que j'aie une porte de sortie. Si jamais je n'ai plus de contrats, il faut que j'aie quelque chose d'autre, donc j'avais mes 35 heures en recherche que je réussissais à faire en travaillant sur plusieurs projets, donc ça devenait quand même un petit peu des fois compliqué gérer l'horaire, parce que quand tu es sur quatre projets différents ben ça met une contrainte supplémentaire, puis le soir j'allais faire de la clinique privée. »

Le PPR peut aussi cumuler des contrats de PPR avec plusieurs employeurs différents (universités ou centre affiliés). Dans ce cas, en plus de travailler avec des chercheurs différents, le PPR doit s’adapter à des conditions de travail différentes, étant donné qu’il réalise son travail auprès de plusieurs employeurs et dans des lieux de travail différents. Ces conditions concernent le salaire, l’organisation du travail, les moyens mis à la disposition du PPR pour effectuer son travail et les avantages sociaux que procure l’emploi. Ce profil de PPR doit fournir plus d’efforts que le profil précédent, car les projets sur lesquels il travaille sont variés et les méthodes de travail peuvent aussi varier. Il doit s’adapter au rythme de travail des chercheurs et des équipes avec lesquelles il collabore.

Lorsque le cumul de plusieurs contrats de PPR ne suffit pas pour maintenir un niveau suffisant de revenu, les PPR cumulent un ou plusieurs emplois différents de leur emploi de PPR. Dans ce cas de figure, le profil de PPR qui, en plus du contrat de PPR, occupe un autre emploi différent chez le même employeur (à l’université) se distingue des PPR qui ont d’autres emplois différents auprès d’employeurs autres que l’université.

Parmi les PPR cumulant des emplois différents chez le même employeur, le cumul d’un contrat de recherche avec une ou plusieurs charges de cours ou d’enseignement, dans une ou plusieurs facultés, représente le profil le plus fréquent parmi nos répondants.

À ce profil répandu, s'ajoutent les PPR qui ont un contrat différent chez un autre employeur hors de l'université. Par exemple, certains PPR travaillent en même temps dans le secteur privé ou auprès des organismes communautaires ou dans une autre université. Dans le cadre du cumul d'emploi, les efforts requis pour répondre aux attentes d'employeurs différents sont encore plus importants que ceux attendus du PPR cumulant deux ou plusieurs contrats de PPR chez le même employeur. En effet, alors que le cumul de contrats se fait dans des environnements de travail semblables avec le même employeur dans le cadre des mêmes conditions de travail, le cumul d'emplois différents suppose plus d'efforts pour s'adapter à des environnements de travail, des tâches et des conditions de travail différentes. De plus, étant donné que les conditions de travail ne sont pas les mêmes d'un emploi à l'autre, le PPR doit mobiliser tous ses efforts pour être à la hauteur d'employeurs ayant des attentes spécifiques.

Il faut ajouter que certains PPR vont effectuer des semaines de plus de 60 heures parce qu'ils cumulent plusieurs emplois. Par exemple, dans le prochain extrait, un PPR de la faculté Nature mentionne qu'en plus de son travail de PPR dans deux universités différentes, il accepte des contrats de consultant en tant que travailleur autonome.

> « Oui, oui ça c'est souvent le cas. Eh de nombreuses fois, j'ai toujours été à temps plein à l'université, soit 35 ou 40 heures par semaine, mais j'ai eu des contrats de 35 heures à Université1, 10 heures à Université 2. Des choses comme ça c'est arrivé fréquemment. Eh je fais aussi beaucoup de travail autonome, comme consultant si tu veux, t'sais des petits contrats, eh ça depuis plusieurs années j'ai un revenu additionnel en étant consultant. La flexibilité de mon emploi me permet ça. Ça c'est des trucs qui sont très liés. (…) Fait que par exemple bon on a un gros projet avec la ville de (nom de la ville). Le financement n'était pas encore accordé, pour des raisons administratives souvent, c'est souvent des batailles administratives qu'on doit mener là (rire) pour que tu puisses avoir ton contrat puis continuer aux bonnes dates là. Ben t'sais la ville de (nom de la ville) m'a offert un contrat privé pour compenser pendant deux mois avant de revenir à l'université quand le projet sera officiellement parti ben là tu pourras être payé par l'université, fait que t'sais des choses comme ça arrive assez fréquemment. »

Plusieurs répondants en situation de cumul ont mentionné ne pas compter et déclarer leurs heures additionnelles ou supplémentaires de travail parce qu'ils sont tellement préoccupés

par l'atteinte des objectifs prévus aux contrats qu'ils oublient de le faire. Le prochain extrait illustre les efforts déployés par une répondante de la faculté Humanités.

> « Je travaillais beaucoup à cette époque-là, probablement trop ! Par exemple, si j'enseignais l'après-midi, j'allais à la chaire très tôt le matin-là, de 7h à midi. C'est quand même un bon 5 heures, Je traversais, j'enseigne juste l'autre côté de la rue là, pour moi c'était facile de marcher, ça me faisait prendre l'air. Puis là j'allais enseigner mon cours de l'autre bord. Je travaillais les soirs, travaillais les fins de semaine. Quand j'avais une grosse charge au collégial et une charge à temps plein ou presque comme PPR, ben ça faisait en sorte là que je travaillais les soirs et les fins de semaine. (…) Il y a un coût à ça, mais en même temps, ça faisait en sorte que je me sentais plus sécurisée là. Puis ce qui me permettait de faire ça ben c'est que j'ai un conjoint qui travaille beaucoup puis je n'ai pas d'enfant. Donc c'est certain que ce n'est pas tout le monde qui peut se permettre ça. »

Ce cas de figure se caractérise par l'intensification du travail liée à la diversité des secteurs d'activités, la diversité des attentes d'employeurs, la diversité des conditions contractuelles qui entrainent une surcharge physique et mentale du travail mettant ainsi le travailleur à risque de problèmes de santé et de bien-être.

Plusieurs raisons peuvent expliquer pourquoi les PPR acceptent le cumul d'emplois. Ces raisons ne diffèrent pas selon la faculté, elles sont partagées par l'ensemble des répondants. Les motifs évoqués peuvent être d'ordre personnel ou d'ordre structurel.

Au niveau personnel, certains répondants estiment que le cumul d'emploi est le résultat de leur volonté personnelle. Selon certains répondants, le fait d'être polyvalent leur permet facilement de cumuler plusieurs emplois. La polyvalence est perçue comme une compétence particulière, car elle permet de s'adapter à plusieurs situations et de développer son employabilité.

Pour des nouveaux diplômés en transition vers le marché du travail, le cumul est un choix permettant d'expérimenter plusieurs types d'activités avant d'effectuer un choix de carrière définitif. Pour certains répondants, le cumul s'inscrit dans le cadre d'un calcul stratégique permettant d'évaluer ses possibilités et de découvrir si on souhaite faire de la recherche à l'université ou si on préfère travailler dans le secteur privé ou au sein de la fonction publique.

C’est le cas de certains PPR débutants qui vont volontairement privilégier les contrats à temps partiel à l’université parce qu’ils recherchent un emploi stable dans un autre secteur.

Pour d’autres, le cumul d’un emploi de PPR et d’un emploi moins complexe à temps partiel est envisagé comme un moyen de retrait progressif du marché du travail. Par exemple, dans le prochain extrait, une répondante en Humanités explique qu’elle cumule, en plus de son emploi de PPR à temps plein, deux autres emplois en service à la clientèle qu’elle effectue les soirs et les fins de semaine. Pour elle, le cumul d’emploi n’est pas une manière de mitiger la précarité de son revenu, mais une transition vers des activités de service à la clientèle qu’elle souhaite effectuer durant sa retraite.

> « Je pense de plus en plus là, je te dirai depuis un an parce que j’envisage de prendre la retraite dans au plus 4 ans, et au plus. Donc que, peut-être dans trois ans, mais ça ne veut pas dire couper tous les liens professionnels. Mais juste envie de poursuivre à l’extérieur de l’université. On m’a confirmé un poste, un autre_emploi1. Donc pour accueillir les gens, dans les activités, c’est juste les spectacles là. Donc il y a ça, en même temps j’ai commencé à travailler depuis l’été dernier comme préposé à l’accueil dans un (nom d’une entreprise). L’autre emploi se fait en fin de semaine et ça adonne bien parce que moi c’est les seules disponibilités que je peux leur offrir. Puis autre_emploi1, ça pourrait vouloir dire un ou 2 soirs semaines, fin de semaine aussi, alors je vais voir comment je vais organiser tout ça, mais là c’est que je fais mes 35 heures à l’université, et puis, tu sais c’est d’arriver et de commencer un peu avant à la retraite pour avoir un peu d’ancienneté, au moment où je voudrais en faire plus, d’être en mesure de choisir, d’avoir de meilleurs horaires, de pas être la dernière sur la liste; Alors c’est pourquoi, je commence maintenant, même si ça veut dire quelques heures, mais c’est pour me positionner dans l’organisation jusqu’avoir de l’ancienneté au moment je voudrais en faire plus et d’arrêter de travailler. »

Au niveau structurel, le cumul d’emploi s’explique par la précarité de l’emploi de PPR. La plupart des répondants (PPR, chercheurs, représentants institutionnels) envisagent le cumul de contrats ou d’emplois dans cette perspective. En effet, le cumul permet de se prémunir contre la précarité de leur emploi principal de PPR et éventuellement d’envisager d’autres manières de réorienter leur carrière. Étant donné que l’insécurité d’emploi entraine l’insécurité de revenu, le cumul de contrats ou le cumul d’emplois est considéré comme une bouée de sauvetage. En effet, plusieurs PPR cumulent des emplois parce que le revenu d’un emploi à temps partiel est insuffisant. Ainsi, le cumul de plusieurs contrats de courte durée

est le principal moyen adopté par les SI et les PPR pour faire face à l'instabilité des contrats. Dans le prochain extrait, une PPR en Santé indique que le cumul est le moyen de faire face à l'instabilité de l'emploi.

> « Le chercheur avec qui je travaille m'avait dit « On n'a plus d'argent pour le projet, en mars c'est terminé », puis là tu te rends compte que le projet clinique pourra pas avoir fini à ce moment-là, mais là c'est pour ça que maintenant je travaille pour 3 chercheurs parce que j'ai approché d'autres chercheurs. T'sais c'est moi qui a fait cette démarche-là de dire ben là, j'ai pas assez de travail actuellement pour les heures qu'il aimerait que je travaille, mais en même temps, le projet n'aura pas fini donc est-ce qu'il y a tu des gens qui seraient intéressés à ce que moi je travaille quelques heures pour vous puis qu'après ça je termine ce projet clinique là pour permettre que le projet ait lieu fait que c'est ça. (…) »

De même, le fait que les contrats soient de courte durée implique des revenus insuffisants et oblige à avoir un autre contrat comme celui de chargé de cours. Par exemple, les PPR titulaires d'un doctorat ou d'un stage postdoctoral ou encore qui sont encore aux études doctorales vont le plus souvent cumuler un ou des contrats de PPR avec une ou plusieurs charges de cours parce que cela leur permet de gagner un peu d'argent tout en enrichissant leur curriculum vitae, dans l'espoir de faire carrière comme professeur. Dans le prochain extrait, une doctorante travaillant comme PPR dans un dispositif de recherche en Humanités explique son cumul d'emploi.

> « Ok. Pourquoi, c'est sincèrement pour l'argent. La première raison c'est instrumental : mon salaire de PPR tout seul n'est pas suffisant. Mon salaire comme chargée de cours n'est pas suffisant pour payer toutes mes factures. Donc j'ai besoin de combiner deux jobs pour avoir un salaire décent. Donc l'idée de la combinaison, c'est vraiment au niveau du salaire, mais aussi pour construire mon CV parce que je vise un poste de prof. Et donc, ça ne me tentait pas d'aller travailler à l'extérieur, qui m'aurait apporté peut-être même plus d'argent, mais qui ne va pas contribuer à un CV scientifique. Moi je veux un CV scientifique, pas juste de l'expérience professionnelle un peu disparate, donc je travaille un peu parallèlement sur mon CV. C'est pour ça que j'enseigne, c'est pour ça que je suis coordonnatrice scientifique et donc c'est pour ça que je travaille en recherche parallèlement à ça. »

Au-delà des motifs qui expliquent le recours au cumul d'emplois ou de contrats, notons que la fréquence du cumul d'emplois diffère selon les facultés, en raison des statuts d'emplois

types rencontrés dans chacune facultés. Par exemple, les PPR ayant des contrats à temps plein de courte ou de moyenne durée (plus de 4 mois), qui sont plus fréquents dans les facultés Nature et Santé, vont fournir plus d'efforts pour se maintenir en emploi en dépassant les heures de travail prévues au contrat. Ils peuvent se rendre disponibles à tout moment et travailler même tard dans la nuit et surtout les fins de semaine pour satisfaire les attentes du SI. Les efforts que les PPR vont déployer dans ces deux facultés visent à satisfaire les attentes du SI qui leur procure le contrat à temps plein.

Étant donné que les PPR en Humanités ont davantage de contrats à temps partiel et de très courte durée, la situation de cumul d'emplois y est plus répandue. Ainsi, parmi nos 21 répondants, 15 cumulaient, soit des contrats de PPR, soit des contrats de PPR avec d'autres emplois. Sur les 15 PPR cumulant des contrats, un seul avait un statut de PPR à temps plein et travaillait en Nature, alors que tous les autres travaillaient soit en Santé, soit surtout en Humanités.

En dehors des différences d'efforts déployés par les PPR selon la faculté, notons que tous les répondants en situation de cumul considèrent l'emploi de PPR comme leur emploi principal, c'est-à-dire que c'est l'emploi qui occupe la majeure partie de leur temps de travail hebdomadaire, voire annuel ; l'emploi de PPR est aussi l'emploi qui procure la plus grande partie de leur revenu. Inversement, les personnes pour lesquels l'emploi de PPR vient en appui ou en complément d'un emploi principal ou d'une activité principale (comme les études) existent, mais nous n'avons pas pu les avoir en entretien. Notre hypothèse est que les PPR qui considèrent que leur emploi de PPR n'est pas leur occupation principale ne seraient pas intéressés par la situation des PPR parce qu'ils et ne développeraient pas de grandes attentes par rapport à cet emploi de PPR. Généralement, ils accepteraient cet emploi, soit parce qu'ils sont en attente d'une situation plus stable, soit parce qu'ils sont en congé de leur emploi principal.

Le cumul de contrats ou d'emplois apparaît donc comme un marqueur de précarité de l'emploi, mais aussi comme un moyen de compenser l'insuffisance de revenu associée à l'emploi de PPR. Il conduit à une surcharge de travail parce que la nature du travail est

différente et que les attentes sont élevées, car les deux emplois (ou plus) se soldent par une évaluation du SI qui peut décider de prolonger ou non le contrat, selon son degré de satisfaction à l'égard du travail accompli.

En résumé, le cumul de contrats ou d'emplois est la conséquence de l'absence de permanence en emploi et de l'instabilité des contrats. Il aide les PPR à compléter leur revenu et à faire face à la précarité financière des contrats à temps partiel. Il est aussi un moyen de transiter de l'emploi de PPR vers un emploi permanent pour échapper à la précarité, ou de réduire la charge de travail dans une perspective de passage à la retraite. Il renvoie également à un calcul stratégique que le PPR effectue pour atteindre ses objectifs de carrière. À ce titre, le PPR peut travailler en même temps dans plusieurs universités, prendre plusieurs charges de recherche pour construire son curriculum vitae dans l'espoir qu'un emploi de professeur correspondant à ses compétences soit disponible éventuellement.

5.2.2 Les efforts pour demeurer employable : le développement des compétences

Les efforts déployés par les PPR pour demeurer employables et pour développer leur employabilité incluent la poursuite des études, la formation et le développement des compétences et l'affiliation à un ordre professionnel. Étant donné que la plupart des PPR sont recrutés parmi les étudiants en fin de parcours, ce groupe professionnel est en partie composé de personnes en transition vers la recherche d'un emploi de carrière ou d'un emploi stable. L'obtention de cet emploi de carrière implique la poursuite des études. Par exemple, plusieurs PPR poursuivent leurs études de maîtrise, de doctorat, ont des contrats d'auxiliaires ou encore effectuent leur stage postdoctoral en même temps qu'ils travaillent comme PPR. Ces activités d'ordre intellectuel nécessitent que les PPR leur consacrent suffisamment de temps s'ils souhaitent terminer leurs études. Cette situation implique de longues heures de travail et la réduction du temps consacré au sommeil. Sur les 21 répondants interviewés, 15 étaient encore aux études ou venaient de déposer ou de soutenir leur mémoire ou leur thèse. Étant donné que le certificat d'accréditation des PPR mentionne que pour qu'un étudiant soit recruté comme PPR, il doit-être inscrit aux études à temps partiel, les étudiants qui cumulent

des contrats de PPR avec les études ne sont pas admissibles à certaines bourses d'études qui exigent que les candidats soient à temps plein.

Le prototype des efforts déployés pour être employable est le PPR qui est au doctorat ou qui a terminé son doctorat et qui aspire à devenir professeur d'université. Pour avoir un dossier solide, il doit s'assurer de publier beaucoup d'articles dans des revues réputées, de donner des cours, d'effectuer un stage postdoctoral dans une université de renom avec un chercheur réputé, tout en satisfaisant les attentes du SI qui lui octroie le contrat de PPR parce que ce dernier pourrait devenir une référence potentielle sur le marché du travail. Il s'ensuit que le PPR est pris au piège de la quête effrénée de performance, de la succession de « petits contrats » et de travail gratuit sur des publications qui ne garantissent pas le recrutement à un poste de professeur.

D'autres efforts déployés pour maintenir ou développer l'employabilité concernent les PPR qui veulent faire carrière en recherche et qui doivent acquérir les nouvelles compétences liées aux transformations du travail de recherche, comme la formation en développement et en gestion de site internet, ou le développement de compétences reliées à un nouvel appareil d'expérimentation en Nature, ou encore la formation dans le cadre de l'utilisation de nouveau logiciel d'analyse de données. La plupart des PPR interrogés admettent que certains parmi eux payent eux-mêmes leur formation, alors que d'autres ont recours au fond de perfectionnement prévu à la convention collective des PPR de l'établissement concerné.

Le fond de perfectionnement permet de soutenir le développement des compétences via la participation à des congrès et l'inscription à des cours de cycles supérieurs à l'université. La formation concerne surtout le renforcement des capacités permettant aux PPR de mener à bien leurs tâches. Le PPR est admissible au fonds à la suite de l'accord du SI qui évalue la pertinence de la formation offerte. Même lorsque la formation porte sur le renforcement des capacités reliées à l'emploi, certains PPR préfèrent la financer eux-mêmes parce qu'ils ne savent pas quelle perception leur SI, qui supporte le coût de la formation via son fonds de recherche, aura de leur volonté de se former.

À l'inverse, les PPR dont les formations sont financées par le fonds de perfectionnement sont généralement envoyés en formation par le SI qui estime que ses PPR ont besoin de développer leurs compétences. Les formations ainsi financées peuvent porter sur l'animation des plateformes, la réalisation des sondages en ligne, l'utilisation de nouveaux appareils d'expérimentation ou encore de nouveaux logiciels d'analyse de données.

Il peut arriver que le temps de formation devienne une charge de travail supplémentaire qui n'est pas payée surtout lorsque le PPR effectue la formation en dehors des heures de travail sans en informer le SI. Dans ce cas de figure, le PPR multiplie les efforts fournis pour rester employable : d'une part les efforts permettant de financer une formation, d'autre part, les efforts fournis pour réussir la formation.

Enfin, plusieurs PPR travaillant dans des domaines dont l'emploi est encadré par un ordre professionnel vont devenir membre de l'ordre et suivre des formations données par lui tout en défrayant le coût de ces dépenses. C'est le cas notamment des PPR des domaines de recherche en Santé qui vont suivre des formations organisées par leurs ordres professionnels. Pour ces PPR, même si l'appartenance à l'ordre professionnel ne conditionne pas l'admission à l'emploi de PPR, elle s'inscrit dans le cadre d'un calcul stratégique permettant de préparer l'accès à un emploi moins précaire dans son domaine d'études.

En terminant, nous n'avons pas repéré de différences selon la faculté concernant les efforts déployés visant à développer l'employabilité. Les préoccupations relatives au développement de compétences s'inscrivent plutôt au niveau du plan de carrière de chaque PPR.

Dans l'ensemble, selon les répondants rencontrés, les efforts pour se maintenir en emploi et les efforts pour demeurer employable sont la principale cause de la surcharge de travail. En effet, le fait de cumuler trois statuts précaires (par exemple étudiant au doctorat, chargée de cours et PPR) augmente la surcharge de travail. L'effort fourni pour stabiliser son revenu s'additionne à l'effort physique et mental relié à la multiplicité des relations d'emplois, des employeurs, du contenu et des environnements de travail. Autant de situations qui nécessitent un soutien par l'employeur, par le syndicat ou par la famille.

5.3 Le soutien institutionnel

Après l'instabilité de l'emploi et les efforts déployés, le soutien est la troisième variable du modèle de la précarité de l'emploi de Lewchuck et ses collègues. Le soutien comprend le soutien par le syndicat, le soutien individuel et le soutien familial. Ainsi, dans la perspective de ces auteurs, le soutien inclut à la fois deux aspects institutionnels (par le syndicat et la famille) et un aspect organisationnel (par les collègues et les amis au travail) (Lewchuck et al., 2011 : 75). Étant donné que nous situons l'emploi au niveau institutionnel, les dimensions du soutien inclues dans cette section se limitent au soutien syndical et au soutien familial. Nous traitons de la dimension organisationnelle du soutien social (par le superviseur et par les collègues) dans le chapitre 6.

5.3.1 Le soutien par le syndicat

Le soutien syndical se manifeste par le biais des gains réalisés dans le cadre des négociations collectives. Parmi ces gains, soulignons la mise en place d'une structure salariale et l'obtention de nombreux avantages sociaux, la défense des intérêts des PPR par voie de griefs et le soutien informationnel.

On peut identifier deux périodes contrastées qui caractérisent les relations de travail chez les PPR de l'établissement concerné : une première période sans représentation syndicale, avant les débuts des années 2000, et une seconde période qui commence en 2005 avec la syndicalisation des PPR. Durant la première période, les PPR avaient surtout des contrats à temps partiel, cumulaient plusieurs contrats et ne bénéficiaient pas d'avantages sociaux (congés, assurances collectives, retraite). À partir de 2006, la présence syndicale a contribué à améliorer les conditions de travail.

Selon une représentante syndicale, la syndicalisation des PPR tire son origine d'un groupe d'assistants de recherche du domaine des sciences de la santé, et notamment des centres de recherche et institutions affiliés à l'université. En effet, les assistant(e)s de recherche

(ancienne appellation des PPR) de cette faculté avaient demandé d'avoir un espace de travail auprès de la direction universitaire et cette demande leur avait été refusée. Cela avait amené ces assistantes à mobiliser tous les assistants de recherche de l'université afin d'envisager une syndicalisation. Pour ces assistant(e)s, le refus de mettre à leur disposition des espaces de travail s'ajoutait à plusieurs disparités de traitement qui alimentaient le sentiment d'injustice vécu. Citons par exemple, les congédiements brusques et abusifs ou dus au fait de la grossesse, les écarts salariaux entre les PPR réalisant les mêmes tâches dans des unités de recherche différentes, ou en raison du sexe ou encore selon l'arbitraire du SI. En effet, les PPR enceintes étaient immédiatement mises en arrêt de travail sans revenu d'appoint ; les professeurs avaient le pouvoir de décider du salaire qu'ils octroyaient aux PPR sans être contraints par des normes particulières. Étant donné que les assistants de recherche étaient recrutés parmi les étudiants et les anciens étudiants, ils étaient traités comme des travailleurs étudiants. Par exemple, les PPR et les étudiants occupaient les mêmes espaces aux restaurants, tandis que certains espaces étaient réservés pour le personnel doté d'un statut permanent. De plus, les PPR n'étaient pas invités aux « partys » de Noël ou de fin de session organisés par les directions de facultés ou de départements.

La convention collective actuelle, résultat de plusieurs rondes de négociations, prévoit les congés annuels, les jours fériés, les congés parentaux, une assurance retraite complémentaire, ainsi que des assurances collectives. En l'état actuel, la présence de ces avantages sociaux constitue un progrès vers la sécurité sociale des PPR.

Selon les représentants syndicaux et une PPR qui avaient pris part à la syndicalisation, l'un des apports les plus importants de la syndicalisation est le contrôle du pouvoir jadis entièrement détenu par le professeur-chercheur (ou SI) et que c'était à ce dernier de décider qui recruter et de déterminer le taux de salaire horaire octroyé au PPR. Cette situation donnait lieu à des abus exercés sur les PPR, partie vulnérable notamment dans le cadre d'une négociation individuelle. Pour les représentants syndicaux interrogés, la présence syndicale a permis d'instaurer des règles encadrant le recrutement des PPR, mais surtout une rémunération équitable entre les PPR. Le fait que le SI ne soit plus celui qui détermine le salaire a aboli l'arbitraire qui existait dans la rémunération des PPR avant l'arrivée du

syndicat. La présence syndicale a permis d'obtenir une structure salariale négociée laissant une petite marge de manœuvre au SI qui peut modifier le salaire à la hausse par l'octroi d'une prime. De fait, avant la syndicalisation, le salaire des PPR ne tenait pas compte de la charge de travail et de sa complexité. Toujours selon certains représentants syndicaux rencontrés, avec la syndicalisation, les premières échelles salariales ont été déterminées en s'inspirant de la classification nationale des emplois. Ainsi, à l'interne, le syndicat a négocié une échelle salariale en trois catégories réparties selon la qualification des PPR (baccalauréat, maîtrise ou doctorat) et selon le niveau de responsabilité et d'autonomie attendu de lui. Par exemple, ceux qui coordonnent les projets de recherche appartiennent généralement à la catégorie III, alors que ceux qui font de la cueillette de données font partie de la catégorie I.

Étant donné que l'appréciation des bénéfices obtenus par la syndicalisation s'inscrit dans la durée, la perception du soutien syndical varie selon la faculté. Par exemple, selon une PPR en Humanités, le travail effectué par le syndicat est surtout favorable aux PPR qui peuvent aspirer à faire carrière dans l'institution universitaire, à l'instar des PPR en Santé et en Nature. En effet, non seulement les PPR en Humanités ont des statuts plus précaires que leurs collègues en Santé et en Nature, mais surtout ils se sentent peu concernés par les sujets et les objets négociés (salaires et avantages sociaux) par le syndicat. Par ailleurs, le sentiment d'appartenance à la communauté universitaire est moins élevé chez les PPR en Humanités que chez leurs collègues travaillant dans les domaines en Santé et en Nature.

> « Exactement! je suis allée au moins deux fois à des sortes de journées syndicales autour des PPR ces dernières années. La seule chose, c'est que j'ai toujours l'impression qu'on parle essentiellement d'une réalité qui n'est pas la mienne, c'est-à-dire qu'on parle de personnes qui ont réussi à faire vraiment une carrière là-dedans, qui travaillent à temps plein, donc il y en a quelques-unes en sciences sociales, sciences humaines qui sont souvent dans des postes de coordination de centres ou de chaires, qui ont une forme de stabilité, mais sinon c'est essentiellement des personnes en sciences de la nature, en médecine... Et donc moi j'avais toujours l'impression que tout ça était très intéressant, mais moi ma réalité était différente et qu'il n'y avait pas beaucoup d'espace pour cette réalité-là. Pas que, eh sans que ce soit de la mauvaise volonté de la part des responsables syndicaux, mais de fait, ceux qu'on voit beaucoup c'est des personnes qui ont une vraie existence et une vraie pérennité dans le poste. »

Selon certains PPR et les représentants syndicaux interrogés, même si l'action syndicale a contribué à améliorer les conditions de travail et les conditions salariales, beaucoup d'enjeux persistent. Par exemple, la lutte contre les contrats précaires, la recherche d'une équité interne, l'obtention du matériel de travail demeurent des enjeux pour lesquels, selon certains PPR interrogés, le syndicat doit continuer à travailler. Parmi ces enjeux, la précarité de l'emploi et le taux de roulement élevé chez les PPR sont au premier rang des obstacles à l'action syndicale. En effet, le fait que la plupart des PPR soient en emploi avec l'université pour une durée moyenne limitée à 4,8 ans limite la construction d'une solidarité syndicale entre tous les membres. De plus, la brièveté des contrats (surtout ceux de 4 mois et moins) fait en sorte que leurs titulaires ne peuvent pas bénéficier de l'ensemble des avantages négociés. C'est la raison pour laquelle plusieurs PPR ne s'intéressent pas aux enjeux des négociations. Pour certains représentants syndicaux, le manque d'engouement à prendre part aux assemblées générales durant les négociations, ou encore la perte de patience des membres participant à l'assemblée générale de validation des demandes salariales illustrent le peu d'intérêt que les PPR affichent pour la mobilisation dans le cadre des luttes syndicales. Selon une répondante qui a participé aux dernières assemblées générales de négociation, les membres considéraient que le syndicat prenait beaucoup de leur temps et qu'il fallait voter et valider les augmentations adossées à l'augmentation du coût de la vie et les laisser retourner à leur travail.

Malgré la reconnaissance du rôle joué par le syndicat et sa contribution à l'amélioration des conditions de travail depuis deux décennies, les attentes les plus pressantes sont toujours là, à savoir notamment la recherche de statut d'emploi permanent. À défaut, les PPR qui le peuvent ont recours au soutien familial.

5.3.2 Le soutien familial et la protection sociale

Pour savoir quelle est la place que les PPR interrogés accordent au soutien familial et à leur admissibilité aux filets sociaux (comme l'assurance-emploi et l'aide sociale), nous leur avons posé la question de savoir sur quelle ressource ils pouvaient compter en cas de perte d'emploi,

de maladie ou d'accident du travail. Les réponses permettent de décrire le soutien par la famille et par les politiques publiques d'emploi.

Concernant le soutien familial, notons qu'il dépend de la situation matrimoniale du répondant. En général, le fait d'être en couple avec un(e) conjoint(e) doté d'un emploi régulier mitige la précarité de l'emploi, alors que le fait d'être seul accentue la perception négative de la précarité.

Parmi les PPR interrogés, les PPR en couple reçoivent généralement du soutien psychologique et financier de leur partenaire, alors que les PPR célibataires ou sans partenaire peuvent parfois compter sur la présence d'ami(e)s ou de parents pour ne pas se sentir isolés. La plupart de PPR rencontrés ne reçoivent pas le soutien financier de leurs parents, alors que les amis procurent surtout un soutien moral.

On peut aussi penser que les PPR qui viennent de l'étranger se retrouvent généralement dans cette situation de précarité accrue parce qu'ils vivent éloignés de leur famille et de leurs ami(e)s.

Concernant les PPR en couple, une distinction s'impose selon que le conjoint a un emploi régulier ou un emploi précaire. La perte d'emploi ou un arrêt de travail du fait de la maladie entraine la perte de revenu. Pour les PPR en couple, ces situations peuvent avoir un effet multiplicateur de la perception de la précarité lorsque le/la conjoint(e) de la ou du PPR est aussi en situation d'emploi précaire. Cette perception négative de la précarité se dédouble si le couple a aussi des enfants à charge.

Par contre, le fait que le conjoint de la PPR bénéficie d'un emploi régulier garantissant un niveau de revenu acceptable mitige la précarité de l'emploi et peut aussi atténuer ses effets sur la santé et le bien-être. En effet, en cas de perte d'emploi, la PPR peut compter sur le revenu régulier de son partenaire. Si le couple a des enfants, les allocations familiales reçues du gouvernement viennent aussi alléger l'effet de la précarité sur le revenu du couple ainsi que sur le bien-être familial.

Au-delà du soutien familial, les PPR ont recours aux filets sociaux prévus par les gouvernements fédéraux et provinciaux. À la fin d'un contrat, les PPR ont recours à l'assurance-emploi, cherchent un autre emploi, comptent sur les économies effectuées et/ou encore s'investissent davantage dans le second emploi qu'ils occupaient déjà. Parmi ces moyens de soutien, l'assurance-emploi est le soutien public le plus souvent mentionné par les répondants rencontrés.

L'admissibilité à l'assurance-emploi n'est pas garantie pour les PPR qui ne répondent pas aux critères d'admissibilité. La crise sanitaire qui avait cours au moment de notre collecte de données a contribué à améliorer la couverture par l'assurance-emploi et s'est aussi traduite par la mise en place d'autres filets sociaux destinés à inclure le plus grand nombre de travailleurs touchés par la crise. Les répondants ont bénéficié de ces mesures et d'ailleurs, les fonds subventionnaires ont maintenu le paiement de toutes les subventions en cours dans le but de soutenir le personnel de recherche dont les activités étaient arrêtées à cause du respect des mesures barrières.

En plus du soutien procuré par l'assurance-emploi, les PPR en couple reçoivent généralement le soutien psychologique de leur partenaire, alors que les PPR sans partenaire peuvent compter sur la présence d'amis ou de parents pour ne pas se sentir isolés. L'isolement des PPR qui sont seuls conduit à des problèmes de santé. Les risques encourus sont d'autant plus élevés que les PPR dans les situations d'isolement viennent généralement de l'étranger et sont éloignés de leur famille.

Dans l'ensemble, plus de la moitié de PPR interrogés (12/21 répondants) estiment que le soutien familial atténue la précarité lorsque le PPR a un conjoint ou une conjointe ayant un emploi régulier. Généralement, le fait d'avoir un conjoint ayant un emploi permanent réduit le stress financier induit par l'instabilité de l'emploi. De plus, le fait de ne pas se sentir seul ou isolé suite à la rupture ou à la perte de son emploi réduit les risques d'isolement ou de perception négative de la vie. Toutefois, le soutien par le/la conjoint(e) peut être moins assuré dans la mesure où il dépend de la stabilité de la relation entretenue.

Bien plus, le soutien par le/la conjointe n'élimine pas le stress, l'irritation ou la perte d'estime provoquée par le non-renouvellement du contrat, ce qui peut aussi bien s'expliquer par le fait que le revenu obtenu dans le cadre de l'emploi de PPR induit un « manque à gagner » dans le budget familial. Dans le cas des couples ayant des enfants à charge, la perte de revenu peut avoir des conséquences sur les projets de la famille.

En dehors du soutien familial, le soutien accordé par les avantages sociaux négociés ne concerne pas tous les PPR et peut parfois être semé d'obstacles qui découragent les PPR aspirant à y accéder. En effet, même si les PPR admissibles ont en théorie accès à plusieurs avantages sociaux, mais seulement une faible proportion parmi eux réclame lesdits avantages à cause des obstacles administratifs rencontrés lorsqu'ils en font la demande. Par exemple, selon les représentants syndicaux, plusieurs PPR déclinent leur souscription au régime de retraite complémentaire ou aux assurances collectives. Par ailleurs, selon certains représentants syndicaux et trois femmes PPR interrogées en Santé et en Humanités, l'accès des femmes PPR aux indemnités complémentaires prévues par la convention collective et payables en cas de congés de maternité n'est possible qu'à condition que le SI manifeste clairement aux ressources humaines sa volonté de maintenir l'emploi de la PPR enceinte. En effet, même si les congés de maternité sont généralement pris en charge par la CNESST dans le cadre du régime québécois d'assurance parentale (RQAP), l'université conditionne l'accès des PPR à l'indemnité complémentaire équivalente à la différence entre le traitement hebdomadaire de la PPR et le montant de prestations que cette dernière reçoit du RQAP à l'accord du SI. Comme tous les avantages sociaux, cette indemnité complémentaire est défrayée à partir du budget de recherche du SI. Dans ce cas d'espèce, pour que la PPR puisse avoir accès à l'indemnité complémentaire, les conseillers en ressources humaines exigent que le SI confirme son intention de poursuivre la relation contractuelle. Voilà pourquoi l'autorisation du chercheur est requise avant de procéder au paiement de l'indemnité. À la lumière de ce qui précède, la maternité est vue par les SI et les représentants de l'employeur comme un risque que la PPR « gruge » le budget de recherche sans avoir à réaliser le travail auquel ledit budget est destiné. Autrement dit, malgré le fait que les congés de maternité sont conventionnés, la mise en pratique de ce droit se heurte encore à des disparités de traitement

liées à l'instabilité des contrats. Cette situation affecte beaucoup plus les PPR travaillant en Santé et en Humanités, qui sont plus souvent des femmes.

Enfin, selon les entrevues effectuées, on peut retenir que le soutien procuré par le syndicat réduit l'arbitraire du SI, octroie certains avantages qui sont appréciés par les PPR. Mais, le syndicat n'est pas encore parvenu à négocier des moyens permettant la sécurisation des parcours des PPR et de réduire la précarité de leur emploi.

Le soutien familial notamment le fait d'avoir un conjoint ayant un emploi régulier peut mitiger la précarité de l'emploi.

5.4 Les liens entre la précarité de l'emploi et la santé

Cette dernière section du chapitre s'appuie sur les traitements que nous avons effectués sur les données de Truchon (2019) et sur les résultats de l'analyse des entretiens. Ces données mettent en évidence les liens entre la précarité d'emploi et la santé d'une part, ainsi qu'entre la précarité et le roulement du personnel PPR d'autre part. D'après les PPR interrogés, l'instabilité des contrats et les efforts déployés pour conserver son emploi sont surtout liés aux indicateurs de santé psychologique (détresse et irritation) en passant par l'augmentation du stress et par l'isolement.

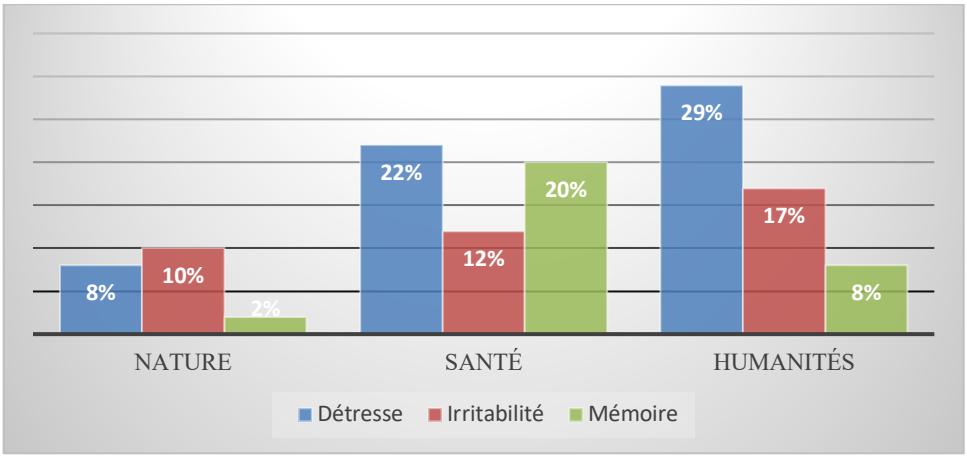
Nous décrivons principalement les variables de santé psychologique parce que les problèmes de santé évoqués par les répondants en lien avec les variables de précarité de l'emploi concernent essentiellement cette dimension.

Truchon (2019) mesure la détresse psychologique à l'aide d'un outil élaboré par Ilfeld (1976). Cet outil comporte 12 *items* regroupés en trois dimensions : détresse, irritabilité et mémoire.

La figure 5.3 rapporte les scores de santé psychologique obtenus des traitements que nous avons effectués sur les données de Truchon (2019). Sur un peu plus de 300 PPR en contrat actif dans les trois facultés comparées au moment de l'enquête, 61 PPR ont répondu au questionnaire, soit un taux de participation d'environ 20% dans les trois facultés. Sur les 61 PPR, 25 travaillaient en Nature, 24 travaillaient en Santé et 12 travaillaient en Humanités.

Notons que 19% des répondants incluant toutes les catégories des personnels de l'établissement déclarent se sentir en détresse (c'est-à-dire avoir du désespoir face à l'avenir, vivre de la solitude, être découragé, tendu ou sous pression, avoir peur, envie de pleurer, se sentir agité, nerveux), alors que 20% de PPR des trois facultés déclarent être en détresse. De même, 11% des personnels de l'établissement déclarent se sent irrité et irritable (se sentir négatif, facilement contrarié, se laisser emporter ou se fâcher pour des choses sans importance), alors que 13% des PPR dans les trois facultés déclarent être irritable. Enfin, 11% des personnels de l'établissement déclarent avoir des trous de mémoire ou des difficultés à se souvenir de certaines choses, alors que seulement 10% des PPR travaillant dans les trois facultés ont déclaré avoir les mêmes problèmes. Donc, les PPR ne se distinguent pas de la moyenne du personnel de l'université, en ce qui concerne les trois dimensions de la santé psychologique.

Figure 5.3 Les scores de santé psychologique des PPR selon la faculté



Source : Nos traitements des données de Truchon, (2019). N = 61.

La comparaison des scores de santé mentale sur les variables détresse, irritabilité et mémoire indique toutefois des différences dans les trois facultés, comme l'illustre la figure 5.3. Les PPR en Nature enregistrent les plus bas scores de détresse psychologique. Ce résultat pourrait s'expliquer, selon les résultats de l'analyse des listes de contrats, notamment par le fait que la plupart des PPR travaillant en Nature ont plus de chance d'occuper des emplois les moins précaires (temps plein de plus de huit (8) mois). De même, les scores de santé enregistrés dans la faculté Santé sont relativement préoccupants. Étant donné que la plupart des PPR y travaillent à des temps pleins de quatre à huit mois, les PPR vivent plus d'incertitude que leurs collègues de la faculté Nature. Enfin, la faculté Humanités enregistre les scores de santé psychologique les plus préoccupants des trois facultés. Le nombre très élevé de contrats à temps partiel de moins de quatre (4) mois pourrait expliquer les niveaux importants de détresse et d'irritabilité rencontrés chez les PPR de cette faculté.

Les entrevues que nous avons menées confirment la présence de la détresse et de l'irritabilité chez les répondants. Elles permettent aussi de mettre en évidence d'autres problèmes de santé, tels que la consommation d'anxiolytiques et l'épuisement mental. Aussi, la plupart des PPR interrogés reconnaissent vivre du stress, de l'anxiété, être sous pression, avoir des problèmes d'estime personnelle, des frustrations causées par l'instabilité des contrats et du revenu, le cumul de contrats ou le manque de soutien. Notre hypothèse est que le stress induit par ces différentes situations peut déboucher sur l'épuisement professionnel et sur les situations de détresse psychologique.

Selon les PPR interrogés, la précarité de l'emploi est désignée comme la principale cause des problèmes de santé psychologique rencontrés par les PPR interviewés[41]. Par exemple, l'instabilité des contrats est perçue comme une cause immédiate de stress vécu par les répondants. En effet, tous mentionnent que le fait d'être dans l'incertitude quant au renouvellement des contrats, le fait de ne pas être sûr que les projets de recherche seront financés, ou que les financements obtenus seront transférés des fonds subventionnaires vers l'université dans les délais, occasionne beaucoup de stress et d'épuisement mental. Le stress

[41] Ce résultat est confirmé par les analyses de régression dont les résultats sont présentés au chapitre 6.

se manifeste par l'irritation des PPR, l'impatience et la prise d'initiatives visant à contrer la précarité.

Pour illustrer l'expérience de stress vécu par les PPR, nous présentons un extrait de l'entrevue menée avec une femme en couple ayant trois enfants à charge. Celle-ci travaille dans un dispositif de recherche en Santé depuis plusieurs années.

> « Tu sais moi ça me dérange, ça me stresse au plus haut point parce qu'ils sont là à nous donner de petits contrats de courte durée parce qu'ils ne sont pas capables de faire des efforts nécessaires pour nous offrir des contrats de plus longue durée. Je me dis si tu veux me garder, il faut que tu me donnes des longs contrats. Des fois ils ont juste des sous pour te donner un mois de contrat, mais ils savent qu'ils vont avoir de nouveaux sous bientôt, fait que faudrait pas que ça nous nuise, mais en même temps t'sais des fois c'est choquant d'avoir des contrats d'un mois-là. Les contrats de deux semaines, ça m'énerve et je ne suis plus capable d'endurer ça. Il faut quasiment que je me fâche pour finalement avoir un contrat de deux mois puis de dire ben t'sais, tu le sais qu'il va y avoir de la job, pourquoi tu veux me faire un contrat de deux semaines là? »

Cependant, nos entretiens témoignent de ce que le stress n'est pas vécu avec la même ampleur selon les domaines de recherche, à cause des différences de niveau de précarité de l'emploi. Par exemple, alors que le stress causé par la discontinuité des contrats est commun à tous les PPR indépendamment de la faculté, le stress financier associé au niveau de revenu est un enjeu qui touche particulièrement les PPR à temps partiel qui travaillent pour la plupart en Humanités. Dans les facultés Santé et Nature, les PPR vivent aussi du stress, mais l'intensité de celui-ci pourrait être mitigée par la durée du contrat (plus de 4 mois), le niveau de revenu découlant des contrats à temps plein et par le fait d'être de catégorie II ou III. Le temps plein modère le « stress financier » dû à l'insuffisance du revenu d'un contrat à temps partiel. L'effet de l'instabilité des contrats et du revenu sur la santé est plus intense chez les PPR de la faculté Humanités en raison de leur statut d'emploi plus précaire (temps partiel moins de 4 mois).

Par ailleurs, le fait de combiner des aspects de l'emploi précaire et d'autres facteurs à l'instar de la maternité ou du statut d'immigration augmente encore l'exposition des PPR aux risques de santé. Dans ces cas de figure, l'absence de permanence est perçue plus négativement parce

que l'instabilité des contrats s'ajoute à des facteurs de précarité au niveau personnel à l'instar de l'augmentation des charges familiales ou du statut d'immigration.

En dehors de l'instabilité des contrats et du revenu, le cumul d'emplois ou de contrats caractérise la situation la plus susceptible d'entrainer des problèmes de santé psychologique. Comme nous l'avons décrit précédemment, l'accumulation d'efforts à fournir pour se maintenir en emploi augmente la tension de l'emploi des PPR et provoque le stress, l'impatience et de l'irritation. Elle peut déboucher sur l'épuisement professionnel. Dans ce cas de figure, les PPR de la faculté Nature sont moins affectés que leurs collègues travaillant en Humanités, qui cumulent plusieurs emplois ou plusieurs contrats en raison de la proportion élevée de statuts d'emploi à temps partiel de moins de 4 mois. Quant aux PPR de la faculté Santé, ils présentent une situation plus semblable à celle de leurs collègues en Nature.

Le cumul de contrats ou d'emplois affecte principalement la santé mentale, mais peut déboucher sur des problèmes de santé physique. Le prochain extrait est tiré de l'entrevue que nous avons eue avec une PPR de catégorie II qui travaille en Humanités. En plus de travailler comme PPR, la répondante est une doctorante qui a aussi un contrat de chargée de cours. Pour elle, le fait de cumuler trois statuts d'emploi précaire donne lieu à des problèmes de santé incluant la fatigue, des crises d'allergie et l'épuisement.

> «Il y a des moments, comme tout le monde, je suis fatiguée, oui je vais accumuler les crises d'allergie, mon corps va me parler, je suis brûlée, etc. Mal à la tête, mal à ci, mal à ça, mais ça ce n'est pas le poste de PPR, c'est le fait d'être PPR. Ça t'amène à prendre un autre contrat puis un autre contrat puis de l'aide par-ci par-là pour pouvoir combler, comprends-tu, pour pouvoir combiner. Puis des fois, quand tu travailles dans un même milieu 40 heures par semaine, c'est une réalité. Quand tu dois combiner trois jobs pour arriver à 40 heures par semaine, ce n'est pas la même chose. Parce que bon ben là je, là c'est le centre de recherche, mais à trois heures j'ai une rencontre pour le cours puis là c'est un autre contrat que j'ai, donc ta dynamique est un peu décousue et c'est ça l'effet de fatigue. Ce n'est pas le travail en soi de PPR, c'est les conditions entourant ce travail-là qui t'amènent à combiner et c'est cette combinaison qui nuit à ta santé, qui te fatigue, etc. Parce que ton cerveau est mobilisé de plusieurs manières, parce que t'es là, t'es là, t'es là, et c'est ça qui est fatigant psychologiquement et physiquement au-delà du travail de PPR dans l'absolu. »

Dans la suite de l'entrevue, la répondante indique qu'elle consomme régulièrement des anxiolytiques et des médicaments lui permettant de pallier les troubles de sommeil provoqués par sa situation d'emploi.

Parmi les formes de soutien, le soutien familial est très important, car il peut soit mitiger la perception de la précarité, soit la décupler. Ainsi, autant l'arrivée d'un enfant peut être source de stress lié à l'emploi, autant le fait d'avoir un conjoint bénéficiant d'un emploi régulier vient mitiger la perception de la précarité et son impact sur la santé. Par exemple, la plupart des répondants en couple avec un conjoint titulaire d'un emploi régulier font volontairement le choix d'avoir des emplois à temps partiel et ressentent moins la précarité parce qu'ils peuvent compter sur le soutien financier et psychologique de leur conjoint.

Inversement, l'absence de soutien familial est source d'irritation et de détresse. Dans le contexte de crise sanitaire reliée à la COVID19, l'absence de soutien familial expose les PPR à l'isolement et peut engendrer des problèmes de santé. Les PPR issus de l'immigration sont généralement plus à risque parce qu'ils se sentent isolés du fait de l'éloignement de leur famille.

En conclusion, les liens entre précarité et santé affectent surtout les aspects de santé mentale. Les répondants indiquent vivre un stress permanent relié à l'instabilité de l'emploi et du revenu, au cumul de contrats ou d'emplois et à l'absence de soutien.

Conclusion partielle 5

L'analyse des caractéristiques de l'emploi indique des différences significatives selon les facultés. Ces différences révèlent que les PPR ne vivent pas la précarité de la même manière selon le domaine de recherche. Ces résultats nous ont conduits à identifier les statuts dominants par faculté : en Nature, le statut le plus fréquent est celui de temps plein moyenne durée ou 8 mois et plus ; en Santé, le statut le plus souvent rencontré est celui de temps plein

courte durée (quatre à huit mois), alors que dans la faculté Humanités, le statut le plus commun est celui de temps partiels quatre (4) mois et moins.

L'analyse des salaires va dans le même sens en confirmant un niveau de revenu plus élevé pour les PPR travaillant en Nature et ensuite en Santé que pour ceux en Humanités. En effet, c'est dans la faculté Humanités qu'on retrouve la proportion la plus élevée des PPR ayant de bas salaires ou des salaires moyens. Ces résultats montrent que les PPR de la faculté Humanités sont en général plus exposés à la précarité de l'emploi que leurs collègues des facultés Nature et Santé.

Parmi les répondants, ceux qui combinent plusieurs aspects de la précarité d'emploi (temps partiel moins de quatre mois) sont davantage exposés à la détresse psychologique. Cette réalité est plus fréquente chez les PPR de la faculté Humanités et, dans une certaine mesure, de la faculté Santé.

Dans l'ensemble, les répondants perçoivent que la précarité de l'emploi affecte surtout leur santé psychologique. La précarité d'emploi pousse les PPR au cumul de contrats ou d'emploi et alourdit leur charge mentale et physique du travail. Les effets induits sur la santé psychologique des PPR varient selon le domaine de recherche dans lequel ils travaillent. Les PPR en Humanités sont plus exposés à des problèmes de détresse, d'irritabilité et de mémoire en même temps qu'ils affichent les scores les plus élevés de précarité de l'emploi. Ils sont suivis par les PPR en Santé dont la situation est très variable. Les PPR en Nature ont la situation la moins précaire et sont moins exposés à des problèmes de santé. De plus, ils disposent de plusieurs alternatives d'emplois dans le secteur de la recherche privée ou dans le secteur public où ils peuvent travailler comme professionnels et obtenir la sécurité de l'emploi et des salaires compétitifs. Il faut aussi souligner que le soutien apporté par le syndicat et la famille peuvent aussi mitiger l'effet de la précarité sur la santé, alors que l'absence dudit soutien pourrait donner lieu à des problèmes de santé psychologique et de bien-être (Lewchuk et al., 2011).

La précarité d'emploi débouche aussi sur une précarité socio-économique, dans la mesure où elle limite l'accès à certains droits. En effet, l'absence de permanence exclut les contractuels des meilleurs systèmes de retraite (à prestations déterminées) et de certaines assurances collectives (soins dentaires) parce que l'une des conditions d'admissibilité est d'avoir un emploi permanent. De même, les conditions d'admissibilité à un prêt hypothécaire sont limitées. De fait, devenir propriétaire d'un logement ou acquérir des biens immobiliers devient difficile parce que les institutions financières hésitent à prêter aux travailleurs précaires. C'est le cas de plusieurs répondants qui affirment avoir été confrontés au rejet de leur demande de prêt hypothécaire en raison du statut temporaire de leur emploi. En somme, la précarité de l'emploi débouche sur une précarité sociale parce que les institutions financières ont tendance à octroyer du crédit et à faire confiance aux personnes qui ont des emplois permanents à temps plein. En outre, elle affecte les femmes plus que les hommes parce que les emplois de PPR en Humanités sont majoritairement occupés par les femmes. Or c'est au sein de cette faculté qu'on retrouve le plus d'emplois à temps partiel, de très courte durée et donc de faibles revenus.

Chapitre 6 La qualité du travail et ses liens avec la santé

À la suite du chapitre 5 consacré à l'emploi précaire et à ses effets sur la santé, le présent chapitre décrit les manifestations empiriques de la qualité du travail[42] et explore leurs effets sur la santé. Il s'appuie sur nos entrevues et sur nos traitements des données de l'enquête par questionnaire sur la santé et le bien-être (Truchon, 2019).

Au niveau théorique, le chapitre s'appuie sur les travaux en psychosociologie du travail, dominés par l'étude des risques psychosociaux qui prédisent le niveau de stress professionnel et les problèmes de santé qu'il engendre. Ces travaux ont donné lieu à plusieurs modèles explicatifs des risques psychosociaux, parmi lesquels les modèle *Job-Demand-Control* (JDC), *Job-Demand-Control-Support* (JDCS), Effort/récompense ou encore celui du *Job Demands-Organizational and Occupational Resources* (JD-OOR).

Le modèle du *Job-Demand-Control* de Karasek (1979) analyse les effets de l'autonomie et de la demande psychologique sur le stress vécu par le travailleur et sur les problèmes de santé qui en découlent. Vingt ans plus tard, le modèle de Karasek et Theorell (1989) est encore utilisé dans le cadre de recherches en santé publique (Zheng, 2020) et en psychologie du travail. Vers la fin des années 1980, Johnson, Hall et Theorell (1989) ont ajouté la variable du soutien social. Le modèle devient le *Job-Demand-Control-Support* (JDCS) composé de l'autonomie, de la demande psychologique et du soutien social. Le soutien social permet de mitiger l'effet de la demande psychologique élevée et de la faible autonomie sur le niveau de stress. Inversement, la combinaison d'une forte demande psychologique, d'une faible autonomie et de l'absence de soutien professionnel apparaît comme la situation la plus à risque pour la santé (Johnson et al., 1989; Vézina et al, 2006).

[42] Rappelons ici que le travail renvoie à l'activité de travail, aux qualifications et compétences requises pour l'effectuer, à l'organisation du travail, à l'autonomie que possèdent les travailleurs, à la charge de travail, aux horaires, ainsi qu'à l'environnement social et ergonomique dans lequel s'effectue l'activité (D'Amours, 2020:17).

Dans les années 2015, Lapointe et ses collègues s'appuient sur les variables de l'autonomie et de la demande psychologique pour décrire la qualité du travail des PPR.

Le modèle JD-OOR repose quant à lui sur l'hypothèse qu'une situation de travail caractérisée par un déséquilibre entre les exigences du travail (surcharge, demande psychologique) d'une part, et les ressources organisationnelles (soutien des collègues, reconnaissance, etc.) et occupationnelles (autonomie, sens du travail, développement des compétences, satisfaction, etc.) d'autre part, augmente le niveau de stress professionnel et peut engendrer des problèmes de santé sur le plan physique (TMS, douleur) et psychologique (détresse, irritation) (Dollard et al., 2012; Truchon, 2019).

Dans ce chapitre, nous décrivons la qualité du travail de PPR en nous appuyant principalement sur trois variables du modèle de Karasek et Théorell (1989): l'autonomie, la demande psychologique ou la charge de travail et le soutien social. Le chapitre comprend cinq sections : la première décrit l'autonomie que confère le travail de PPR; la deuxième analyse la charge de travail et souligne les risques qu'elle génère pour la santé, alors que la troisième décrit le soutien par les collègues et par le superviseur immédiat (SI). La quatrième section explore les liens entre les variables du travail et la santé physique et psychologique, alors que la cinquième analyse les recoupements entre la précarité de l'emploi, la qualité du travail et la santé des PPR.

6.1 L'autonomie au travail

Nous distinguons l'autonomie professionnelle, liée au contrôle que les PPR ont sur leur travail, de l'autonomie scientifique (liberté académique). Chez les PPR, les enjeux en lien avec la liberté académique en matière de recherche concernent notamment la protection de la propriété intellectuelle. À ce sujet, la convention collective reconnait la propriété intellectuelle des PPR, notamment le fait qu'ils peuvent être auteurs ou inventeurs. Ainsi, l'employeur s'engage à protéger la propriété intellectuelle des PPR qu'il doit consulter lors de l'élaboration des politiques en la matière.

L'autonomie professionnelle a fait l'objet de nombreuses études en psychologie du travail, en sociologie du travail et en relations industrielles. Parmi ces études, Karasek (1979) situe l'autonomie au niveau décisionnel et préfère parler de latitude décisionnelle ou d'autonomie décisionnelle, qu'il définit comme la capacité de prendre des décisions au sujet de son travail, d'être créatif, d'utiliser et développer ses habiletés. Pour Truchon (2019), l'autonomie renvoie à la possibilité de faire le travail à son rythme et de choisir la procédure pour réaliser son travail. Les scores obtenus dans le cadre de son enquête auprès des PPR indiquent que les PPR ayant répondu à l'enquête dans les trois facultés ont des scores d'autonomie élevés (Nature =94 % ; Santé=78 % et Humanités=83 %). La moyenne des trois facultés (85%) dépasse la moyenne du personnel de l'établissement (74%) et celle des travailleurs québécois (64%)[43]. Ce résultat concorde avec ceux obtenus par Lapointe et ses collègues (2015) lorsqu'ils soulignent que la plupart de PPR jouissent d'une autonomie (63,9%) et d'une latitude décisionnelle (70%) relativement élevée (Ibid. :60).

Dans tous les cas, les définitions de l'autonomie de Karasek (1979) et de Truchon (2019) se complètent et renvoient à la même représentation chez les PPR, les SI, les représentants syndicaux et le représentant de l'employeur que nous avons interrogés. Pour les répondants, l'autonomie au travail réfère à la capacité de contrôle que les PPR ont sur leur travail, tant sur le plan des décisions à prendre au sujet de leur travail qu'à celui de la possibilité de l'organiser.

Pour les PPR interviewés, l'autonomie renvoie à la possibilité de faire le travail à leur rythme, de choisir les méthodes et les procédures de travail, les moyens de le réaliser, de prendre des initiatives, d'organiser leur temps de travail, mais aussi au fait que le professeur-chercheur leur fasse confiance, à la possibilité de proposer de nouveaux projets de recherche et de laisser

[43] Voir l'Enquête québécoise sur les conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTEST) (Vézina et al., 2011). L'EQCOTEST a été réalisée sur la population active du Québec. La définition de l'autonomie chez Truchon diffère de celle de l'EQCOTEST. Dans l'EQCOTEST, l'autonomie réfère à la latitude décisionnelle définie comme un « indice composé de 5 items qui mesure la capacité d'utiliser ses habiletés et d'en développer de nouvelles et la possibilité de choisir comment faire son travail et de participer aux décisions qui s'y rattachent. » (Vézina et al., 2011 : xlvi).

libre cours à leur créativité. Le prochain extrait illustre la représentation que les PPR interrogés ont de l'autonomie dans leur travail.

> « Ben moi, je dirais que je suis 100% autonome dans les tâches que je fais là, je n'ai pas vraiment de comptes à rendre. T'sais c'est sûr que j'ai des meetings avec mon superviseur immédiat qui est directeur de recherche, donc on a des meetings pour se garder à jour sur les différents projets étudiants tout ça, mais... Je n'ai pas de comptes à rendre particulièrement donc il me fait confiance dans ce que je fais dans ma semaine puis dans l'ordre des priorités que moi j'établis là. »

Les entretiens font apparaître deux grandes représentations de l'autonomie professionnelle chez les PPR. La première représentation, plus positive, considère l'autonomie comme une ressource qui facilite le travail de recherche tant pour les PPR que pour leurs SI. En effet, le travail exige une grande marge d'autonomie en raison de sa nature même. Par exemple, l'encadrement des étudiants, de même que l'analyse et l'interprétation des résultats, requièrent une marge d'autonomie (à la fois scientifique et professionnelle) assez élevée. Le travail de recherche exige de l'autonomie dans la mesure où il comporte un volet de création et d'innovation, mais aussi parce que les travailleurs du savoir apprécient d'avoir une autonomie décisionnelle élevée, étant donné leur niveau de qualification. En outre, les PPR aiment avoir une organisation du travail flexible (horaires, congés, etc.) parce qu'ils ne travaillent pas de la même manière : selon un SI de la faculté Nature que nous avons rencontré, certains sont plus productifs la nuit, d'autres très tôt le matin, alors que d'autres sont plus productifs lorsqu'ils travaillent sous pression.

D'ailleurs, pour certains PPR, l'autonomie au travail facilite la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle dans la mesure où ils peuvent organiser leur temps comme ils le souhaitent. Par exemple, les PPR ayant des enfants à charge peuvent répondre à des urgences requérant leur présence en garderie.

Pour les SI, le recours aux PPR s'explique par le besoin de consacrer du temps à réaliser d'autres activités que la recherche proprement dite. Plus le chercheur a d'étudiants à encadrer ou de stagiaires postdoctoraux à suivre, plus il souhaite avoir des PPR autonomes, parce qu'il manque de temps pour superviser tous les membres de leur équipe. Dans le prochain extrait,

un SI à la tête d'une équipe de recherche indique ce qu'il recherche dans le recrutement des collaborateurs qui vont effectuer la recherche dans son équipe.

> « Eh moi je ne prends pas de gens qui ne sont pas autonomes comme PPR, mais cela dit, je ne peux pas leur demander non plus d'être 100% autonomes. T'sais en gros, je leur demande d'être capables de prendre des décisions avec une vision qui est court moyen terme. T'sais, prendre une décision qui va affecter le laboratoire ou le travail pour la prochaine année, c'est trop, mais par exemple prendre une décision pour arriver à la semaine prochaine, ils peuvent la prendre eux. Et j'accepte que parfois ils fassent des choses que moi je n'aurais pas fait, mais c'est la vie. Je te dirais que c'est leur autonomie au niveau scientifique, technique, ils l'ont. Parfois c'est l'autonomie en tant que responsabilité, en tant que capacité à gérer, c'est plus tu vois des conflits un peu au niveau humain ou attitudes, personnalité. »

C'est la raison pour laquelle certains SI préfèrent des PPR de catégorie II et surtout de catégorie III, qui sont supposés avoir une grande autonomie dans leur travail, et à qui le SI peut déléguer certaines responsabilités de gestion du projet de recherche.

Pour terminer sur ce point, notons que le fait de considérer l'autonomie comme un moteur de créativité et d'innovation explique que certains PPR interrogés préfèrent travailler dans le milieu universitaire plutôt que dans le secteur privé ou la fonction publique. En effet, toujours selon les SI rencontrés en Nature, les PPR préfèrent travailler en recherche dans le secteur universitaire aux secteurs privé et public, parce que celui-ci encourage et valorise l'autonomie professionnelle. Selon plusieurs PPR et SI de la faculté Nature, dans les entreprises privées, en plus des contraintes de production et des délais de livraison, le chef d'entreprise indique les résultats attendus. Pour ces répondants, le management privé limite la liberté intellectuelle que le milieu universitaire encourage[44].

Cette représentation positive partagée par la plupart des PPR interrogés contraste avec une deuxième représentation, plus critique et minoritaire. Selon cette dernière, l'autonomie professionnelle est perçue comme le résultat d'un désengagement ou d'un abandon par les SI de leur responsabilité de contrôle du processus de recherche. Dans cette perspective, la

[44] Par les personnes rencontrées, cinq PPR et deux SI avaient travaillés dans le privé comme ingénieur avant de revenir dans le milieu universitaire comme PPR ou comme professeur-chercheur.

charge de travail et la responsabilité sont déléguées aux PPR qui ont une obligation de résultat. Ils doivent donc travailler sans compter, étant donné qu'ils peuvent s'organiser comme ils le désirent. Illustrant ce point de vue, une répondante regrettait de n'avoir jamais eu de rétroaction de sa SI alors qu'elle avait besoin d'orientations de sa part. Elle mentionne qu'à la question de savoir comment elle devait mener son analyse de données, la SI lui aurait répondu : « fais-le comme tu l'avais réalisé dans le cadre de ton travail de thèse ! ».

D'autres répondants estiment que la grande marge d'autonomie est dangereuse lorsque le SI est orienté sur les résultats, parce que le PPR peut subir ses réactions de déception, liée par exemple au fait qu'une revue refuse de publier un article, ou qu'un partenaire ne soit pas satisfait des résultats du travail réalisé. Cette situation peut dégrader l'estime personnelle du PPR et la confiance que le SI avait envers lui parce qu'un mandat sans résultats peut être considéré par certains SI comme une perte de temps et d'argent. C'est pourquoi certains PPR préfèrent une autonomie sous le contrôle de la direction de recherche afin d'éviter de perdre la confiance de leurs superviseurs. Du point de vue de certains répondants PPR, l'appel au professionnalisme renvoie à l'abandon du processus de recherche par le SI et se traduit par une augmentation de la charge de travail du PPR.

La convention collective définit les catégories d'emploi en précisant le niveau d'autonomie attendu du PPR. Ainsi, plus la catégorie est élevée, plus le PPR doit être autonome. D'ailleurs, certains SI considèrent les PPR de catégorie III comme leurs « collègues », parce qu'ils effectuent des travaux de recherche autonomes, et disposent de compétences remarquables. Cette respectabilité s'explique par le fait que les responsables de recherche ne connaissent pas certains aspects du travail réalisé par les PPR ou sont incapables d'en réaliser certains aspects parce qu'ils n'ont pas été formés dans leur domaine d'expertise et parce qu'ils sont débordés par le travail.

6.2 La charge de travail

Le travail de recherche se caractérise généralement par une charge de travail élevée qui, dans les modèles analytiques mobilisés, augmente les risques pour la santé et le bien-être. Associée à une faible autonomie décisionnelle, ou en l'absence de soutien social, la charge de travail provoque une augmentation du niveau de stress, de la détresse et de l'épuisement professionnel (Karasek & Theorell, 2009).

Dans la littérature, plusieurs notions sont utilisées pour faire référence à la charge de travail. Par exemple, Karasek et ses collègues (1981) utilisent la notion de demande psychologique, définie comme la quantité de travail à accomplir et les exigences mentales et contraintes de temps associées au travail (Vézina et al., 2006). D'autres font une différence entre la demande psychologique et la surcharge de travail, qu'elles inscrivent dans les exigences du travail (Truchon, 2019b). Dans la perspective de Truchon, la surcharge de travail renvoie au fait d'être sous pression en ayant l'impression de ne pas pouvoir tout faire, de réduire les attentes de qualité de travail pour pouvoir réaliser le travail à temps, d'effectuer des tâches en étant contraint d'en négliger d'autres. Quant à la demande psychologique, elle réfère à la forte charge cognitive, à la forte charge de travail, aux responsabilités élevées, au fait de devoir prendre des décisions difficiles et d'être obligé d'avoir une mise à jour continue des connaissances pour pouvoir réaliser le travail. Ainsi, dans la perspective de Truchon (2019), alors que la surcharge de travail réfère surtout à la réaction du travailleur face à une augmentation du volume de travail, la demande psychologique réfère aux contraintes mentales émanant des responsabilités associées au travail.

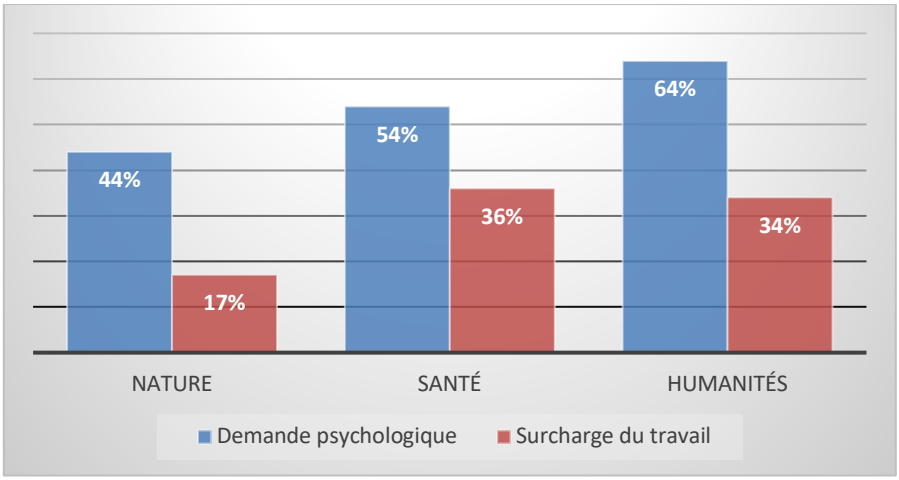
La plupart des PPR interviewés dans le cadre de notre recherche établissent eux-mêmes une distinction entre la charge physique, qui comprend les efforts physiques reliés au travail, et la charge mentale et cognitive qui réfère aux responsabilités de l'emploi et à la complexité des tâches à effectuer. La charge physique varie selon le type d'activités réalisées et selon le domaine de recherche dans lequel travaille le PPR. Par exemple, les PPR de la faculté Nature et surtout de la faculté Santé vont fournir plus d'efforts physiques, notamment dans le cadre des travaux de terrain consistant à effectuer des tests sur des êtres vivants et/ou à travailler

avec du matériel lourd nécessitant des aptitudes physiques. Par contre, les PPR interrogés travaillant en Humanités mentionnent moins la charge physique du travail.

Quant à la charge mentale, elle peut dépendre de la catégorie d'emploi, car les PPR de catégorie II et III responsables de projets ou d'unités de recherche cumulent plusieurs types de tâches, en plus des tâches de PPR de catégorie I qu'ils doivent être en mesure d'effectuer. La charge mentale de travail augmente aussi avec le cumul d'emplois. Les répondants qui cumulent des contrats de recherche et surtout des emplois différents sont exposés à une charge mentale élevée parce qu'ils doivent accomplir plusieurs mandats, dans plusieurs lieux, pour plusieurs superviseurs.

La figure 6.1 présente les scores de surcharge de travail et de demande psychologique enregistrés dans les trois facultés étudiées en 2019 (Truchon, 2019b)[45]. Pour ces deux variables de la charge de travail, les PPR en Nature affichent les scores les plus bas, alors que les PPR en Santé et en Humanités récoltent les scores les plus élevés. De plus, dans les trois facultés, la demande psychologique, qui concerne les aspects de charge mentale et cognitive du travail, est généralement plus élevée que la surcharge de travail.

Figure 6.1 La charge de travail des PPR selon la faculté



Source : nos traitements des données statistiques de Truchon (2019). N=61.

[45] Rappelons que, sur les 61 PPR ayant répondu au questionnaire dans les trois facultés comparées, 25 travaillaient en Nature, 24 travaillaient en Santé, et 12 en Humanités.

En plus de décrire les différences interfacultaires des scores de la demande psychologique et de la surcharge du travail, ces résultats interpellent sur le sens que les PPR donnent à la charge de travail et aux raisons susceptibles d'expliquer les différences observées.

Concernant la question du sens, les PPR se représentent la surcharge de travail comme le fait de manquer de temps pour faire le travail, de dépasser le nombre d'heures hebdomadaires prévues au contrat de travail, le fait de manquer de temps pour terminer ses tâches ou encore de travailler tard dans la nuit et les fins de semaine en raison des contraintes liées au travail. D'ailleurs, la plupart des répondants (PPR et chercheurs) reconnaissent que le temps de travail est insuffisant par rapport aux tâches à effectuer. Bien plus, le dépassement des heures prévues au contrat apparaît comme une norme dans le milieu de la recherche universitaire. Par exemple, plusieurs PPR rencontrés en entretien mentionnent travailler 40 à 50 heures par semaine alors qu'ils sont payés pour 35. Le temps additionnel ou supplémentaire est rarement récupéré sous forme de congés payés.

Or, selon la convention collective, les heures travaillées en surplus par la ou le PPR à la demande du SI, en sus des heures prévues au contrat, appelées heures additionnelles (allant jusqu'à 40 heures par semaine) ou heures supplémentaires (dépassant 40 heures par semaine), doivent être compensées sous forme de congés payés. La convention ajoute que le chercheur et le PPR doivent discuter et convenir des dates de prise de ces congés. Selon nos entretiens, le décompte des heures additionnelles et des heures supplémentaires est source de stress. Les PPR doivent déclarer ces heures sur le portail de l'intranet des ressources humaines. S'ils oublient de les déclarer, ils doivent en discuter avec le SI pour obtenir leurs congés payés.

Or, selon certains PPR et certains SI répondants à cette recherche, plusieurs PPR ne déclarent pas leurs heures supplémentaires ou additionnelles, ou alors ne les déclarent pas toutes. Plusieurs raisons peuvent expliquer ce fait. Certains PPR ne déclarent pas les heures additionnelles ou supplémentaires parce que le temps supplémentaire correspond au temps qu'un PPR investit dans le projet pour que son nom figure dans le rapport de recherche,

l'article publié ou l'ouvrage commis. En d'autres mots, par une entente implicite entre le PPR et le SI, le temps supplémentaire non déclaré est considéré comme du temps investi dans le projet en tant qu'auteur ou co-auteur de la publication.

D'autres PPR ne déclarent pas leurs heures additionnelles ou supplémentaires en raison de la précarité de leur emploi. De fait, selon deux PPR interrogés en Santé, certains PPR ont du mal à fixer des limites au temps supplémentaire parce qu'ils savent que le renouvellement de leur contrat dépend implicitement de leurs résultats. C'est ainsi que plusieurs parmi eux cumulent des semaines d'heures supplémentaires sans pouvoir les reprendre en congé parce qu'ils craignent de « perdre la face » devant le SI et de passer pour des personnes qui ne répondent pas aux attentes. Pour un représentant syndical interrogé, cette tendance est plus présente chez les nouvelles recrues. En effet, les PPR nouvellement embauchés ont du mal à déclarer leurs heures supplémentaires parce qu'ils redoutent la perception que le SI peut se faire du rapport coûts/bénéfices de leur travail.

Les raisons invoquées par les répondants pour expliquer le dépassement des heures prévues aux contrats permettent aussi de comprendre la normalisation de la surcharge de travail à partir de deux perspectives différentes: pour certains PPR, la normalisation de la surcharge de travail s'explique par les contraintes liées à la nature du travail et à son environnement ; pour d'autres, elle est considérée comme le fruit d'un choix personnel.

Selon la première perspective, la surcharge de travail s'explique par la nature même du travail de recherche, par le cumul d'emplois imposé par la nature atypique des contrats offerts, par le rythme de travail du SI, etc. Pour la plupart des répondants, le travail de recherche se caractérise par l'engagement à livrer dans les délais sans tenir compte du nombre d'heures effectuées. Pour d'autres PPR, la charge de travail augmente à certaines périodes de l'année. C'est le cas notamment durant les mois et les semaines précédant les délais de dépôt de demandes de subvention, d'organisation de symposium ou de congrès. Dans le prochain extrait, une répondante décrit son rythme de travail dans une année et le nombre d'heures réalisées. Elle effectue un travail de terrain en Santé et supervise des étudiants ayant le statut

d’auxiliaires de recherche. Elle fait partie de la minorité de répondants déclarant le temps supplémentaire ou additionnel.

> « J'ai vraiment deux semaines habituellement en mai où je suis à peu près entre 50 et 65 heures dépendamment du printemps et après ça s'allège, ça devient plus des semaines de 45 heures là régulièrement jusqu'à octobre où la ça redevient pendant un mois plus autour de 60-65 heures par semaine puis après ça retombe c'est ça à 40-45 puis après en hiver ben là je fais très souvent 20 heures en rattrapant les heures d'été là. On a un système de feuille de temps en interne, puis moi parce que je mets des heures en banque, au-dessus de 40 heures je les mets à temps et demi en banque, ce qui fait que quand j'arrive en décembre j'ai vraiment beaucoup d'heures en banque eh. J'avais 200 heures en banque à la fin de l'été passé après avoir pris un mois de vacances. »

En outre, le cumul d’emploi a un effet multiplicateur de la charge de travail. Par exemple, le fait d’avoir plusieurs contrats ou plusieurs emplois multiplie les espaces de travail, les relations de subordination, ainsi que le nombre de superviseurs dont il faut satisfaire les attentes. Les PPR qui sont dans cette situation fournissent plus d’efforts que leurs collègues qui travaillent pour un seul SI dans le cadre d’un contrat de plus de 4 mois. De ce fait, le cumul des contrats augmente la charge de travail et expose les PPR à des problèmes de santé et de bien-être.

Outre le cumul d’emploi, la charge de travail élevée découle de l’insuffisance de personnel. En effet, plusieurs répondants ont mentionné que leur charge de travail a commencé à correspondre aux nombres d’heures prévues au contrat lors du recrutement d’une autre PPR. C’est le cas des PPR qui déclarent réaliser 50 à 60 heures de travail par semaine.

Au-delà de l’insuffisance du personnel, la charge de travail des PPR dépend aussi des attentes du chercheur et de son propre rythme de travail. En ce qui concerne les attentes, certains chercheurs vont octroyer des contrats de PPR de catégorie I alors que leurs attentes correspondent au travail d’un PPR de catégorie II. Cela entraine un sentiment d’iniquité pour les PPR qui réalisent par la suite que le travail attendu va bien au-delà des tâches d’un PPR de la catégorie dans laquelle ils ont été recrutés.

Selon la majorité de répondants PPR, leur rythme de travail va dépendre de celui du SI. En effet, les chercheurs qui travaillent surtout tard le soir ou les fins de semaine ont tendance à entrainer les PPR à suivre leur rythme et leurs horaires. Dans le prochain extrait, une PPR interrogée en Humanités parle de sa charge de travail durant sa carrière.

> « Du temps supplémentaire, j'en ai fait, deux fois plutôt qu'une, je ne notais pas, je ne réclamais pas plus que ça non plus. C'est fou hein. Alors ça finissait que j'avais un peu l'horaire de travail des profs. Par exemple, on travaillait le soir, les fins de semaine, ils pouvaient m'envoyer quelque chose n'importe quand. Je regardais mes courriels et je disais euh ouin. Bon Ok. Je faisais ça à ce moment-là, ça pouvait être l'après-midi, ça pouvait être le jeudi soir. J'avais fini par suivre un peu l'horaire de travail qu'ils avaient. Tu sais les profs-là, ça travaille n'importe quand, bon, mais moi j'avais fini, par effet de mimétisme, à prendre un peu leur pattern, leur façon de faire, ou leur rythme de travail. Si eux travaillaient le soir, je disais ben oui, je vais être disponible. Mais ça c'est mon pattern à moi-là. Mais quand ton salaire n'est pas assuré et que tu ne sais pas trop de quoi sera fait demain, tu prends ce qui passe, puis, c'est ça. »

D'autres PPR rencontrés indiquent que leur SI est toujours en retard, ce qui ralentit leur rythme de travail et l'intensifie à l'approche des échéances. Pour eux, les chercheurs se comportent parfois comme si leur travail était plus important que celui de leur collaborateur PPR. Néanmoins, le rythme de travail imposé par les SI au-delà des horaires normaux n'est pas accepté par tous les PPR, notamment par les femmes ayant des enfants à charge. Elles prennent généralement le temps de poser le problème ou elles évitent de répondre à des sollicitations de travail lorsqu'elles sont avec leur famille. De plus, pour un PPR ayant des enfants à charge et qui poursuit ses études de doctorat, la situation devient rapidement intenable, car il doit répartir son temps entre les études, la famille et son travail. Deux répondantes sur les 21 PPR rencontrés étaient dans ce cas de figure.

Tout bien considéré, selon la première perspective, l'habitude du dépassement des heures est acquise dans le processus de socialisation à la recherche où les chercheurs, les PPR et les chercheurs postdoctoraux travaillent sans compter pour atteindre leurs objectifs de recherche. L'instauration d'une culture compétitive basée sur les meilleurs résultats possibles dans les plus courts délais explique la tendance au dépassement des heures de travail. Pour certains SI rencontrés en Nature, les PPR sont des « professionnels » et à ce titre, leur charge de travail

est semblable à celle des professeurs-chercheurs. Selon ces derniers, étant donné qu'ils reçoivent un salaire forfaitaire, les PPR doivent « tout faire pour livrer la marchandise » y compris travailler plus que le temps prévu au contrat de travail, car c'est ainsi que les professeurs eux-mêmes travaillent. De plus, étant donné que plusieurs parmi eux aspirent à la carrière professorale, ils devraient commencer à en prendre les habitudes.

Puisque la recherche se déroule dans un environnement caractérisé par la course au financement, les SI peuvent aussi transférer leur propre pression et surcharge de travail sur les PPR. Dans de telles circonstances, ces derniers doivent se dépasser pour susciter l'intérêt des SI et répondre à leurs attentes. Voilà pourquoi, certains PPR s'habituent à réaliser des heures supplémentaires non déclarées pour ne pas déplaire à leur SI.

A cette pression pour les délais s'ajoute la logique de responsabilisation des PPR. Cette responsabilisation suppose que les PPR soient polyvalents et autonomes. Il s'ensuit que le travail effectué dépasse le volume de travail prévu au contrat et peut aller au-delà des tâches de la catégorie pour laquelle le PPR a été recruté. S'il est vrai que certains PPR dépassent les heures travaillées pour éviter d'être mal perçus par le SI, le fait que le renouvellement des contrats dépende de la disponibilité du financement de recherche et de la capacité du professeur-chercheur à les chercher incite les PPR à faire toujours un peu plus que ce qui est attendu.

Dans une deuxième perspective, certains répondants considèrent que la surcharge de travail est le résultat d'un choix personnel motivé par l'espoir de construire un cv qui permettra d'être recruté comme professeur, ou alors le résultat d'une entente tacite entre PPR et SI, dans le but d'obtenir de nouvelles subventions et de nouveaux contrats de travail.

Ce surplus d'activité n'est pas comptabilisé dans le contrat de travail initial ; il fait plutôt l'objet d'une entente tacite entre le PPR et le SI. Or, dans certains cas, le fait que ces attentes ne soient pas précisées crée une incertitude sur le temps à investir dans le travail.

Dans l'ensemble, la surcharge de travail est vue par les PPR et par les SI interrogés comme une norme et devient une exigence qui a pour effet de dégrader la qualité du travail. Alors que la surcharge de travail des SI est généralement compensée par la sécurité d'emploi et le niveau relativement élevé de revenu, les PPR ne bénéficient pas de la même contrepartie. La pression à la performance, qu'elle soit subie ou consentie, n'est pas rétribuée à sa juste valeur, ce qui peut générer une perception négative de la charge de travail et augmenter le niveau de stress, surtout lorsque le PPR cumule des contrats ou des emplois.

6.3 Le soutien social

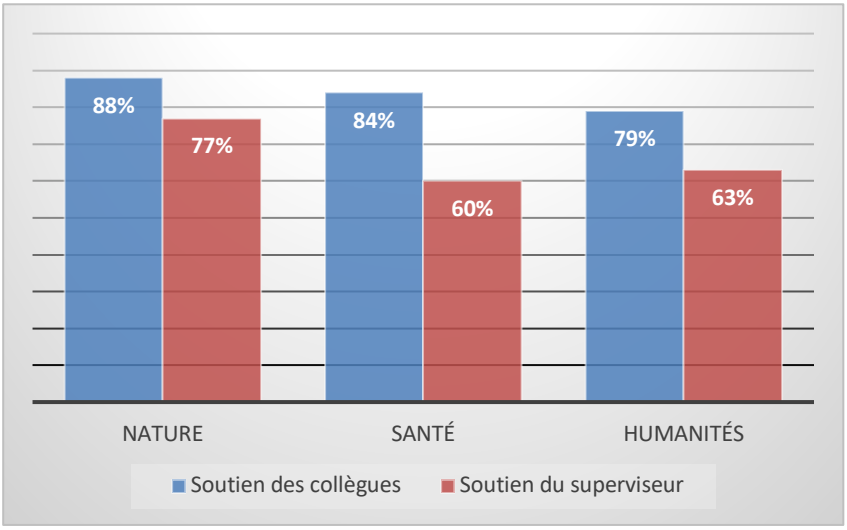
Le soutien social fait partie des ressources organisationnelles auxquelles les PPR peuvent recourir en cas de besoin. Contrairement au soutien institutionnel qui comprend le soutien par la famille et par le syndicat, le soutien social se situe au niveau organisationnel. Introduit dans le modèle de Karasek par Theorell au début des années 1980, le soutien social renvoie à l'ensemble des interactions sociales utilitaires qui sont disponibles au travail tant de la part des collègues que des superviseurs (Grebot, 2019). Selon le modèle JDCS, le fait d'obtenir du soutien au travail atténue les effets délétères des risques professionnels, alors que l'absence de soutien amplifie les effets néfastes des contraintes vécues au travail et peut déboucher sur des problèmes de santé et de bien-être (Johnson et al., 1989).

Dans son étude sur la santé et le bien-être dans l'établissement concerné par cette étude, Truchon (2019) distingue le soutien des collègues du soutien par le SI. Pour cette chercheure, le soutien des collègues renvoie au sentiment d'appartenir à une équipe très soudée, qui s'assure de bien comprendre le point de vue des collègues, qui offre du soutien dans des situations difficiles, qui démontre une ouverture et une bienveillance et où l'on se sent apprécié. Le soutien du SI, qu'elle appelle leadership et reconnaissance, fait référence à un supérieur qui facilite la réalisation du travail, qui est efficace dans la résolution de conflits au travail, qui communique, soutient son personnel dans les situations difficiles, et finalement qui adopte une position d'écoute, de respect et de reconnaissance des employés (Truchon, 2019).

Nous avons tenu compte des deux dimensions du soutien social dans le cadre de cette étude : d'une part, le soutien émanant des collègues de travail, qui semble assez présent dans les dispositifs de recherche collectifs (équipe, centre, chaire ou institut de recherche), d'autre part le soutien émanant du SI qui dépend de sa charge de travail et de son ancre managériale.

Comme l'indique la figure 6.2, le soutien des collègues est généralement plus élevé que le soutien des superviseurs. Les scores enregistrés diffèrent selon la faculté. Les PPR en Nature ont des scores de soutien social plus élevés que leurs collègues en Santé et surtout en Humanités.

Figure 6.2 Le soutien social des PPR selon la faculté



Source : nos traitements des données statistiques de Truchon (2019). N=61.

Selon la plupart des PPR interrogés dans le cadre de notre étude, le soutien émanant des collègues est plus présent dans les dispositifs de recherche collectifs que dans le cas du travail pour un chercheur solo. Il inclut l'aide que les collègues de travail apportent dans la réalisation d'une tâche, l'information ou le conseil qui permettent d'être plus efficace, le partage des expériences de travail, l'écoute ou l'attention en cas d'événement professionnel ou familial, l'accompagnement dans le travail, le fait d'être disposé à répondre aux questions posées par un collègue. Le fait de recevoir du soutien d'un collègue dans le but de respecter

les échéances d'un événement ou d'une publication fait aussi partie de l'entraide que les PPR manifestent les uns envers les autres.

Ainsi, le soutien des collègues suppose que le travail se fasse dans le cadre d'une équipe avec des règles de soutien formel ou informel. Par exemple, les PPR nouvellement recrutés comptent sur le soutien des anciens pour comprendre l'environnement de travail et les attentes du SI. Dans tous les cas, les PPR dotés d'expérience dans l'unité de recherche, qui savent comment travaille le SI et qui connaissent l'environnement de travail, apportent un soutien très apprécié par les nouvelles recrues. Par opposition, les PPR qui travaillent pour un chercheur solo ont souvent moins de collègues avec lesquels faire preuve d'entraide.

Concernant le soutien par le superviseur immédiat, la majorité des PPR interrogés reconnaissent que leurs SI sont à l'écoute, qu'ils répondent aux questions par courriel ; d'autres encore notent que le soutien se fait dans le cadre de réunions hebdomadaires initiées par le SI. Pour certains PPR interrogés, le soutien du SI se manifeste aussi par le souci de veiller à la santé et au bien-être des membres de son équipe. Par exemple, une PPR interrogée nous a indiqué qu'à la suite des congés obligatoires prescrits à trois PPR pour cause d'épuisement professionnel, les SI de son dispositif de recherche ont mis en place des séances de communication avec les PPR, essayant ainsi d'être plus attentifs à leur santé et à leur bien-être.

> « Il y a deux ans au sein de (nom du dispositif de recherche), il y a eu trois personnes qui ont été en arrêt de travail successivement pour épuisement professionnel. Et à ce moment-là, mon chercheur a fait venir chacun de ses PPR à tour de rôle dans son bureau, moi inclusivement, puis là il nous a assis puis il nous a dit, si un jour, ça ne va pas, si un jour, il y a trop de travail, peu importe, c'est quoi, si c'est dans ta vie personnelle, si c'est dans ta vie professionnelle, il faut que tu m'en parles. Fait qu'il a vraiment un souci parce que cette fois-là il nous a pris individuellement, puis il nous l'a dit clairement. Fait que oui il a ce souci-là, mais je pense qu'après ça il remet ça beaucoup entre nos mains, puis il s'attend beaucoup à ce que ce soit nous qui allions vers lui si ça ne va pas. Donc, voyez-vous il ne nous l'avait jamais dit avant que ces évènements-là se produisent non plus, mais la journée où il y a eu trois cas, là il a fait comme wow! »

La plupart de répondants PPR aiment leur travail, notamment en raison du soutien que le SI leur accorde. Par exemple, ils apprécient le fait de travailler avec un SI qui est présent en cas de besoin ou qui évite de mettre de la pression. Étant donné que le SI est le principal lien que le PPR a avec l'université, son soutien peut consister à leur fournir les outils de travail (ordinateur, bureaux, imprimante, connexion internet, etc.), ou à faire le suivi des dossiers des PPR auprès des ressources humaines ou du service des finances. Par exemple, certains PPR ont mentionné que leur SI leur avait procuré un local pour travailler, un ordinateur ou des logiciels d'analyse de données.

Autant les PPR qui travaillent dans un dispositif collectif (chaire, centre, équipe ou institut de recherche) ont la possibilité de se soutenir mutuellement en cas d'absence de soutien du SI, autant les PPR qui travaillent avec un chercheur solo peuvent vivre de l'isolement si celui-ci ne leur apporte pas de soutien. Ainsi, le fait de travailler avec un chercheur solo peut priver certains PPR du soutien de la part du SI, mais pourrait avoir le soutien de ses collègues dans le cas où le SI dispose d'une équipe de travail.

Rappelons que nous avons effectué les entrevues durant la crise sanitaire, précisément entre mars 2021 et février 2022. Avec les mesures de confinement, le soutien des collègues s'est effrité. En effet, les mesures de confinement ayant contraint les dirigeants des universités à normaliser le télétravail, tous les PPR ne travaillant pas en laboratoire ont été invités à travailler à distance. Dans ces circonstances, il était difficile pour les PPR, comme dans plusieurs secteurs d'activité, d'avoir recours à l'aide de leurs collègues parce que le changement du lieu de travail a impliqué une réorganisation du travail ainsi que des difficultés d'adaptation pour chacun. Ceci a donné lieu à des situations d'isolement vécues dans de nombreux milieux de travail. Dans le prochain extrait, une PPR décrit l'isolement vécu dans le contexte de crise sanitaire.

> « C'était peut-être plus un sentiment d'être un peu laissée à moi-même, d'être toute seule pour gérer mes problèmes puis de ne pas avoir de soutien même si ce n'est pas officiellement le cas c'est quand même, disons, le sentiment que j'avais. Puis c'est aussi peut-être d'associer le travail toujours juste au travail-là. C'est drôle à dire, mais habituellement quand j'allais travailler il y avait d'autres aspects positifs, de voir des collègues, de sortir, de discuter, d'avoir des réunions enrichissantes. Là c'est sûr que quand c'est vraiment axé juste sur la tâche quand tu es toute seule chez toi, c'est un peu moins motivant de se lever pour aller travailler le matin j'ai trouvé là (rire). »

Le soutien que le SI apporte à ses PPR varie selon le nombre de projets de recherche qu'il dirige, selon son ancre managériale ou sa trajectoire personnelle. Les PPR qui travaillent avec des SI ayant plusieurs projets de recherche financés estiment recevoir peu de soutien du SI parce que sa charge de travail administrative augmente avec le nombre de projets financés. Ainsi selon les PPR rencontrés, plus le nombre de projets qu'un SI dirige augmente, moins il est disponible pour apporter son soutien. C'est d'ailleurs pour cette raison que les SI recherchent des PPR autonomes. Néanmoins, dans les dispositifs de recherche collectifs (chaire, centre, équipe de recherche par exemple), le faible soutien par le SI est compensé par le soutien émanant des collègues travaillant dans le même dispositif.

Ensuite, le soutien par le SI peut se manifester par la manière de gérer son équipe de travail. Selon plusieurs PPR rencontrés, certains chercheurs ayant une forte sensibilité pour les humains seraient plus attentifs aux problèmes rencontrés par les PPR, alors que ceux qui se focalisent surtout sur les objectifs de recherche et sur leur carrière personnelle leur prêteraient moins d'attention.

En définitive, si le soutien du SI est apprécié, la faiblesse ou l'absence d'un tel soutien peut être source de frustration, d'isolement, de baisse de l'estime personnelle, de découragement ou de stress. En d'autres mots, l'absence de soutien dégrade la perception que les PPR interrogés ont de la qualité de leur travail. En effet, dans certains cas, le manque de soutien peut être perçu comme le signe d'un manque de confiance envers le PPR. La relation que le PPR entretient avec le SI peut ainsi affecter le soutien attendu, dégrader la satisfaction que procurent les tâches réalisées et l'autonomie au travail.

Étant donné que le travail des PPR se caractérise généralement par une grande marge d'autonomie et par une surcharge de travail, le soutien social devient une variable importante pour eux, car il peut permettre de mitiger l'effet potentiellement nocif de la surcharge de travail sur la santé. Cette variable est d'autant plus importante qu'elle implique aussi une forme de reconnaissance du travail accompli par les PPR. Le soutien manifeste la reconnaissance que le SI éprouve envers les efforts consentis et les résultats obtenus par le PPR. Par exemple, l'incitation à déclarer le nombre d'heures additionnelles ou supplémentaires de travail ou encore le soutien relatif au développement de la carrière du PPR sont perçus comme des marques de reconnaissance de la part du SI.

Dans l'ensemble, nous parlons de qualité du travail parce que le travail des PPR se caractérise par une grande marge d'autonomie et par la présence du soutien social qui permettent, en partie, de mitiger les effets nocifs de la surcharge de travail.

Dans la prochaine section, nous explorons le lien entre travail et santé et décrivons les effets que les variables du travail peuvent avoir sur le bien-être.

6.4 Les liens entre la qualité du travail et la santé

Selon le modèle « demande-autonomie-soutien » de Karasek et Theorell (1989), la combinaison d'une demande psychologique élevée, d'une faible autonomie décisionnelle et d'un faible soutien social (*iso-strain*) expose les travailleurs aux problèmes de santé (Karasek & Theorell, 2009). Tout comme les sections précédentes, cette section repose à la fois sur les entrevues et sur les analyses statistiques complémentaires que nous avons réalisées sur les données de Truchon (2019).

6.4.1 Résultats quantitatifs : qualité du travail et la santé dans les trois facultés

Afin d'explorer le lien entre la qualité du travail et la santé, nous avons d'une part, analysé les différences interfacultaires (Nature, Santé et Humanités) des scores de santé, et d'autre part nous avons effectué des analyses d'association entre les variables relatives à la qualité du travail (autonomie, surcharge et soutien) et la santé (détresse, irritabilité, mémoire, symptômes physiques, TMS, présentéisme).

Le tableau 6.1 présente les scores de santé des PPR ayant répondu au questionnaire de Truchon et travaillant dans les facultés Santé, Nature et Humanités. Afin de vérifier si les moyennes des variables de santé psychologique (détresse, présentéisme) et santé physique (troubles musculosquelettiques et douleur) diffèrent significativement selon la faculté, nous avons utilisé le modèle ANOVA.

Tableau 6.1 Les scores de santé et de bien-être au travail selon la faculté

Domaine du savoir		score_sante LSMEAN (moyenne des moindres carrés)	LSMEAN Number
Humanités	A	2.8182292	3
Santé	A	2.7260417	2
Nature	B	2.3002500	1

Source : nos traitements des données statistiques de Truchon (2019). N=61.

Comme indiqué dans le tableau 6.2, les facultés partageant la même lettre (A) sont similaires et différentes de celle ayant la lettre B, révélant donc une différence pour le score de santé ($F = 3.58$, ddl = 2, p-value = 0.03). Les moyennes des PPR travaillant en Santé et en Humanités sont significativement supérieures à celle des PPR travaillant en Nature. Étant donné que les moyennes de santé concernent les variables de santé négative (détresse, irritabilité, symptômes physiques, TMS, etc.), plus le score est élevé, plus la situation de santé est préoccupante. Les moyennes des facultés Santé et Humanités étant significativement supérieures à celles de la faculté Nature signifient que les PPR interrogés travaillant en Santé et en Humanités rapportent plus de problèmes de santé que leurs collègues travaillant en Nature.

Ensuite, afin d'étudier le lien entre la qualité du travail et la santé, nous avons effectué deux formes d'analyse de régression : l'une avec interaction et l'autre sans interaction.

Dans le modèle avec interaction, nous examinons si la relation entre la qualité du travail (autonomie, surcharge, demande psychologique, soutien social) et la santé (détresse, irritabilité, mémoire, symptômes physiques, TMS, présentéisme) est différente selon la faculté (Nature, Santé et Humanités). Dans cette analyse, nous prenons en compte l'effet de la faculté sur la relation entre la qualité du travail et la santé. Les résultats obtenus (voir tableau 6.2) montrent que la relation entre la qualité du travail et la santé n'est PAS modérée pas la faculté.

Tableau 6.2. Les prévisions de la santé à partir de la qualité du travail

(Modèle avec interaction)

Source	DF	Type III SS	Mean Square	F Value	Pr > F
gr_unite	2	0.39143625	0.19571812	0.70	0.5034
score_qualité_Travail (autonomie, demande psy et soutien combinées)	1	6.61993164	6.61993164	23.53	<.0001
score_qualité_Travail gr_unite	2	0.09249757	0.04624878	0.16	0.8489

Source : nos traitements des données statistiques de Truchon (2019), n=61.

Dans le modèle sans interaction, nous avons examiné l'effet de la qualité du travail sur la santé. Le modèle sans interaction tient seulement compte de la qualité du travail comme co-variable (comme variable indépendante).

Le tableau 6.2 expose les résultats du modèle sans interaction. La qualité du travail (autonomie, surcharge, demande psychologique, soutien social) est associée à la santé.

Tableau 6.3 Les prévisions de la santé à partir de la qualité du travail

(Modèle sans interaction)

Source	Degré de liberté	Type III SS	Mean Square	F Value	Pr > F
gr_unite	2	1.091	0.545	1.90	0.1588
qualité_Travail **(autonomie, demande psy et soutien combinées)**	1	6.802	6.802	23.70	<.0001

Source : nos traitements des données statistiques de Truchon (2019), n=61.

Les résultats devraient toutefois être considérés avec prudence compte tenu du nombre limité de répondants dans les trois facultés. En effet, étant donné que nous sommes intéressés par les trois facultés (Santé, Nature et Humanités) ayant le plus de répondants au questionnaire de Truchon, nous avons omis de nos analyses les 33 répondants travaillant dans les facultés « autre ». Le nombre de PPR concernés par les résultats générés par cette analyse est finalement de 61. Il n'est donc pas permis de généraliser les résultats à l'échelle de tous les PPR des trois facultés ou encore moins de l'établissement d'enseignement concerné. Néanmoins ces résultats (notamment le lien entre la qualité du travail et la santé) vont dans le même sens que les résultats d'autres études réalisées dans le secteur de la recherche universitaire (Abbott, 2020; Réquilé, 2012).

Dans les prochains paragraphes, nous nous intéressons aux représentations que les PPR se font de leur santé physique et des facteurs qui l'expliquent. Lesdites représentations permettent d'illustrer et de comprendre les scores de santé enregistrés dans le volet quantitatif. Pour la plupart des répondants interviewés (15 sur 21), les problèmes de santé rencontrés découlent non seulement de la précarité de l'emploi analysée au chapitre 5, mais aussi du déficit de qualité du travail. Les variables qui sont régulièrement mises en cause sont la surcharge de travail et le manque de soutien par le SI et par les collègues. Toutefois, leurs problèmes de santé physique sont moins fréquents que les problèmes de santé psychologique.

6.4.2 La qualité du travail de recherche et la santé physique

Pour la plupart des répondants, la qualité du travail affecte la santé physique par le biais des expositions physiques à des dangers, des efforts déployés pour atteindre les objectifs du travail ou par l'augmentation du niveau de stress découlant de l'environnement de travail. Ces trois éléments représentent de variables intermédiaires par lesquels la surcharge de travail et l'absence de soutien peuvent affecter la santé.

Les aspects de santé physique évoqués par les répondants incluent la fatigue, les accidents de travail, les troubles musculosquelettiques (TMS) ainsi que les douleurs. De toutes ces variables, la fatigue apparaît comme un grand enjeu de santé physique chez les PPR interrogés, car elle débouche sur l'épuisement professionnel, les troubles du sommeil, les accidents de travail. En effet, plusieurs PPR interrogés reconnaissent être fatigués ou s'être rendus au travail alors qu'ils étaient sûrs qu'ils ne pourraient pas travailler (présentéisme), ou encore avoir eu un accident parce qu'ils étaient fatigués en raison de l'augmentation et de l'intensification du travail.

Étant donné que le travail requiert des efforts prolongés, les PPR des trois facultés estiment être exposés à la fatigue causée par le dépassement du nombre d'heures, les périodes d'augmentation du volume d'activités ou encore du fait d'insuffisance du personnel.

Néanmoins, certaines différences selon la faculté méritent d'être soulignées. En effet, alors que certains PPR interrogés en Santé mentionnent être plus exposés à des lésions professionnelles reliées à la nature du travail (par exemple des expériences sur du vivant), les PPR rencontrés en Nature suggèrent que les effets du travail réalisé sur leur santé physique pourraient apparaître à long terme en raison de leur exposition prolongée à des produits et des rayons dangereux, et certains répondants PPR en Humanités rapportent surtout des troubles musculosquelettiques liés au travail de bureau.

Par exemple, le prochain extrait illustre les problèmes de santé et sécurité évoqués par certains PPR rencontrés qui travaillent en Santé.

> « Je me suis blessée les deux dernières années. Je mets vraiment ça sur le dos de la fatigue, les deux blessures sont arrivées à la fin du mois d'octobre, donc à la fin de ma session de recherche après mon temps de fou en octobre. C'est une blessure au cou, en fait je ne sais même pas ce que c'est, c'est un nerf qui s'est enflammé et qui depuis trois ans refuse de se « désenflammer ». J'ai encore des douleurs aujourd'hui de cette blessure-là. C'est celle-ci qui m'a mise en arrêt de travail pendant (nombre de mois) en (année). Puis en (année) à l'automne j'ai pris une marche sur mon temps personnel fait que là ça ne s'est pas ramassé en arrêt de travail. Mais je me suis blessée, mais ce n'est clairement pas ma marche c'est clairement la fatigue de la saison (rire) qui m'a blessée au (partie du corps). Cette blessure-là n'est pas tout à fait guérie non plus parce que là elle n'était pas couverte par la CNESST des soins fait que j'ai dû payer tous les frais reliés à cette blessure-là puis sincèrement ça coûte cher. La fatigue de la saison fait que le système en général est affaibli, fait que chaque sac de plus qu'on porte à l'automne, c'est un risque de plus de blessures qu'on ajoute sur une saison de fatigue. »

Bien plus, les PPR travaillant en Santé n'hésitent pas à se considérer comme étant les plus exposés aux risques de lésions professionnelles à cause des objets de recherche qu'elles doivent manipuler. Le prochain extrait illustre cette représentation.

> « Oui! En Santé on travaille avec du vivant, on travaille dans des endroits où il y a plein de clôtures, de choses lourdes, etc. (…) et je sais qu'il y en a d'autres qui sont aussi à risque que nous, si je vais en biologie, en foresterie, etc. Il y en a d'autres qui sont à autant grand risque physique que nous, mais je pense qu'on fait partie d'une minorité des PPR qui ont ce risque physique là. Sinon il y a le risque chimique en laboratoire qui guette ceux qui travaillent en laboratoire. »

Les répondants de la faculté Nature n'ont pas mentionné avoir de problèmes de santé particuliers, mais ils sont conscients de travailler avec des outils et des produits qui mettent leur santé en danger. C'est d'ailleurs pourquoi l'accès aux laboratoires est tributaire d'une formation obligatoire sur les mesures de santé et de sécurité. Néanmoins, l'utilisation de produits chimiques ou d'outils dangereux expose à des risques de lésions professionnelles. En effet, les PPR interrogés estiment que c'est sur le long terme qu'ils sauront si leur exposition continue (par exemple à des rayons de laboratoire ou à des produits chimiques) a des effets sur leur santé physique.

En Humanités, en raison de la précarité des contrats qui pousse les PPR à cumuler les contrats ou les emplois, la surcharge de travail peut, selon plusieurs PPR rencontrés, créer des problèmes de fatigue qui débouchent sur l'épuisement professionnel. Ces problèmes sont présents chez les PPR qui cumulent plusieurs emplois, auxquels s'ajoutent parfois la poursuite des études et la prise en charge des enfants. Il s'ensuit que la fatigue découlant de la surcharge de travail peut occasionner le départ de l'emploi comme l'illustre le prochain extrait tiré de l'entretien avec une PPR travaillant en Humanités.

> « Quand je suis partie de mon emploi en (année), c'était pour me sauver, je me suis sauvée du travail. J'aurais aimé ça rester, mais j'étais fatiguée du rythme, du stress que ça me causait. Puis au lieu de le dire, au lieu de leur dire là, écoutez j'aimerais ça en faire moins ou bien, je n'ai pas été capable de leur dire ça là, (…), je n'ai pas été en mesure de leur dire parce qu'ils (les SI du dispositif de recherche) travaillaient tellement que je me disais ils ne comprendront jamais, à moins que je veuille changer de rythme ou ben la seule façon que j'ai trouvée, c'était de me sauver, c'était de partir, mais ça c'est mon problème. »

Le fait que le cumul d'emploi provoque la surcharge de travail et donne lieu à des problèmes de santé indique que la précarité de l'emploi et la qualité du travail sont parfois liées. Cela est d'autant plus présent chez les PPR en Humanités qui se retrouvent dans des situations de cumul parce qu'ils sont plus nombreux à avoir des contrats temps partiels de moins de 4 mois.

Dans le prochain extrait, une PPR décrit les symptômes régulièrement ressentis dans le cadre de son travail. Outre les lésions induites par la fatigue, le stress ressenti par les PPR à l'approche des périodes de pics d'activités provoque des douleurs, notamment des maux de tête et des douleurs aux épaules. Par contre, il est difficile de savoir si les douleurs sont causées par le stress ou par les conditions ergonomiques.

> « Hmm bien souvent quand j'ai beaucoup de travail puis là à ce moment-là on a des "deadlines" courts, à ce moment-là ça se manifeste beaucoup par le mal de tête, j'ai mal aux yeux, mal aux épaules, mal au cou. Mais c'est surtout en lien avec la charge de travail je vous dirais. »

En dehors des problèmes de santé reliés à la charge de travail, notons que d'autres problèmes de santé physique découlent de la nature de la relation que le/la PPR a avec le SI. Par exemple, le fait d'avoir peur d'indisposer le chercheur et de ne pas être capable de dire "non" aux sollicitations de travail au-delà des heures ou des horaires de travail prévus et conventionnés augmente la charge de travail, ce qui peut donner lieu à des accidents. Ainsi, pour une PPR interrogée en Humanités, l'acceptation prolongée de mandats peut déboucher sur une blessure.

> « ben c'est sûr que ma première année d'emploi, je voulais vraiment faire mes preuves et je n'osais pas dire mes limites à ma boss, parce qu'elles ont vraiment le pouvoir sur nous là, fait que si on ne passe pas par-dessus nos peurs pour s'exprimer ou en tout cas le chercheur pourrait aussi utiliser son pouvoir pour nous empêcher de nous exprimer, ce n'est pas mon cas, mais je l'avais vu dans d'autres équipes puis j'avais peur fait que je ne disais pas quand c'était trop, j'acceptais tous les travaux de tous les temps et c'est comme ça que je me suis blessée. »

Au niveau institutionnel, selon des représentants syndicaux, les problèmes de santé physique sont sous-déclarés. Dans un contexte où il n'y a pas de tableau de bord faisant état de la situation du personnel PPR, il est difficile pour les représentants du syndicat et de l'employeur que nous avons interrogés de connaître le nombre de problèmes de santé déclarés par les PPR. Par ailleurs, selon les représentants syndicaux, les accidents de travail ne sont pas toujours déclarés parce que les PPR préfèrent cacher leur vulnérabilité. Les seules dénonciations auprès du syndicat interviennent lorsque la situation s'est aggravée. C'est surtout le cas des maladies professionnelles, qui sont déclarées lorsque les victimes ressentent que la dégradation de leur santé est susceptible de conduire à la rupture du lien d'emploi.

Selon les représentants syndicaux et selon certains PPR interrogés, parfois les PPR ne déclarent pas leurs accidents de travail du fait de la relation qu'ils entretiennent avec leur superviseur immédiat. Certains PPR ont peur de perdre la face devant le SI en leur annonçant qu'ils ont eu une lésion professionnelle, alors que d'autres ne la déclarent pas en raison de la relation amicale entretenue avec le superviseur immédiat. En effet, le fait de développer une telle relation brouille les droits et les devoirs induits par la relation d'emploi. Dans ces conditions, les PPR se disent gênés de déposer une plainte qui retombera sur la table du SI

pour la prise en charge de leur lésion professionnelle parce que celui-ci aurait pris soin de leur expliquer les contraintes financières auxquelles il est confronté.

Même si les effets de la dégradation de la qualité du travail sur la santé peuvent affecter la santé physique, les données recueillies montrent que les problématiques de santé les plus fréquemment rencontrées chez les PPR interrogés concernent la santé psychologique.

6.4.3 La qualité du travail et la santé psychologique

D'après nos données d'entrevues, le lien entre la qualité du travail et les scores de santé négatifs passe par l'augmentation du niveau de stress. En effet, tous les PPR interviewés reconnaissent vivre beaucoup de stress, être parfois irrités, pour certains, ressentir de l'isolement ou une baisse d'estime personnelle du fait de leur travail, des résultats obtenus, de la surcharge ou de la relation tendue avec le SI. Étant donné qu'ils travaillent dans le même milieu dominé par une culture compétitive entre collègues de travail et entre chercheurs, les PPR prennent beaucoup sur leur santé psychologique pour répondre aux attentes du milieu.

Parmi les variables du travail, la surcharge de travail est plusieurs fois mentionnée par les répondants PPR comme étant à l'origine de l'augmentation du niveau de stress et de détresse psychologique. Pour certains PPR, le cumul de contrats ou d'emploi, la complexité des tâches, le dépassement du nombre d'heures prévues au contrat entrainent une augmentation de la charge mentale, provoquant ainsi la détresse.

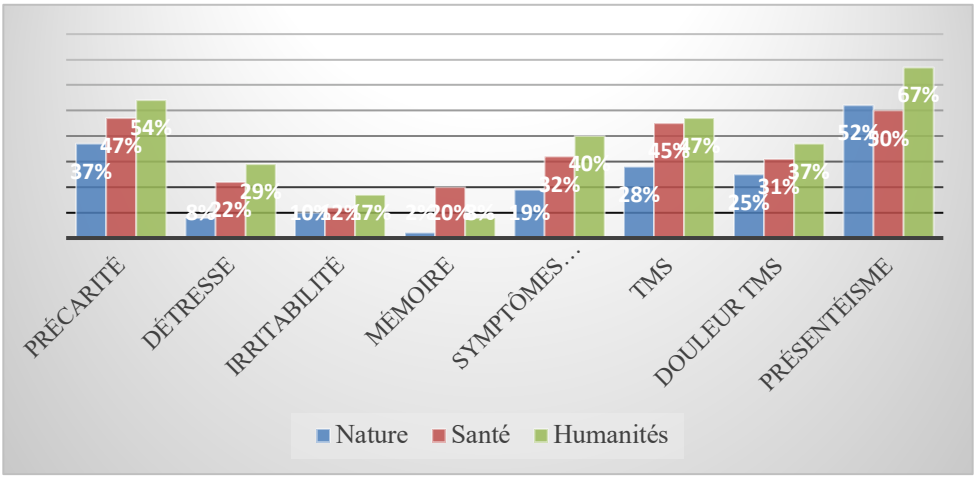
Notons que le fait d'avoir un statut de citoyenneté précaire peut exposer au déficit de qualité du travail et peut augmenter les risques de détresse. Le prochain extrait tiré de l'entrevue réalisée avec une PPR immigrante et enceinte illustre que la relation tendue avec son SI, cumulées à ces autres sources possibles de stress, peut affecter négativement la santé et le bien-être.

> « Mais là, je vois la précarité de l'emploi, parce que c'était tout beau au début, belle autonomie, la confiance, etc. Mais là ça y est je suis en fin de contrat. Honnêtement, je pense que c'est le fait d'être enceinte. Je n'aurais pas été enceinte, elle m'aurait mis dans un autre projet. Et là, ça fait vraiment très mal. J'ai l'impression d'être un bouche-trou et là en plus ben c'est sûr qu'avec la grossesse je suis à 6 mois et demi je suis un peu émotive, mais, je te dis on a « clashé » fort. Pendant un an et demi, « tu es parfaite, tu travailles fort » et après, « t'as pas le niveau d'une étudiante de baccalauréat, t'es plate là qu'est-ce qui se passe là ? » Donc on s'est réconciliées quand même parce que je ne peux pas me permettre d'être fâchée avec quelqu'un de l'université, donc je me suis écrasée. Mais, la reconnaissance a chuté. Mon estime de moi surtout dans mes compétences professionnelles a chuté. Puis ma confiance aussi. »

En plus de la détresse, les représentants syndicaux interrogés révèlent la présence de harcèlement psychologique, ces situations demeurant toutefois sous-déclarées. L'université a mis en place des instances dédiées à la prise en charge des problèmes de harcèlement psychologique et sexuel qui offrent un suivi aux employés victimes de harcèlement. Selon un représentant syndical, les problèmes de santé psychologique ne sont pas les plus aisés à traiter parce qu'ils requièrent des compétences que les représentants syndicaux ne possèdent pas. Par exemple, il est difficile de déduire sur la base des témoignages des membres qu'ils ont été harcelés. De surcroît, les PPR harcelées préfèrent se taire ou quitter leur emploi lorsqu'elles sont rendues à bout. Dans ces conditions, les bureaux syndicaux deviennent une cellule d'écoute dans laquelle les victimes viennent se confier parce qu'elles ne souhaitent pas déposer de griefs par peur de représailles. Par ailleurs, les procédures en cas de dépôt de grief peuvent prendre plusieurs années avant de déboucher sur une entente entre le syndicat et l'employeur, ou une décision de justice ou encore une entente hors cours.

Dans l'ensemble, les PPR rencontrés dans les trois facultés reconnaissent que le travail les expose à des problèmes de santé qui varient selon le domaine du savoir.

Figure 6.3 Les scores de santé et de bien-être au travail dans les trois facultés



Source : Nos traitements des données de Truchon, (2019). N = 61.

Enfin, comme l'indique la figure 6.3, les scores de précarité, de santé physique (Symptômes, TMS, présentéisme) et de détresse croissent allant des plus faibles en Nature, passant par des scores moyens en Santé et plus élevé en Humanités. Les PPR en Humanités sont davantage exposés aux problèmes de santé, suivis par leurs collègues en Santé alors que les PPR travaillant en Nature occupent le dernier rang de score de santé.

6.4.4 Le bien-être au travail

Le travail de recherche n'expose pas seulement à des problèmes de santé; il peut aussi améliorer le bien-être au travail des PPR. Truchon (2019) situe les facteurs de bien-être au travail au niveau des ressources organisationnelles (sécurité psychologique, soutien, culture éthique et gestion du changement) et des ressources occupationnelles (autonomie, sens du travail, développement des compétences, satisfaction/plaisir). Étant donné que les résultats de santé négatifs voilent les aspects de bien-être évoqués par les répondants, nous avons décidé d'analyser également les aspects de bien-être au travail qui émanent de nos entretiens.

La plupart des PPR interrogés aiment le travail de recherche et cela contribue à leur bien-être. Pour eux, la satisfaction envers le travail renvoie au fait d'avoir du plaisir à réaliser leurs

tâches, d'être à l'aise dans leur environnement de travail, d'avoir une bonne relation avec le SI et les collègues, d'apprécier leurs conditions de travail. De manière générale, les PPR aiment le travail de recherche, le processus de recherche, les tâches à réaliser, l'autonomie que leur procure leur travail, ainsi que les résultats qui leur donnent le sentiment de contribuer à l'avancement des connaissances. Dans les prochains extraits, nous illustrons ces aspects du travail de recherche appréciés par les PPR. Le premier extrait émane d'un répondant de la faculté Nature.

> « Ben, parce que les tâches sont très diverses, on ne s'ennuie pas. Ça change toujours, il y a beaucoup de diversité, on fait toujours quelque chose de différent parce que chaque projet de recherche est différent puis comme moi je suis impliqué dans tous les projets de recherche des étudiants, il y a aucune monotonie dans ce travail-là puis moi c'est le genre de chose que je recherche. Je dirais aussi que les conditions de travail ne sont quand même pas si mal aussi de mon côté : il y a toujours moyen de négocier avec le superviseur pour avoir des conditions qui nous satisfassent. Puis dans mon cas, je considère que mes conditions sont quand même très bonnes. Je pense que c'est cet ensemble de choses-là qui font que je suis satisfait de mon travail. (…) Puis en plus de ça, le domaine académique ça t'offre une flexibilité dans ton travail que je pense que tu ne peux pas retrouver ailleurs non plus, donc la flexibilité dans les tâches que moi je décide d'accomplir, flexibilité dans mon horaire de travail, je pense que de travailler en milieu universitaire, on a ces avantages-là qu'on n'a pas nécessairement ailleurs, dans l'industrie par exemple. »

Le fait d'avoir un bon environnement de travail inclut l'environnement de travail immédiat et l'environnement organisationnel. L'environnement immédiat renvoie par exemple aux relations entretenues avec le SI et les collègues travaillant dans l'unité de recherche. En effet, le fait d'entretenir de bonnes relations avec le SI et ses collègues, d'être reconnu et valorisé par les résultats de son travail, les efforts effectués améliorent la santé mentale le bien-être individuel.

Par environnement organisationnel, nous entendons le domaine d'étude ou le dispositif de recherche. Il peut aussi faire référence à l'environnement physique, par exemple la disposition des locaux dans l'espace, l'ergonomie des bureaux, ou encore aux activités sociales organisées dans le dispositif de recherche. Les PPR aiment travailler dans des environnements comportant des activités sociales, ou qui renforcent les liens sociaux entre

les membres de leur équipe incluant les chercheurs, les collègues PPR, les auxiliaires, les étudiants qui rédigent un mémoire ou une thèse et les chercheurs postdoctoraux.

De plus, les bonnes relations impliquent un soutien professionnel en cas de besoin. Par exemple, une répondante en Santé indique que son centre de recherche est un bel environnement de travail dans lequel elle aime travailler parce que les chercheurs communiquent facilement avec les PPR et que le travail se fait en équipe.

> « (Nom unité de recherche) est un super beau centre de recherche, c'est un pavillon qui est extrêmement le fun, je suis impliquée dans la vie du pavillon, fait que j'organise des évènements, avant (la crise de COVID19), on organisait un BBQ de la rentrée, une épluchette de blé dinde, des hot-dogs avant Noël, après ça l'évènement de Noël, après ça, on faisait plusieurs évènements qui faisaient que c'était le fun là, les étudiants nous invitent toujours dans leurs parties. Fait que bref, une belle vie étudiante, puis une belle vie avec les collègues, même avec les chercheurs, on les croise dans le corridor on leur parle ils sont super gentils, tout le monde nous connaît, en fait tout le monde connaît au moins les filles de l'unité. Fait que c'est le fun, on se connaît pas mal là, fait que c'est une super belle ambiance de travail. »

Cet extrait (comme bien d'autres recueillis dans l'analyse des entretiens réalisés) souligne l'importance des activités sociale qui participent à la construction du sentiment de bien-être au travail des PPR. Il indique aussi qu'il ne suffit pas de travailler dans un dispositif collectif de recherche, mais il faut surtout que des activités sociales soient organisées pour améliorer la qualité de vie des PPR dans leur unité de recherche.

6.5 Les variables prédictives des problèmes de santé

Cette section s'appuie sur nos analyses des données de Truchon (2019). Elle vise à identifier, parmi certaines variables de son modèle (autonomie, surcharge, soutien social, satisfaction, précarité[46]), celles qui ont plus de poids pour prédire la santé psychologique (détresse) et la santé physique (TMS et douleur). Pour cela, nous avons effectué des analyses de régression

[46] Rappelons que, dans le modèle de Truchon (2019), la précarité est une variable unique. Elle correspond à la dimension instabilité ou insécurité de l'emploi dans le modèle d'emploi précaire utilisé dans cette recherche.

multiple[47]. Afin d'optimiser la puissance statistique, nous avons inclus tous les PPR ayant répondu à son questionnaire (n=94).

L'analyse présente d'abord les corrélations de Pearson entre les variables explicatives (autonomie, demande psychologique, précarité, satisfaction, soutien social) et chacune des variables expliquées (détresse psychologique, TMS et douleur). Par la suite, un modèle de régression est ajusté aux données en intégrant progressivement les variables explicatives les plus importantes dans le modèle selon le critère du BIC[48], et ce tant et aussi longtemps qu'elles sont significatives au seuil 5%.

Les résultats regroupés au tableau 6.3 indiquent que ce sont, dans l'ordre, les variables précarité, demande psychologique et satisfaction qui prédisent le mieux la détresse psychologique. En fait, la détresse augmente avec la précarité et la demande psychologique, mais diminue avec la satisfaction au travail.

Au total, le modèle de régression explique 47.95% de la variance de la variable détresse. Le pourcentage de variance de la variable détresse expliquée par chacune des variables explicatives se trouve dans la dernière colonne du tableau 6.3. La précarité explique 18,919% de la variance, la demande psychologique 16,739%, alors que la satisfaction explique 12,287% de la variance, pour un total de 47,95%. Cela signifie que d'autres variables ont aussi une influence sur la détresse psychologique.

[47] Nos remerciements à Gaétan Daigle, consultant en statistique au département de mathématiques et de statistique qui nous a aidé à analyser les données ayant généré ces résultats.
[48] Critère d'information bayésien.

Tableau 6.4 Les variables prédictives de la détresse

Variable	Degré de liberté	Erreur standard	t Value	Pr > |t|	Estimation standard	Squared Semi-partial Corr Type I
Intercept	1	0.471	3.38	0.0011	0	.
Précarité	1	0.039	4.27	<.0001	0.330	0.189
Demande_psy	1	0.08033	3.72	0.0003	0.3002	0.1673
Satisfaction	1	0.07151	-4.61	<.0001	-0.3729	0.1228

Source : nos traitements des données statistiques de Truchon (2019), n=94.

Ces analyses de régression révèlent que, parmi les variables qui prédisent la détresse psychologique, la précarité de l'emploi vient au premier rang. Ce résultat concorde avec les résultats d'analyse des entretiens réalisés. Par exemple, la plupart des PPR rencontrés indiquent que leur principale préoccupation est la précarité de l'emploi. Dans le même sens, les représentants syndicaux et la représentante de l'employeur soulignent que la précarité est le principal enjeu des PPR. À ce titre, la précarité apparaît aussi comme la principale source de stress susceptible de provoquer la détresse psychologique chez le groupe de PPR ayant répondu au questionnaire de Truchon.

La demande psychologique apparaît comme le second prédicteur de la détresse. Ce résultat s'avère également en cohérence avec les données recueillies dans le cadre de l'analyse des entretiens qui indiquent l'impact que la surcharge de travail peut avoir sur la santé psychologique des répondants. Parmi ces PPR, ceux qui ont les contrats les plus précaires, plus représentés en Humanités, sont aussi les plus exposés à la détresse, car la pression financière les pousse à cumuler des emplois et à s'exposer, de manière prolongée, à une charge physique et mentale de travail élevée.

Enfin, la satisfaction apparaît comme la seule variable susceptible de réduire les symptômes de la détresse psychologique. Ce résultat souligne le rôle de l'environnement immédiat de travail et des ressources organisationnelles (soutien des collègues, soutien et reconnaissance

du SI, leadership du SI, culture éthique) et occupationnelles (autonomie, sens du travail, etc.) qui, selon nos données d'entretiens, font en sorte que les PPR aiment leur travail.

Ensuite, nous avons aussi analysé l'effet des différentes variables explicatives sur les TMS et la douleur.

Les résultats indiquent que la satisfaction est la seule variable explicative de la variance des TMS. En fait, plus grande est la satisfaction, moins nombreux sont les TMS (voir le tableau 6.4).

Tableau 6.5 Les variables prédictives des TMS

Paramètres estimatifs					
Paramètre	Degré de liberté	Estimation	Erreur standard	t Value	Pr > |t|
Intercept	1	7.459500	1.390175	5.37	<.0001
Satisfaction	1	-0.977430	0.348361	-2.81	0.0061

Source : nos traitements des données statistiques de Truchon (2019), n=94.

Par ailleurs, le soutien des collègues est la seule variable qui contribue à expliquer la variance de la variable douleur. En fait, plus grand est le soutien des collègues, moins douloureux sont les TMS (voir tableau 6.5).

Tableau 6.6 Les variables prédictives de la douleur

Paramètre estimatif					
Paramètre	Degré de liberté	Estimation	Erreur standard	t Value	Pr > |t|
Intercept	1	6.384984	1.221745	5.23	<.0001
Soutien_collègues	1	-0.793410	0.291737	-2.72	0.0078

Source : nos traitements des données statistiques de Truchon (2019), n=94.

En résumé, parmi les trois facteurs de risque qui prédisent la détresse psychologique, l'un se situe au niveau institutionnel (la précarité) alors que les autres relèvent du niveau organisationnel et participent de la qualité du travail (demande psychologique, satisfaction). Cela indique que tant les acteurs institutionnels (employeur, syndicat, organismes subventionnaires,) qu'organisationnels (dispositifs de recherche, modes de gestion du SI) ont un rôle important à jouer pour mitiger la précarité de l'emploi et améliorer la qualité du travail et la santé psychologique des PPR.

Concernant les variables de santé physique (TMS et douleur), seuls la satisfaction et le soutien des collègues contribuent à en expliquer la variance, ce qui indique leur importance dans la prévention des problèmes de santé physique. On comprend que, dans un contexte d'emploi précaire, comme dans plusieurs emplois, le soutien des collègues est très important. Dans le cas qui nous occupe, ce soutien représente la principale ressource à laquelle ces derniers ont recours dans un contexte où les SI, étant le plus souvent surchargés et sous pression à cause de l'environnement concurrentiel dans lequel ils évoluent, ont moins de temps à consacrer à leurs employés.

Conclusion partielle 6

Une perception positive du travail est largement partagée par les PPR rencontrés, qui apprécient généralement l'autonomie et la valorisation que le travail leur procure, le sentiment de contribuer à l'avancement des connaissances, ainsi que le soutien des collègues et du superviseur. Toutefois l'absence d'un tel soutien du SI peut devenir un irritant.

Outre la relation avec le SI, la surcharge de travail est manifestement l'un des aspects les plus préoccupants du travail des PPR. Elle résulte souvent du cumul d'emploi ou de contrats et de la pression liée au respect des délais et à l'hésitation à déclarer ses heures supplémentaires. Étant donné la culture hypercompétitive dans le domaine de la recherche universitaire, la surcharge de travail est perçue comme une norme. Même si la plupart des répondants

reconnaissent que la surcharge de travail est liée à l'environnement de recherche, certains PPR considèrent qu'elle est le produit de leur propre choix. Il s'ensuit que la surcharge de travail est perçue comme la contrepartie de l'autonomie que procure le travail.

Nos traitements des données de l'enquête menée par Truchon révèlent que les PPR des facultés Santé et Humanités ont des scores de santé plus inquiétants que ceux de la faculté Nature. Les effets de la qualité du travail sur la santé se manifestent notamment par le fait que, selon certains PPR interrogés, la surcharge de travail, la relation avec le SI ou l'absence de soutien de sa part donnent lieu à des problèmes de santé tels que les TMS, l'épuisement professionnel et la détresse psychologique, en passant par l'exposition prolongée aux contraintes physiques, le stress et la fatigue.

Le chapitre met finalement en exergue la connexion entre l'emploi et le travail notamment par le fait que le cumul de contrats ou d'emplois génère très souvent une augmentation de la charge de travail, qui peut exposer à des problèmes de santé. Pour les PPR de la faculté Humanités qui ont plus fréquemment des contrats de moins de quatre mois, et souvent à temps partiel, le fait de cumuler des contrats augmente la charge de travail et le niveau de stress. Bien plus, trois facteurs de risques (la précarité, la demande psychologique et la satisfaction) contribuent à prédire la détresse psychologique, alors que seulement deux (satisfaction et soutien des collègues) expliquent respectivement la variance des douleurs et des TMS. Toutefois, les résultats doivent être considérés avec prudence, car même si le groupe de PPR analysé (dans l'étude de Truchon) ou interrogés dans nos entrevues suggère que la précarité de l'emploi et le déficit de qualité de travail sont associés aux problèmes de santé, il n'est pas exclu que d'autres facteurs affectent aussi la santé des PPR.

Chapitre 7 Les mécanismes générateurs associés à la précarité de l'emploi et à la qualité du travail

Après la description des manifestations empiriques de la précarité de l'emploi, de la qualité du travail ainsi que de leurs liens avec la santé et le bien-être, ce chapitre identifie et analyse les mécanismes causaux plausibles[49] et les acteurs responsables de la précarisation de l'emploi et de la qualité du travail des PPR. L'identification et l'analyse de ces mécanismes s'appuient surtout sur les entrevues réalisées et sur les documents recueillis.

En nous basant sur les travaux de sociologie des organisations de Bélanger et Lévesque (1994), nous recherchons les mécanismes de précarisation de l'emploi et de qualité du travail agissant tant au niveau institutionnel qu'au niveau organisationnel. Certains acteurs sont présents à l'un ou l'autre de ces niveaux, alors que d'autres sont présents aux deux niveaux.

L'analyse de la dimension institutionnelle des organisations permet de passer du macro au micro en rendant possible l'intégration des forces sociales externes dans les rapports sociaux en entreprise (Bélanger et Lévesque, 1994 : 12). Dès lors, au niveau institutionnel, les normes et conventions des organisations sont le fruit de compromis favorables aux acteurs institutionnels en position de force (Ibid. : 12).

Dans le cadre de cette étude, la dimension institutionnelle inclut les règles des organismes subventionnaires, les statuts et règlements de l'université, la procédure de gestion du financement de recherche, ainsi que la convention collective des PPR.

Au niveau organisationnel, nous analysons les facteurs reliés à l'organisation du travail ainsi qu'à sa coordination (Bélanger et Lévesque, 2014 : 16) dans les dispositifs de recherche ou par les superviseurs immédiats.

[49] Il ne s'agit pas de causalité au sens statistique, mais des mécanismes que le réalisme critique (RC) décrit comme des facteurs structurels qui génèrent les phénomènes qui se manifestent au niveau empirique. Ils sont à identifier dans le cadre de la recherche (Abbott, 2001).

7.1 Les mécanismes institutionnels

Dans cette première partie du chapitre, nous présentons les mécanismes et les acteurs qui interviennent au niveau institutionnel, et qui ont un impact sur la précarité de l'emploi. Certains acteurs, comme les gouvernements et les organismes subventionnaires, interviennent au palier national, tandis que d'autres mécanismes, internes à l'Université, appartiennent au palier local.

7.1.1 Le rôle des gouvernements

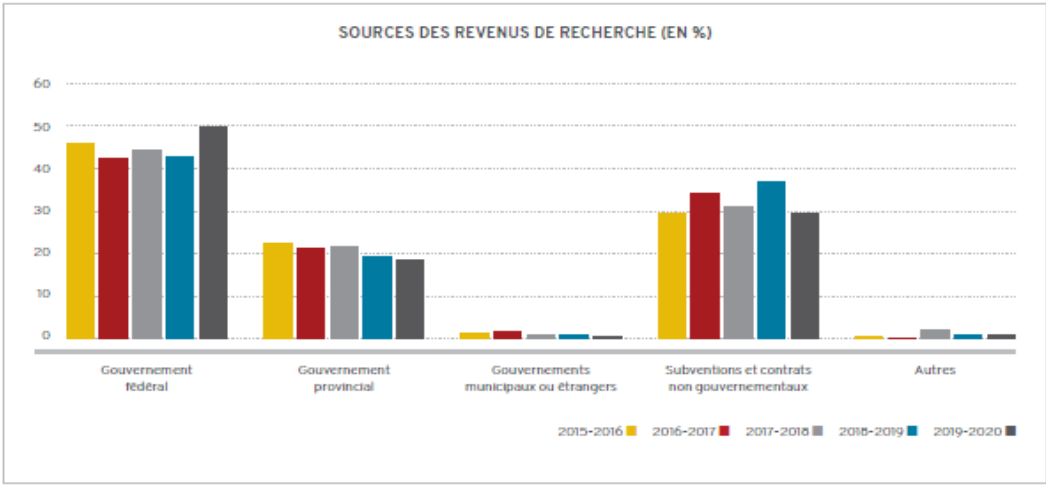
Selon les résultats présentés au chapitre 5, tous les PPR de l'établissement d'enseignement concerné par cette étude avaient, en janvier 2021, des statuts d'emploi à durée déterminée. De ce fait, nous les considérons comme des « contractuels de recherche » ou « des chercheurs à forfait de nombre d'heures » ou des « chercheurs à contrats atypiques » ou encore des « chercheurs précaires ».

Selon les PPR et les SI interrogés, la précarité d'emploi découle principalement des règles et des politiques du financement public (fédéral et provincial). En effet, les gouvernements procurent la plus grande part du financement des universités québécoises[50]. L'État finance l'enseignement sur la base des effectifs d'étudiants, alors que le financement de la recherche se fait par des fonds discrétionnaires de durée limitée. Ces fonds sont attribués aux organismes subventionnaires fédéraux (le Conseil de recherche en sciences naturelles et en génie du Canada ou CRSNG, le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada ou CRSH et les Instituts de recherche en santé du Canada ou IRSC) ainsi qu'aux fonds de recherche québécois (le Fonds de recherche du Québec Nature et technologie ou FRQNT, le fonds de recherche du Québec-Santé ou FRQS et le Fonds de recherche du Québec-Société et culture ou FRQSC) qui régulent l'accès aux financements.

[50] Le financement des universités au Québec provient de trois sources : les subventions gouvernementales, les frais de scolarités étudiants et les autres sources. Le financement gouvernemental représente plus de 70% du financement universitaire en 2020 (Réseau de l'Université du Québec, 2020).

La figure 7.1 indique la répartition des sources de financement de la recherche dans l'établissement concerné par cette étude. De 2016 à 2020, le gouvernement fédéral procure le plus grand volume de financement. Il est suivi par les subventions et contrats non gouvernementaux (financement des entreprises privées et sociétés d'État). Les sources de financement du gouvernement provincial viennent en troisième position, alors que les gouvernements municipaux ou étrangers et les autres sources (fondations, sources de personnes privées, familles, etc.) occupent le dernier rang. Les subventions et contrats non gouvernementaux et les autres financements apparaissent comme des sources complémentaires qui viennent bonifier la part du financement public.

Figure 7.1 La répartition des sources de financement de la recherche de 2016 à 2020



Source : Renseignements officiels fournis par le secrétariat général, février 2022.

Certains des fonds de recherche publics financent l'infrastructure : les centres, les chaires, les équipes et les instituts de recherche; d'autres financent seulement la recherche (maximum 5 ans); d'autres enfin sont dédiés à la diffusion des résultats. Chacun des fonds de recherche finance aussi les bourses d'étudiants et des chercheurs postdoctoraux. Les fonds octroyés sont sujets à approbation annuelle par le gouvernement.

Dans les trois prochaines sections, nous analysons le rôle du gouvernement dans la hiérarchisation des domaines du savoir en expliquant en quoi consiste la hiérarchisation, ses manifestations, ainsi que ses effets, dans l'établissement concerné.

7.1.1.1 La hiérarchisation des domaines du savoir

L'analyse du volume et de la durée des financements obtenus dans l'établissement concerné indique que les gouvernements fédéral et provincial hiérarchisent les domaines du savoir (Nature, Santé et Humanités) en privilégiant le financement des domaines de recherche en Nature, suivi du financement des domaines en Santé et enfin du financement des domaines en Humanités.

L'idée de la hiérarchisation des facultés n'est pas nouvelle. Elle s'appuie sur les travaux de sociologie du milieu universitaire qui insistent sur le pouvoir accumulé sous forme de capital (Bourdieu, 1984) ou sur les travaux de management critique qui mettent l'accent sur l'exercice du pouvoir scientifique (Hannus, & Simola 2010; Townley, 1993).

Analysant le milieu universitaire comme un champ de lutte entre catégories d'employés, entre disciplines scientifiques et entre facultés, Bourdieu (1984) distingue les facultés dominantes des facultés dominées selon les caractéristiques des professeurs qui se retrouvent dans chacune. Pour des besoins de synthèse, nous avons recoupé ces déterminants selon le type de capital qu'ils représentent. Ainsi, le classement des facultés se fait selon le niveau de capital culturel (incluant le pouvoir scientifique, le prestige scientifique, la notoriété intellectuelle), de capital politique et économique (proximité avec le monde politique par la participation aux organismes publics, conseils constitutionnels, Conseil économique et social, Conseil d'État, Inspection des finances, proximité avec le secteur privé, etc.) et de capital social (classe sociale d'origine, intégration dans l'ordre professionnel, lieu de résidence, etc.) des professeurs dans les universités françaises (Bourdieu, 1984 : 61).

Selon Bourdieu (1984), la hiérarchie des facultés dans le champ universitaire français va en croissant des facultés des Sciences et des Lettres vers les facultés de Droit et de Médecine. Dans cette hiérarchie, les facultés dominées se distinguent des facultés dominantes (Ibid. : 61). Les facultés dominées (Sciences et Lettres) se caractérisent par l'orientation vers la recherche fondamentale, la faible tendance à imposer un ordre ou une morale aux professeurs et aux apprenants, la moindre présence des professeurs au sein des organismes publics, etc.

Les facultés socialement dominantes (Droit et Médecine) se caractérisent par l'orientation vers la recherche appliquée, par le fait que les professeurs proviennent de la bourgeoisie et donc habitent le plus souvent dans les « beaux quartiers » de Paris, ont le plus souvent fréquenté des écoles et des instituts privés, sont plus fortement impliquées et représentés dans les instances politiques et plus proches des milieu des affaires que leurs collègues des Sciences et Lettres, ont une grande tendance à s'intégrer dans les ordres professionnels et à cumuler des positions d'autorité à l'université (recteurs, doyens, etc.).

Dans le champ universitaire nord-américain, même si le capital culturel et social est à prendre en compte, le capital politique et économique occupe une place prépondérante, notamment dans le cadre de l'accomplissement de la mission de recherche et d'enseignement (Chan et Fischer, 2006; Fischer et al., 2008).

7.1.1.1.1 La proximité avec le secteur public

Dans la tradition universitaire canadienne, les domaines de recherche des sciences naturelles et du génie et dans une moindre mesure, ceux des sciences de la santé, dominent le secteur de la recherche universitaire parce qu'ils font partie des priorités du financement public et en raison de leur proximité avec le secteur privé et les gouvernements (Chan et Fischer, 2006).

Par exemple, à sa création en 1999, le programme des chaires de recherche du Canada, Canada Research Chair program ou CRC) prévoyait déjà que 80% des récipiendaires des Chaires de recherche devaient provenir des disciplines et domaines de recherche en sciences naturelles (Chan et Fischer, 2006 : 181). Dans le même sens, de 1999 à 2003, les budgets du gouvernement fédéral destinés au Conseil de recherche en sciences naturelles et génie du Canada (CRSNG) ont augmenté de 100%, contre 34,38% pour ceux des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC) et 18,25% pour ceux du Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (CRSH) (Ibid. : 181). De plus, les domaines de recherche en Nature ont développé des partenariats avec le milieu industriel, ce qui les positionnent comme les domaines les plus avancés dans l'entrepreneuriat de recherche.

De manière générale au Canada, les gouvernements ont tendance à privilégier les domaines en Nature, faisant de ces derniers les facultés dominantes dans le champ universitaire. Ensuite, les domaines en Santé viennent en seconde position et s'imposent généralement par les faits d'actualité qui obligent les gouvernements à leur consacrer plus de fonds. C'est le cas de la crise sanitaire de COVID19 qui a fait augmenter le niveau de financement destiné à la recherche en santé[51]. L'orientation du financement vers les disciplines en Nature et en Santé, au détriment des disciplines des Humanités, montre que c'est le marché qui donne la valeur aux disciplines universitaires. Au bas de l'échelle du financement, les domaines en Humanités représentent les domaines dominés en raison des orientations des recherches qui ne font pas généralement partie des priorités des gouvernements, ou en raison de leur faible proximité avec les entreprises privées.

Au Québec, la hiérarchisation des domaines scientifiques s'est manifestée à l'automne 2019 durant le débat portant sur la réforme du programme de l'expérience québécoise (PEQ), un programme d'immigration qui permet l'intégration des étudiants étrangers dans le marché du travail québécois par l'octroi de la résidence permanente. Le gouvernement avait proposé un projet de loi facilitant l'obtention de la résidence permanente aux diplômés des disciplines en Nature et en Santé répondant à la demande du marché du travail, alors que les immigrants formés en Humanités étaient invités à retourner dans leur pays d'origine[52]. Suite à la mobilisation des syndicats, des universités ainsi que des médias, le projet de Loi n'a pas été adopté. Cette orientation politique basée sur le principe de la demande du marché avait alors suscité le débat sur la valeur des disciplines enseignées à l'université.

[51] Voir le rapport de l'OCDE intitulé utte contre le Coronavirus (COVID-19). Pour un effort mondial. https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/l-impact-territorial-du-covid-19-gerer-la-crise-entre-niveaux-de-gouvernement-2596466b/ consulté le 30 janvier 2023.

[52] Voir la liste des domaines de formation proposée par le ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'intégration en vertu de l'article 28 de la Loi sur l'immigration au Québec. La liste prenait effet le 1er novembre 2019. Ls mobilisation des étudiants internationaux, des travailleurs étrangers et des syndicats avait raison de la mise en application de cette réforme de la Loi. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/immigration/publications/LI_DomainesFormation.pdf.

7.1.1.1.2 La proximité avec le secteur privé

Outre le financement des gouvernements, la proximité qu'entretient le domaine Nature avec le secteur privé vient bonifier la part du financement des dispositifs de recherche. En effet, les domaines de recherche en Nature et en Santé sont valorisés par les partenaires économiques qui financent la recherche parce que ces facultés alignent leurs intérêts de recherche avec la demande formulée par les entreprises et les gouvernements (Chan et Fischer, 2006; Martin et Ouellet, 2011). Dans un contexte de financiarisation des universités, les Humanités perdent de plus en plus en visibilité parce qu'elles n'attirent pas autant de financement que les domaines en Santé et surtout en Nature (Martin et Ouellet, 2011).

Dans le cas particulier du Québec, Auger (2006) souligne que les domaines de recherche en Nature ont une longue tradition de commercialisation des résultats de la recherche et de partenariat avec le secteur privé et les gouvernements. En effet, dès la seconde révolution universitaire, les laboratoires de chimie, de biomédecine et d'ingénierie de l'École polytechnique de Montréal, ainsi que de la Faculté des sciences naturelles de l'Université McGill développaient des activités de recherche à valeur commerciale avec le secteur privé (Auger, 2006 : 114). Ces facultés se sont rapidement adaptées à l'entrepreneuriat universitaire en devenant des sous-traitants des activités de recherche et développement des grandes entreprises. Cela a généralement incité les entreprises privées à investir en matériels ou en financements dans les facultés des sciences naturelles. De même, certains laboratoires n'ont pas hésité à orienter leurs recherches en lien avec les missions des ministères chargés des mines et de pêcheries (Ibid. : 125).

Dans la prochaine section, nous examinons les conséquences de cette hiérarchisation des domaines du savoir sur le financement de la recherche dans l'établissement concerné.

7.1.1.2 Les manifestations de la hiérarchisation des savoirs

Afin de savoir si les écarts de scores de précarité de l'emploi entre les trois facultés sont reliés au financement, nous avons analysé le volume et la durée des financements obtenus dans

chacune des trois facultés tout au long de l'année 2021. Précisément, notre objectif est de savoir si les facultés Nature et dans une moindre mesure Santé, dans lesquelles les PPR ont surtout des contrats temps plein de moyenne durée (plus de 8 mois) et courte durée (entre 4 et 8 mois), ont aussi chacune un volume de financement relativement plus important que la faculté Humanités où il y a plus de contrats temps partiels de très courte durée (moins de 4 mois).

7.1.1.2.1 Le volume du financement

L'analyse du volume du financement dans les trois facultés de l'établissement concerné montre que la faculté Nature est la plus favorisée, suivie par la faculté Santé, alors que la faculté Humanités occupe le dernier rang.

Tableau 7.1 Le volume des fonds selon les sources et la faculté en 2021

	Nature	Santé	Humanités	Total général
Gouvernement	62%	47%	78%	62%
Établissement public	21%	6%	13%	17%
Fondations, association sociétés	7%	28%	4%	10%
Entreprises privées	8%	19%	2%	9%
Sociétés d'État	1%	1%	1%	1%
Municipalités	0%	0%	2%	1%
Total général	179 684 717	47 901 051	37 088 574	264 638 342
Pourcentage total général	68%	18%	14%	100%

Source : Renseignements officiels fournis par le secrétariat général, février 2022. N= 264 638 342$.

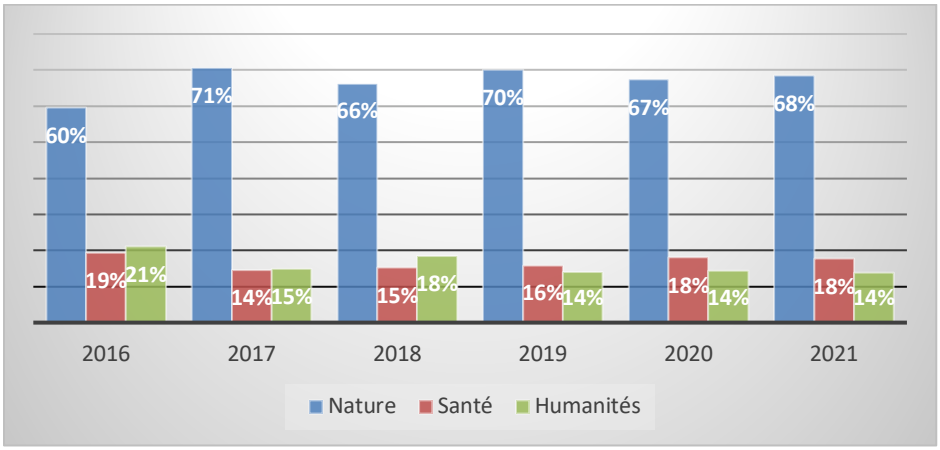
Le tableau 7.1 reporte les volumes de financement obtenus dans les trois facultés en 2021 selon les sources de financement. Même si les financements des trois facultés proviennent principalement des mêmes sources (financement public fédéral et provincial, financement des établissements publics, des fondations, des entreprises privées, des sociétés d'État et des municipalités), on note des différences importantes dans le volume de financement. En effet,

en 2021, la part de financement en Nature représente 68% du financement obtenu dans les trois facultés, contre 18% pour la faculté Santé et 14% pour la faculté Humanité.

De plus, alors que la recherche en Nature et en Humanités demeure principalement financée par les fonds publics, une part importante du financement en Santé provient des fondations, associations, sociétés ainsi que des entreprises privées.

Dans le même sens, l'évolution du financement confirme le classement des trois facultés. Comme l'illustre la figure 7.2, le volume des financements est plus élevé en Nature et c'est une tendance qui se maintient de 2016 à 2021.

Figure 7.2 L'évolution du financement par faculté de 2016 à 2021



Source : Renseignements officiels fournis par le secrétariat général, février 2022.

Ainsi, le financement de la recherche en Nature augmente depuis 2016 alors que le financement en Santé et surtout en Humanités évolue en dents de scie.

En outre, l'augmentation relative du financement est plus élevée en Nature que dans les deux autres facultés. Par exemple, alors qu'en 2016, le financement obtenu en Nature représente à peu près 60% du financement obtenu dans les trois facultés, la part du financement en Nature s'élève à plus de 68% du financement total des trois facultés en 2021. Inversement, la part relative du financement en Humanités a diminué avec le temps. En effet, alors qu'elle était de 21% du financement total en 2016, elle représente seulement 14% du financement total

en 2021. Le volume du financement public destiné à chaque fonds subventionnaire au niveau fédéral et provincial explique les différences constatées.

Outre le capital économique et financier que leur procurent les gouvernements et l'industrie, le volume des fonds peut s'expliquer en partie par la taille des facultés, l'effectif des professeurs, le nombre de dispositifs de recherche. En réalité, les domaines de recherche en Nature et dans une certaine mesure en Santé, disposent d'un écosystème de recherche (nombre d'unités de recherche, effectifs de professeurs, nombre d'étudiants, effectifs de contractuels de recherche) plus développé qu'en Humanités (Chan et Fischer, 2006; Lapointe et al., 2015). Ils sont souvent mieux dotés en chaires, en instituts, en centres de recherche ou en laboratoires que les domaines en Humanités. À cela s'ajoutent les effectifs d'étudiants qui vont déterminer le volume de subvention publique destiné aux salaires des professeurs. Dans l'établissement concerné, la faculté Nature, qui compte le plus grand effectif d'étudiants, concentre aussi un plus grand volume de subvention publique. Tous ces facteurs ont une influence sur le nombre d'enseignants et potentiellement de professeurs entrepreneurs de recherche et augmentent les capacités des facultés à drainer des fonds de recherche.

Le nombre de professeurs-chercheurs est un déterminant du niveau de financement parce que les capacités de recherche, et notamment la capacité à drainer du financement, occupent une place prépondérante parmi les critères présidant à leur embauche et à leurs promotions. Du coup, le fait d'avoir un grand effectif de professeurs-chercheurs augmente la capacité d'une faculté à drainer du financement de recherche.

Le tableau 7.2 illustre que la faculté Nature se distingue par le plus grand effectif de professeurs-chercheurs des trois facultés. Néanmoins, la faculté Humanités est celle qui a la proportion de professeurs la plus élevée dans son effectif de personnel de recherche. En Santé, les PPR représentent la plus grande part de personnel de recherche alors que les SI représentent 43% de l'effectif du personnel de recherche. On peut penser que la faculté Nature a le plus grand volume de financement parce qu'elle a le plus grand nombre de professeurs, ce qui lui permet d'avoir une capacité de générer un volume de financement plus important que les facultés Santé et Humanités.

Tableau 7.2 Le personnel de recherche dans les trois facultés en janvier 2021

	Nature	Santé	Humanités	Total général
Professeurs-chercheurs ou superviseurs immédiats (SI)	50%	43%	69%	53%
PPR	31%	44%	26%	33%
Stagiaire postdoctoral	19%	13%	6%	14%
Total général	508	255	251	1014

Source : Renseignements officiels fournis par le secrétariat général, février 2022, n=1014.

Toutefois, même si le nombre de professeurs peut contribuer à augmenter le volume de financement obtenu par faculté, l'impact de cette variable est limité lorsqu'on compare la faculté Santé et la faculté Humanités. En effet, puisque l'effectif de professeurs en Humanités est plus élevé que l'effectif de professeurs en Santé, on s'attendrait à ce que le volume de financement en Humanités soit plus élevé. Or, pour l'année 2021, le volume de financement obtenu par les chercheurs en Santé est plus élevé que celui obtenu par les chercheurs en Humanités. Le fait que les gouvernements privilégient les domaines en Nature et en Santé peut expliquer ces différences.

Après le nombre de professeurs, le nombre de dispositifs de recherche collectifs peut expliquer les écarts du financement entre les trois facultés, parce que les organismes subventionnaires octroient des frais d'infrastructure et privilégient le financement des projets collectifs. Selon la plupart des PPR et de SI interrogés, plus le dispositif de recherche est grand, plus sa capacité à drainer du financement de recherche s'accroit.

Le tableau 7.3 illustre la répartition des dispositifs de recherche par faculté.

Tableau 7.3 Les dispositifs de recherche selon la faculté en 2021

	Nature	Santé	Humanités	Total
Instituts	3%	8%	3%	5
Centres de recherche	40%	28%	52%	52
Chaires de recherche	43%	52%	36%	55
Équipes de recherche	14%	12%	9%	16
Total général	70	25	33	128

Source : Renseignements officiels fournis par le secrétariat général, février 2022, n=128.

Le nombre de dispositifs de recherche rencontré en Nature représente au moins le double du nombre de dispositifs présent en Santé, puis en Humanités. Cela lui octroie une grande capacité dans la quête de financement. Inversement, le nombre plus réduit de dispositifs de recherche en Santé et en Humanités peut expliquer le faible volume du financement de la recherche dans ces deux facultés. Dans le même sens, le nombre de dispositifs de recherche collectif en Nature peut expliquer que le volume de financement, plus élevé, se traduit par un recours plus fréquent à des contrats temps pleins pour les PPR. De même, le faible nombre de dispositifs collectifs de recherche relatif rencontrés en Humanités pourrait expliquer le fait que la plupart des statuts d'emploi en Humanités soient des temps partiels.

Le fait que la recherche en Nature et en Santé s'effectue davantage en laboratoire peut également contribuer à expliquer que les chercheurs aient tendance à octroyer des contrats temps plein dans lesdites facultés. Les domaines de recherche en Humanités, n'ayant pas besoin de laboratoire, n'ont pas de contraintes reliées à la permanence d'un professionnel. En effet, les chercheurs en Humanités travaillent dans un bureau ou à partir de leur résidence à l'aide de documents ou des questionnaires. La recherche de laboratoire nécessite des intrants et des appareils d'expérimentation, dont le coût peut être extrêmement important.

Ainsi, malgré les besoins en infrastructures de recherche qu'exige la faculté Nature, le fait que cette faculté possède l'effectif de personnel de recherche le plus élevé des trois (à peu près le double de chacune des deux autres facultés), le plus grand nombre de professeurs augmente la capacité des chercheurs à obtenir des financements de recherche. De plus, étant donné que les recherches portent sur la matière dont les intrants sont extrêmement coûteux, les organismes subventionnaires leur consacrent le volume de financement plus élevé.

La faculté Santé a un effectif en personnel de recherche correspondant à peu près à la moitié du personnel en Nature, l'effectif d'étudiants le plus bas (2 200) et le plus petit effectif de professeurs (110) parmi les trois facultés étudiées. Ces facteurs peuvent expliquer que le volume de financement obtenu dans cette faculté représente plus du tiers du financement obtenu en Nature. Étant donné que la recherche en Santé s'effectue sur du vivant et en laboratoire, les domaines de recherche de cette faculté ont aussi besoin d'intrants relativement plus importants que les domaines Humanités.

Ainsi, les besoins en infrastructures et en intrants n'expliquent pas à eux seuls la hiérarchisation des domaines du savoir. Certes, le fait que la faculté Nature ait plus de ressources (nombre de professeurs, de dispositifs de recherche), confirme sa position dominante dans la hiérarchie des domaines du savoir. Mais ces besoins en ressources s'ajoutent au fait que la faculté Nature fait partie des priorités de recherche des gouvernements. Elle est aussi plus proche des secteurs industriels et des associations de soutien à la recherche qui bonifient la part du financement reçu. Même si le besoin en infrastructures peut justifier des dépenses plus grandes, et donc des montants de subventions plus élevés, la faculté Nature a davantage de ressources, ce qui peut expliquer le plus grand recours à des PPR et des contrats de plus longue durée.

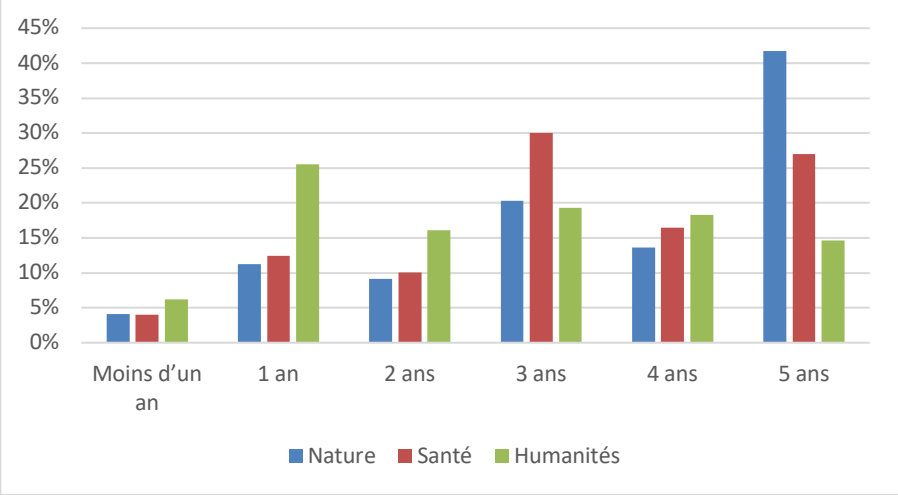
Enfin, la faculté Nature compte un nombre d'étudiants élevé qui bonifie les subventions gouvernementales qu'elle draine et le nombre de professeurs et de personnels de recherche qu'elle peut embaucher.

7.1.1.2.2 La durée du financement

Après le volume de financement, nous avons analysé la durée des financements de toutes sources pour savoir si elle est un facteur qu'on peut associer à la variation des scores de précarité des contrats. Notre objectif est de savoir si le fait d'avoir des financements de plus longue durée va de pair avec la tendance à octroyer des contrats de moyenne durée en Nature (plus de 8 mois) de courte durée en Santé (entre 4 et 8 mois) et de très courte durée (de moins de 4 mois) en Humanités.

La figure 7.3 compare la proportion de financements obtenus dans les trois facultés en 2021, selon leur durée.

Figure 7.3 La durée du financement selon la faculté en 2021



Source : Renseignements officiels fournis par le secrétariat général, février 2022. N=1414.

Notons qu'il n'y a pas de financement de plus de cinq (5) ans et qu'on retrouve plusieurs financements de moins d'un (1) an. La durée moyenne du financement est de trois (3) ans. Le fait que le financement soit de durée déterminée peut expliquer que tous les contrats de PPR analysés soient aussi de durée déterminée.

La figure 7.3 montre toutefois que les financements de plus longue durée sont surreprésentés en Nature, ceux de plus courte durée sont surreprésentés en Humanités, la faculté Santé occupant une position intermédiaire entre les deux.

Ainsi, parmi les financements obtenus en Nature, 56% ont une durée de quatre ou cinq ans (dont 41% de financements d'une durée de cinq ans) et seulement 29% des financements ont une durée de deux ou trois ans. En Santé, 43% des financements ont une durée de quatre ou cinq ans et 40% ont une durée de deux ou trois ans. En Humanités, 33% de financement sont d'une durée de quatre ou cinq ans, 25% sont d'une durée de deux ou trois ans et 32% de financement sont d'une durée d'un an ou moins.

En définitive, les écarts de durées et des volumes des financements octroyés selon la faculté sont la manifestation concrète de la hiérarchisation des domaines du savoir ainsi que, comme nous le verrons, des écarts de scores de précarité obtenus selon le domaine du savoir. Nous analysons ce point dans la prochaine section.

7.1.1.3 Les effets de la hiérarchisation sur la précarité de l'emploi

Au regard des résultats précédents, la hiérarchisation des domaines du savoir (Nature, Santé et Humanités) peut avoir des effets sur le niveau et la durée du financement, qui se répercute sur le plus ou moins grand niveau de précarité d'emploi des PPR.

Le tableau 7.4 résume les résultats décrits au chapitre 5. D'après ces résultats, les PPR en Nature ont plus de chances d'avoir une situation d'emploi moins précaire que leurs collègues travaillant en Santé et en Humanités. De même, les scores affichés par les PPR en Santé sont moins précaires que ceux qui travaillent en Humanités.

Tableau 7.4 Les statuts d'emplois des PPR selon la faculté

		Nature	Santé	Humanités
Régime des contrats		74% temps plein	69% temps plein	35% temps plein
Durée des contrats	Moins de 4 mois	39%	23%	41%
	]4 – 8 mois]	18%	44%	33%
	]8 – 12 mois]	43%	33%	26%
Salaire moyen mensuel		4222,41$	4012,62$	3101,42$
Total		155	101	51

Source : Listes des contrats des PPR de janvier 2021, différences statistiquement significatives au seuil de 1% (Chi-carré) pour le régime, la durée et le salaire moyen mensuel. N=307.

Ainsi, le volume du financement peut être associé à la variation des statuts d'emploi rencontrés dans les trois facultés. En effet, le volume de financement plus important en Nature et en Santé peut expliquer la proportion plus élevée des contrats à temps plein de plus de 8 mois, alors qu'inversement, les volumes de financement moins importants en Humanités peuvent expliquer que les PPR de ladite faculté aient principalement des contrats temps partiels de très courte durée.

Considérant la durée des financements, la faculté Nature qui reçoit la plus grande part de financement de longue durée est aussi celle qui offre le plus grand nombre de contrats de moyenne durée (8 mois et plus). La faculté Santé, dont les parts de financement occupent un rang intermédiaire quant au volume et à la durée des fonds obtenus, est surreprésentée chez les PPR ayant les contrats de moyenne durée (entre quatre et huit mois). Enfin la faculté Humanités, dotée des financements de plus faible volume et de plus courte durée, produit une large part de contrats à temps partiel de très courte durée (moins de quatre mois).

Étant donné la répartition inégale des volumes et des durées du financement, on peut penser que les acteurs institutionnels (gouvernements et fonds subventionnaires) qui répartissent les

budgets de recherche ainsi que les personnes qui rédigent les lois et normes d'attribution des financements de recherche accordent moins de valeur aux domaines de recherche en Humanités qu'aux domaines de recherche en Nature en Santé.

Par ailleurs, la hiérarchisation des domaines du savoir est fortement liée aux rapports sociaux de sexe. En effet, les femmes se retrouvent généralement surreprésentées dans les domaines de recherche les moins favorisés (Santé et Humanités). Comme l'illustre le Tableau 7.5, sur les 307 PPR en contrats actifs au mois de janvier 2021, les femmes sont surreprésentées en Santé et en Humanités alors que les hommes sont surreprésentés en Nature. Or, nous avons vu que les PPR travaillant en Santé et surtout en Humanités sont plus exposés aux statuts d'emplois précaires, alors que ceux en Nature le sont moins.

Tableau 7.5 Les statuts d'emploi des PPR selon le sexe et la faculté

	Nature	Santé	Humanités	Total général
Statuts d'emploi dominants	Temps plein durée de plus 8 mois	Temps plein durée de 4 à 8 mois	Temps partiels durée de moins de 4 mois	
F	37 %	65 %	76 %	53%
M	63 %	35 %	24 %	47 %
Total général	155	101	51	307

Source : Listes des contrats des PPR de janvier 2021, différences statistiquement significatives au seuil de 1% (Chi-carré). N=307.

Dès lors, la hiérarchisation des domaines du savoir par le financement recoupe la division sexuelle du travail ainsi que la ségrégation professionnelle qui orientent les femmes vers des domaines de formation et de recherche moins valorisés. Les politiques publiques qui sous-tendent la distribution du financement de recherche contribuent à une discrimination systémique des domaines de recherche dans lesquelles les femmes sont surreprésentées dans le marché du travail.

Inversement, le travail de recherche en Nature, où les hommes PPR sont surreprésentés, bénéficie de relativement meilleures ressources financières qui réduisent la précarité de l'emploi. À ces ressources s'ajoute le fait que ladite faculté a une plus longue tradition de

recherche que les deux autres ainsi qu'une organisation de la recherche plus structurée étant donné le nombre élevé de grands consortiums de recherche dont elle dispose, sans compter que l'effectif d'étudiants dans cette faculté augmente les subventions de recherche ainsi que les possibilités de recruter des professeurs permanents.

Le fait que les formations offertes en Nature ouvrent les portes à des métiers et des professions telles que l'ingénierie, qui concentre une forte présence d'hommes et une très faible proportion de femmes en leur sein, peut aussi expliquer le pourcentage d'hommes versus celui des femmes PPR dans les facultés Nature.

Après le rôle des gouvernements, la prochaine section analyse le rôle des fonds subventionnaires fédéraux et québécois dans la précarisation de l'emploi des PPR.

7.1.2 Les organismes subventionnaires

Les organismes subventionnaires publics fédéraux (CRSNG, IRSC et CRSH) et provinciaux (FQRSG, FQRS et FQRSC) définissent des règles et des politiques qui peuvent aussi influencer la plus ou moins grande précarité d'emploi des PPR.

Les organismes subventionnaires de recherche sont chargés de mettre en œuvre les politiques de recherche des gouvernements fédéral et provincial. À ce titre, ils ne sont pas des entités complètement autonomes[53]. Le volume du financement attribué à chaque fonds public répond à des directives émanant des décideurs politiques. Les organismes subventionnaires fonctionnent selon des règles, des politiques, des programmes et des valeurs correspondant à la vision que les gouvernements se font de la recherche. Ces règles encadrent le volume et la durée des financements octroyés, l'admissibilité aux fonds, la gestion et la reddition de

[53] Par exemple, pour les trois fonds de recherche fédéraux, les membres du conseil d'administration sont nommés par le gouvernement fédéral. De plus, les élections des vice-présidents et de la vice-présidence du conseil doivent être approuvés par le gouverneur en conseil. De même, les membres du comité d'audit indépendant chargé de veiller à la gestion responsable sont nommés par le gouvernement fédéral (Structure organisationnelle du Conseil de recherches en sciences humaines, en ligne, https://www.sshrc-crsh.gc.ca/about-au_sujet/governance-gouvernance/index-fra.aspx).

comptes, les rapports et publications, la conduite responsable en recherche, les dépenses admissibles ou non admissibles, etc.

À la lecture desdites règles, on constate que non seulement les PPR n'ont pas un accès direct au financement, mais aussi que leur précarité d'emploi est tributaire du modèle de financement contractuel.

7.1.2.1 Le déni de reconnaissance des PPR

Selon les répondants rencontrés, les organismes subventionnaires valorisent peu le travail accompli par les PPR. Pour les représentants syndicaux, le déni de reconnaissance institutionnelle occupe, après la précarité de l'emploi, le second rang des problèmes préoccupant les PPR.

Les règles présidant aux demandes de subventions de recherche prévoient que seuls les professeurs-chercheurs recrutés dans un établissement d'enseignement supérieur reconnu peuvent présenter une demande de subvention à titre de chercheur principal ou de co-chercheur. Même si plusieurs demandes de subvention découlent des idées discutées en équipe, incluant les PPR, ces derniers n'ont pas le droit statutaire de figurer comme co-chercheur, parce qu'ils ne répondent pas aux critères définis par les organismes subventionnaires. Pour les PPR (interrogés) titulaires d'un doctorat ou d'un stage postdoctoral, les règles de ces organismes ne prennent pas suffisamment en compte leur contribution à l'avancement des recherches, car bien souvent les projets proposés relèvent en partie de leur propriété intellectuelle. Conscients de ce que les projets sont bien souvent le résultat d'un travail en équipe, certains parmi eux plaident pour que leurs noms figurent dans les projets soumis.

Alors que les PPR sont exclus d'un accès direct au financement, les stagiaires postdoctoraux et les étudiants peuvent être candidats aux demandes de bourse, alors que le « chercheur principal/directeur de projet » ou un chercheur issu d'établissements d'enseignement postsecondaire peuvent être candidat à la demande de subvention. Les règles des fonds

fédéraux excluent tous les candidats travaillant comme « assistants de recherche pour un programme dirigé par un autre chercheur », ce qui est le cas des PPR.

De même, les PPR n'ont pas le droit de poser leur candidature à une demande de bourse ou de subvention au niveau provincial. Par exemple, pour être admissible à une subvention d'un organisme provincial, le chercheur principal doit être à l'emploi de l'établissement gestionnaire de façon continue. Or, les PPR ont essentiellement des contrats discontinus, et ne peuvent pas, du fait de leur statut d'emploi temporaire, présenter de demandes de subvention (Règles communes des fonds de recherche du Québec, 2022 : 14).

Outre l'admissibilité à la demande de financement, les règles relatives aux dépenses admissibles ne privilégient pas l'embauche et la rémunération des PPR. En effet, les fonds subventionnaires accordent la priorité au recrutement et à la rémunération des travailleurs étudiants et des stagiaires postdoctoraux, car ces derniers représentent la relève en recherche. Même si cette norme n'est pas explicitée dans les politiques des fonds, les SI interrogés indiquent qu'ils se font rappeler à l'ordre par les évaluateurs de projets qui leur reprochent de n'avoir pas suffisamment prévu de fonds pour la relève en recherche (salaires pour les auxiliaires de recherche, bourses de recherche ou salaires et bourse pour stage postdoctoral). D'ailleurs, pour augmenter les chances de se voir attribuer la subvention, plusieurs SI interrogés soulignent que le budget prévisionnel présenté au concours doit prévoir que la part de la subvention de recherche destinée aux salaires des étudiants soit d'au moins 50%, alors que celle destinée aux PPR doit représenter au plus 10%. Les employés au bureau du vice-rectorat à la recherche ou des vice-décanats à la recherche qui révisent les demandes de subvention n'hésitent à leur suggérer de consacrer plus d'argent à l'embauche des auxiliaires de recherche ainsi qu'à des bourses étudiantes pour augmenter leurs chances d'être financé. Toutefois, le fait qu'il y ait davantage de PPR dans les grands dispositifs de recherche (instituts, chaires, centres de recherche) laisse penser que plus le dispositif est grand, plus les fonds ont tendance à accepter le recrutement des PPR.

Dès lors, la plupart des PPR et des SI interrogés dans le cadre de notre recherche déplorent que les organismes subventionnaires hésitent à financer leurs salaires. Pour les SI, le

financement des salaires des PPR s'obtient généralement sur la base d'une discussion argumentée, justifiant la part des salaires des PPR dans les budgets proposés.

En général, les organismes subventionnaires fédéraux et les fonds de recherche québécois ont les mêmes règles d'admissibilité, d'embauche et de rémunération. Par exemple, les fonds fédéraux et québécois ne défraient pas les salaires des professeurs; les fonds fédéraux et provinciaux prévoient que les salaires et les avantages sociaux des personnes embauchées correspondent aux politiques de l'établissement qui administre la subvention; les règles des fonds prévoient aussi que la gestion du financement se fasse par l'établissement et le titulaire de la subvention.

Néanmoins, alors que les règles des organismes subventionnaires fédéraux clarifient seulement les qualités des personnes qui ne peuvent pas être embauchées et rémunérées via le financement, les fonds québécois mentionnent les catégories de personnel que les professeurs titulaires des fonds peuvent embaucher et rémunérer. Dans le prochain extrait des règles communes des fonds québécois, le personnel rémunéré inclut explicitement les PPR.

> « Dépenses admissibles : Les frais reliés à la rémunération et aux avantages sociaux, le cas échéant, du personnel (professionnels, professionnelles, associés ou associées de recherche ou de coordination, personnel clinique de recherche, techniciens ou techniciennes de recherche, personnel de secrétariat, chercheurs ou chercheuses sans affiliation institutionnelle, professionnelles ou professionnels de l'information, assistantes, assistants ou auxiliaires de recherche) sont permis selon les barèmes en vigueur au sein de l'établissement gestionnaire. À cet égard, les Fonds encouragent que la durée des contrats offerts à toute personne salariée corresponde à la durée de l'octroi obtenu. » (Règles communes des fonds de recherche du Québec, 2022 : 44).

Outre le fait qu'ils reconnaissent les PPR comme personnel de recherche, les fonds québécois encouragent que la durée des contrats offerts aux personnels corresponde à la durée du financement obtenu. Toutefois, ils ne l'imposent pas aux établissements ou aux SI titulaires des fonds de recherche. Or, comme on le verra plus loin, cet « encouragement » ne se traduit pas dans les pratiques de l'établissement étudié, et sans doute de bien d'autres.

Enfin, concernant la durée du financement, les programmes des fonds (fédéraux et québécois) octroient des subventions contractuelles de durée déterminée. Chaque programme définit la durée de la subvention octroyée. La disponibilité des subventions dépend des crédits parlementaires annuels. Elle est soumise aux modalités de paiement desdits crédits. Le fait que les subventions soient financées par des crédits parlementaires annuels peut expliquer que la durée des contrats de PPR, qui dépend desdits financements n'excède pas (à l'exception d'un seul contrat) un an.

Dans l'ensemble, en interdisant leur accès direct au financement, en privilégiant les étudiants et stagiaires comme relève de la recherche ou en limitant le financement à des durées déterminées, les règles des fonds accordent peu de reconnaissance aux personnels PPR et contribuent directement à leur précarité d'emploi.

Dans la prochaine section, nous analysons les facteurs qui peuvent être associés à la normalisation du financement contractuel de recherche.

7.1.2.2 Le financement contractuel

À la question de savoir ce qui explique la normalisation du financement de courte durée, deux tendances se dégagent des réponses obtenues auprès des PPR et des SI interrogés. D'une part, les défenseurs du modèle de financement contractuel (ou par projet) soutiennent que ce mode de financement reflète la nature de l'activité de recherche. D'autre part, les opposants estiment que la durée du financement est imposée par les organismes subventionnaires. La première position fait référence à l'influence de l'activité de recherche sur le modèle de financement alors que la seconde concerne l'alignement des activités de recherche sur les orientations des fonds subventionnaires.

Pour les tenants de la première option, le financement par projets, donc de durée déterminée, correspond à la nature de l'activité de recherche. Selon eux, la courte durée du financement tient au fait que le travail de recherche est considéré comme un projet ayant une durée de vie et des ressources limitées; en d'autres termes, la discontinuité serait inhérente à l'activité de

recherche. Dans cette perspective, le financement obtenu par les SI correspond à la durée de vie du projet. Ainsi, les projets longs reçoivent du financement de plus longue durée, alors que les projets courts reçoivent du financement de courte durée. La durée du financement dépend donc du SI qui formule le projet en spécifiant sa durée et les charges encourues pour le réaliser dans les limites fixées par l'organisme subventionnaire. Par la suite, si le projet est approuvé, le financement octroyé tient compte de la durée prévue du projet.

Ensuite, le fait que certaines activités de recherche soient discontinues peut expliquer que les contrats soient essentiellement de durée déterminée et parfois à temps partiel. En effet, étant donné que le travail de recherche est assez variable et imprévisible, le SI doit avoir une grande flexibilité dans la durée des contrats qu'il octroie.

Pour expliquer la flexibilité des contrats, certains SI interviewés soutiennent que l'approche de la recherche est très itérative, c'est-à-dire que le processus se fait par essais et erreurs, sans cesse repris pour adapter les outils aux expériences, changer de techniques d'observation au cas où l'une ne fonctionne pas. De ce fait, il est difficile pour un chercheur de savoir exactement quel volume de travail il doit prévoir pour un projet de recherche. Cette incertitude sur le déroulement du projet peut expliquer que les SI octroient des contrats de durée plus courte que celle du financement de la recherche. Par ailleurs, le projet peut s'arrêter pendant un moment et reprendre par la suite, ou tout simplement se terminer à tout moment en raison du changement des objectifs initialement prévus ou encore de l'incertitude reliée aux sources de financement, au terrain de recherche ou encore aux objets de la recherche.

Enfin, les SI qui défendent le financement par projet estiment que ledit modèle stimule la concurrence et suscite l'émulation des chercheurs tout en améliorant la qualité des résultats de la recherche. Autrement dit, le fait d'avoir institué des règles de financement basées sur la concurrence stimulerait la production scientifique des chercheurs et contribuerait à l'avancement des connaissances. En d'autres mots, si le financement contractuel est productif, la permanence serait contre-productive parce qu'elle inciterait les PPR à ne plus fournir assez d'efforts pour faire avancer la recherche. Ainsi, selon cette perspective, la

contractualisation du financement fait avancer la recherche parce qu'elle permet d'obtenir de meilleurs résultats dans le temps imparti tout en optimisant les dépenses à réaliser. Elle permet de distinguer les « meilleurs projets » et les « meilleurs chercheurs » et de leur octroyer les ressources pour faire avancer leurs travaux.

Face à ces arguments en faveur du modèle de financement contractuel, la plupart des répondants (PPR, SI et RS) considèrent que la durée du financement de recherche est déterminée par les politiques des organismes subventionnaires. Selon ces répondants, les règles d'accès au financement s'imposent aux chercheurs qui doivent se plier auxdites règles pour accéder au financement. Ainsi, cette position, la plus répandue parmi les PPR, les SI et les RS rencontrés, soutient que le financement de courte durée est contreproductif parce qu'il entraîne la précarité des emplois contractuels.

À l'intérieur des universités, le financement contractuel instaure une concurrence entre les acteurs de la recherche et aligne les politiques de recherche aux règles des fonds subventionnaires. L'établissement d'enseignement concerné par cette recherche a choisi d'adosser le financement des contractuels de recherche au financement externe que le chercheur doit obtenir par voie de concours. Le fait que ledit financement soit de durée limitée prive les PPR de la permanence qu'ils souhaiteraient obtenir. Bien plus, le chercheur qui propose des sujets à financer n'a pas la garantie d'être financé. Ainsi, les PPR ne peuvent pas avoir de permanence à cause de l'incertitude reliée à l'accès au financement.

Il s'ensuit que la précarité de l'emploi découle principalement de l'incertitude du financement public qui est tributaire des règles mises en place pour y accéder. Parmi ces règles, la normalisation du financement contractuel (par projet) ou de durée limitée demeure assez préoccupante.

En effet, le fait pour le SI de devoir demander du financement chaque année sans être sûr de l'obtenir ainsi que le fait que le financement s'obtienne par concours, rendent incertain, pour le PPR, l'obtention ou le renouvellement d'un contrat. La rareté des financements et la course à la conquête des fonds disponibles font en sorte que l'activité de recherche s'aligne sur les

règles du marché instaurées par les organismes subventionnaires et les partenaires privés. Il s'ensuit que les contrats de PPR dépendent de l'offre de financement disponible et de la capacité des chercheurs à l'obtenir en participant à divers concours ainsi qu'au prix de nombreux efforts déployés à la rédaction des demandes de financement.

Dans cette perspective, les PPR deviennent une variable d'ajustement dont le maintien en emploi dépend dans une grande mesure du marché du financement et, dans une moindre mesure, de la gestion que le chercheur fait du financement obtenu. Voilà pourquoi la plupart des PPR et SI rencontrés estiment que le financement de durée limitée, sur la base du projet, est la principale cause de l'instabilité des contrats et de l'insécurité qui en découle. Pour eux, la durée du financement est déterminée par les fonds subventionnaires qui évaluent le projet et décident en dernier ressort du volume et de la durée du financement octroyés.

Bien plus, étant donné la rareté des ressources financières destinées à la mission de recherche, l'accès au financement est très concurrentiel. La course au financement va donc opposer des chercheurs entre eux, car leurs promotions, leur réputation, voire leur carrière en dépendent. Ainsi, selon certains SI et PPR rencontrés, parmi les professeurs-chercheurs, certains s'accommodent bien à la concurrence et développent leurs compétences dans le montage des projets de recherche et les demandes de financement, alors que d'autres rencontrent quelques difficultés à développer les compétences requises pour obtenir du financement. Par exemple, deux chercheurs rencontrés en Nature indiquent réaliser une trentaine de demandes par année, dont 10 seulement sont financées. La course au financement élimine une bonne partie de chercheurs qui n'ont pas de sujets correspondants aux domaines privilégiés par le financement ou qui ne respectent pas les normes de présentation des demandes ou encore qui sont découragés par la concurrence instaurée par les fonds subventionnaires.

Tout compte fait, alors que les défenseurs du financement contractuel, moins nombreux parmi nos répondants, mettent l'accent sur la correspondance entre la nature de l'activité de recherche et son mode de financement, les opposants au modèle de financement contractuel, plus nombreux parmi nos répondants, déplorent l'alignement de la recherche aux exigences

des pourvoyeurs du financement, la perte d'autonomie des chercheurs et les effets négatifs sur l'emploi, le travail et la santé des PPR.

Dans cette thèse, nous considérons que les fonds subventionnaires déterminent la durée des financements non seulement parce que cette position est dominante dans la littérature consultée, mais aussi parce que les données recueillies abondent dans ce sens.

En somme, au niveau national, alors que les gouvernements fédéral et provincial hiérarchisent les domaines du savoir par les budgets de financement, les organismes subventionnaires définissent les règles d'accès au financement et les modalités de gestion dudit financement. Ces règles excluent les PPR de la possibilité de demander du financement à titre de chercheurs ou de co-chercheurs et instaurent le financement contractuel, qui a pour effet de normaliser les statuts d'emplois instables.

Bien plus, le fait que la plupart des financements (plus de 90%) aient une durée supérieure à un an, alors que tous les contrats actifs en janvier 2021, sauf un, étaient d'une durée inférieure à un an, demeure un enjeu pour les PPR. D'ailleurs, la plupart des PPR interrogés déplorent que la durée de leurs contrats obtenus soit bien inférieure à la durée du projet au sein duquel ils travaillent. Cela veut dire qu'au-delà du rôle du gouvernement et des organismes subventionnaires, d'autres facteurs interviennent dans la fragmentation de la durée des contrats des PPR au niveau local. Parmi ces facteurs, le rôle de l'Université employeuse et celui du SI méritent d'être soulignés.

7.1.3 Les politiques universitaires

Dans le cadre des rapports université-organismes subventionnaires, les fonds subventionnaires définissent les règles d'accès au financement, tandis que les universités sont fiduciaires de la gestion du financement à l'intérieur de leurs établissements respectifs. Le rôle de l'établissement universitaire est central, car il encadre la gestion des fonds de

recherche, définit les statuts d'emploi, et négocie les conventions collectives de travail des PPR.

7.1.3.1 Les politiques de gestion des fonds de recherche

Selon la plupart des PPR et des SI interrogés, le fait pour l'établissement d'adosser le paiement des salaires des PPR aux fonds de recherche externes contribue à la précarité de l'emploi des PPR parce que la continuité des contrats dépend des règles de financement instaurées par les organismes. La part du budget de l'université consacré aux salaires de son personnel est principalement destinée à la rémunération du personnel permanent, parmi lesquels les professeurs, à l'exclusion des PPR et des autres personnels précaires de la recherche.

Les politiques de gestion des fonds de recherche concernent les règles des organismes subventionnaires que les établissements doivent respecter, ainsi que les procédures de gestion interne des financements que les établissements mettent en place pour garantir une « saine gestion ». Selon la représentante de l'employeur interrogée, en cas de déficit, l'université est soumise à une tutelle gouvernementale. C'est pourquoi l'université va limiter la prise de risque au niveau financier en évitant de prendre des engagements de long terme avec des employés dont les sources de financement, externes, sont incertaines. Puisque l'université n'est pas la source de ces financements, elle offre aux PPR des contrats à durée déterminée, à temps plein ou à temps partiel, selon le volume et la durée du financement obtenu par le SI.

Selon les règles des fonds subventionnaires fédéraux et québécois, les établissements universitaires sont les principaux gestionnaires des fonds de recherche. Ils ont comme responsabilité d'administrer les fonds en tenant compte des ententes, des règles et des politiques des organismes fédéraux et des fonds québécois. Par exemple, les établissements doivent vérifier et approuver les demandes de financement avant qu'elles soient acheminées aux fonds ; ils doivent aussi vérifier l'admissibilité de chaque candidat à une subvention ou à une bourse de recherche et contrôler l'admissibilité des dépenses autorisées par les titulaires des fonds de recherche. Les établissements prélèvent aussi les frais indirects de recherche

(FIR) et versent le montant consacré aux activités de recherche sur le compte des SI titulaires des fonds.

Le fait que les PPR ne soient pas payés via le budget de l'université parait paradoxal dans la mesure où le fonds de recherche interne et le budget de l'université sont aussi alimentés en partie par la déduction des frais indirects (FIR) effectuée sur les subventions et contrats de recherche obtenus par les chercheurs. Selon les règles budgétaires du ministère de l'Enseignement supérieur (MES), les frais indirects prélevés sur chaque financement obtenu par un chercheur sont de 15% des subventions publiques et de 40% des contrats de financement en provenance des fonds privés et des contrats non gouvernementaux. La politique universitaire de gestion des subventions de recherche destine les FIR aux paiements des frais de service (administratifs, bibliothèques, informatiques, audiovisuels, juridiques, gestion des ressources humaines, comptabilité et finances, etc.) et à l'entretien et la maintenance des espaces (frais d'acquisition, d'opération et de maintien en bon état des espaces de renouvellement des équipements généraux dont sont dotés les dispositifs de recherche). Pour certains SI interrogés, ces prélèvements réduisent la capacité de payer les salaires des PPR parce que la direction universitaire destine ces frais à des dépenses de soutien administratif, alors qu'une partie desdits frais pourrait contribuer à améliorer la sécurité d'emploi des PPR. Par exemple, une part des FIR pourrait servir à payer les salaires des PPR quand les SI sont en attente du financement.

À cela, ajoutons que les PPR sont parfois confrontés aux lourdeurs du service des finances. Selon plusieurs PPR et SI rencontrés, ces lourdeurs administratives associées aux règles du financement influent sur la durée des contrats ou la stabilité des salaires des PPR. Par exemple, certains PPR interrogés mentionnent avoir travaillé des mois sans être payés parce qu'ils attendaient que les fonds de recherche soient "dégelés". Le gel des financements entraine des retards de paiement au niveau du service des finances.

Dans l'ensemble, les politiques de gestion des fonds subventionnaires s'alignent sur les règles des organismes fédéraux et des fonds québécois. Le fait que les FIR soient entièrement destinés à des frais d'infrastructures est perçu par les PPR et les SI interrogés comme un

désengagement des organismes subventionnaires et des universités à investir dans le maintien en emploi des PPR. Il s'ensuit que la plupart des PPR interrogés ont le sentiment que l'employeur ne prend pas d'initiative permettant de sécuriser leur emploi.

Après les politiques de gestion des fonds, la prochaine section analyse les politiques de gestion du personnel de l'établissement qui se caractérise par de disparités de traitement entre catégories de personnel.

7.1.3.2 Les disparités de traitement entre catégories de personnel

Les disparités de traitement évoquées par les représentants syndicaux et les PPR rencontrés revêtent une double dimension : la première oppose les permanents aux temporaires ; la seconde concerne les disparités entre les PPR et les autres contractuels.

7.1.3.2.1 Les disparités entre les PPR et les personnels réguliers

Les disparités selon le statut d'emploi concernent d'une part les professeurs-chercheurs et les PPR, d'autre part le personnel administratif permanent et les PPR.

Les disparités de traitement entre professeurs et PPR ont déjà fait l'objet d'analyses approfondies sous le prisme des trois dimensions de la justice de Nancy Fraser (Lapointe et al, 2022). Dans cette section nous présentons d'autres disparités reliées à la politique de financement des salaires, à la sécurité d'emploi aux avantages sociaux ainsi qu'au niveau de qualification.

La politique de rémunération du personnel de recherche instaure des disparités de traitement entre les personnels de recherche permanents (principalement les professeurs) dont les salaires dépendent des sources de financement internes et les personnels de recherche contractuels (incluant les travailleurs étudiants, les chercheurs postdoctoraux, les PPR) dont les salaires sont financés par des fonds externes. La décision d'adosser le paiement des

salaires des PPR à des fonds externes est de la responsabilité du conseil d'administration de l'université. De ce fait, les universités se désengagent de certaines charges du personnel qu'elles ne souhaitent pas supporter.

Ensuite, contrairement aux professeurs qui sont des travailleurs réguliers, les politiques de l'Université concernée ne permettent pas aux PPR d'obtenir la permanence. Selon les représentants syndicaux, les demandes de permanence formulées dans le cadre des différentes négociations n'ont jamais été prises en compte.

De surcroît, la convention collective entérine la flexibilité, en multipliant les sources possibles de fin de contrat. En effet, la convention collective ne protège pas les PPR contre l'insécurité de l'emploi. Par exemple, elle prévoit de nombreux motifs de cessation des contrats favorisant la flexibilité des contrats et l'adaptation du régime d'emploi de PPR ou de la durée de leurs contrats aux fluctuations des projets de recherche.

(extrait de la convention collective des PPR)

> « 11.01 La chercheur ou le superviseur immédiat ou, en cas d'impossibilité d'agir de celle-ci ou celui-ci, la Vice-rectrice ou le Vice-recteur peut, en cours de contrat, modifier le régime d'emploi d'une professionnelle ou d'un professionnel de recherche ou procéder à sa mise à pied en raison de l'une ou l'autre des situations suivantes :
>
> a) départ du chercheur ou du superviseur immédiat et de ses subventions de l'Université; b) manque de fonds pour poursuivre le projet de recherche dû à une diminution de financement ou à une augmentation des charges financières; c) impossibilité de poursuivre le projet au même rythme; d) suspension ou fin du projet de recherche; e) réorganisation, réorientation ou évolution du projet de recherche nécessitant un temps de travail moindre ou des qualifications différentes de celles de la personne en place; f) retour anticipé ou non d'un congé parental ou de toute autre absence de la professionnelle ou du professionnel de recherche titulaire de l'emploi; g) évaluation du travail de la professionnelle ou du professionnel de recherche jugée insatisfaisante ; h) impossibilité répétée pour la professionnelle ou le professionnel de recherche de satisfaire aux exigences de l'horaire du projet de recherche établi ou modifié conformément aux clauses 15.05 et 15.06 et ce, après deux (2) avis écrits à cet effet. En cas de mésentente portant sur la mise à pied, l'ensemble des activités de la chercheure ou du superviseur immédiat ainsi que des conditions de validité de ses subventions doit être pris en considération. »

La convention ne précise pas non plus comment se vérifient les motifs allégués. Dans tous les cas, les normes de la convention collective montrent que le rapport de force est favorable à l'employeur. En effet, les motifs de modification des contrats ou de mise à pied instaurent et normalisent l'insécurité des contrats de PPR tout en protégeant le SI contre les griefs reliés aux motifs de mise à pied.

Outre cette flexibilité contractuelle, les PPR n'ont pas les mêmes avantages que les personnels réguliers. En effet, certaines disparités de traitement reliées à l'accès au régime d'assurance parentale, à la retraite complémentaire et aux assurances collectives persistent.

Pour les PPR admissibles au régime québécois d'assurance parentale, la CNESST rembourse 70% du salaire net reçu par l'employé et l'université se charge de compléter les 30% restants. Néanmoins, pour les PPR qui cumulent d'autres emplois avec un service autogéré[54] de l'université, la base de calcul prise en compte par la CNESST n'est pas la même que celle de l'université. Alors que la CNESST fonde le calcul de l'allocation versée sur le salaire total reçu dans le cadre des contrats réalisés à l'université, les ressources humaines excluent les contrats conclus avec un service autogéré de l'université. Ainsi l'université ne paie pas l'indemnité de 30% sur l'ensemble du revenu obtenu par les PPR à l'université. Les PPR de la faculté Humanités sont les plus susceptibles d'être affectés par cette pratique parce que la plupart parmi eux sont des femmes. De plus, la nature plus précaire du contrat des PPR travaillant en Humanités les prédispose au cumul d'emplois ou de contrats.

Outre l'accès à l'indemnité de congés de maternité, les PPR ont droit à une assurance collective en cas de maladie. Mais, l'assurance collective des PPR ne couvre pas les frais dentaires, alors que les assurances collectives des personnels permanents couvrent lesdits frais. Pour cette raison, certains PPR et représentants syndicaux rencontrés mentionnent que les assurances collectives étudiantes sont plus intéressantes que celle des PPR parce qu'elles

[54] Un service autogéré est une organisation gérée par l'ensemble des membres, soit directement, soit par l'intermédiaire de représentants élus et révocables par eux-mêmes. Dans l'établissement concerné, plusieurs organisations autogérées y sont intégrées. Ces organisations disposent d'une autonomie dans le cadre de leur gestion (financière, du personnel et administrative). C'est le cas généralement des entités des contres sportifs intégrés à l'université.

couvrent des frais dentaires que l'assurance collective des PPR ne couvre pas. De plus, selon les responsables syndicaux, les PPR sont de plus en plus insatisfaits du régime en raison des refus de remboursement ou encore des lourdeurs administratives qu'implique l'accès au régime. Par ailleurs, le nombre d'heures conditionnelles à l'admission au régime d'assurance collective réduit l'admissibilité des PPR. En effet, selon la convention collective, pour être admissible au régime d'assurance collective, le PPR doit avoir cumulé 455 heures d'ancienneté et travailler 17,5 heures et plus par semaine. Ces critères d'admissibilité excluent tous les PPR qui ont un contrat de moins de 17,5 heures par semaine.

Autre exemple, selon les représentants syndicaux rencontrés, le fait que le régime de retraite complémentaire des PPR soit à cotisations déterminées alors que celui des personnels réguliers est à prestations déterminées implique un « manque à gagner » pour les PPR. Le système de retraite à cotisations déterminées ne permet pas aux PPR d'avoir un montant de rente garantie à partir du moment de la prise de retraite. Le montant de la rente qu'ils reçoivent n'est pas déterminé à l'avance, il dépend des fluctuations boursières. En outre, même à régime égal, la rente risque d'être plus faible que pour un travailleur régulier en raison de la discontinuité des contrats. Il revient donc aux PPR de trouver des sources complémentaires de revenus à la retraite.

Outre ces disparités entre professeurs et PPR, certains représentants syndicaux soulignent que le pouvoir détenu par le personnel-cadre administratif permanent s'est accru au détriment des personnels contractuels (incluant les PPR et les chargés de cours) qui travaillent à l'accomplissement de la mission de recherche et d'enseignement. Comme l'ont montré d'autres recherches (Armstrong, 1986), le pouvoir des personnels responsables des fonctions administratives s'obtient dans le cadre du jeu de négociations interprofessionnelles et des négociations collectives. Ainsi, les cadres administratifs ont su construire leur prestige en raison de leur position dans la structure universitaire, et en développant des outils de gestion nécessaires à l'évaluation des résultats accomplis.

Étant donné qu'ils se positionnent en intermédiaires entre les personnels de recherche et d'enseignement d'une part, et les dirigeants de l'université dont ils sont par ailleurs les

représentants d'autre part, les cadres administratifs ont su négocier et améliorer leurs propres conditions de travail. Par exemple, le fait que les gestionnaires et les conseillers en RH aient comme mission de négocier les conventions collectives ou le fait que les employés du service de finance soient chargés de l'administration des procédures financières et de la rémunération fait d'eux des représentants de l'employeur et les situent en position d'autorité face aux fonctions opérationnelles. Selon certains représentants syndicaux, cette position leur permet d'être en mesure de défendre leurs intérêts et d'améliorer leurs propres conditions de travail parfois au détriment notamment des personnels contractuels (chargés de cours, PPR, etc.) dont le travail impacte directement la mission de recherche et d'enseignement de l'université. Selon les représentants syndicaux, cette situation pourrait expliquer les disparités observées dans la répartition des avantages entre le personnel universitaire, alors que les PPR les considèrent inéquitables compte tenu de leur niveau de qualification et de leur contribution à la mission de recherche.

En somme, l'université cherche à maintenir une certaine équité interne dans l'accès aux assurances retraite complémentaire, aux assurances collectives et aux congés entre les membres du personnel. Toutefois, les composantes du personnel sont classées selon qu'elles appartiennent au noyau dur d'employés permanents composé principalement de professeurs et du personnel administratif, ou à la périphérie composée des personnels contractuels de recherche incluant les PPR, les chargés de cours, les travailleurs étudiants. Ces disparités de traitement montrent que les PPR ne se situent pas au même niveau d'importance que les travailleurs permanents de l'université. Cela dénote aussi d'une absence de reconnaissance de l'employeur envers ledit corps d'emploi.

Après les disparités reliées aux statuts d'emploi, la prochaine section analyse certaines disparités entre les PPR et d'autres personnels contractuels dans l'établissement concerné.

7.1.3.2.2 Les disparités entre les PPR et les autres contractuels de la recherche

Mis à part les disparités entre permanents et les contractuels, notons que les contractuels de la recherche ne constituent pas un bloc monolithique. Tout d'abord, même si le financement

de leurs salaires provient de sources externes à l'université, ils se distinguent par leurs aspirations professionnelles, par leur statut d'emploi et par leur représentation syndicale. Ainsi, parmi les précaires de la recherche, nous distinguons les contractuels de recherche « de passage » (auxiliaires de recherche et stagiaires postdoctoraux) et les contractuels de la recherche qui aspirent à faire carrière au sein de l'université (PPR).

Le statut d'emplois des contractuels « de passage » (auxiliaires et stagiaires) est par nature limité dans le temps. Par exemple, pour travailler comme auxiliaire de recherche, les étudiants de premier cycle doivent généralement être inscrits à au moins six crédits, alors que ceux de deuxième et troisième cycle doivent être inscrits à temps complet. De plus, les auxiliaires ne peuvent pas travailler plus de 20 heures par semaine aux sessions d'automne et d'hiver (selon la convention collective des auxiliaires). Ces règles indiquent que les auxiliaires sont des travailleurs de passage dont le principal objectif est la réussite de leurs études. Les chercheurs postdoctoraux sont considérés comme des chercheurs en stage de formation; ils peuvent effectuer leur stage à temps plein ou à temps partiel, mais leur stage est considéré comme la poursuite de leur formation professionnelle comme futur chercheur. Selon les politiques de l'établissement concerné, le stage postdoctoral doit se dérouler à l'intérieur des cinq années d'admissibilité à ce statut et ne peut être d'une durée inférieure à six mois. Tout comme dans le cas des auxiliaires de recherche, la politique indique que le statut des chercheurs postdoctoraux est essentiellement temporaire.

Contrairement aux auxiliaires de recherche et aux chercheurs postdoctoraux, les PPR sont des travailleurs qui souhaitent rester à leur emploi et y faire carrière. La durée de leur emploi et le nombre d'heures de travail hebdomadaire dépendent de la disponibilité des financements que le chercheur doit apporter. À ce titre, même s'ils aiment leur travail et souhaiteraient faire carrière, les PPR doivent se confronter à l'insécurité de l'emploi et aux faibles perspectives de carrière reliées à la nature du financement.

Enfin, les perceptions d'iniquité apparaissent aussi entre contractuels de recherche et d'enseignement. Certains PPR en Humanités et en Santé se sentent peu valorisés par le fait que les politiques de rémunération adossent le financement de leurs salaires sur du

financement externe instable, alors que le financement des salaires du personnel contractuel d'enseignement est adossé sur des budgets internes plus stables. De plus, alors que la durée des contrats de cours est prévisible sur une année académique, la durée des contrats des PPR est tributaire de la disponibilité du financement de recherche, de l'avancement du projet de recherche et des choix du SI.

7.1.3.3 La fragmentation de la fonction employeur

La convention collective attribue certains rôles de l'employeur à l'université (employeur légal) alors que d'autres fonctions, comme les choix relatifs à l'embauche, à la classification, au statut d'emploi et à la durée du contrat, au renouvellement du contrat et à la formation en cours d'emploi, sont dévolues au superviseur immédiat. C'est donc dire que le SI intervient à deux niveaux : au niveau institutionnel en tant que représentant de l'employeur à qui ce dernier délègue certains pouvoirs de gestion et de direction du personnel de recherche, et au niveau organisationnel en matière d'organisation du travail et de coordination des activités.

Dans cette section, nous abordons l'action du SI au niveau institutionnel et les effets qu'elle entraine sur les représentations que les PPR ont de l'employeur et sur l'action syndicale.

7.1.3.3.2 Le rôle institutionnel du superviseur immédiat

Le rôle institutionnel par lequel les superviseurs immédiats influencent l'emploi des PPR se manifeste de deux manières. Premièrement, les professeurs-chercheurs participent à l'élaboration des règles relatives à la gestion du financement et à la définition des conditions de travail des personnels de recherche, dont les PPR. Deuxièmement, les pouvoirs qui leur sont dévolus par l'université, et que consigne la convention collective, lui donnent la capacité de déterminer un grand nombre de conditions d'emploi des PPR.

7.1.3.3.2.1 La participation à l'élaboration des règles

Les SI ne subissent pas seulement les règles du jeu d'octroi du financement de recherche ou de la convention collective qu'ils doivent appliquer, ils sont aussi présents et le plus souvent surreprésentés au sein des instances qui élaborent les règles relatives à l'octroi du financement, à sa gestion ainsi qu'à la définition des conditions de travail. Trois exemples permettent d'illustrer cette surreprésentation des professeurs-chercheurs dans des instances d'où les PPR sont soit absents, soit présents, mais disposant d'un faible rapport de force.

Le premier exemple concerne les conseils d'administration des organismes subventionnaires. Les PPR ne sont pas représentés au sein desdits conseils, tant au niveau fédéral qu'au niveau provincial. Or, les conseils d'administration sont majoritairement composés de professeurs-chercheurs de différentes universités canadiennes ou québécoises. L'absence de PPR au sein desdites instances et la présence majoritaire des professeurs donnent à penser que ce sont des professeurs-chercheurs qui définissent les règles du jeu d'octroi du financement de recherche. Par exemple, sur les 16 membres du conseil d'administration du CRSH, seul le président est un fonctionnaire nommé par le gouvernement fédéral, alors que les 15 autres membres occupent (ou ont occupé) un poste de professeur d'université.

Ensuite, les professeurs-chercheurs forment la catégorie de personnel la plus représentée au conseil d'administration de l'université ainsi qu'au sein du conseil universitaire de l'établissement concerné. Au sein desdites instances, les PPR ont un seul représentant au sein du conseil universitaire alors qu'ils ne sont pas représentés au conseil d'administration. La présence d'un seul représentant au conseil universitaire permet de faire entendre la voix des PPR, mais les représentants syndicaux interrogés soulignent que cette présence ne suffit pas pour que les PPR soient entendus, car bien des décisions les concernant se prennent au conseil d'administration. Cette surreprésentation des professeurs-chercheurs dans les instances décisionnelles où les PPR ne sont pas représentés indique que la situation actuelle des PPR est aussi tributaire des décisions des professeurs qui siègent au sein de ces instances.

Enfin, dans le cadre des négociations de la convention collective, les SI sont représentés aux tables de négociation parmi les représentants de l'université et ils contribuent donc à définir les règles salariales et des conditions d'emploi des PPR. De plus, les enjeux apportés par l'université employeur découlent de consultations que les conseillers en ressources humaines effectuent auprès des SI dans le cadre de la préparation de la négociation.

7.1.3.3.2.2 La délégation de pouvoir par les organismes subventionnaires et par l'université

Si la présence importante des SI dans les instances décisionnelles s'exerce à titre de représentation, les règles élaborées par les organismes subventionnaires leur octroient un pouvoir de gestion du financement, alors que les pouvoirs délégués par l'université dans le cadre de la convention collective leur confèrent un rôle de premier plan dans la détermination des conditions d'emploi et de travail.

Selon les règles des organismes subventionnaires, le SI est l'acteur institutionnel à qui le financement est octroyé. À ce titre, il autorise les dépenses imputables et les ajustements portés au compte. L'autorisation des dépenses se fait sous la supervision de l'établissement qui l'emploie. Parmi les dépenses autorisées, les dépenses reliées à l'embauche et à la rémunération des PPR sont encadrées par la convention collective et dépendent des besoins de main-d'œuvre que le SI prévoit pour la réalisation de la recherche.

Selon la convention signée dans l'établissement concerné, le SI est responsable de la dotation de son personnel de recherche (parmi lesquels les PPR, mais aussi les chercheurs postdoctoraux et les auxiliaires de recherche), de la sélection et de l'embauche des PPR, de leur classification, de leur statut d'emploi et de la durée de leur contrat, de l'octroi de primes, de la formation, du renouvellement des contrats, etc.

Débutons par la sélection et l'embauche. En ces matières, le SI peut soit suivre la procédure de la convention collective en passant par l'affichage ou par la liste de disponibilité, soit procéder par des pratiques informelles. Le respect de la convention suppose que le chercheur

passe obligatoirement par l'affichage des contrats. L'obligation d'affichage est levée si le SI renouvelle le contrat du PPR ou si le PPR qu'il souhaite recruter figure dans la liste de disponibilité pour l'emploi ou encore en cas d'un remplacement d'une durée inférieure ou égale à 135 heures de travail.

Toutefois, les pratiques de GRH conventionnées sont souvent en décalage avec les pratiques réelles. En effet, selon la plupart des répondants interrogés, les SI privilégient l'embauche informelle. Ce constat a déjà été formulé dans d'autres études sur les travailleurs atypiques qualifiés, qui soulignent que l'embauche informelle est le mode privilégié de sélection des travailleurs temporaires ou indépendants, par la récurrence des liens ou par l'effet de réputation dans les réseaux (D'Amours, 2014, pp. 29-35). Chez les PPR, l'embauche se fait surtout par des arrangements informels entre le SI et le candidat potentiel qu'il souhaite recruter. D'ailleurs la convention collective rend possible cette modalité, car les normes d'embauche visent surtout à faciliter le recrutement plus qu'à établir une certaine équité. Par exemple, en prévoyant une liste de disponibilité, la convention permet au SI qui le désire de recruter facilement un PPR. La liste de disponibilité permet de gagner du temps, en contournant l'affichage qui est un processus plus long et coûteux. Pour les PPR, la liste de disponibilité permet d'être recruté plus facilement avec l'avantage de l'ancienneté. Le PPR peut signaler aux chercheurs qu'il est dans la liste de disponibilité et être maintenu en emploi sans avoir à passer par un nouveau processus de sélection.

Néanmoins, selon les PPR et les représentants syndicaux rencontrés, même s'il y a des candidats sur la liste de disponibilité, le recrutement des PPR se fait souvent de « bouche à oreille » parce que les SI n'ont pas le temps de rédiger une offre d'emploi ou parce qu'ils ont besoin que le PPR commence à travailler le plus tôt possible. Cette pratique rend l'accès aux emplois de PPR difficile pour les nouveaux aspirants. En effet, même si le professeur superviseur prend le temps de formuler une offre de recrutement, il a déjà en tête la personne qu'il souhaite embaucher. Généralement, le chercheur va construire l'offre d'emploi correspondant aux compétences de la personne visée à qui il demande ensuite de poser sa candidature. Par l'affichage, le chercheur respecte les procédures, mais la personne visée par

l'emploi est connue d'avance. Dans la plupart des cas, les chercheurs vont généralement privilégier leurs anciens étudiants nouvellement gradués.

Par ailleurs, selon la convention collective des PPR, l'affichage des offres d'emploi est obligatoire lorsqu'il s'agit de la première offre ou lorsque la liste de disponibilité des PPR ne permet pas d'obtenir le profil répondant à l'offre d'emploi. De même, en cas de renouvellement du contrat, l'affichage n'est pas obligatoire. La règle de l'ancienneté permet au SI de renouveler le contrat du PPR sans devoir passer par l'affichage. Néanmoins, la décision de renouveler ou non le contrat lui revient totalement, de même que celle de former ou non les PPR en cours d'emploi, même si la formation a en général un effet positif sur l'employabilité de ces derniers.

Toujours selon la convention collective, il revient également au SI de déterminer la classification du PPR, laquelle se répercute sur le niveau du salaire horaire. Le SI peut recruter un PPR de catégorie I, II ou III selon les besoins qu'il souhaite combler et selon les fonds à sa disposition. Selon les représentants syndicaux, certaines erreurs peuvent survenir en matière de classification. C'est le cas lorsqu'un SI octroie une classification, donc un salaire, qui ne correspond pas aux tâches réalisées. Selon les représentants syndicaux, les cas régulièrement rencontrés concernent les PPR qui reçoivent un salaire correspondant aux tâches associées à la catégorie I et II, tout en réalisant des tâches de PPR de catégorie II ou III. Cette situation peut être source de démotivation ou de conflits tacites, car le PPR perçoit une iniquité individuelle dans la mesure où les tâches réalisées ne sont pas rémunérées à leur juste valeur.

En outre, au terme de la lecture de la convention collective, c'est le SI qui décide du statut d'emploi (temps plein ou temps partiel) et de la durée du contrat qu'il accorde au PPR. La convention collective n'indique pas un seuil minimum de durée des contrats ou de forfait d'heures hebdomadaires à respecter en fonction du volume ou de la durée du financement obtenu. De plus, il n'y a pas d'orientation institutionnelle concernant la durée ou le nombre d'heures affectées à un contrat. Les SI ont donc le plein pouvoir de décider du nombre

d'heures de travail par semaine, ainsi que de la durée du contrat, en fonction des objectifs de la recherche et du financement obtenu.

Il peut donc optimiser les coûts de production par l'effet d'une gestion flexible de la durée des contrats, du nombre d'heures prévues aux contrats et/ou du nombre de PPR embauchés. Selon certains PPR interrogés, dans les projets de recherche qui prévoient le financement pour au moins un an d'un coordonnateur de recherche, certains SI peuvent octroyer un contrat de moins de six mois et investir l'autre partie du financement pour payer le salaire d'un nouveau PPR qui travaillera au montage d'un autre projet.

Ainsi, même si les organismes québécois encouragent les établissements à faire correspondre la durée des contrats et la durée du financement de recherche, seuls les SI ont le pouvoir de décider de la durée et du nombre hebdomadaire d'heures de travail attribués au PPR. Par exemple, il peut décider d'octroyer des contrats aussi longs que la durée du financement ou inférieurs à cette durée, selon son analyse des besoins du projet. Voilà pourquoi la durée médiane du financement obtenu (trois ans) ne correspond pas à la durée médiane des contrats (six mois) obtenus dans les trois facultés.

En matière de dotation, le SI peut faire appel à plusieurs catégories de travailleurs contractuels : au lieu d'embaucher un ou plusieurs PPR, il est libre d'embaucher des étudiants ou des chercheurs postdoctoraux. Comme indiqué plus haut, les SI sont fortement incités à privilégier l'embauche d'étudiants à la maîtrise avec mémoire ou au doctorat, ainsi que de chercheurs postdoctoraux. Néanmoins, ils peuvent privilégier l'embauche de PPR lorsque le projet s'inscrit dans le cadre d'un grand dispositif de recherche réunissant plusieurs chercheurs (chaires, centres, instituts, etc.), ou lorsque le projet est financé par un partenaire privé, car ces derniers ont des exigences de délais et de qualité que les travailleurs étudiants ont du mal à respecter.

Les PPR rencontrés apprécient travailler avec un SI qui respecte la convention collective, car cela les préserve contre les abus et réduit l'insécurité de l'emploi. Par exemple, le respect du préavis de non-renouvellement du contrat est important pour eux, car il leur permet de

chercher un autre contrat avant la fin de celui qui ne sera pas renouvelé ou de chercher un nouvel emploi pour éviter la rupture des revenus. Mais, selon certains répondants à nos entretiens, plusieurs SI ne connaissent pas les normes de la convention et éprouvent des difficultés à les respecter. Par exemple, certains PPR interrogés déplorent qu'à l'encontre de la convention collective qui prévoit un préavis minimal de 20 jours avant la fin du contrat, certains chercheurs renouvellent le contrat la veille du jour précédent la fin du contrat, ou mettent fin brusquement à l'emploi sans informer les PPR. Cette pratique est de nature à augmenter l'insécurité face à l'emploi et ses effets sur la santé des PPR.

Autre exemple, dans une unité de recherche en Santé, l'interprétation de l'ancienneté est reliée au travail réalisé auprès du chercheur plutôt qu'à la présence dans l'unité de recherche ou à l'université. Or la convention collective définit l'ancienneté comme la durée de service à l'université, sans dépasser 35 heures semaines, incluant les périodes de libérations syndicales, les périodes de congés rémunérés et les périodes de congés parentaux non rémunérés.

Ainsi, par son statut de gestionnaire des fonds de recherche et surtout par les rôles qui lui sont dévolus par l'employeur légal, le SI peut accentuer ou mitiger la discontinuité des contrats de recherche et l'insécurité d'emploi vécue par les PPR.

Le rôle institutionnel du SI peut aussi consister à soutenir les PPR dans l'accès aux droits sociaux et contribuer ainsi à améliorer la perception que les PPR ont de leur travail. Ce soutien socio-institutionnel peut se manifester lorsque le SI facilite l'accès du PPR à des droits auxquels il ne peut avoir accès sans son autorisation préalable. En effet, étant donné la précarité de l'emploi, l'accès à des droits tels que le congé de maternité ou de paternité requiert le consentement du SI. Les SI peuvent aussi faciliter l'avancement des dossiers administratifs des PPR, notamment les retards en lien avec le renouvellement des contrats ou les erreurs de paie.

7.1.3.4 Les effets de la fragmentation de la fonction employeur

L'établissement universitaire est l'employeur légal des PPR, mais, dans les faits, deux acteurs (l'université et le SI) se partagent les rôles et fonctions attribuées à l'employeur, ce qui nous amène à parler de « fragmentation » de la fonction employeur (Légaré, 2020).

Dans la pratique, les représentants de l'employeur légal (vice-rectorat aux ressources humaines) se chargent des relations de travail, notamment des négociations et de l'application de la convention collective, de la gestion des griefs, de l'émission et du suivi du contrat individuel, des procédures administratives (certificat de travail, congés, retraite, assurances collectives, etc.), ainsi que du versement des salaires et de la gestion des avantages sociaux. Pendant ce temps, les SI sont responsables de la recherche du financement, de la dotation et de la sélection du personnel de recherche, de sa classification, du statut d'emploi et de la durée du contrat, de la formation en cours d'emploi, de l'évaluation du PPR et de la cessation ou du prolongement des contrats octroyés.

En d'autres mots, alors que le travail des représentants de l'employeur couvre tous les aspects administratifs et légaux de la relation d'emploi, celui du SI titulaire des fonds est axé sur les aspects managériaux autant au niveau des décisions à prendre concernant diverses composantes de l'emploi qu'au niveau de la coordination et du suivi du travail réalisé. Cette répartition des pouvoirs entre deux acteurs entraîne pour les PPR et pour l'action syndicale de nombreux enjeux qui sont analysés dans les deux sections suivantes.

7.1.3.4.1 Les effets sur les représentations des PPR

Le partage des fonctions de l'employeur entre l'université, employeur légal et agent payeur, responsable de la négociation et de l'application de la convention collective, et le superviseur immédiat à qui certaines fonctions sont dévolues selon les termes de la convention collective brouille la figure et les responsabilités de l'employeur aux yeux des PPR qui ne savent plus qui, du SI ou de l'université, est responsable lorsque surviennent des événements que la convention collective ne clarifie pas.

Ainsi, la plupart des PPR interrogés s'identifient davantage à leur dispositif de recherche et à leur SI qu'à l'université qui est pourtant leur employeur légal. Ils sont en effet conscients que leur maintien en emploi dépend uniquement du SI. Voilà pourquoi ils ont plus le sentiment d'appartenir à un dispositif de recherche ou d'être en relation de confiance avec un SI qui leur fournit du travail que d'appartenir au personnel de l'université.

Le sentiment d'appartenir à la communauté universitaire est d'autant plus faible que les interactions avec les ressources humaines comme employeur se limitent à la fourniture de contrat ou au respect de l'application de la convention collective. Mais là encore, les PPR font face à un brouillage des responsabilités d'employeur. Par exemple, le partage du rôle de l'employeur crée des lourdeurs administratives lorsqu'un PPR doit toucher des avantages sociaux négociés. Ces avantages sont imputés au fonds de recherche du SI qui engage le PPR. Or, plusieurs chercheurs ne sont pas au courant que ce paiement est de leur ressort. Il s'ensuit que le salaire que le chercheur prévoit pour les heures de travail des PPR s'amenuise avec les droits sociaux que les ressources humaines octroient dans le cadre des négociations collectives. L'université ne donne pas d'argent pour soutenir le paiement desdits avantages sociaux (par exemple le cas de la RQAP évoquée plus haut).

Selon les représentants syndicaux et certains PPR interrogés, le fait que l'université n'encadre pas les pratiques de gestion des PPR contribue à instaurer une forme « d'omerta » sur les abus vécus par certains PPR. Il s'ensuit que la dévolution du pouvoir d'employeur au SI entraîne la sous-déclaration des abus vécus par les PPR. En effet, certains PPR se sentent abandonnés aux SI à qui ils doivent leur maintien en emploi. Étant donné que le maintien en emploi et parfois la carrière future dépendent de la relation qu'ils entretiennent avec le SI, les PPR qui vivent des abus, n'osent pas dénoncer en raison du très grand pouvoir que leurs superviseurs ont sur eux. Selon les représentants syndicaux, les victimes rapportent les événements lorsqu'il est trop tard et lorsqu'ils sont déjà résolus à quitter l'emploi.

Tout bien considéré, les PPR interrogés ont le sentiment de n'être pas pris en compte, voire d'être ignorés par l'employeur légal. Même si c'est le nom de l'université qui apparaît sur

les contrats signés, son rôle perçu est celui d'un agent payeur, alors que le SI est perçu comme celui qui a du pouvoir sur les conditions d'emploi par les rôles qu'il remplit : il recrute, contrôle et organise le travail, décide de la classification, dont dépend le niveau de salaire, ainsi que du nombre d'heures de travail et de la durée du contrat, met à disposition les outils ou le matériel de travail, il évalue le travail effectué et peut mettre fin à l'emploi du PPR.

7.1.3.4.2 Les effets sur l'action syndicale

Au niveau des relations de travail, le fait de négocier avec un employeur qui assume certains rôles et fonctions et en délègue d'autres aux superviseurs immédiats a toujours été un enjeu pour les PPR. Ce brouillage des rôles et responsabilités augmente la perception de précarité d'emploi chez les PPR. De plus la perception que certains chercheurs ont du syndicat constitue un obstacle à l'amélioration de leurs conditions de travail.

Déjà avant la syndicalisation des PPR, l'université assumait le rôle du fiduciaire ou « d'agent payeur » c'est-à-dire qu'elle avait comme seule fonction d'effectuer le versement de la paie dûment négociée individuellement entre le PPR et le SI. Ce dernier négociait le niveau de salaire avec le PPR, gérait la relation d'emploi et pouvait décider unilatéralement du moment de mettre fin au contrat.

Dans le processus de syndicalisation, la fragmentation du rôle de l'employeur a séparé les PPR en deux groupes : d'une part, ceux qui travaillent dans les trois centres de recherche affiliés à l'université concernée et d'autre part, ceux qui travaillent sur le campus. Cette séparation a eu comme effet de diminuer le rapport de force de la partie syndicale dans le cadre des négociations. Les directeurs des centres de recherche affiliés à l'université souhaitaient conserver leur autonomie de gestion en évitant que la direction de l'université ait le statut d'employeur des PPR travaillant dans leurs centres de recherche. Pour cette raison, le syndicat s'est heurté à des barrières juridiques érigées par les directeurs des centres affiliés qui ne voulaient pas que l'université s'immisce dans la gestion de leur centre. Au terme de dix années de batailles juridiques, l'ancêtre du Tribunal administratif du travail (TAT) a reconnu l'accréditation des PPR en les distinguant selon l'employeur. Ainsi, alors

que l'université était désignée comme l'employeur des PPR travaillant sur le campus[55], chacun des trois centres affiliés avait à sa tête un comité de gestionnaires agissant comme employeur. Cette séparation a réduit considérablement la capacité de mobilisation des PPR et dispersé les enjeux communs rencontrés par tous les PPR de l'université incluant ceux des centres affiliés. Selon les représentants syndicaux interrogés, les PPR du campus bénéficient de meilleures conditions que ceux qui travaillent dans les centres affiliés, en raison de l'écosystème de l'université qui se compose principalement de catégories d'emplois syndiqués.

Depuis que les PPR se sont syndiqués, la convention collective des PPR travaillant sur le campus distingue d'une part l'université qui exerce le rôle d'employeur, et d'autre part, le SI qui assure le rôle de représentant de l'université et de gestionnaire des fonds de recherche à partir desquels les PPR sont rémunérés. La convention consacre le partage du rôle d'employeur entre l'établissement universitaire d'une part et le SI titulaire des fonds de recherche d'autre part.

Le partage du rôle de l'employeur entre l'université et le SI apparaît comme l'un des facteurs expliquant les échecs syndicaux à négocier des normes qui sécuriseraient l'emploi des PPR. En effet, le fait d'avoir affaire à deux acteurs qui se partagent le rôle de l'employeur limite l'utilisation des moyens de pression auxquels le syndicat peut recourir dans le cadre d'une négociation. D'une part, le PPR veut conserver de bonnes relations avec le SI parce que c'est lui qui procure l'emploi et apporte son soutien, évalue le travail accompli et peut décider de renouveler ou non le contrat. D'autre part, le syndicat des PPR négocie avec les professionnels des ressources humaines et des relations de travail représentant l'université pour tout ce qui concerne la négociation, l'application et l'interprétation de la convention collective.

Selon un représentant syndical interrogé, les PPR sont généralement confrontés à un dilemme : soit ils font grève et s'exposent aux représailles de leur SI, soit ils choisissent de

[55] Rappelons que notre recherche se limite aux PPR travaillant sur le campus, et plus précisément dans les trois facultés.

maintenir une bonne relation avec le SI en évitant toute confrontation du fait d'une grève. Dans la plupart des cas, les PPR votent contre la grève parce qu'ils ne veulent pas décevoir le SI qui procure le financement et les contrats de travail. Il s'ensuit que le syndicat a du mal à faire passer ses objectifs de sécurité de l'emploi durant les négociations du fait de la faible capacité de mobilisation des PPR.

De plus, le partage du rôle de l'employeur crée un doute sur la crédibilité des représentants de l'employeur à la table de négociation. Comme indiqué plus haut, parmi les représentants de l'employeur à la table de négociation se trouvent des conseillers en relations de travail et le représentant des SI. Pour le syndicat, il y a lieu de douter que le SI qui participe à la table de négociation représente la volonté de l'ensemble des SI, car celui-ci est parfois choisi parmi les professeurs retraités anciennement directeurs de chaire, de centre ou d'institut de recherche. Dans tous les cas, il est toujours intéressant pour les représentants (conseiller en ressources humaines ou en relations de travail) de montrer à l'employeur qu'ils sont parvenus à minimiser les charges salariales en négociant des salaires un peu en deçà de ce qui est offert dans le secteur d'activité.

Dans l'ensemble, les stratégies déployées par les représentants syndicaux pour lutter contre la précarité d'emploi dans le cadre des négociations collectives n'ont pas permis d'atteindre les objectifs visés. Parmi les demandes formulées durant les négociations, celles relatives à la sécurisation des parcours professionnels reviennent à chaque négociation. Par exemple, le syndicat a longtemps proposé que la durée des contrats des PPR soit au moins aussi longue que la durée du financement ou du projet. Le syndicat a ensuite proposé que l'université utilise une part du financement de son fonds de recherche interne pour le paiement des salaires des PPR lorsque le chercheur n'est plus en mesure de le faire pour des raisons d'absence de projet ou d'arrêt d'activités. Le syndicat a aussi proposé que l'université emploie au moins un ou deux PPR permanents dans chaque faculté. Ces PPR seraient payés à partir du fonds de recherche interne de l'université pour assister les chercheurs dans le cadre de leurs activités de recherche. Enfin, le syndicat a proposé que certains PPR accèdent à la permanence au bout de cinq années d'ancienneté à l'université.

À la suite de plusieurs négociations, le syndicat s'est rendu compte que l'employeur ne voulait pas octroyer la sécurité de l'emploi parce que les emplois de PPR dépendent principalement de sources de financement externes sur lesquelles l'université estime ne pas avoir d'emprise. Par exemple, lors des dernières négociations, toutes les propositions en lien avec la sécurité de l'emploi ont été rejetées par les représentants à la table de négociation. Depuis lors, certains représentants syndicaux ne croient plus que la négociation collective soit le moyen par lequel les PPR pourraient obtenir la sécurisation de leurs parcours professionnels.

Face à l'échec des mesures juridiques, le syndicat s'est rendu compte qu'il devait accentuer l'action politique en faisant pression sur les gouvernements et les représentants des organismes subventionnaires qui déterminent le volume et la durée du financement de recherche et surtout les règles d'accès au financement. C'est ainsi que plusieurs instances politiques ont été créées parmi lesquelles l'Association du personnel de recherche du Québec (APRQ)[56] et la Fédération de la recherche et de l'enseignement universitaire du Québec (FREUQ)[57] instance rattachée à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ). Ces différents regroupements visent à organiser les syndicats des PPR autour de l'enjeu de lutte contre la précarité et celui de la reconnaissance du travail des PPR. Les regroupements ont entre autres mandats de rassembler tout le personnel PPR des universités québécoises pour trouver des moyens permettant d'améliorer leurs conditions de travail. Pour mener à bien cette mission, l'APRQ et le FREUQ mettent un accent particulier sur l'organisation d'activités permettant de mobiliser un ensemble d'acteurs du secteur de la recherche autour de la même table pour discuter des défis de la recherche universitaire. Selon une représentante syndicale, depuis sa création, la fédération représente plusieurs syndicats de PPR des universités québécoises et mène des discussions avec les représentants politiques du milieu de la recherche, notamment les représentants des organismes subventionnaires publics.

[56] Créée en 2016, l'Association du personnel de recherche du Québec (APRQ) regroupe le personnel de recherche et notamment des professionnels de recherche des universités québécoises. http://aprquebec.org/a-a-propos-de-lassociation/. Elle vise notamment à améliorer les conditions de travail des personnels de recherche incluant les stagiaires postdoctoraux, les techniciens de recherche et les PPR.

[57] Fondé en 2019 par les syndicats universitaires de la CSQ, la FREUQ représente plus de 3 300 membres qui exercent des fonctions de chargé(e)s d'enseignement en médecine, professionnels de recherche et responsable de formation pratique. https://freuq.lacsq.org/historique/.

Selon les représentants syndicaux, le rapport de force dans le cadre des négociations est largement en faveur de l'employeur, alors que les attentes des PPR sont très peu prises en compte. Plutôt que de trouver des mesures visant à réduire la précarité de l'emploi, l'employeur utilise son pouvoir de négociation pour des fins d'équilibre budgétaire, d'alignement aux règles des bailleurs fonds et de réduction des coûts de la main-d'œuvre.

Pour finir, notons que la perception négative que certains SI ont du syndicat entrave aussi l'action syndicale et rend aléatoire l'amélioration des conditions de travail. En effet, pour certains SI, le recrutement des PPR n'est plus l'option privilégiée en raison de leur syndicalisation qui va de pair avec une augmentation des coûts que représente cette main-d'œuvre. Selon ces chercheurs, la syndicalisation des PPR a réduit la marge de manœuvre que le chercheur avait sur les salaires octroyés aux PPR. Ce faisant, elle a augmenté la pression exercée sur les chercheurs qui, en plus de leurs tâches d'enseignement, de recherche et de service à la communauté, doivent trouver du financement pour maintenir les PPR en emploi, dans le respect de la convention collective.

Dans l'ensemble, les mécanismes institutionnels associés à la précarité de l'emploi impliquent plusieurs acteurs agissant à la fois au niveau national, par le financement de recherche et au niveau local, par la gestion de la relation d'emploi. Au niveau national, les gouvernements et les fonds subventionnaires instaurent des règles de financement qui normalisent l'instabilité des contrats de recherche et hiérarchisent les domaines du savoir. Au niveau local, l'université segmente les catégories d'emplois en recherche et adosse le paiement des salaires des PPR à des fonds de recherche externes incertains. Malgré la présence syndicale, la convention collective ne protège pas les PPR contre l'instabilité de l'emploi. Ces mécanismes institutionnels débouchent sur des disparités de traitement, la fragmentation du rôle de l'employeur et des obstacles à l'action syndicale. La précarité de l'emploi est aussi associée au pouvoir de gestion du financement et de l'emploi délégué au SI qui choisit qui il embauche, décide de la durée de l'emploi et du nombre d'heures prévues au contrat.

Dans la prochaine section, nous analysons les mécanismes qui, au niveau organisationnel, affectent la précarité de l'emploi et la qualité du travail des PPR.

7.2 Les mécanismes organisationnels

Les mécanismes organisationnels associés à la précarité de l'emploi et à la qualité du travail concernent l'organisation et la coordination des activités de recherche, tant au niveau de l'Université qu'à celui des dispositifs de recherche collectifs et du superviseur immédiat titulaire des fonds (SI).

Parmi les facteurs organisationnels identifiés, le manque de soutien et de reconnaissance par l'employeur du travail effectué par les PPR est un enjeu souligné par la plupart des PPR et des SI interrogés. Ensuite, en raison de leur capacité financière et de leurs pratiques de gestion plus formelles, les dispositifs de recherche collectifs sont perçus par les PPR comme procurant plus de sécurité que le fait de travailler avec un chercheur solo. Enfin, nous soulignons le rôle organisationnel joué par le SI titulaire du financement de recherche. Autant sa capacité à obtenir des fonds de recherche est un levier qui mitige la précarité de l'emploi, autant elle lui procure beaucoup de pouvoir en plus de celui que lui confèrent la convention collective, son statut de professeur et de responsable scientifique de dispositif de recherche. Enfin, le fait qu'un SI fasse preuve de soutien et de reconnaissance à l'égard des PPR améliore la qualité du travail de ces derniers.

Nous analysons les mécanismes organisationnels identifiés à partir des rôles joués par l'université, le rôle des dispositifs de recherche et celui du superviseur immédiat.

7.2.1 Le rôle de l'université

Nous avons évoqué dans les sections précédentes la perception d'un désengagement de l'Université dans son rôle d'employeur. Ce désengagement se manifeste aussi au niveau de pratiques organisationnelles qui témoignent d'un déficit de reconnaissance à l'égard des PPR.

Lorsque les PPR interrogés évoquent la reconnaissance, ou l'absence de reconnaissance, par l'Université, ils réfèrent au statut d'emploi, à l'accès aux avantages sociaux, à la possibilité de recevoir des félicitations, des prix pour les résultats obtenus, des cartes de Noël et des activités sociales, du matériel de travail, ou d'avoir les mêmes pratiques de gestion pour tous les employés de recherche indépendamment de leur statut d'emploi. Par exemple, les PPR et les représentants syndicaux interrogés perçoivent le statut contractuel comme un manque de reconnaissance par l'employeur et par les organismes subventionnaires de leur contribution au processus de recherche.

De même, le fait de ne pas recevoir de formation ou d'informations sur les processus administratifs est perçu comme une dévalorisation de leur travail parce qu'ils reçoivent un traitement différent des employés permanents alors qu'ils contribuent à la mission de recherche de l'université.

Pour la plupart des PPR rencontrés, l'université ne fait pas assez d'efforts pour permettre aux PPR d'avoir le sentiment d'appartenir à la communauté de ses employés. Par exemple, pour certains répondants, le fait de manquer de matériel informatique, ou dans certains cas, l'absence de bureau pour travailler montre que la contribution des PPR à sa mission de recherche n'est pas reconnue. Selon la convention, les SI qui recrutent les PPR ont l'obligation de procurer les outils de travail, ils en autorisent les dépenses et en assument les coûts. Or, en pratique, les locaux de travail sont sous l'autorité des directeurs de département ou des doyens.

De plus, les gestes de reconnaissance des résultats de recherche sont principalement destinés aux SI et aux étudiants. Par exemple, la plupart des prix de reconnaissance des résultats de

recherche ciblent les professeurs-chercheurs, alors que les bourses sont destinées aux étudiants ou aux chercheurs postdoctoraux. Or, selon les PPR et les représentants syndicaux interrogés, les résultats de recherche sont le fruit d'un travail d'équipe incluant les professeurs, les PPR, les auxiliaires et les chercheurs postdoctoraux. Par conséquent, les PPR reçoivent bien souvent une reconnaissance limitée (comparés aux professeurs et étudiants) malgré leur participation active au processus de recherche.

Ensuite, au niveau facultaire, certains PPR ne sont pas invités aux activités sociales organisées par la faculté, n'ont pas accès à certains avantages ou sont généralement en tension avec le personnel de soutien administratif parce que le statut d'emploi de PPR n'est pas clairement délimité. Pour les PPR interrogés, le fait qu'ils ne soient pas considérés par ces acteurs comme un personnel à part entière des facultés dénote un manque de reconnaissance qui diminue leur sentiment d'appartenir à l'université.

Enfin, pour la plupart des PPR rencontrés, le déni de reconnaissance par l'employeur est perçu comme le résultat d'un choix délibéré de ne pas valoriser le travail effectué par les PPR. Le sentiment d'être « invisibles » aux yeux de l'employeur est dominant chez les répondants PPR que nous avons rencontrés. L'invisibilisation est associée à la « structure pyramidale » (terme utilisé par un PPR interrogé) de l'université qui éloigne la direction universitaire des préoccupations des PPR.

Dans le même sens, le fait de travailler avec des professeurs qui ont une identité professionnelle forte peut aussi rendre invisibles le travail et la contribution des PPR. En effet, le fait que l'emploi des PPR dépende des SI peut expliquer la difficulté que les PPR ont à affirmer leur propre identité professionnelle, les rendant ainsi invisibles.

Enfin, la plupart des PPR et des représentants syndicaux interrogés déplorent que leur catégorie d'emploi, et donc leur contribution, ne soit pas reconnue par la population. En effet, lorsque les médias parlent des recherches réalisées à l'université, seuls les noms des professeurs sont mentionnés, alors que d'autres groupes de travailleurs contribuent

significativement à la mission de recherche. Cette situation qui contribue à les rendre invisibles auprès du grand public.

Il s'ensuit que le statut d'emploi de PPR n'est pas reconnu socialement parce que les gens ne savent pas à quel travail il correspond. Une PPR interrogée nous a confié ne pas inscrire ce titre sur son curriculum vitae parce que les gens ne savent pas à quoi il renvoie. Pendant ce temps, les professeurs sont les seuls employés de recherche mentionnés par les gouvernements, les organismes subventionnaires, mais aussi le plus souvent par les dirigeants de l'université, les médias et la population.

Ainsi, la plupart des PPR rencontrés dans les trois facultés ne se sentent pas reconnus comme employés de l'université soit parce que l'employeur ne prend aucune initiative permettant de sécuriser leur emploi ou soit parce qu'ils ne bénéficient pas des mêmes avantages que les employés qui effectuent le même travail qu'eux ou encore parce que leur travail n'est pas mentionné par les dirigeants de l'université, les directeurs de départements et de facultés ainsi que les médias.

7.2.2 Le rôle des dispositifs de recherche

Invisibilisés et peu reconnus, les PPR ne se sentent pas appartenir à l'université; leur pôle de référence et d'identification est le dispositif de recherche au sein duquel ils travaillent. En tant que cellules de base de l'organisation du travail de recherche, les dispositifs de recherche peuvent, dans le meilleur des cas, mitiger la précarité de l'emploi et/ou améliorer la qualité de travail. Leur influence sur le travail et l'emploi varie selon que le dispositif est collectif ou individuel. Nous les analysons ici selon leur influence sur la précarité de l'emploi et sur la qualité du travail.

7.2.2.1 La réduction de la précarité de l'emploi

La relation entre dispositifs de recherche et précarité de l'emploi est assez controversée parmi les répondants PPR et SI rencontrés. Alors que certains minimisent l'effet du dispositif de recherche, la plupart d'entre eux avancent que le fait de travailler dans un dispositif de recherche collectif octroie plusieurs avantages qui peuvent mitiger la précarité d'emploi.

Pour les PPR et SI qui minimisent l'effet du dispositif, la précarité est tributaire de la capacité du SI à trouver du financement et à la gestion qu'il fait des fonds obtenus. D'après cette vision, le fait que le financement soit octroyé à un chercheur fait que le niveau de précarité dépend de sa capacité individuelle à obtenir du financement et de la gestion qu'il en fait.

Contrairement à cette vision, la plupart des répondants interrogés (incluant les PPR, les SI et les représentants institutionnels) soulignent que le fait de travailler dans des dispositifs de recherche collectifs (équipe, centre, chaire, institut) est associé à une meilleure perception de la sécurité de l'emploi. En effet, comme l'ont déjà démontré des recherches antérieures, les dispositifs de recherche collectifs jouissent d'un financement de plus longue durée que les dispositifs individuels (Lapointe et al., 2015 : 39). De plus, plus longue est la durée du financement, meilleure est la perception que les PPR ont de la sécurité de l'emploi (Ibid. :36). Cela peut aussi s'expliquer par le fait que les organismes subventionnaires privilégient le financement de recherches collaboratives (Lépine et Caron, 2016).

Dans les précédents paragraphes, nous soulignions aussi le fait que les domaines du savoir en Nature où les volumes de financement sont les plus élevés sont aussi ceux qui possèdent le plus grand nombre de dispositifs collectifs de recherche et de professeurs. Par exemple, les centres de recherche qui comprennent des dizaines de chercheurs ont une capacité de financement plus importante que les équipes de recherche ou les chercheurs solos. De même, un centre de recherche en Santé ou en Nature a un potentiel de financement plus élevé qu'un centre de recherche en Humanités, parce que les organismes subventionnaires attribuent un volume de financement plus important à ces domaines de recherche. Cela leur confère une

capacité financière plus importante et une possibilité accrue d'offrir des contrats de plus longue durée à temps plein.

De plus, selon les PPR et les SI travaillant dans les dispositifs collectifs rencontrés, en cas de manque de fonds d'un chercheur membre d'un dispositif collectif, les autres chercheurs membres peuvent unir leurs efforts pour maintenir un PPR en emploi. Par exemple, pour éviter de perdre leurs PPR, les chercheurs peuvent additionner leurs fonds afin de leur procurer un contrat, ce qui n'est pas possible pour un chercheur solo.

Bien plus, certains centres de recherche soutiennent le financement des salaires de PPR à hauteur de 15 %, en contrepartie d'activités que les PPR réalisent dans le centre. Les unités de recherche plus petites, telles que les groupes de recherche et les chercheurs solos, ne bénéficient pas d'un tel appui. Selon de nombreux répondants, l'avantage des grands consortiums de recherche est qu'ils drainent du financement de longue durée (3 à 5 ans) et qu'ils comptent de nombreux chercheurs qui sont capables de procurer un contrat en cas de besoin.

Dans le cas où le PPR travaille pour un chercheur solo, son emploi dépend de la volonté du chercheur, du déroulement de la carrière de ce dernier et de la relation que le PPR entretient avec le chercheur. Tout d'abord, un SI solo a généralement moins de capacité de recueillir du financement qu'un groupe de chercheurs qui unissent leurs efforts. Par exemple, un chercheur solo ne peut pas fournir d'autres moyens financiers que ceux des subventions qu'il a obtenues.

En outre, les chercheurs solos n'ont pas les mêmes avantages de financement au niveau de l'établissement que les dispositifs collectifs. En effet, selon certains SI, alors que les dispositifs collectifs reconnus reçoivent de la part de l'université un soutien institutionnel de 2 500$ par chercheur, les chercheurs solos ne reçoivent pas ce type de financement. Même si les SI trouvent cette somme insuffisante, elle peut permettre de financer une partie du salaire de PPR.

Contrairement au travail dans les grands consortiums, les chaires et les groupes de recherche, lorsque le PPR dépend d'un seul chercheur, il est plus exposé à l'insécurité de l'emploi tant du fait de la plus faible capacité de financement que de la vulnérabilité personnelle du SI. Par exemple, la recherche menée en solo peut prendre fin à tout moment du fait de la maladie, de la retraite, du changement de carrière du chercheur, alors qu'un dispositif de recherche collectif a plus de chances d'être pérenne et de poursuivre ses activités après le départ d'un membre.

Dès lors, la perception que les PPR ont de la sécurité de leur emploi varie selon la capacité financière du dispositif dans lequel ils travaillent. D'après les PPR interrogés, le fait de travailler pour un chercheur solo expose beaucoup plus à l'insécurité d'emploi que le fait de travailler dans un dispositif de recherche collectif.

7.2.2.2 Le soutien des collègues et des SI

En général, autant le fait de travailler dans des dispositifs collectifs peut mitiger la précarité de l'emploi par la capacité financière des dispositifs, autant certains dispositifs collectifs peuvent procurer des outils ou des pratiques permettant d'améliorer la qualité du travail. A contrario, le fait de travailler pour un chercheur solo peut exposer les PPR à l'isolement, à la surcharge de travail ou à des abus.

Premièrement, les dispositifs collectifs renforcent le soutien émanant des collègues de travail. Le fait de travailler en équipe permet aux PPR d'avoir recours à leurs collègues (PPR, stagiaires postdoctoraux ou auxiliaires) pour faire face à une augmentation du volume d'activité, pour obtenir des explications sur la manière d'effectuer un travail, ou encore pour avoir de l'information sur des occasions d'emploi ou de formation.

Le soutien social peut aussi être présent en cas d'événement heureux ou malheureux, car le PPR peut compter sur l'attention et la reconnaissance de ses collègues. Par exemple, en cas de maladie, le PPR peut prendre quelques jours sachant que les activités ne s'arrêteront pas, car elles dépendent d'une équipe et non pas uniquement de lui. Ajoutons à cela que les

dispositifs de recherche collectifs offrent aussi une gamme variée d'activités, par exemple des activités sociales qui permettent de renforcer les liens de solidarité entre les PPR et avec d'autres collègues ou professeurs.

Deuxièmement, étant donné que les chercheurs sont surchargés, le fait de travailler en équipe de PPR, de chercheurs postdoctoraux ou avec des auxiliaires offre un grand potentiel de soutien que les PPR travaillant pour un chercheur solo ont moins de chance d'avoir. Tout d'abord, le chercheur solo a moins de chance d'avoir le financement lui permettant de recruter plusieurs personnes qu'il s'agisse de PPR, d'auxiliaires ou de chercheurs postdoctoraux. Bien plus, le fait de travailler seul le prive du personnel PPR qu'on retrouve généralement dans les dispositifs collectifs qui aident les chercheurs dans le cadre du montage des projets de recherche et des dossiers de financement. Étant donné qu'ils ne peuvent pas bénéficier de telles ressources, leur charge de travail peut-être aussi plus élevée, ce qui peut contribuer à les rendre moins disponibles pour le suivi des PPR.

Ensuite, selon la plupart des PPR interrogés, les dispositifs collectifs offrent un meilleur encadrement, car le fait d'être en équipe oblige les chercheurs à mettre en place une organisation du travail permettant la division du travail entre chercheurs, PPR, stagiaires postdoctoraux et auxiliaires de recherche. Certains superviseurs de centre, de chaire ou d'équipe de recherche rencontrés nous ont indiqué qu'ils instauraient systématiquement des rencontres hebdomadaires avec les membres de leur équipe pour effectuer le suivi, redéfinir les priorités et donner leur rétroaction.

Dans certains dispositifs collectifs, des postes sont créés pour faciliter le fonctionnement de la chaire ou du centre de recherche et augmenter sa capacité à atteindre ses objectifs. D'ailleurs, l'existence des profils de PPR coordonnateurs de recherche, qui réalisent des activités reliées à l'administration du dispositif, à sa coordination, au contrôle des intrants indispensables à la réalisation des recherches ou encore à la communication avec les partenaires ainsi qu'à l'organisation de grandes rencontres scientifiques (colloques, congrès, etc.) tient aux besoins de travail administratif et de gestion qu'induisent les dispositifs collectifs.

Par contre, le fait de travailler avec un chercheur solo peut augmenter le niveau de stress, car le maintien en emploi dépend de la santé et du bien-être du SI. Selon certains PPR et représentants syndicaux interrogés, le fait de travailler avec un SI individuel donne généralement lieu à deux cas de figure différents. Dans le premier cas, le PPR se sent à l'aise dans la relation et se conforme au rythme de travail du SI et les deux parties entretiennent une relation qui permet de réaliser la mission de recherche. Dans ce cas, le PPR doit penser comme le SI pour qui il travaille, il doit être en mesure de le seconder dans toutes les tâches pour lesquelles il est sollicité, y compris celles qui ne sont pas prévues au contrat. Dans le second cas, il peut arriver que le PPR ne parvienne pas à s'adapter au rythme de travail du SI. Dans cette situation, la relation se dégrade et peut déboucher sur des conflits interpersonnels.

En terminant, le soutien social reçu dans un dispositif collectif de recherche vient aussi bien des collègues (PPR, chercheurs postdoctoraux, auxiliaires) que des professeurs et potentiellement du SI qui dirige le dispositif collectif. Généralement, le directeur du dispositif peut (ou encourager ses collègues professeurs du dispositif ou les PPR qui le désirent à) mettre en place quelques pratiques de gestion formelles (comme la division des espaces de travail, la coordination des activités concernant tout le groupe, la proposition des activités sociales, le suivi et l'évaluation, des mesures de santé sécurité au travail, etc.), qui permettent au PPR de conserver leur autonomie, de recevoir du soutien, de créer des liens et de mitiger la charge de travail. Par contre, le PPR qui travaille avec un chercheur solo se contentera de la relation entretenue avec ledit chercheur.

Dans la plupart des cas, le fait de travailler dans les dispositifs collectifs peut alléger le travail et réduire les risques d'isolement et la charge mentale découlant du fait de partager une relation d'emploi avec un chercheur solo. Dans la prochaine section, nous analysons le rôle organisationnel du SI.

7.2.3 Le rôle organisationnel du SI

Au-delà des mesures prises dans les dispositifs de recherche pour sécuriser l'emploi ou pour soutenir le PPR ou des règles de gestion édictées par la convention collective, le SI peut développer un style de management susceptible de mitiger ou d'aggraver la perception que les PPR ont de la précarité de l'emploi et de la qualité du travail. Nos entrevues nous ont permis d'identifier, au niveau organisationnel, trois rôles joués par le SI : le rôle entrepreneurial, le rôle d'autorité scientifique et de supérieur hiérarchique et le rôle de pourvoyeur de soutien et de reconnaissance. La manière de remplir chacun de ces rôles peut avoir un impact sur la qualité du travail des PPR.

7.2.3.1 Le rôle entrepreneurial

En tant qu'entrepreneur, le SI accomplit plusieurs fonctions qui viennent alourdir sa charge de travail et diminuer le temps qu'il pourrait consacrer au soutien des membres de son équipe, ce qui peut contribuer à détériorer la qualité du travail. Ainsi, le rôle entrepreneurial implique que le SI effectue plusieurs demandes de financement, qu'il se concentre sur les publications soumises aux revues prestigieuses, qu'il gère le financement, l'équipe de projet, le matériel de recherche, etc. Étant donné que cette fonction entrepreneuriale vient s'ajouter à celle d'enseignant-chercheur et/ou de service à la collectivité, il n'est pas étonnant que la plupart de chercheurs se sentent surchargés par le travail qu'ils ont à accomplir et exposés à de nombreux problèmes de santé mentale documentés dans le cadre d'autres recherches (Abbott, 2020; Leclerc et Bourassa, 2011; Gagnon, 2013).

Ce rôle d'entrepreneur peut se répercuter en cascade sur les PPR avec lesquels le SI collabore. En effet, les SI sont sous pression pour atteindre leurs objectifs et conserver leur prestige comme chercheur dans un environnement extrêmement concurrentiel. Cette concurrence se démultiplie avec les concours organisés par les organismes subventionnaires. Ainsi, la lourde charge et la pression du SI peuvent être transférées aux PPR par le niveau d'attente que le SI peut avoir envers eux et par la pression en matière de délais et de résultats qu'il peut exiger

de ses PPR, ce qui, au bout du compte, peut augmenter le stress et diminuer le soutien social offert aux membres de l'équipe.

De plus, la fonction entrepreneuriale implique plusieurs activités attachées à la gestion des projets pour lesquelles les SI ne sont pas formés. La complexité de cette activité et le manque de formation en gestion de projets ne sont pas suffisamment pris en compte, tant par les SI eux-mêmes que par l'université. D'ailleurs, plusieurs SI interviewés assimilent leur rôle de titulaire de chaire ou d'équipe de recherche à celui d'entrepreneurs de petites et moyennes entreprises (PME)[58]. Face au manque de compétences en gestion de projet et/ou d'équipe, les SI soucieux de soutenir leurs équipes improvisent des pratiques leur permettant d'organiser le travail et de gérer la performance.

Pour ces raisons, alors que la plupart des PPR interrogés apprécient le soutien reçu de leur SI, d'autres considèrent leurs SI comme de « mauvais gestionnaires » qui déploient des pratiques de gestion informelles, ce qui amène certains PPR interrogés à qualifier leur style de gestion de « gestion informelle », ou de « gestion au jour le jour », ou encore de « gestion de crise ».

Le travail de chercheur-entrepreneur s'accompagne donc d'exigences de compétences que les SI ne possèdent pas nécessairement. Non seulement ils sont surchargés par la fonction entrepreneuriale, mais plus encore la plupart[59] ne sont pas formés à la gestion d'équipe de projets ou au montage des dossiers de financement. Le fait que les SI ne reçoivent pas de formation en gestion est un facteur aggravant de la perception négative de l'emploi et de dégradation de la qualité du travail.

[58] Tous les SI gestionnaires de grands dispositifs (chaire, centre et instituts de recherche) que nous avons interrogés comparent leur rôle dans les dispositifs de recherche à celui de dirigeants de petites et moyennes entreprises (PME). Comme dans les PME, ils se sentent soumis à la concurrence et à la volatilité des marchés du financement de la recherche, dont la pérennité dépend de leur capacité à anticiper les besoins de leur équipe et les opportunités offertes par les organismes subventionnaires. Ainsi, le SI doit proposer les meilleurs projets capables d'intéresser les investisseurs (publics et privés, etc.) et les convaincre de la pertinence du projet. Si les investisseurs sont convaincus de la qualité du projet, ils octroient du financement pour sa réalisation. Ayant obtenu le financement, les chercheurs doivent produire des résultats sous peine de perdre la confiance des bailleurs de fonds.

[59] Dans le cadre de notre enquête, aucun des sept SI rencontrés n'avait reçu de formation en gestion de projets.

7.2.2.1 Le rôle d'autorité scientifique et de supérieur hiérarchique

Nous avons vu dans les sections précédentes que le SI peut mitiger la précarité de l'emploi et les exigences du travail par la durée des contrats et par le soutien offert. Dans cette partie, nous analysons la dépendance des PPR à leurs SI. En effet, la relation d'emploi de PPR est caractérisée par un déséquilibre de pouvoir découlant de la pluralité des rôles cumulés par le SI. À ce titre, le SI dispose d'un pouvoir hiérarchique relié à son statut de directeur des dispositifs ou des projets de recherche, d'un pouvoir d'autorité scientifique émanant de son statut de professeur-chercheur, et enfin, comme nous l'avons vu, d'un pouvoir rattaché au fait que l'Université lui délègue plusieurs fonctions attachées au rôle d'employeur.

Face à ces multiples figures d'autorité, les PPR interrogés se sentent dépendants de leur SI. Même si la présence syndicale permet de réduire le déséquilibre de pouvoir de la relation d'emploi, elle n'altère pas le pouvoir scientifique du professeur-chercheur, n'influence pas non plus son pouvoir de pourvoyeur des fonds de recherche, et n'élimine pas la dépendance des PPR envers ses décisions de gestion. Le fait que l'emploi soit instable accentue le sentiment de dépendance à l'égard du SI, étant donné qu'il est responsable de la gestion du financement et de l'attribution des tâches et des contrats de travail.

Au-delà des motifs prévus par la convention, les SI peuvent aussi mettre fin à l'emploi pour des raisons dépendant de leur propre vulnérabilité, ce qui fait que le destin des PPR est en quelque sorte lié à celui du SI. Ainsi, l'emploi peut prendre fin si le SI n'est plus financé, s'il n'est plus capable de chercher du financement pour des raisons de maladie, d'accident ou de retrait d'activité ou s'il estime avoir atteint ses objectifs de carrière et ne souhaite plus poursuivre la recherche. Dans tous les cas, tout événement susceptible de survenir dans sa vie à l'instar d'un changement de carrière, une maladie, la retraite peut remettre en cause les projets de recherche et plonger les PPR dans l'insécurité d'emploi. Étant donné que le financement est relié à la capacité financière du SI, la sécurité d'emploi et la qualité du travail des PPR dépendent aussi de lui.

Pour certains PPR interrogés, la relation entretenue avec le SI entraine une obligation implicite de loyauté envers ce dernier. Cette loyauté se manifeste par le sentiment d'être redevable envers le chercheur qui a fait confiance au PPR en lui octroyant le contrat. Cette obligation de reconnaissance envers le SI n'existe pas chez les autres membres du personnel qui ont une relation d'emploi directe avec l'université. Il s'ensuit que les PPR sont continuellement pris au piège des attentes à satisfaire, souvent non écrites, du SI. Par exemple, pour ne pas indisposer le SI ou pour maintenir une bonne relation avec lui, certains PPR interrogés acceptent de travailler à des heures indues, ne déclarent pas les heures additionnelles ou supplémentaires, etc.

La représentation que le SI a de ses PPR peut aussi teinter l'exercice de son pouvoir et déboucher sur l'exploitation de leur force de travail. Par exemple, certains chercheurs considèrent que les PPR sont du « cheap labour », d'autres encore les voient comme des « postdoc ratés »[60] ce qui implique une absence de considération et de respect à leur égard. Pendant ce temps, d'autres SI les considèrent comme des collègues de travail. Cette deuxième représentation reflète l'importance qu'ils accordent aux PPR. Ainsi, la représentation que le SI se fait du PPR détermine son style de gestion ainsi que la possibilité pour le PPR d'être maintenu en emploi ou d'avoir un travail de qualité (satisfaction, soutien, autonomie, charge de travail, etc.). Le fait de considérer les PPR comme des collègues peut induire un style de gestion participative et collégiale basée sur le respect du PPR, alors que le fait de les considérer comme des « postdoc ratés » ou comme « du cheap labor » peut conduire à des pratiques de gestion qui tiennent moins compte des besoins du PPR. Dans le second cas de figure, le SI peut aussi avoir des attentes excédant les normes prévues dans le contrat individuel et collectif de travail. Par exemple, les attentes de disponibilité des SI peuvent se manifester par des demandes implicites de travailler à des heures indues (tard le soir et les fins de semaine) donnant ainsi lieu à des abus de pouvoir.

[60] Les deux termes (« cheap labor » ou travailleur à bas salaire ou à faible coût, « postdoc raté » ou chercheur qui n'a pas pu réaliser son stage postdoctoral) ont été évoquées dans l'entrevue que nous avons eue avec un SI titulaire de chaire de recherche dans l'établissement concerné.

Dans tous les cas, le pouvoir dépend des valeurs du SI et donne lieu à un style de gestion qui va teinter ses pratiques de gestion et la relation entretenue avec les PPR.

Selon certains PPR interrogés, plus le style de gestion des SI est axé sur les personnes (bonne relation, participation à la prise de décision, soutien, communication horizontale, rétroaction, suivi, etc.), plus les PPR ont une perception positive de leur travail. Plus le style de gestion est axé sur les résultats sans tenir compte des personnes, plus les PPR ont une perception négative de leur travail. Autrement dit, le fait que le SI s'éloigne des PPR est souvent interprété comme un abandon de ses responsabilités ou comme un déni de reconnaissance. Selon une PPR en Humanités et deux représentants syndicaux rencontrés, un style de gestion axé sur le bien-être de l'équipe de recherche se manifeste par un exercice de pouvoir modéré qui peut mitiger ou, au moins amortir la précarité de l'emploi et améliorer la qualité du travail. À l'inverse, un style de gestion aligné sur les résultats à court terme se caractérise par un exercice abusif du pouvoir susceptible d'amplifier la dégradation de la qualité du travail. Étant donné que le style de gestion est un facteur important de la satisfaction au travail, on peut penser qu'il peut contribuer indirectement à mitiger les problèmes de détresse et de troubles musculosquelettiques chez les PPR. Comme nous l'avons vu dans nos résultats quantitatifs au chapitre 5, la satisfaction au travail contribue à mitiger la détresse psychologique et les TMS.

7.2.2.2 Le rôle de pourvoyeur de soutien et de reconnaissance

Nous avons montré dans les sections précédentes que l'absence de reconnaissance par l'Université et par les organismes subventionnaires est perçue par les PPR comme un facteur d'instabilité des contrats et du revenu. À cette reconnaissance d'ordre institutionnel, nous ajoutons la reconnaissance par le SI, que les PPR interrogés considèrent comme un facteur de la qualité du travail.

Dans le modèle du « déséquilibre efforts-récompense », Siegrist distingue deux formes de récompenses obtenues suite aux efforts déployés par les travailleurs : d'une part, les récompenses objectives, concrètes et réelles incluant les primes, les promotions, la mobilité,

les responsabilités et les augmentations salariales prévues par le contrat individuel et collectif; d'autre part, les récompenses subjectives et symboliques incluant la reconnaissance des bénéficiaires, l'utilité sociale et la valorisation qui sont du ressort du superviseur immédiat (Siegrist, 1996). Selon Truchon (2019), la reconnaissance fait partie des ressources organisationnelles susceptibles d'affecter la santé et le bien-être des employés. Ainsi, la reconnaissance inclut le soutien que le SI apporte à son équipe, sa capacité à régler les conflits, son sens de l'écoute, sa capacité à communiquer de façon claire.

Nous considérons la reconnaissance par le SI comme la récompense octroyée au PPR en raison des efforts déployés, de la qualité du travail effectué ou des résultats obtenus. L'absence de reconnaissance par le SI amplifie la perception négative de l'environnement de travail, du soutien du SI, de la charge de travail.

Pour les PPR interrogés, la reconnaissance du SI est présente, même si elle n'est pas généralisée. Elle varie selon le style de gestion des SI. En effet, certains chercheurs sont plus reconnaissants que d'autres parce qu'ils ont plus tendance à citer le nom des PPR dans leurs articles alors que d'autres n'y songent même pas. Selon les PPR interrogés, les SI reconnaissants développent un management participatif invitant les PPR à participer à la prise de décision, à proposer des idées de projets capables de procurer du financement. Ce type de SI soutient les PPR en leur procurant des outils de travail, en leur offrant la possibilité de concilier la vie professionnelle et la vie familiale ou en leur proposant des offres d'emploi pour leur carrière future. Les SI reconnaissants vont également faire preuve d'empathie durant des événements heureux ou malheureux.

Parmi les actes de reconnaissance, les PPR apprécient particulièrement la reconnaissance des résultats de leur travail. Dans ce cas, les SI vont par exemple inscrire le nom du PPR comme auteur ou co-auteur de la publication scientifique à laquelle le travail donne lieu. Dans des équipes de recherche comptant plusieurs PPR, les chercheurs qui adoptent cette stratégie s'assurent que la valorisation soit à la hauteur de la contribution du PPR aux résultats de la recherche. Ainsi, dépendamment de sa contribution au travail de recherche, le PPR pourra

être premier, deuxième, troisième auteur, ou encore faire partie des collaborateurs qui sont remerciés dans la publication.

Ensuite, certains SI vont rendre visible la contribution des PPR. Par exemple, ils vont les envoyer présenter les résultats de recherche dans des conférences, ou leur permettre de représenter l'équipe de recherche dans le cadre des réunions avec les partenaires surtout lorsque c'est le PPR qui a effectué le travail.

Dans ses manifestations idéales, la reconnaissance du SI est d'autant plus appréciée qu'elle aide le PPR à bâtir sa carrière professionnelle. C'est souvent le cas des PPR qui désirent poursuivre leur carrière en tant que professeur et qui ont besoin, pour ce faire, de constituer un curriculum vitae scientifique, bien pourvu en publications ou en communications portées, au moins partiellement à son crédit. Dans ce contexte, la reconnaissance scientifique est très importance.

À l'opposé, certaines pratiques témoignent d'une absence de reconnaissance. Par exemple, selon certains PPR interrogés, parfois, certains SI considèrent les PPR au même titre que des travailleurs étudiants (auxiliaire de recherche ou étudiants à la maîtrise avec mémoire ou au doctorat), alors que ce sont des collègues dans le cadre du travail de recherche. Les PPR de catégorie III sont encore plus sensibles à cette reconnaissance statutaire étant donné qu'ils ont généralement un niveau de doctorat PhD. La tendance à s'identifier à son travail est tout aussi présente chez ces PPR que chez les SI en raison du long parcours que représente l'obtention d'un diplôme de doctorat. Les PPR de catégorie II et I que nous avons rencontrés accordent moins d'importance à cette forme de reconnaissance statutaire que les PPR de catégorie III.

Selon certains répondants, les SI peu reconnaissants ont tendance à reproduire l'absence de reconnaissance qu'ils ont vécue durant leurs études. En fait, dans le milieu universitaire, le fait d'avoir soutenu son mémoire ou sa thèse, d'avoir publié un article dans une revue prestigieuse ou obtenu une bourse d'un organisme réputé font partie des formes de reconnaissance les plus valorisées. Ces formes de reconnaissance valorisées dans le cadre de

la formation s'incorporent et sont reproduites dans le cadre de l'emploi de professeur. Ainsi, certains SI ne sont pas reconnaissants parce que ce sont des travailleurs qui évoluent seuls sans recevoir d'encouragements de leur hiérarchie. Dans cette perspective, les SI peu reconnaissants reproduisent cette manière d'être et de faire dans le cadre des relations entretenues avec leurs PPR.

Conclusion partielle 7

Les mécanismes associés à la précarité de l'emploi et à la qualité du travail des PPR agissent surtout par le biais du financement et de l'environnement de la recherche. En tenant compte de la distinction entreprise-institution et entreprise-organisation, ce chapitre montre l'interconnexion entre l'université et son environnement institutionnel externe et ses propres politiques et pratiques internes d'une part, et l'université et les comportements organisationnels du SI d'autre part. Alors que la précarité de l'emploi est principalement associée à des mécanismes institutionnels, la qualité du travail dépend surtout des mécanismes organisationnels.

Les principaux acteurs impliqués dans la précarisation de l'emploi sont les gouvernements, les organismes subventionnaires, l'établissement universitaire et le SI titulaire des fonds. Ils sont distincts par le rôle qu'ils jouent dans le système de recherche universitaire. En allant du sommet vers la base, la précarisation de l'emploi est d'abord le fait des politiques de recherche des gouvernements (fédéral et provincial) qui déterminent le volume de financement octroyé selon la répartition des fonds de recherche nationaux en trois sous-secteurs : Nature, Santé et Humanités. Les gouvernements hiérarchisent lesdits domaines par les volumes et la durée des octrois ou encore par la répartition inégale des chaires de recherche entre les trois secteurs. Par ordre décroissant, les domaines de recherche en Nature occupent le rang de facultés dominantes, les domaines de recherche rattachés aux Humanités répondent aux caractéristiques des facultés dominées, alors que les domaines de recherche en Santé occupent une position mitoyenne. Cette hiérarchisation se reflète sur les différences statistiquement significatives des scores de précarité d'emploi des PPR des trois facultés. La

faculté Nature, la mieux financée, affiche des scores de précarité et de problèmes de santé plus faibles; la faculté Santé a un volume de financement moyennement élevé affiche aussi des scores de précarité et de problèmes de santé moyens; enfin la faculté Humanités, la moins financée parmi les trois, affiche les scores de précarité et de problèmes de santé les plus préoccupants des trois facultés.

Les politiques gouvernementales de recherche sont ensuite mises en œuvre par les organismes subventionnaires qui élaborent des règles d'accès au financement et impulsent la concurrence entre les chercheurs, les établissements demandeurs de financement, les stagiaires postdoctoraux et les étudiants. Les règles des organismes subventionnaires agissent aussi comme un mécanisme de contrôle de la gestion des fonds à travers les rapports à produire, les procédures de gestion du financement et la clarification des rôles des établissements et des chercheurs, les dépenses admises ou non, etc. En tant qu'employeur, l'établissement segmente les catégories d'emploi en recherche et se désengage à l'égard du personnel PPR en adossant le paiement de leurs salaires au financement externe incertain.

Ainsi, le mécanisme de financement apparaît comme le levier par lequel les gouvernements impulsent la vision qu'ils ont de la recherche. Dans le cas particulier du Québec, même si les PPR sont syndiqués et protégés par leur convention collective, leur emploi dépend de la capacité des SI à accéder au financement. Or, l'accès au financement se fait par concours entre chercheurs proposant des projets différents. L'évaluation des projets tient compte des domaines de recherches financés par les fonds et de la forme prise par le projet. Dès lors, le mécanisme de hiérarchisation vient des gouvernements, alors que le déni de reconnaissance du statut des PPR au niveau gouvernemental découle des règles des organismes subventionnaires, qui décident de l'affectation des fonds, des critères pour y accéder, ainsi que de la durée des projets.

Par ailleurs, alors que les gouvernements hiérarchisent les domaines du savoir, l'établissement universitaire est responsable de la précarité parce qu'il adosse le paiement des salaires des PPR au financement externe incertain. Le désengagement de l'employeur légal s'inscrit aussi dans le cadre d'une délégation de pouvoir aux SI, qui déterminent seuls

plusieurs aspects du contrat de travail. Du coup, les PPR se sentent abandonnés à eux-mêmes face à des SI disposant d'un aussi grand pouvoir, d'autant qu'il n'y a pas à leur égard de politique de reconnaissance par l'Université ou par les facultés.

Parmi les acteurs identifiés comme ayant une influence directe sur les conditions d'emploi des PPR, le syndicat reste le seul à travailler dans le but de combattre la précarisation de l'emploi et d'améliorer la reconnaissance des PPR, en négociant une structure salariale équitable et en utilisant des moyens d'action politique pour influencer les gouvernements. Le syndicat améliore la perception de l'emploi, car il contribue à limiter le déséquilibre de pouvoir de l'employeur et peut dénoncer des abus, voir effectuer des recours devant le Tribunal administratif du travail. Dans le prochain chapitre, nous traiterons des pouvoirs que possède, ou non, le syndicat des PPR.

Le professeur-chercheur, que nous avons désigné comme superviseur immédiat (SI), est présent tant au niveau institutionnel qu'au niveau organisationnel. Au niveau institutionnel, il exerce certaines fonctions d'employeur qui lui sont déléguées par l'employeur légal, soit l'Université. À ce titre, il peut influencer la précarité de l'emploi par la durée et le forfait d'heures hebdomadaires qu'il octroie aux PPR; l'évolution de l'activité de recherche peut aussi l'amener à réduire à rompre le contrat.

De même, les dispositifs de recherche collectifs sécurisent mieux l'emploi par leur capacité à drainer des fonds de recherche, et améliorent la qualité du travail des PPR par leurs pratiques de gestion et notamment le soutien social et la reconnaissance par les collègues. Pendant ce temps, le fait de travailler avec un SI solo peut davantage exposer les PPR à l'insécurité de l'emploi et le priver du soutien des collègues qu'il pourrait avoir dans le cadre d'une équipe de recherche.

Quoiqu'il en soit, il appert en raison des multiples rôles qu'il exerce (entrepreneur qui cherche les fonds, gestionnaire du financement et d'équipes projet, autorité scientifique et gestionnaire délégué sur de nombreux aspects de la relation contractuelle, pourvoyeur de soutien et de reconnaissance), les choix effectués par le SI ont un impact crucial sur la

précarité d'emploi et la qualité du travail des PPR qu'il embauche. À ce titre, il n'est pas exagéré d'affirmer que le sort d'un PPR est intrinsèquement lié aux capacités, aux choix de gestion du personnel et au style de management de son superviseur immédiat.

Chapitre 8 Discussion générale et retour sur la littérature

Ce dernier chapitre est consacré à la discussion des résultats obtenus en lien avec la littérature existante. Après l'identification et l'analyse des mécanismes qui génèrent la précarité de l'emploi et la qualité du travail, nous répondons aux trois objectifs de recherche énoncés au chapitre 1, en confrontant nos résultats aux connaissances scientifiques sur les travailleurs hautement qualifiés, et notamment les PPR. La discussion s'appuie sur le cadre d'analyse réaliste critique, la théorie de la segmentation et l'appareillage conceptuel de la précarité de l'emploi et de la qualité du travail.

Nous avons choisi le cadre réaliste critique pour analyser les mutations de l'emploi et du travail des contractuels de recherche en tenant compte de trois niveaux d'analyse : l'empirique qui documente les manifestations empiriques des conditions d'emploi et de travail des PPR, l'actuel qui étudie les événements perceptibles ou non par les acteurs et le réel qui analyse les mécanismes qui génèrent la précarité (Fletcher, 2017). Le cadre réaliste critique pose aussi la question des liens entre structures sociales et agentivité des acteurs. Il permet d'analyser le changement des structures par les acteurs et le pouvoir dont ceux-ci disposent pour y parvenir.

Le retour sur le cadre théorique nous amène également à discuter nos résultats en fonction des postulats défendus par les trois générations de la théorie de la segmentation du marché du travail (Grimshaw et al., 2017). Enfin, nous revenons sur le cadre conceptuel développé pour en souligner la contribution dans les recherches portant sur les mutations du marché du travail en général.

Nous avons structuré le chapitre en deux parties : la première répond aux questions de recherche alors que la deuxième revient sur le cadre théorique et conceptuel utilisé.

8.1 Un retour sur les objectifs de recherche

Cette recherche visait à documenter, dans une perspective comparative, les facteurs associés à la précarité de l'emploi, à la qualité du travail et aux problèmes de santé des PPR de trois facultés d'une université québécoise. En nous appuyant sur l'ontologie réaliste critique, nous avons subdivisé l'objectif principal en trois objectifs secondaires correspondant à trois niveaux de la réalité. Le premier objectif visait à documenter, au niveau empirique, les manifestations de l'emploi précaire et de la qualité du travail des PPR. Le deuxième objectif cherchait à identifier, au niveau actuel, les liens entre précarité de l'emploi et qualité du travail, précarité de l'emploi et santé, qualité du travail et santé. Enfin, le troisième objectif consistait à analyser, au niveau structurel ou réel, les mécanismes causaux plausibles de la précarité de l'emploi ou de la qualité du travail, ainsi que les acteurs qui les génèrent.

8.1.1 Documenter l'emploi et le travail dans une perspective comparative

Le premier objectif de cette recherche visait à étudier les variables de l'emploi précaire, de la qualité du travail des PPR et de les comparer selon le domaine du savoir (Nature, Santé et Humanités).

En nous appuyant sur l'analyse des listes de contrats actifs dans l'établissement concerné pendant le mois de janvier 2021 ainsi que sur les entrevues semi-dirigées, nos résultats confirment que les PPR sont des travailleurs dont l'emploi est précaire, mais qui aiment leur travail. Les résultats obtenus vont dans le même sens que la littérature existante (notamment les travaux de Lapointe et al., 2015 ; 2020 ; 2022). Ils renforcent cette littérature soit en documentant des variables déjà analysées (statut d'emploi, niveau de revenu, autonomie et charge de travail) avec plusieurs sources de données, soit en analysant de nouvelles variables non inclues dans les précédentes recherches (effort, soutien syndical, soutien social). Répondre à la première question de recherche revient à documenter les manifestations de la précarité de l'emploi d'une part, et de celles de la qualité du travail d'autre part.

8.1.1.1 La précarité de l'emploi

Comme l'ont montré les travaux de Lapointe et ses collègues (2015, 2020, 2022), cette recherche confirme que les PPR sont des travailleurs en emplois précaires. Cette précarité se caractérise par le fait qu'ils ont essentiellement des contrats à durée déterminée, dont le renouvellement n'est pas assuré, tandis que le tiers parmi des PPR des trois facultés étudiées travaillent à temps partiels de manière volontaire ou involontaire et reçoivent de ce fait un revenu souvent jugé insuffisant. Étant donné l'instabilité des contrats, plusieurs PPR parmi eux ont recours au cumul des contrats ou d'emplois pour mitiger leur insécurité financière.

Sur les aspects reliés à l'emploi précaire, cette recherche se distingue des précédentes (Abbott, 2020; Lapointe et al., 2015, 2020, 2022; Truchon, 2019) en ce qu'elle compare l'instabilité des contrats et le niveau de revenu (durée, régime d'emploi et les salaires mensuels) selon le domaine du savoir et documente d'autres dimensions de l'emploi précaire, notamment les efforts déployés par les PPR pour trouver ou conserver un emploi ainsi que le soutien par le syndicat et par la famille.

En effet, nous avons découvert que tous les établissements d'enseignement supérieur au Québec n'ont pas la même politique en matière de durée des contrats : alors que Lapointe et ses collègues (2015) démontrent que certains PPR répondant à leur questionnaire à l'échelle québécoise ont des contrats permanents, cette étude indique qu'il n'y a pas de permanence dans l'établissement concerné par notre recherche. Fort de ce constat, nous avons proposé une répartition de la durée des contrats sur trois intervalles (moins de quatre mois, entre quatre et huit mois, et plus de huit mois).

En général, en analysant la précarité d'emploi selon les variables régime d'emploi et durée des contrats, les résultats obtenus indiquent des différences statistiquement significatives selon la faculté, sur un continuum allant de moins précaire, moyennement précaire à plus précaire. Ainsi, les PPR en Nature sont moins exposés à la précarité de l'emploi, alors que les PPR en Santé le sont moyennement et que les PPR en Humanités le sont encore davantage.

Par exemple, sur la variable régime d'emploi (temps plein ou temps partiel), nos travaux révèlent des différences statistiquement significatives entre les PPR travaillant en Nature et ceux qui travaillent dans les Humanités, ainsi qu'entre les PPR travaillant en Santé et ceux travaillant en Humanités, alors qu'il n'y a pas de différence sur le plan statistique entre les PPR travaillant en Nature et ceux travaillant en Santé. De même, sur la variable durée des contrats, nos travaux révèlent des différences statistiquement significatives entre les PPR travaillant en Nature et leurs collègues qui travaillent en Santé, ainsi qu'entre les PPR travaillant en Nature et leurs collègues travaillant dans les Humanités, alors qu'il n'y a pas de différence sur le plan statistique entre les PPR travaillant en Santé et leur collègue en Humanités. Il s'ensuit que, même si tous les PPR des trois facultés ont des emplois instables, ils ne sont pas nécessairement exposés au même niveau de risque d'insécurité d'emploi et de revenu.

Au sujet des dimensions moins documentées dans les précédentes recherches (Lapointe et al., 2015, 2020; Truchon, 2019), la dimension de l'effort est intéressante à plus d'un titre. Tout d'abord, alors que les recherches précédentes (Lapointe et al., 2015; PÉRCRES, 2011) décrivent le cumul d'emplois sans repérer les différentes formes qu'il peut prendre, cette étude identifie les formes de cumul rencontrées chez les PPR et les motifs qui conduisent à y recourir. En distinguant le cumul de contrats (plusieurs contrats de PPR) du cumul d'emploi (avoir un contrat de PPR en plus d'un ou plusieurs emplois autre que celui de PPR), cette recherche précise les caractéristiques des deux variables, selon l'employeur et le travail à accomplir. En plus, elle confirme les motifs conduisant au cumul des contrats selon des recherches précédentes (Lapointe et al., 2015), notamment le fait que le cumul d'emploi s'explique par l'absence de permanence ou l'insuffisance du revenu. À ces motifs, s'ajoute que le cumul de contrats ou d'emplois peut correspondre à un calcul stratégique permettant au PPR d'effectuer une transition vers un emploi permanent (dans un autre secteur d'activité), ou de préparer son cv pour un futur emploi dans le milieu universitaire (à l'instar de celui de professeur régulier, de professionnel administratif, ou de personnel administratif).

Mis à part le cumul, nous avons découvert que les PPR déploient aussi beaucoup d'efforts pour maintenir leur employabilité. Ces efforts incluent la poursuite des études, le

perfectionnement dans le cadre de l'emploi, les formations offertes par un ordre professionnel ou des formations que les PPR décident de leur propre chef de s'offrir pour développer leurs compétences dans un domaine particulier. Ces efforts sont coûteux en temps et en argent.

La troisième dimension peu documentée concerne le soutien institutionnel. Concernant cette dimension absente des précédentes recherches sur les personnels de recherche en général et sur les PPR en particulier (Abbott, 2020 ; Lapointe et al., 2015, 2020 ; PÉRCRES, 2011; Requilé, 2012 ; Truchon, 2019), nous avons découvert que le soutien syndical et le soutien par la famille permettent de mitiger la perception de l'insécurité de l'emploi et d'instaurer une certaine équité dans le paiement des salaires. En décrivant le rôle joué par le syndicat dans l'avancement des conditions de travail des PPR, la protection contre certains abus et l'instauration d'une structure salariale, le soutien syndical apparaît dans cette recherche comme une dimension très importante dans le cadre de la lutte contre la précarité de l'emploi. Dans cette perspective, la thèse documente aussi les obstacles que le syndicat rencontre dans le cadre des négociations collectives, et les perceptions différentielles que les PPR ont du rôle syndicat selon la faculté.

Outre le soutien syndical, cette étude montre que la présence ou l'absence de soutien familial mitige ou aggrave la perception que les PPR interrogés ont de la précarité.

8.1.1.2 La qualité du travail

Nous avons étudié la qualité du travail selon trois dimensions : l'autonomie, la charge de travail et le soutien fourni par le superviseur et les collègues. Nous avons découvert que, si les PPR déplorent l'insécurité de leur emploi, et en particulier l'absence de permanence, ils ont une perception positive de leur travail, d'où l'adoption du concept de « qualité » du travail. Cette thèse va dans le même sens que les résultats des précédentes recherches sur les PPR (notamment Lapointe et al., 2015) qui ont décrit la qualité du travail des PPR à partir de deux dimensions à savoir l'autonomie et la demande psychologique. Sur la qualité du travail, cette thèse complète ces précédentes études en ajoutant la variable du soutien social comme

dimension de la qualité du travail. La particularité de l'analyse de la qualité du travail est qu'elle se fait à partir de sources statistiques et d'entrevues semi-dirigées.

Nous avons découvert que le travail des PPR est perçu positivement parce qu'il offre généralement une grande marge d'autonomie qui leur permet de réaliser leur travail de recherche, mais aussi de contribuer à l'avancement des connaissances. Après l'autonomie, le soutien social est très important pour les PPR. Sa présence augmente la perception positive du travail, alors que son absence peut être une source de stress, surtout si le PPR se retrouve en situation de surcharge de travail.

Sur les trois dimensions de la qualité du travail que nous avons documentées, seule la charge de travail apparaît comme un enjeu pour plus de la moitié des PPR rencontrés. En effet, nous avons découvert que la surcharge de travail se manifeste par le dépassement (sans compensation) du nombre d'heures prévu au contrat, dû au fait de manquer de temps pour faire son travail, à la pression vers les résultats à très court terme, au rythme de travail des SI, et au cumul de contrats ou d'emplois. Non seulement l'environnement de la recherche pousse certains PPR à normaliser le dépassement des heures de travail, mais bien plus certains PPR vont volontairement choisir de dépasser les heures de travail dans le but d'avoir leur nom sur des publications.

Ainsi même si le travail est généralement de qualité, l'augmentation continue de la surcharge peut entraîner sa détérioration. De même, dans un contexte de normalisation de la surcharge de travail, la perception négative du travail peut s'aggraver en cas d'absence de soutien par le SI ou par les collègues. Les PPR travaillant dans les dispositifs collectifs sont moins exposés au déficit de qualité du travail, car ils ont plus souvent la possibilité de bénéficier du soutien des collègues que les PPR travaillant avec des SI solos.

Contrairement aux constats que nous avons formulés concernant la précarité de l'emploi, nous n'avons pas trouvé de différence statistiquement significative au chapitre de l'autonomie, du soutien et de la charge de travail. Les PPR des trois facultés vivent à peu près les mêmes situations concernant la qualité du travail. Néanmoins, le fait que les PPR en

Humanités soient plus exposés à la précarité de l'emploi induit que leur charge de travail est plus élevée parce qu'ils sont, plus que leurs collègues en Nature et dans une moindre mesure en Santé, plus exposés au cumul des contrats et d'emplois pour mitiger leur précarité financière.

8.1.2 Explorer les liens entre précarité d'emploi, qualité du travail et santé

Le deuxième objectif poursuivi par cette thèse était d'explorer les liens entre les conditions d'emploi et de travail et la santé. Les réponses à cette question de recherche nous ont permis de mettre en évidence les liens entre précarité de l'emploi et qualité du travail puis entre emploi précaire et santé, et finalement entre qualité du travail et santé.

8.1.2.1 L'emploi précaire et la qualité du travail

Nous avons constaté que la précarité de l'emploi et la qualité du travail ne sont pas des dimensions déconnectées. D'une part, l'emploi précaire peut dégrader la qualité du travail, et d'autre part, la qualité du travail peut mitiger la perception de l'insécurité de l'emploi. Dans le premier cas de figure, le fait d'avoir un statut d'emploi précaire (par exemple temps partiel involontaire de très courte durée) peut conduire les PPR à recourir au cumul de contrats ou d'emploi ou à poursuivre leurs études en même temps qu'ils effectuent leur travail. Le cumul de contrats ou d'emploi et le développement des compétences correspondent à une multiplication d'efforts qui peut décupler la charge de travail des PPR et leur niveau de stress, les exposant ainsi à des problèmes de santé. Dans le cadre de notre recherche, les PPR en Humanités, plus exposés à la précarité de l'emploi, pourraient être plus à risque de subir les effets de la précarité de l'emploi sur leur charge de travail.

Ensuite, la qualité du travail peut modérer la perception négative de l'emploi lorsque le soutien du SI est présent et se traduit par beaucoup d'initiatives de sa part pour maintenir le PPR en emploi ou pour l'aider à préparer sa carrière professionnelle future. Dans le premier cas de figure, cette recherche montre que le fait que le SI ait le souci de rechercher du

financement pour assurer à ses PPR des contrats sur le long terme (plus de deux ans) mitige la perception de l'insécurité d'emploi. Parfois, le fait que le SI aide le PPR à accéder à ses congés de maternité ou parentaux mitige la perception négative de l'insécurité de l'emploi. Dans le second cas de figure, le soutien du SI peut aider le PPR à préparer son avenir professionnel soit en l'aidant à avoir des publications pour préparer son cv en vue d'une candidature à un poste de professeur, mais aussi en le mettant de l'avant devant les partenaires avec lesquels ils collaborent en vue d'un avenir professionnel par exemple dans le secteur privé.

Enfin, la recherche montre que tant les variables de la précarité de l'emploi que de la qualité du travail (surcharge et soutien) ont un effet sur la détresse psychologique. L'un des résultats les plus frappants de cette recherche est le fait que la précarité d'emploi occupe le premier rang parmi les variables (précarité, surcharge, satisfaction) qui expliquent la variance de la détresse psychologique. En cela, cette thèse souligne le caractère primordial des réformes institutionnelles par rapport aux changements organisationnels. En d'autres mots, étant donné que la précarité de l'emploi dépend des acteurs institutionnels (politiques publiques, convention collective, politiques de gestion du personnel), l'amélioration de la situation des PPR devrait commencer par des réformes institutionnelles.

À notre connaissance, peu d'études ont analysé la situation de santé des PPR et des contractuels de recherche en général, par des analyses de régression statistiques incluant à la fois les variables de l'emploi précaire et les variables de la qualité du travail. De même, nous n'avons pas encore rencontré de recherche qui souligne les liens entre emploi précaire et qualité du travail.

8.1.2.2 L'emploi précaire et la santé

Avant d'aborder la question des liens entre emploi précaire et santé, nous avons constaté que les scores de santé des PPR varient sur le plan statistique selon le domaine du savoir: les PPR travaillant en Santé et leurs collègues en Humanités ont des scores de santé négative plus

élevés que les PPR travaillant en Nature. Dans le même sens, selon nos données d'entrevues, les PPR en Nature évoquent moins de problèmes de santé que leurs collègues en Humanités.

Étant donné que les différences observées dans l'analyse des scores de précarité s'avèrent aussi dans le cas des scores de santé, nous avons formulé l'hypothèse que plus l'emploi est précaire, plus la santé des PPR est à risque de se détériorer. Cette hypothèse a déjà été validée dans le cadre d'études réalisées sur le marché du travail canadien (Benach et al., 2014; Lewchuck et al., 2011; Lewchuck, 2017; Quinlan et al., 2007). Selon lesdites recherches, plus l'emploi est précaire, plus les travailleurs sont exposés à des problèmes de santé psychologique. Cette recherche va dans le même sens que ces précédentes, car elle montre que la précarité occupe le premier rang parmi les variables qui expliquent la variance de la détresse, alors qu'elle n'explique pas la variance des variables de santé physique (TMS et douleur). Même si les PPR affichent des problèmes de santé physique et psychologique, nos analyses statistiques n'indiquent pas de lien entre l'emploi précaire et la santé physique, alors qu'elles indiquent clairement des liens entre emploi précaire et la détresse psychologique.

De même, les résultats quantitatifs obtenus sont validés par les représentations des PPR interrogés. Par exemple, la plupart des PPR et les représentants syndicaux estiment que l'instabilité de l'emploi (la crainte de perdre son emploi ou le non-renouvellement du contrat) apparait comme la principale préoccupation, car elle peut, selon les répondants, engendrer du stress et, dans la durée, de la détresse. Le stress émanant de cette crainte peut donner lieu à des comportements dangereux comme le travail à des heures indues (tard dans la nuit, les week-ends, des heures supplémentaires non déclarées, etc.) et la sous déclaration des heures travaillées.

Ensuite, le fait que la précarité de l'emploi (par exemple temps partiel de très courte durée répandu chez les PPR en Humanités) conduise à la multiplication d'efforts fournis pour maintenir son revenu (cumul d'emplois) et pour demeurer employable (formation et développement des compétences) est un facteur de risque pour la santé psychologique. Comme l'ont démontré les études précédentes (Lewchuck et al., 2011), le cumul peut avoir un effet paradoxal : alors que le cumul d'emploi ou encore les efforts d'employabilité

permettent de se prémunir contre l'insécurité de l'emploi, ils exposent en même temps les PPR à la surcharge de travail ainsi qu'à la dégradation de la santé. Ainsi le cumul d'emplois ou la polyactivité (travail, vie associative, études, parentalité, etc.) peuvent être une bouée de sauvetage tout comme ils peuvent entraîner des lésions professionnelles mettant en danger la santé et le bien-être du PPR. Cette situation décuple la charge de travail et peut, dans la durée, porter atteinte à la santé des PPR.

Nous avons aussi constaté que les PPR en Humanités, qui affichent les scores de précarité d'emploi les plus élevés, ont aussi les scores de santé négatifs les plus élevés. Partant de ce constat, nous avons formulé l'hypothèse que plus les PPR sont précaires, plus ils fournissent des efforts pour se maintenir en emploi (cumul des contrats, formation et développement des compétences) et augmentent ainsi leurs risques d'atteinte à leur santé psychologique.

Enfin, au-delà des liens avec la santé, nous avons constaté que l'emploi précaire entraine chez les PPR interrogés de faibles perspectives de carrière, ainsi qu'une perte de compétence essentielle pour les dispositifs de recherche. Dans un contexte de normalisation de l'atypie, le taux de roulement élevé des PPR entraîne l'augmentation de la charge de travail des SI, car ils doivent aider les nouveaux PPR à s'intégrer dans l'unité de recherche ainsi que les nouveaux étudiants et les chercheurs postdoctoraux. Or, la présence continue d'un PPR dans l'unité de recherche permet de conserver la mémoire institutionnelle en déchargeant le SI de certaines activités de recherche, de formation et de suivi des étudiants. Les SI surchargés comptent sur les PPR pour que ces derniers assurent dans le dispositif de recherche les fonctions qu'ils n'ont pas le temps d'effectuer. Cette problématique est d'autant plus préoccupante dans les domaines où la recherche en laboratoire est la norme, car les expériences nécessitent la présence continue d'un PPR qui supervise les nouveaux étudiants.

8.1.2.3 La qualité du travail et la santé

Nous avons découvert que la qualité du travail est reliée à la santé. Néanmoins, il n'y a pas de différence dudit lien selon la faculté. Ce résultat va dans le même sens que les recherches en psychologie du travail ou en santé publique qui s'appuient sur le modèle de la tension du

travail ou *Job-Demands-Control-Support* (Karasek et Theorell, 1989). À notre connaissance, il n'y pas d'étude antérieure qui ait fait le lien entre qualité du travail (autonomie, charge de travail et soutien) et santé (détresse, TMS, douleur) chez les PPR.

De plus, nous avons constaté que parmi les variables de la qualité du travail, la surcharge explique la variance de la variable détresse (santé psychologique), alors que le soutien social explique la variance de la variable douleur physique (santé physique) chez des PPR. Ces résultats renforcent les études menées par Abbott (2020) sur le personnel de recherche des universités, en ce sens qu'ils soulignent l'importance du soutien par les collègues dans la prévention des risques de santé physique. Néanmoins, nos résultats se démarquent dans la mesure où ils distinguent les facteurs agissant sur la santé psychologique de ceux agissant sur la santé physique.

Par ailleurs, comme l'ont montré des recherches antérieures, les PPR ont généralement une grande marge d'autonomie, et plus de la moitié parmi eux déclarent une demande psychologique élevée (Lapointe et al., 2015). Toutefois, nous avons découvert qu'en situation de surcharge de travail continue, l'absence de soutien peut augmenter le niveau de stress, et dans la durée, provoquer des problèmes de santé.

Enfin, en nous appuyant sur nos entrevues, nous avons découvert que la précarité de l'emploi, la qualité du travail et la santé peuvent se recouper. Nos résultats indiquent que la précarité de l'emploi peut, dans de nombreuses circonstances, dégrader la qualité du travail par l'effet indirect du cumul d'emplois qui intensifie le travail. Dans la durée, cette surcharge de travail peut augmenter le niveau de stress, d'exposition aux risques physiques, d'isolement et peut déboucher sur une dégradation de la santé. Ce constat permet de formuler l'hypothèse que plus l'emploi est précaire, plus les travailleurs peuvent augmenter les efforts pour maintenir leur emploi et leur employabilité, ce qui par la suite entraine une augmentation de la charge physique et mentale de travail, la pression et le stress et peut dégrader la santé.

8.1.3 Analyser les mécanismes et les acteurs associés à la précarité

Le troisième objectif de cette recherche visait à identifier et à analyser les mécanismes causaux plausibles générateurs de la précarité de l'emploi et de la qualité du travail.

En soutenant que les phénomènes sociaux se déroulent dans un système ouvert, l'ontologie réaliste critique met en évidence plusieurs mécanismes causaux probables, de nature institutionnelle ou organisationnelle, agissant au niveau national et au niveau local. Alors que la littérature consultée s'est surtout limitée à la description de l'organisation de la recherche et à l'impact du financement sur le travail des chercheurs (Jouvenet, 2011; Lépine et Caron, 2016; PÉRCRES, 2011), cette thèse la complète en identifiant les acteurs et d'autres mécanismes moins développés par la littérature. Le tableau suivant résume les mécanismes découverts en les distinguant selon leur dimension institutionnelle ou organisationnelle. Nos résultats nous amènent à conclure que les mécanismes institutionnels sont à l'origine de la précarité de l'emploi. Même si les mécanismes organisationnels agissent surtout sur la qualité du travail, ils peuvent modérer ou aggraver la précarité de l'emploi.

Tableau 8.1 Les acteurs et les mécanismes causaux plausibles

Dimension	Niveau	Acteurs	Mécanismes
Institutionnelle	National	Gouvernements	Segmentation horizontale : Hiérarchisation des domaines du savoir, qui recoupe la segmentation hommes/ femmes Confirmation annuelle des montants de subventions
		Organismes subventionnaires	Segmentation verticale -Accès au financement : professeurs ont accès au financement/ PPR n'y ont pas d'accès Dépenses autorisées

			Financement prioritaire des étudiants/financement hypothétique des PPR -Instauration du financement contractuel de la recherche
	Local	Université (est fiduciaire des fonds de recherche, mais a ses propres politiques)	Politique de gestion des fonds (frais indirects) destinés aux infrastructures.
			Politique de gestion des contrats (durée plus courte que celle des subventions) Segmentation permanents/précaires et précaires qui restent/précaires « de passage » Disparités de traitement : salaires, avantages sociaux, etc.
		Superviseur immédiat (les organismes subventionnaires et la convention collective lui délèguent plusieurs prérogatives de l'employeur)	Fragmentation du rôle d'employeur Délégation de pouvoir de direction au SI Dotation Sélection, Classification Primes Formation Ressources matérielles et dépenses inhérentes Renouvellement de contrats
			Relations de travail : la convention collective codifie la précarité

			d'emploi : nombreux motifs pour mettre fin au contrat
Organisationnel		Université	Absence de relation et de soutien Déni de reconnaissance
		Dispositifs de recherche (centres, chaires, marginalisation du chercheur solo)	Voie possible de sécurisation de l'emploi (plusieurs chercheurs) et de soutien (plusieurs collègues)
		Superviseur immédiat	Dépendance/vulnérabilité des PPR face à leurs SI : -sa capacité de lever des fonds, -les pouvoirs que l'employeur lui délègue -son type de gestion -le soutien et la reconnaissance qu'il accorde ou non

Comme l'indique le tableau précédent, cette thèse distingue le rôle de chaque acteur institutionnel et leur niveau d'intervention dans la définition des règles du jeu qui encadrent les conditions d'emploi des PPR. Ces acteurs se situent au niveau national (les gouvernements, les organismes subventionnaires) ainsi qu'au niveau local (l'université et le SI). Dans un second temps, la thèse souligne le rôle des acteurs au niveau organisationnel (l'université, les dispositifs de recherche et les SI).

8.1.3.1 La dimension institutionnelle

La thèse renforce les recherches précédentes qui expliquent la précarité de l'emploi des PPR par le modèle de financement (Lapointe et al., 2015, 2020; Lépine et Caron, 2016). Elle va aussi dans le même sens que les études menées en France et au Royaume-Uni qui soulignent que le financement de la recherche crée des inégalités de conditions de travail, de rémunération et de santé entre les professeurs réguliers et les chercheurs contractuels (Abbott, 2020 ; Leclerc et Bourassa, 2011 ; Lépine et Caron, 2016 ; PÉRCRES, 2011).

Le premier mécanisme identifié concerne la hiérarchisation des domaines de recherche via la durée et le volume du financement. Nous avons découvert qu'en octroyant un volume de financement plus élevé et des financements de plus longue durée en Nature et en Santé qu'en

Humanités, les gouvernements hiérarchisent les domaines du savoir. Cette hiérarchisation des domaines du savoir correspond à une segmentation horizontale de l'emploi entre les PPR travaillant dans les trois facultés. En plus de la caractériser, cette thèse met en évidence les facteurs associés au mécanisme de la hiérarchisation.

Parmi ces facteurs, l'étude souligne la primauté du capital politique et économique des chercheurs et des facultés (proximité avec les milieux politiques et des entreprises privées, représentation dans les comités des fonds de recherche, etc.) sur le capital culturel et scientifique. En d'autres mots, l'influence des orientations gouvernementales, le fait d'entretenir de bonnes relations avec les gouvernements et les entreprises et de s'aligner aux règles et aux politiques des fonds publics et privés contribue à la position favorable ou défavorable des domaines de recherche et pourrait contribuer à expliquer la variation des scores de précarité.

Outre ces facteurs, d'autres paramètres internes à l'établissement concerné peuvent expliquer en partie, la hiérarchisation des facultés. Ces paramètres incluent les effectifs étudiants, le nombre de professeurs et autres personnels de recherche, le nombre de dispositifs de recherche collectifs, et le fait que la recherche se déroule dans des laboratoires ou non. Les domaines de recherche en Nature reçoivent davantage de financement, possèdent plus de dispositifs collectifs et sont de plus grande taille, suivis par les domaines en Santé, et enfin par les Humanités. La hiérarchisation fait des domaines du savoir en Nature les domaines dominants, alors que les domaines des savoirs en Humanités sont des domaines dominés en raison du volume du financement que les chercheurs sont capables de drainer et surtout selon la disposition favorable ou défavorable des gouvernements à l'égard des domaines de recherche. Néanmoins, la hiérarchisation n'impose pas de frontière entre les domaines du savoir. Par exemple, l'analyse des contrats a indiqué que certains PPR qualifiés en Humanités peuvent avoir des contrats avec des SI en Santé ou en Nature.

La hiérarchisation recoupe aussi les différences hommes/femmes selon la faculté. Cette approche genrée de la recherche universitaire s'inscrit dans la suite d'autres travaux réalisés sur les carrières précaires dans le monde académique qui soulignent l'existence d'asymétrie

dans les postes académiques (Bozzon et al., 2020; Le Feuvre et al., 2020; Finnborg et al., 2020). Par exemple, Morgia et Poggio (2020) montrent que les chercheurs de sexe féminin sont peu représentés dans les domaines tels que les sciences naturelles, l'ingénierie et la technologie, qui sont dotés de plus de ressources financières, et sont moins présentes dans les postes de direction de facultés, de départements ou de dispositifs de recherche dans les universités européennes (Murgia & Poggio, 2020). À l'inverse, les femmes se trouvent souvent surreprésentées dans les Humanités et dans les positions les moins prestigieuses et dans les emplois à temps partiel, temporaires et sans perspective de carrière (Ibid. :3).

Ensuite, la thèse complète la plus récente étude publiée sur les PPR (Lapointe et al., 2022). Selon cette étude, « les PPR font partie d'une classe professionnelle, dominée, méprisée, invisible et sans représentation » (Lapointe et al., 2022 :164). Alors que ces analyses mettent l'accent sur la hiérarchisation des professions[61], nos résultats insistent sur la hiérarchisation des domaines du savoir caractérisée par la position dominante des sciences naturelles, ingénierie et technologie, et la position de faculté dominée qu'occupent les domaines de recherche en Humanités.

Au niveau local, cette thèse souligne le désengagement de l'université de sa responsabilité d'employeur, dont plusieurs éléments sont délégués aux SI qui doivent s'en acquitter en devenant des entrepreneurs de recherche. À ce titre, la thèse n'est pas la première étude à évoquer le désengagement de l'employeur. Par exemple, les travaux de Lewchuck et ses collègues (2011) notent que le (des)engagement de l'employeur envers ses salariés se manifeste par la durée et le régime des contrats qu'il leur octroie : un contrat à durée indéterminée traduit un engagement permanent, alors qu'un contrat de durée déterminée implique un désengagement envers les travailleurs. Cette thèse renforce l'idée du désengagement des employeurs envers les travailleurs par la nature essentiellement déterminée des contrats de PPR. Il s'ensuit qu'en raison du statut d'emploi, les PPR ont des conditions d'emploi et de travail différenciés comparées à celles du personnel ayant un statut permanent, dont les professeurs-chercheurs.

[61] Selon Lapointe et ses collègues (2022), les professeurs-chercheurs bénéficient de meilleures conditions de nombreux avantages et privilèges comparés aux PPR qui ont un rôle clés dans l'accomplissement de la mission de recherche.

La thèse avance quelques hypothèses expliquant le désengagement de l'université envers les contractuels de recherche, notamment le manque d'initiative visant à plaider en faveur de la sécurisation des emplois des PPR auprès des gouvernements et des représentants des organismes qui fournissent le financement de recherche et produisent les règles d'accès au financement.

Le désengagement correspond à l'alignement des dirigeants avec les orientations des gouvernements et les règles des organismes subventionnaires. En se pliant aux exigences de « bonne gouvernance », les dirigeants de l'université instaurent une segmentation des catégories de travailleurs, se traduisant par des conditions moins avantageuses pour les PPR. Le prélèvement des frais indirects de recherche essentiellement destinés à l'entretien des infrastructures et au paiement des frais d'administration et technologiques illustre aussi ce désengagement. Pourtant, comme c'est le cas dans d'autres universités (Université de Sherbrooke), la mise en place d'un fonds de soutien par lequel les PPR seraient maintenus en emploi durant les périodes de baisse d'activité pourrait contribuer à réduire la précarité de l'emploi.

Parmi les mécanismes institutionnels, le rôle du SI reste très peu documenté. Ainsi, alors que les études consultées décrivent la perception que les SI ont de leur style de gestion (Abbott, 2020; PÉRCRES, 2011), ou de la perception que les PPR ont du *leardership* du SI (Lapointe et al., 2015), cette recherche insiste sur l'impact du double rôle institutionnel et organisationnel par lesquels le SI influence les conditions d'emploi et du travail des PPR.

À titre d'acteur institutionnel, le SI participe, par voie de délégation, à la table de négociation de la convention collective qu'il doit ensuite appliquer. À titre individuel, et selon l'appréciation qu'il se fait du projet de recherche, le SI peut soit accentuer la précarité de l'emploi par des statuts d'emploi temps partiels de très courte durée, ou soit la mitiger en octroyant par exemple des contrats temps plein moyenne durée.

Le pouvoir institutionnel des SI a le potentiel d'influencer les règles d'attribution du financement, et de représenter un véritable rapport de force face aux gouvernements. En effet, le fait que les SI siègent aux conseils d'administration des fonds de recherche publics et aux tables de négociation de la convention collective des PPR leur octroie le pouvoir d'influencer les règles du jeu.

En tant que gestionnaire du financement de recherche et de représentant de l'employeur, le rôle du SI reste encore peu documenté. Cette thèse souligne que les SI ne peuvent pas être dispensés de la responsabilité de précarisation de l'emploi, d'une part parce qu'ils participent à la production des règles prévues à la convention collective, et d'autre part parce qu'ils reçoivent de l'employeur des pouvoirs délégués qui leur permettent d'appliquer les règles de manière plus ou moins favorable aux PPR. Le processus de dotation, caractérisé à la fois par la présence de règles formelles contenues dans la convention collective et de pratiques informelles de recrutement illustre le double rôle du SI.

8.1.3.2 Les facteurs organisationnels

Au niveau organisationnel, nous avons découvert que le fait que l'université manifeste une faible reconnaissance du travail accompli par les PPR affecte leur sentiment d'appartenance à la communauté universitaire. Comme l'illustrent nos résultats d'entrevues, les PPR se sentent « invisibles » aux yeux de l'employeur légal, ce qui les conduit à identifier leur dispositif de recherche ou le SI comme leur véritable employeur.

Nous avons aussi découvert que les dispositifs de recherche collectifs procurent plus de soutien par les collègues et les SI que le fait de travailler pour un chercheur individuel. Enfin, la thèse éclaire aussi le rôle organisationnel du SI qui peut soit mitiger la précarité ou l'aggraver par son style de gestion.

Tout comme au niveau institutionnel, l'hypothèse du désengagement de l'Université au niveau organisationnel se traduit par un abandon de la gestion des PPR, des stagiaires postdoctoraux et des étudiants aux SI, qui bien souvent, ne sont pas formés à la gestion des

projets ou des équipes. Leur surcharge de travail peut être transférée à leurs PPR, peut aussi les rendre moins disponibles pour apporter du soutien et de la reconnaissance, et enfin la pression vers les résultats peut aussi se répercuter sur la relation qu'ils entretiennent avec leurs PPR.

Le désengagement de l'université se manifeste par l'absence de politiques de recherche visant la reconnaissance statutaire des PPR, l'absence de pratiques de GRH capables de mitiger la précarité de l'emploi et d'améliorer la qualité du travail. Étant donné que les SI ne sont pas formés et qu'ils sont surchargés par les missions qui leur incombent, leur style de gestion de la main-d'œuvre dépend de leur personnalité, de leur charge de travail, de leur carrière et de leurs représentations des PPR.

Dans la suite des travaux de Lapointe et ses collègues (2015), cette recherche souligne que les PPR se sentent plus en sécurité dans les dispositifs de recherche collectifs, car ces derniers procurent plus de financement et mettent en œuvre des pratiques de gestion (soutien et reconnaissance) plus ou moins formelles. La thèse va plus loin en expliquant en quoi et comment les dispositifs de recherche parviennent à mitiger la précarité. En réalité, les dispositifs de plus grande taille ont la chance d'avoir beaucoup plus de ressources qui leur permettent de mitiger la précarité de l'emploi et d'améliorer la qualité du travail.

Cette recherche apporte finalement un éclairage sur le rôle organisationnel joué par le SI en matière de précarisation de l'emploi et de qualité du travail. Pris entre l'environnement compétitif dans lequel il évolue et les attentes de ses PPR, le SI joue avec les règles. Il peut soutenir les PPR par sa capacité à aller chercher du financement pour leur garantir des emplois à plus long terme, mais aussi par l'aide qu'il peut leur apporter dans le développement de leur employabilité, par la formation et par la reconnaissance formelle de leur contribution scientifique au travail collectif qu'est la recherche.

Dans l'ensemble, comme l'ont déjà démontré plusieurs études avant celle-ci, l'environnement de recherche (financement et culture de recherche) a des impacts négatifs sur les conditions d'emploi, de travail, de santé et de bien-être des chercheurs réguliers et des

chercheurs contractuels PPR (Abbott, 2020). À la différence des professeurs réguliers, les PPR n'ont pas de permanence, ne bénéficient pas des mêmes avantages sociaux, sont limités dans leur carrière et ont une faible reconnaissance par les gouvernements, les organismes subventionnaires et surtout l'université de leur contribution à l'avancement des connaissances.

Pour terminer, étant donné que cette étude s'inscrit dans le cadre réaliste critique, nous avons apporté des réponses aux questions de recherche en documentant et en analysant tant les manifestations empiriques des conditions d'emploi et de travail des PPR, les liens entre ces conditions et la santé ainsi que les mécanismes institutionnels et organisationnels générateurs de la précarité de l'emploi et de la qualité du travail de ces travailleurs. Le réalisme critique soulève aussi la question des rapports entre l'acteur et la structure (Easton, 2010; Archer, 2002). La prochaine section est consacrée à l'analyse desdits liens.

8.2 Les liens entre acteurs et structures

L'une des questions soulevées par le réalisme critique est celle de savoir quelle relation existe entre l'acteur et la structure. Pour répondre à cette question, Archer (1999) propose le dépassement de l'opposition entre le holisme et l'individualisme, qui, selon elle, conduit à occulter soit le pouvoir des acteurs (dans le cadre des approches holistes ou macrosociales), soit le pouvoir structurel (dans le cadre des approches individualistes ou microsociales) (M. Archer, 2002). Pour Archer (2019), les structures préexistent aux acteurs; elles ont des pouvoirs qui conditionnent les acteurs et s'imposent à eux en amont; et par la suite, en aval, les acteurs peuvent agir sur les structures (M. S. Archer & Morgan, 2020). Cette approche nous permet d'analyser d'une part, l'agentivité des acteurs (PPR, SI, syndicat, employeur), d'autre part de revenir sur le cadre théorique de la segmentation du marché du travail.

8.2.1 L'agentivité des acteurs

Le fait d'étudier la précarité de l'emploi et les problèmes de santé chez les PPR interpelle sur la question de savoir si les PPR ont le pouvoir de changer les règles du jeu qui normalisent la précarité d'emploi. L'agentivité suppose que les PPR aient le pouvoir d'influencer le réel ou les structures telles que la hiérarchisation des domaines du savoir, le financement par projets ou les politiques de rémunération via le financement externe. Analyser l'agentivité des PPR revient à identifier les formes de (contre) pouvoir que peuvent détenir ces travailleurs, puis à analyser leur capacité à mobiliser les ressources de pouvoir.

8.2.1.1 Les trois pouvoirs

Les théories sur le pouvoir des acteurs sociaux en sociologie du travail et en relations industrielles sont nombreuses (Kanter, 1979; Lévesque et Murray, 2010; Morgan et al., 1999). De ces différentes approches, trois formes de pouvoir ont retenu notre attention parce qu'elles couvrent trois principaux aspects de l'emploi et du travail sur lesquels les salariés doivent s'appuyer pour impulser un changement structurel. Ces trois formes de pouvoir comprennent le pouvoir structurel qui renvoie à la place qu'occupent les travailleurs dans le système de production, le pouvoir associatif ou la force de mobilisation des collectifs de travailleurs et le pouvoir symbolique qui réfère à la capacité des travailleurs à associer les populations à leur cause.

Le pouvoir structurel définit la place que le travailleur occupe dans le système de production d'une organisation en raison de l'importance que l'employeur accorde au travail qu'il effectue au regard du rôle qu'il joue dans le processus de production (Kanter, 1979). Selon Kanter (1979), le pouvoir structurel des travailleurs se caractérise d'une part, par le contrôle que les travailleurs ont sur les ressources informationnelles et matérielles permettant de réaliser leur travail de manière autonome et, d'autre part, par les opportunités de carrière professionnelle, de formation et de développement des compétences offertes par l'emploi occupé (Kanter, 1979 :249). Plus l'emploi possède ces caractéristiques, plus le travailleur est en position de force face à l'employeur et suscite le respect des autres collègues. Inversement,

ceux qui n'ont pas accès à ces deux canaux organisationnels sont impuissants, car l'employeur peut facilement se séparer des titulaires desdits emplois. Enfin selon Kanter (1979), plus on monte dans la hiérarchie organisationnelle, plus on a du pouvoir structurel.

Alors que le pouvoir structurel caractérise le pouvoir individuel que confère l'emploi occupé, le pouvoir associatif se caractérise par sa dimension collective. Dans les milieux de travail, la forme la plus connue du pouvoir associatif est la présence syndicale. Selon Lévesque et Murray (2010), le pouvoir syndical renvoie à la fois à la capacité du syndicat de représenter les intérêts des travailleurs, de réguler le travail et de provoquer des changements sociaux (Ibid. : 335). Il repose sur quatre types de ressources : la solidarité interne, l'ancrage dans les réseaux, les ressources discursives et les ressources d'infrastructure (matériel, ressources humaines, processus, politique et programme) associative (Lévesque & Murray, 2010: 335). Selon Lévesque et Murray (2010), les quatre types de ressources sont nécessaires, mais pas suffisants, car il faut leur associer les capabilités (aptitudes, compétences sociales, savoir-faire) des représentants syndicaux. Parmi ces aptitudes, notons la médiation des intérêts en jeu afin de favoriser une action commune, l'encadrement, l'articulation des actions dans le temps et l'espace et l'apprentissage associatif (Lévesque & Murray, 2010: 335).

Alors que le pouvoir associatif renvoie au pouvoir syndical, le pouvoir symbolique se caractérise par le fait qu'un groupe de travailleurs réussit à rallier la population à sa cause. Le pouvoir symbolique vient des travaux menés par Bourdieu (1998). Selon ce dernier, le pouvoir se manifeste dans le cadre d'un champ de luttes entre parties disposant de ressources (ou capitaux) économiques, culturelles, sociales et symboliques différents (Bourdieu & Wacquant 1992 : 76). Selon Siisiäinen (2008), le concept de pouvoir symbolique chez Bourdieu est relié à celui de capital symbolique. En effet, le pouvoir symbolique est une façon de donner du sens aux autres formes de capital (économique, culturel ou social) dans la société. Il renvoie à la capacité qu'ont les travailleurs de se faire connaître et d'attirer l'attention des médias et de la population sur leurs conditions de travail afin que ces derniers se mobilisent avec eux. Il permet d'amorcer le changement social dans la mesure où il incite les populations à prendre conscience des situations opprimantes vécues par les travailleurs.

8.2.1.2 L'agentivité des PPR

Même si les PPR travaillent à l'une des missions principales de l'Université, la position structurelle qu'ils occupent dans le processus de recherche ne leur confère pas beaucoup de pouvoir structurel. Plusieurs raisons peuvent expliquer cette position défavorable.

Tout d'abord, les PPR ne disposent pas d'une quelconque exclusivité dans l'exercice du travail de recherche. En d'autres mots, toutes les tâches qu'ils réalisent peuvent être aussi effectuées par d'autres catégories de chercheurs incluant les professeurs, les chercheurs postdoctoraux, les étudiants au doctorat et à la maîtrise ainsi que les auxiliaires de recherche. Pour cette raison, le fait que les PPR puissent être remplacés par d'autres catégories de contractuels de recherche réduit leur pouvoir structurel.

Toutefois, cette affirmation doit être nuancée, car d'autres facteurs peuvent entrer en ligne de compte. Parmi ces facteurs, la faculté, le domaine d'expertise ou la nature du dispositif peuvent faire varier le pouvoir structurel des PPR et l'importance accordée à leur travail. Par exemple, alors que certains SI interrogés en Nature ou en Santé considèrent que leurs PPR sont indispensables dans leurs laboratoires de recherche parce qu'ils maitrisent le fonctionnement des appareils ou parce que leur expertise est nécessaire, les SI rencontrés en Humanités, où la recherche se déroule en dehors de laboratoires, semblent trouver que la présence des PPR serait moins déterminante pour l'accomplissement du travail de recherche.

Ensuite, le pouvoir structurel dépend aussi des débouchés professionnels qu'offre chaque domaine du savoir. Par exemple, pour un PPR diplômé en Nature ou dans une moindre mesure en Santé, les débouchés professionnels sont nombreux, notamment dans le secteur privé ou public, souvent avec des salaires concurrentiels liés à l'existence d'ordres professionnels, alors qu'en Humanités, les débouchés sont limités et les salaires parfois moins concurrentiels ou même inférieurs au salaire des PPR. En témoigne le cas des PPR en travail social dont l'une des alternatives d'emploi se trouve dans le secteur communautaire. Les options alternatives dont disposent les PPR en Nature leur permettent au contraire d'être en position de force lorsqu'ils négocient leurs conditions de travail avec leur SI. Cela

explique aussi que la plupart des primes d'attraction soient octroyées aux PPR travaillant en Nature pour compléter leur salaire et le situer à la hauteur du marché du travail. Ils ont donc un pouvoir de négociation individuel plus élevé que les PPR en Humanités.

Pour terminer sur ce premier point, plus le dispositif est grand, plus le pouvoir structurel du PPR peut être important. En effet, le fait de travailler au sein de grands dispositifs de recherche (instituts, chaires et centres) augmente l'importance que le PPR occupe dans le processus, car de nombreuses tâches, associées aux demandes de financement, à la gestion du dispositif, au suivi des étudiants, reposent sur leur savoir-faire. C'est la raison pour laquelle, la plupart des PPR rencontrés ayant fait carrière dans cette catégorie d'emplois travaillaient soit dans un centre, soit dans une chaire ou un institut de recherche. Le fait que, dans ces dispositifs, les chercheurs aient besoin des PPR sur une base quasi permanente augmente leur pouvoir structurel.

Enfin, même s'ils ont du contrôle sur leur travail du fait de leur expertise, les PPR n'ont généralement pas de contrôle sur les ressources, notamment financières et/ou matérielles qui sécurisent leur emploi. Dans certains cas, les SI les font participer au montage des projets ou les incitent à proposer de nouveaux projets pour assurer le financement de leur emploi, mais leur destin est relié à la capacité du SI à drainer du financement.

Le fait que le pouvoir structurel des PPR soit relativement faible invite à analyser leur pouvoir associatif qui s'apprécie, surtout, à partir du rôle du syndicat.

Même si le syndicat a contribué à instaurer l'équité en emploi, le pouvoir associatif des PPR est plutôt faible du fait de l'instabilité des contrats de PPR qui limitent la construction d'une solidarité interne de long terme. Cette discontinuité des contrats peut aussi expliquer que les PPR en Humanités aient moins d'attentes envers l'action syndicale que leurs collègues en Santé et surtout en Nature. De plus, comme nous l'avons évoqué précédemment, le fait que l'emploi dépende de la « bonne volonté » du SI affaiblit aussi la solidarité syndicale et son pouvoir, car les PPR hésitent à voter pour la grève parce qu'ils sont conscients que la sécurité de leur emploi n'est pas protégée par le syndicat. Pour ces raisons, la construction d'une

identité professionnelle reste un enjeu, car les PPR participent peu aux activités syndicales, notamment celles relatives à l'exercice de moyens de pression, en raison de l'insécurité de leur emploi. Par exemple, comme nous l'avons évoqué dans le chapitre 7, les PPR ont le choix entre faire grève pour obtenir de meilleures conditions, ou ne pas faire grève pour ne pas indisposer leur SI ou la direction du dispositif de recherche.

L'absence de stabilité de l'emploi vient mitiger les efforts que le syndicat déploie pour construire un réseau interne à l'université par l'entremise des activités intersyndicales, ou encore des activités externes liées à l'action politique. En interne, la participation aux activités intersyndicales permet de sensibiliser les autres catégories d'employés (professeurs, chargés de cours, stagiaires, professionnels administratifs, etc.) aux enjeux rencontrés par les PPR. Cela permet de construire des agendas de mobilisation communs ou de rallier davantage les professeurs à leur cause. Mais ces discussions intersyndicales en interne n'ont pas encore d'effet visible sur l'amélioration des conditions d'emploi des PPR.

En externe, le syndicat des PPR mène par le truchement de la Fédération de la recherche et de l'enseignement universitaire du Québec (FREUQ) et de l'Association du personnel de recherche du Québec (APRQ), des discussions avec les représentants politiques du milieu de la recherche, notamment le ministère de l'Économie et de l'Innovation, ainsi qu'avec les représentants des organismes subventionnaires. Ces actions entreprises auprès des représentants des gouvernements ou des fonds en externe semblent plus porteuses, car elles ont par exemple donné lieu au financement par les fonds du Québec de la première étude sur la situation des PPR dans la province de Québec et plus tard dans les universités canadiennes.

Après le pouvoir associatif, l'analyse révèle que les PPR ont peu ou pas de pouvoir symbolique. Ils ne sont pas connus du grand public et les médias ne s'intéressent pas à leurs réalités. Cette situation porte d'ailleurs atteinte à leur identité, car ils se considèrent comme étant des chercheurs à part entière, mais la population n'est pas au courant de ce qu'ils font, car l'image sociale du chercheur renvoie principalement à celle du professeur d'université. Comme mentionné par une PPR interrogée, la plupart de ses amis et proches ne savent pas à

quoi renvoie la nomination PPR et pensent qu'il s'agirait de personnels accomplissant des tâches de secrétariat pour les professeurs.

Dans l'ensemble, l'évaluation du pouvoir des PPR indique qu'il est tributaire à la fois de leur position dans la structure de recherche dont l'importance varie selon le type de dispositif, de leur capacité associative moins forte à cause de la précarité de l'emploi et de leur pouvoir symbolique quasiment inexistant. Parmi ces trois formes de pouvoir, l'agentivité des PPR est beaucoup plus portée par le pouvoir associatif/syndical qui travaille à construire une solidarité interne, à ancrer les enjeux de précarité et de reconnaissance des PPR dans les réseaux internes à l'établissement, par exemple l'intersyndicale et la représentation dans le conseil universitaire, et externe, notamment par le biais de la centrale syndicale et des associations syndicales interuniversitaires du Québec. Néanmoins, cette agentivité prend du temps à produire des résultats à court ou à moyen terme. Les actions entreprises jusqu'ici permettent seulement de rendre visibles les PPR auprès des instances internes à l'établissement et devant les gouvernements afin de discuter de leurs situations avec les représentants des organismes subventionnaires.

Étant donné que les PPR n'ont pas de pouvoir structurel, peu de pouvoir associatif et pas du tout de pouvoir symbolique, nous nous sommes posé la question de savoir si les acteurs qui travaillent avec eux avaient suffisamment de pouvoir pour changer les règles du jeu du financement de recherche.

En tant que travailleurs situés au centre de système productif de l'université, les professeurs-chercheurs disposent d'un grand pouvoir structurel. D'ailleurs, les règles des fonds subventionnaires et des politiques universitaires leur octroient beaucoup de pouvoir. Ils participent à l'élaboration des règles en siégeant aux conseils d'administration des organismes subventionnaires et en prenant part aux tables de négociation de la convention collective des PPR. À ce titre, les SI pourraient donc impulser le changement qui permettrait d'allonger la durée des financements en présentant l'importance de la contribution des PPR au travail de recherche; ils pourraient aussi plaider pour des normes protégeant les PPR durant les négociations collectives. Mais la prise en compte de ces problématiques passe par

un travail intersyndical qui permettrait aux représentants des PPR de sensibiliser les professeurs aux enjeux rencontrés par leurs membres. Les professeurs disposent enfin d'un pouvoir symbolique capable de rendre plus visible la contribution des PPR, tant dans les conférences ou les colloques que dans les médias. Les professeurs pourraient aussi insister sur le fait que la recherche est une œuvre très souvent collective dans laquelle la contribution des PPR est importante.

Enfin, l'université employeur occupe aussi la place d'acteur stratégique dans l'amélioration des conditions de travail des PPR. Les lois canadiennes et québécoises le définissent comme celui qui donne des ordres ou fait exécuter un travail par un salarié moyennant rémunération (Légaré, 2020). Dans les théories du système des relations industrielles (Dunlop, 1977) ou encore des choix stratégiques (Kochan, Katz et Mckersie, 1986), l'employeur a toujours été vu comme un acteur stratégique à cause de son pouvoir (Heery, 2016; KKM, 1986). À ce titre, l'employeur concentre de nombreux pouvoirs parmi lesquels celui de direction de l'organisation et de la gestion du personnel. À titre d'employeur, l'Université refuse d'accorder la permanence aux PPR et de les doter d'avantages comparables à ceux dont bénéficie le personnel permanent.

Par exemple, l'Université est très souvent en contact avec les gouvernements qui procurent le plus grand volume de subventions de recherche. À ce titre, elle pourrait davantage expliquer aux gouvernements l'importance du personnel PPR et la nécessité d'octroyer des subventions de plus longue durée pour l'ensemble des facultés. Dans le cadre des négociations collectives, elle pourrait envisager de protéger de l'emploi, en réduisant les motifs possibles de rupture de l'emploi pour des raisons liées à la capacité des chercheurs à drainer du financement ou à la fin des projets de recherche.

Quoiqu'il en soit, l'acteur syndical demeure la principale bouée de sauvetage des contractuels de recherche dans leur combat contre la précarité. Néanmoins, le syndicat se confronte à un employeur qui se dédouble entre un professeur qui doit lever les fonds, coordonner la recherche et organiser le travail, et des représentants du vice-rectorat aux RH qui négocient la convention collective et jouent le rôle d'agent payeur. Le syndicat poursuit son rôle de

voice et envisage de dépasser les moyens juridiques pour s'inscrire dans l'action politique. Cette recherche montre qu'un dialogue existe déjà entre le syndicat des professeurs et celui des PPR d'une part, et entre les représentants des organismes subventionnaires et les associations représentant les intérêts des personnels PPR au Québec d'autre part. Le syndicat demeure le principal soutien institutionnel des PPR qui souhaitent faire carrière dans leur emploi et le seul moyen de combattre leur précarité et d'améliorer la reconnaissance de leur statut de chercheurs.

Par ailleurs, même si les PPR ont un pouvoir associatif via le syndicat, le rapport de force demeure déséquilibré parce qu'ils n'ont pas de relation directe avec les organismes subventionnaires et les gouvernements. Les interlocuteurs de ces organismes sont principalement les gouvernants des universités et les professeurs. D'où la responsabilité des dirigeants des universités qui se situent à l'intersection entre les gouvernements et les organismes subventionnaires d'une part, et les PPR de l'autre. En tant qu'institution, l'université peut redéfinir le statut d'emploi des PPR et le présenter aux partenaires externes (gouvernements et entreprises privées) qui font affaire avec elle pour le développement de la recherche. Plus que tous les autres acteurs, elle dispose du pouvoir d'influencer les acteurs institutionnels externes afin d'améliorer les conditions de travail et d'emploi des PPR.

8.2.2 Retour sur le cadre théorique et conceptuel

En terminant cette thèse, il nous semble pertinent de revenir sur le cadre conceptuel utilisé et sur le cadre d'analyse de la segmentation du marché du travail. L'objectif de cette section est de discuter la pertinence du cadre conceptuel et du cadre théorique adoptés dans cette recherche.

8.2.2.1 Retour sur le cadre conceptuel

En distinguant l'emploi et le travail et en explorant le lien entre chacun des deux concepts et la santé, cette recherche s'est inscrite dans la suite des travaux de Paugam (2002) qui croisent certaines dimensions du travail et les dimensions de l'emploi.

La distinction entre précarité de l'emploi et qualité du travail apporte un éclairage intéressant dans la mesure où la littérature met beaucoup l'accent sur la précarité de l'emploi, mais a beaucoup moins mis en évidence le paradoxe énoncé par Paugam (2002), selon lequel l'emploi précaire peut aller de pair avec un travail satisfaisant. Ce paradoxe est d'autant plus important chez les PPR qu'ils représentent un personnel hautement qualifié. Pour parler comme Paugam (2002), les PPR sont des travailleurs précaires hautement qualifiés qui se réalisent dans l'incertitude. En effet, tout comme dans le cadre d'autres études sur les travailleurs qualifiés précaires (D'Amours, 2014 ; D'Amours, 2015 ; D'Amours, 2019), les PPR conjuguent un statut d'emploi précaire avec la passion, le plaisir ou la satisfaction qu'ils ont à l'égard de leur travail. Ainsi, les PPR font partie des catégories de travailleurs du savoir qui aiment leur travail, l'autonomie qu'il leur procure, la variété des tâches, le sens qu'il donne et le fait qu'il permet de contribuer à l'avancement des savoirs, mais qui sont insatisfaits des conditions contractuelles, notamment la discontinuité des contrats et des revenus, les faibles perspectives de carrière et le manque de reconnaissance institutionnelle. Cette situation caractérise aussi les journalistes pigistes, les traducteurs et les travailleurs du secteur culturel qui aiment leur travail, mais détestent les conditions dans lesquelles ils le réalisent (D'Amours, 2014 ; D'Amours, 2015 ; D'Amours, 2019).

Le modèle associant la tension du travail (Karaseck et Theorell, 2009) et la tension de l'emploi (Lewchuck et al, 2011) n'apparait pas encore dans la littérature consultée. Il permet de documenter à la fois les risques psychosociaux liés à l'emploi et les risques psychosociaux associés au travail. L'articulation des deux modèles enrichit les dimensions des mutations du travail et de l'emploi en indiquant à quel niveau il est possible d'agir pour améliorer les conditions de travail.

8.2.2.2 Retour sur le cadre théorique

Pour identifier et analyser les mécanismes causaux plausibles de la précarité de l'emploi et de la qualité du travail, nous avons utilisé la théorie de la segmentation de troisième génération qui met l'accent sur le rôle que les institutions de régulation jouent dans la structuration du marché du travail et la persistance des inégalités vécues par les travailleurs (Fagan et al., 2017; Rubery, 2018). L'analyse de la situation des PPR va dans le même sens que de nombreuses études qui soulignent les limites de certains postulats des théories de la segmentation de première génération. De plus, notre recherche met en évidence la pertinence des analyses féministes du marché du travail ainsi que l'analyse institutionnelle.

8.2.2.2.1 La segmentation de première génération

Cette thèse renforce l'idée du développement de deux segments de marché dans le secteur de la recherche universitaire dont les conditions d'emploi et de travail obéissent à des modes de régulation différents. Elle souligne aussi quelques mythes associés aux études de la segmentation de première génération.

8.2.2.2.1.1 Le dualisme du marché du travail

Cette étude confirme la tendance à la polarisation du marché du travail dans le secteur de la recherche universitaire entre les professeurs en emploi stable et les contractuels de recherche en emploi précaire. En cela, elle s'inscrit dans la lignée des travaux qui mettent l'accent sur le dualisme du marché du travail, opposant le marché primaire au marché secondaire (Doeringer et Piore, 1971 ; Edwards et al., 1975 ; Reich et al., 1973 ; Rubery, 1978 ; Stambouli, 2000).

Cette thèse soutient que le milieu de la recherche se subdivise en deux : d'une part le marché primaire composé de professeurs-chercheurs et des cadres gestionnaires qui ont un emploi stable et bénéficient des meilleures conditions et avantages possibles ; d'autre part, le marché secondaire composé des PPR, des chargés de cours, des chercheurs postdoctoraux et des

auxiliaires d'enseignement et de recherche dont les emplois sont précaires. D'autres segments s'observent parmi les contractuels de recherche, notamment entre les PPR qui souhaitent faire carrière à l'université, et les chercheurs postdoctoraux, les auxiliaires de recherche qui sont des statuts d'emploi de passage.

Pour l'établissement concerné, les PPR représentent une variable d'ajustement de la main-d'œuvre à laquelle les SI ont recours en cas de besoin. La convention collective formalise cette vision que l'employeur a du personnel PPR.

8.2.2.2.1.2 Les limites des théories de première génération

La théorie de la segmentation permet de souligner les inégalités de conditions de travail entre les chercheurs permanents d'une part et les chercheurs précaires d'autre part. Néanmoins, cette thèse souligne les limites de nombreux postulats défendus par cette théorie de la segmentation de première génération identifiés par D'Amours (2022).

Le premier postulat concerne celui de l'homogénéité des travailleurs dans chaque segment du marché. Pour les auteurs appartenant à la première génération des théories de la segmentation, cette homogénéité implique une séparation claire entre les tâches destinées aux travailleurs typiques du marché primaire, et les tâches destinées aux travailleurs atypiques du marché secondaire.

Soutenue par les théories managériales, cette hypothèse distingue les activités clés (core business) réservées aux salariés typiques[62] des activités périphériques destinées aux travailleurs atypiques (D'Amours, 2022 citant Atkinson, 1984). La situation des PPR montre que les situations évoquées par Atkinson (1984) ont beaucoup évolué et que l'exemple du secteur universitaire contredit cette hypothèse. Dans ce secteur en effet, les tâches de recherche et d'enseignement sont réalisées tant par du personnel en emploi typique

[62] L'emploi typique caractérise l'emploi régulier à temps plein réalisé le plus souvent dans les locaux de l'employeur et s'inscrivant dans le cadre d'« une relation binaire entre un salarié (subordonné) et un employeur unique, clairement identifié ». (D'Amours, 2022) Cette situation est caractérisée par un échange entre dépendance et sécurité (Supiot, 2004 cité par D'Amours, 2022).

(professeurs) que par du personnel en emplois atypiques (PPR, stagiaires postdoctoraux, auxiliaires de recherche). Dans le secteur universitaire, il n'existe donc pas d'exclusivité de tâches de recherche ou d'enseignement attribuée à l'un ou l'autre des segments.

Après l'hypothèse de séparation entre les tâches vient l'hypothèse selon laquelle les travailleurs précaires seraient faiblement qualifiés, alors que les travailleurs en emploi typiques seraient très qualifiés.

Selon ce postulat, les travailleurs du marché primaire occupent des postes dans les domaines d'activités clés de l'organisation parce qu'ils ont un niveau de qualification plus élevé alors que ceux du marché secondaire occupent généralement des activités périphériques parce qu'ils sont sous-qualifiés. Le fait que les PPR soient des travailleurs hautement qualifiés[63] contredit ce postulat. En d'autres mots, les précaires du milieu universitaire ne sont pas sous-qualifiés. Cette thèse montre que si les travailleurs du marché secondaire peuvent être hautement qualifiés et faire les mêmes tâches que ceux du marché primaire, ils ne reçoivent pas le même niveau de rétribution ni de reconnaissance.

Par ailleurs, la situation des PPR remet en question l'hypothèse selon laquelle les travailleurs des secteurs secondaires/externes seraient généralement des travailleurs ayant de faibles niveaux de revenu (D'Amours, 2014: 18). En effet, les PPR cumulent généralement plusieurs situations d'emploi qui améliorent leur revenu. Les répondants PPR interviewés ne se considèrent pas comme des travailleurs faiblement rémunérés ou à bas salaires[64]. Leurs enjeux de revenus ont trait à la stabilité du revenu et au fait d'avoir des revenus qui ne correspondent pas à leur niveau de qualification ni à leur contribution au travail de recherche, ou à ce qu'ils auraient gagné s'ils travaillaient dans le secteur privé. Cette perception plutôt positive du salaire horaire chez les répondants rencontrés est reliée à la présence syndicale qui a lutté pour l'instauration d'un salaire qui tient compte de la situation du marché.

[63] Dans l'établissement concerné, la presque totalité es PPR ont un diplôme de premier cycle universitaire plus des trois quarts (80,5%) sont au moins titulaires d'un diplôme de deuxième cycle et près du tiers ont un doctorat.
[64] Cette perception est à nuancer notamment chez les PPR les plus précaires. En effet, le salaire horaire est perçu positivement, néanmoins, le revenu annuel est insuffisant surtout pour les PPR les plus précaires (temps partiels courte durée).

De plus, le marché secondaire n'est pas un bloc homogène parce qu'au sein des PPR ou des contractuels de la recherche universitaire, il est possible de repérer une grande diversité de situations (D'Amours, 2014 ; Hakim, 1988 ; Kalleberg, 2009). Comme nous l'avons démontré tout au long de cette thèse, parmi les PPR, les conditions d'emploi varient selon le domaine du savoir, selon que son statut de temps partiel est (ou n'est pas) volontaire, selon qu'il veut (ou ne veut pas) faire carrière comme PPR. Par ailleurs, des différences existent parmi les contractuels de recherche selon le niveau de revenu. Par exemple, les PPR ont généralement de meilleures conditions salariales que les chercheurs postdoctoraux et les auxiliaires de recherche.

D'autres postulats des théories de la segmentation de première génération ont trait au fait que le recours aux travailleurs du marché secondaire répondrait à des motifs de spécialité ou à un besoin de personnel additionnel pendant les périodes de pointe. Dans le cas des PPR, cette hypothèse ne se vérifie pas parce que l'établissement d'enseignement concerné a un besoin croissant de PPR dont l'effectif grandit d'année en année. Alors que l'établissement comptait annuellement environ 400 à 450 PPR en contrat actif en 2009, l'effectif annuel actuel varie entre 800 et 900 PPR en emploi actif en 2022, alors que le ratio professeurs/étudiants évolue en sens inverse.

Cette hypothèse débouche aussi sur une autre qui signale la moindre présence des travailleurs précaires dans les milieux de travail. Le cas des PPR indique au contraire une présence parfois plus importante que le nombre d'heures prévues au contrat.

Il s'ajoute à ces hypothèses celle de l'existence de barrières administratives entre les travailleurs du marché interne et ceux du marché secondaire. Sur ce point, notre jugement doit être nuancé. D'une part, étant donné que les PPR sont des travailleurs hautement qualifiés qui se forment régulièrement, les barrières reliées au niveau de qualifications sont plus imaginaires que réelles. En effet, plusieurs répondants estiment que l'emploi de PPR est un tremplin vers celui de professeur-chercheur. D'ailleurs, certains répondants parmi les SI indiquent être passés par le statut de PPR avant d'être recrutés comme professeur-chercheur.

Par contre, les barrières reliées aux critères d'évaluation pour l'accès à la carrière professorale sont bien réelles et plus subtiles. Dans le cas des PPR qui aspirent à devenir professeurs, les obstacles rencontrés sont reliés à la réduction des emplois de professeur-chercheur permanents, à l'augmentation des outils d'évaluation qui rendent peu attractifs lesdits emplois et à la représentation défavorable que les SI pourraient avoir des PPR lorsqu'ils les considèrent comme des « postdoc ratés » ou du « cheap labor ». Dans ce contexte, le fait d'être titulaires d'un doctorat ou d'un stage postdoctoral ne suffit pas pour devenir professeur. L'avenir professionnel des PPR dépend de la relation entretenue avec le SI et surtout de la reconnaissance formelle, par la signature d'articles, d'ouvrages ou de communications scientifiques, de la contribution du PPR au travail de recherche. Il n'y a pas d'accès à la carrière professorale sans un cv bien garni.

Pour finir, le fait que les « précaires de la recherche » dudit établissement soient tous syndiqués remet aussi en question l'hypothèse d'un marché secondaire sans couverture syndicale et laissé à la régulation par l'offre et la demande de main-d'œuvre. De fait, nous assistons à des situations hybrides et plus complexes dans le contexte universitaire québécois caractérisé par le dynamisme syndical impulsé par le mouvement étudiant en réaction à la logique de flexibilité des politiques universitaires de gestion de la main-d'œuvre.

Au total, la situation des PPR démontre que le niveau de qualification est de moins en moins un facteur de la qualité de l'emploi et du travail. Pour l'analyser, les théories de la segmentation du marché du travail de deuxième et de troisième génération offrent un éclairage intéressant en permettant d'identifier et d'analyser les acteurs qui influent sur les conditions d'emploi, de travail et de santé des PPR.

8.2.2.2.2 La deuxième et la troisième génération de travaux sur la segmentation du marché du travail

Après la segmentation de première génération, les approches féministes du marché du travail s'inscrivant dans la seconde génération ont été reprises et introduites dans les agendas de

recherche de troisième génération. En effet, sur les six postulats énoncés par Grimshaw et collègues (2017) pour la troisième génération de travaux sur la segmentation, trois sont consacrés aux approches féministes, alors que les trois autres interpellent le rôle des trois acteurs traditionnels des relations industrielles (Grimshaw et al., 2017). En nous appuyant sur lesdits postulats, nous discutons nos résultats à la lumière des approches féministes d'une part, et du rôle des institutions d'autre part.

8.2.2.2.2.1 Les approches féministes du marché du travail

La deuxième génération des recherches sur la segmentation analyse les inégalités du marché du travail en s'intéressant précisément à la sous-valorisation des emplois occupés par certains groupes sociaux (les femmes, les personnes racisées, les autochtones, les personnes immigrantes, les jeunes, les personnes handicapées, les LGBTQ, etc.) et l'intersection entre plusieurs critères d'iniquité (Humphries, 2017 ; Humphries et Rubery, 1984 ; Murgia et Poggio, 2020; Standing, 2018 ; Vosko, 2006).

Cette recherche met en évidence l'intersection entre les domaines du savoir (Nature, Santé, Humanité) et les rapports sociaux de sexe. Elle fait le constat d'une hiérarchisation des domaines du savoir par les acteurs institutionnels (gouvernements et organismes) qui instaurent des inégalités de traitement en raison de la valeur financière socialement accordée aux domaines du savoir. Cette hiérarchisation des domaines du savoir correspond aussi à la hiérarchisation des PPR selon le sexe qui accorde plus de valeur aux domaines du savoir où les hommes sont surreprésentés et moins de valeur aux domaines dans lesquels les femmes sont surreprésentées.

Comme illustré aux chapitres 5 et 7, les femmes sont exposées à des revenus mensuels plus bas parce qu'elles sont surreprésentées en Humanités où la plupart des contrats sont à temps partiel de très courte durée. Nous pouvons faire l'hypothèse qu'elles sont, de ce fait, davantage exposées à la surcharge de travail et aux problèmes de santé psychologique, car elles vont beaucoup plus cumuler des contrats ou des emplois. De surcroît, elles sont exposées au risque de maternité qui peut conduire au non-renouvellement des contrats.

Dans l'ensemble, le fait que la plupart des femmes PPR se retrouvent dans les domaines de recherche en Humanités, et dans une moindre mesure en Santé, où les scores de précarité sont plus élevés, tandis que les hommes sont surreprésentés en Nature où l'emploi est moins précaire, indique que les rapports sociaux de sexe interfèrent avec les rapports propres à la sphère du travail. Ces rapports sociaux se caractérisent par le fait que les PPR en Humanités, en raison de la très courte durée des contrats, ont une perception plus négative de la sécurité de l'emploi, des revenus plus bas, mais aussi un accès plus limité à des droits sociaux, à l'instar d'assurances collectives ou du régime québécois d'assurance parentale, mais aussi de faibles perspectives d'avenir dans d'autres secteurs, notamment privés.

Dans les approches féministes de la segmentation du marché du travail (Grimshaw et al., 2017), cette intersection s'explique par la persistance de la division genrée du travail domestique selon laquelle les femmes sacrifient leur carrière professionnelle pour s'occuper de la charge familiale, la socialisation des femmes à occuper des emplois du « care » qui sont souvent moins bien payés (Rubery et al., 2015), l'absence ou le faible engagement de l'employeur à cotiser pour les travailleurs du marché secondaire, la tendance à octroyer de meilleurs emplois aux hommes, la sous-évaluation des emplois féminins par la présence de stéréotypes qui associent les domaines d'étude en Humanités ou en Santé à des domaines féminins, alors que les domaines en Nature ainsi que les positions d'autorité sont réservés aux hommes (Grimshaw et al., 2017; Grimshaw et Rubery, 2007; Murgia et Poggio, 2020).

Dans tous les cas, la variation des effectifs de PPR selon le sexe et la faculté renseigne sur les choix de carrière effectués par les étudiants. Ces choix de carrière découlent du processus de socialisation familiale, de socialisation par les pairs et de socialisation scolaire et universitaire. Ces processus de socialisation sont parsemés d'obstacles systémiques qui orientent les choix de carrière des jeunes étudiants auprès desquels les chercheurs recrutent leurs PPR. De plus, les stéréotypes selon lesquels les femmes auraient des habiletés naturelles à donner des soins aux personnes ou à travailler au-delà du temps imparti dans les domaines qui leur sont traditionnellement attribués peuvent induire moins de soutien de l'employeur envers les PPR qui y travaillent.

Le fait que les formations en Nature offrent des emplois dans des domaines à forte présence masculine, à l'instar de l'ingénierie, alors qu'à l'inverse, les débouchés professionnels des domaines en Santé et dans une large mesure en Humanités ouvrent les portes des lieux professionnels destinés aux soins indique que le genre, le domaine du savoir et les secteurs d'activité professionnels se recoupent, dans l'ordre décroissant de meilleures conditions de vers des conditions moins bonnes d'emploi, de travail et de santé, partant des PPR travaillant en Nature, suivi des PPR travaillant en Santé et enfin ceux travaillant en Humanités. En cela, les inégalités de précarité et de santé découlent à la fois de la hiérarchisation des domaines du savoir qui correspond à la valeur inégale accordée aux domaines du savoir, aux secteurs professionnels ainsi qu'aux stéréotypes de genre.

8.2.2.2.2.2 L'encastrement institutionnel

Pour leur part, les travaux de la troisième génération des théories de la segmentation mettent l'accent sur le rôle des acteurs du système des relations industrielles (Bellemare, 2015). Nous discutons ici du rôle de l'employeur, du syndicat et de l'État.

L'employeur

Le premier postulat de cette troisième génération concerne la responsabilité de l'employeur dans le développement des inégalités entre les travailleurs. La thèse explique comment l'employeur construit des statuts d'emplois instables en recherche et par quels moyens ces postes précaires sont toujours pourvus. La construction des emplois précaires résulte du fait que les gouvernants de l'établissement adossent le paiement des salaires des PPR sur le financement externe qui n'est pas garanti. Le recrutement se fait quant à lui parmi les étudiants et les chercheurs postdoctoraux qui ne parviennent pas à obtenir un poste de professeur. Ainsi, dans un contexte où l'université produit elle-même sa main-d'œuvre, les postes d'emplois contractuels peuvent difficilement manquer de candidats.

Dans la perspective institutionnaliste, à elles seules, les politiques de gestion de la production et de la main-d'œuvre de l'employeur ne suffisent pas pour expliquer les disparités de traitement parmi les travailleurs ainsi que la structuration du marché de l'offre et de la demande (Grimshaw et al., 2017 : 13). Dans le cas des PPR, les forces externes qui viennent structurer le marché d'emploi des PPR sont les gouvernements, les organismes subventionnaires et le syndicat. Cette thèse analyse les rapports entre les institutions qui fournissent le financement (les gouvernements et les organismes subventionnaires) et les gestionnaires dudit financement (établissement et SI), les rapports entre les gestionnaires du financement et le syndicat des PPR, ainsi que les PPR eux-mêmes.

En adossant le paiement des salaires au financement externe incertain, l'employeur s'est désengagé de sa responsabilité à l'égard des PPR. De plus, le fait que son rôle soit fragmenté brouille ses responsabilités et donne lieu à des disparités de traitement. Le fait que l'employeur soit le principal interlocuteur avec les gouvernements, les organismes et les PPR lui donne le pouvoir d'impulser les changements nécessaires, mais ces changements ne sont pas donnés, ils requièrent l'agentivité de l'acteur syndical. Dans le cadre de ces rapports, l'employeur fait des économies en minimisant les coûts de production par l'emploi croissant de contractuels de recherche parmi lesquels les PPR. Pendant ce temps, les SI et les PPR supportent les aléas liés à l'intensification de leur travail.

Le syndicat

La deuxième proposition de la segmentation de troisième génération met l'accent sur le rôle d'amélioration des droits des PPR face à l'employeur, le rôle de représentation (ou voice) qui permet aux PPR d'être consultés, de joindre leur voix à celles des autres groupes représentés notamment au sein des instances décisionnelles (Grimshaw, 2017 : 15).

Comme développé aux chapitres 5 et 7, cette recherche souligne la contribution du soutien syndical, via la négociation collective, à la lutte contre les disparités salariales, l'acquisition d'avantages sociaux, une liste de disponibilité pour un accès prioritaire aux emplois,

l'existence d'un fond de perfectionnement, ainsi que la reconnaissance de leur propriété intellectuelle.

Comme l'indique D'Amours (2022), les luttes des syndicats qui représentent les travailleurs atypiques, donnent lieu à la création de statuts « intermédiaires » qui balisent la voie vers les emplois typiques. Néanmoins, ces gains syndicaux s'obtiennent en contrepartie d'une plus grande flexibilité des emplois. Dans le cas des PPR, cette flexibilité rend les PPR très dépendants de leur SI, car la convention collective reconnaît cette flexibilité par la multitude de motifs permettant au SI de modifier ou de rompre le contrat. Ainsi, malgré les gains obtenus, la précarité de l'emploi reste une préoccupation pour les PPR, notamment parce qu'elle réduit leur accès aux régimes sociaux complémentaires souvent fondés sur l'emploi typique (permanent à temps plein).

Toutefois, le syndicat demeure la seule institution sur laquelle les PPR peuvent compter pour lutter contre la précarité de l'emploi. Comme développé au chapitre 7, ayant constaté qu'il ne parvient pas à obtenir la sécurisation des parcours professionnels par la négociation collective, le syndicat a changé de stratégie en s'engageant dans l'action politique par la participation au sein des fédérations (FREUQ et APRQ) qui visent à porter les enjeux au niveau politique par l'entremise de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) à laquelle les PPR sont affiliés.

Toutefois, étant donné que cette action syndicale s'inscrit dans le cadre des changements de longue durée, aucun résultat palpable n'a encore été obtenu. L'un des résultats émanant de l'action politique est que les organismes subventionnaires québécois reconnaissent de plus en plus la contribution des PPR à l'avancement de la recherche. Les discussions que le FREUQ et l'APRQ mènent avec les représentants des organismes ont donné lieu au financement d'une étude sur la situation des PPR, entre autres par le scientifique en chef du Québec. Les organismes subventionnaires québécois participent aussi aux activités organisées par le syndicat et contribuent au paiement du prix de reconnaissance décerné aux PPR depuis les années 2018.

Pour finir, la thèse souligne aussi le rôle de « porte-parole » (ou de *voice*) des PPR au sein des instances universitaires. Au sein de l'université, le syndicat est présent dans le cadre des rencontres intersyndicales et aux comités paritaires. Il est consulté dans l'élaboration des politiques de l'université. Son enjeu de représentation actuel est d'avoir un représentant ayant droit de vote au sein du conseil d'administration de l'Université.

L'État

En agissant en amont des politiques de recherche, les gouvernements fédéral et québécois sont responsables du modèle de recherche universitaire. Ce modèle se caractérise par la contractualisation du financement et des emplois en recherche, la hiérarchisation des domaines de recherche, l'instauration d'une culture compétitive basée sur l'entrepreneuriat universitaire et l'augmentation d'outils d'évaluation des chercheurs.

Parmi les mesures envisageables, les gouvernements pourraient augmenter le volume et la durée du financement, en élaborant des règles facilitant l'accès au financement pour les PPR, et imposer une durée de contrat au moins aussi longue que la durée du projet financé.

Au niveau de la régulation de l'emploi et du travail, cette recherche montre que le modèle actuel des politiques publiques de l'emploi et de protection sociale est basé sur l'emploi typique, ce qui exclut souvent du régime de protection les formes d'emplois atypiques (temps partiels, temporaires, travailleurs indépendants) (D'Amours, 2014, 2019; Grimshaw et al., 2017; Rubery, 2018).

Vue sous cet angle, la recherche va dans le même sens que les travaux qui prônent la régulation de l'emploi et la protection sociale contre la tendance à la marchandisation du travail et de l'emploi (Rubery et al., 2018).

Conclusion partielle 8

La discussion des résultats de cette recherche souligne les apports du réalisme critique, du modèle d'analyse ainsi que de la théorie de la segmentation du marché pour l'analyse des conditions de travail et d'emploi des PPR.

Le RC apporte un fondement ontologique à l'analyse des conditions de travail des contractuels en les situant à la fois dans une vision du monde intégrant les postulats du paradigme positiviste d'une réalité indépendante des acteurs ainsi que ceux du paradigme constructiviste qui reconnaît que l'analyse des conditions de travail doit tenir compte des représentations et des expériences des acteurs. La recherche souligne aussi les interactions entre l'empirique, l'actuel et le réel et les liens entre structures sociales et agentivité des acteurs.

La distinction entre emploi et travail donne lieu à un modèle d'analyse multidimensionnel et multirelationnel. Le modèle d'analyse établit une distinction entre l'emploi précaire, qui dépend des facteurs institutionnels, et la qualité du travail, qui dépend de l'organisation de la recherche et de sa coordination dans le cadre des dispositifs de recherche et par le SI titulaire des fonds. Alors que les précédentes recherches font soit le lien entre emploi précaire et santé d'une part (Lewchuck et al., 2011 ; Quinlan et al., 2001), ou l'analyse du stress professionnel à partir des caractéristiques du travail d'autre part (Karaseck et Theorell, 1989), nous utilisons les deux modèles, car ils se complètent. Il s'ensuit une troisième relation, soit celle entre emploi précaire et qualité du travail (Paugam, 2002).

Enfin, l'utilisation du RC avec ses trois niveaux d'analyse et celle de la théorie de la segmentation de troisième génération élargit l'analyse des facteurs de précarisation. D'une part, le réalisme critique distingue les facteurs de précarisation selon leur nature (institutionnelle ou organisationnelle), d'autre part, il souligne le rôle des acteurs et les interactions entre les deux groupes de facteurs de précarisation. À ce titre, le rôle de l'employeur est prépondérant, car il se situe entre les acteurs institutionnels externes et le syndicat des PPR en interne. Il dispose aussi d'un pouvoir causal important qu'il peut

mobiliser pour améliorer la situation des PPR, alors que le pouvoir syndical est limité par l'affaiblissement des collectifs des travailleurs. Toutefois, les PPR comptent sur le syndicat qui doit innover dans ses stratégies de mobilisation.

Conclusion

En guise de conclusion, nous rappelons la démarche adoptée dans le cadre de cette recherche, les principaux résultats obtenus, les apports de la thèse, ses limites, ainsi que les pistes de recherche futures.

Le résumé de notre démarche

Notre question de départ visait à comprendre les facteurs expliquant les conditions de travail des contractuels de recherche du milieu universitaire (PPR, chercheurs postdoctoraux, auxiliaire d'enseignement et de recherche, étudiants bénévoles de recherche, etc.). Pour l'approfondir, nous avons discuté avec des leaders syndicaux représentants les groupes concernés et avons sommairement parcouru la littérature sur le sujet. Cette démarche nous a mené à l'étude de Truchon (2019) sur la santé et le bien-être du personnel de l'établissement ciblé dans le cadre de cette thèse. Les résultats de ladite étude ont attiré notre attention sur la situation des PPR, car ces derniers avaient le score de précarité le plus élevé de tous les personnels de l'université, alors que leurs scores de santé et de bien-être variaient selon la faculté dans laquelle ils travaillent. Par la suite, nous avons effectué une revue de la littérature scientifique sur les chercheurs contractuels du secteur universitaire dans les pays occidentaux et en particulier dans les universités québécoises et canadiennes.

De cette revue de littérature, nous avons tiré plusieurs constats. Premièrement, la plupart des travaux portant sur le secteur de la recherche universitaire concernent les conditions de travail et de santé des professeurs-chercheurs réguliers, alors que peu de recherches abordent particulièrement la situation des contractuels de la recherche. Au Québec, la situation de travail et d'emploi des PPR des universités et des centres de recherche affiliés a été documentée par Lapointe et ses collègues (2015).

Deuxièmement, les PPR sont des travailleurs précaires parce que la vaste majorité ne dispose pas de permanence, que leurs contrats peuvent prendre fin à tout moment et qu'ils sont peu reconnus (Lapointe et al., 2020).

Troisièmement, aucune étude sur les PPR ne fait de lien entre la précarité et la santé. De plus, peu d'études distinguent les conditions de travail des conditions d'emploi. Enfin, la plupart des recherches consultées insistent sur le fait que le financement de recherche est le principal facteur qui explique la précarité, sans toutefois préciser comment ledit financement influe sur la précarisation de l'emploi. Bien plus, d'autres facteurs institutionnels, à l'instar de la présence syndicale, de la gouvernance institutionnelle ou du rôle du superviseur immédiat titulaire du financement de recherche (SI), sont peu analysés. De même, la littérature consultée accorde peu d'attention au rôle des facteurs organisationnels qui agissent sur l'emploi et le travail des PPR.

Ces différents constats sont à l'origine de cette thèse qui visait à analyser, dans une perspective comparative, les facteurs associés à la variabilité des conditions d'emploi et de travail ainsi que leurs liens avec les problèmes de santé et de bien-être au travail des PPR. Nous avons subdivisé l'objectif général en trois objectifs spécifiques : le premier visait à décrire et à comparer la précarité de l'emploi et la qualité du travail des PPR selon les trois facultés; le deuxième cherchait à explorer les liens possibles entre emploi précaire et santé d'une part, entre qualité du travail et santé d'autre part; enfin, le troisième objectif visait à analyser les mécanismes causaux plausibles et les acteurs qui génèrent la précarité d'emploi et la qualité du travail des PPR..

Pour atteindre ces objectifs, nous avons adopté une démarche réaliste critique qui s'appuie sur une théorie explicative et sur une méthodologie mixte utilisant une multiplicité de sources. La théorie explicative étudie les mécanismes causaux probables de la précarité de l'emploi et de la qualité du travail. Elle permet d'analyser l'emploi précaire, la qualité du travail et les problèmes de santé selon trois niveaux: le niveau empirique qui décrit les manifestations de l'emploi précaire, de la qualité du travail et des problèmes de santé; le niveau actuel qui explore les associations entre emploi précaire et santé, qualité du travail et santé; et le niveau réel ou structurel qui identifie et analyse les mécanismes causaux ainsi que les acteurs qui influent sur lesdits mécanismes.

Au niveau conceptuel, la situation d'emploi précaire qui caractérise les PPR les expose à la tension de l'emploi ou *employment strain* (Lewchuck et al., 2011), 2017, 2018). Ensuite, étant donné que les PPR aiment leur travail, ont généralement beaucoup d'autonomie et bénéficient de soutien dans l'exercice de leur travail, nous avons mobilisé le concept de qualité du travail pour caractériser leur situation. Dans certains cas, le déficit de qualité du travail conduit à la tension du travail ou *iso-strain* et peut engendrer des problèmes de santé par l'effet de l'augmentation du niveau de stress (Karaseck et Theorell, 2009). Enfin, la santé des PPR est relativement préoccupante et le niveau de détresse varie surtout selon le niveau d'exposition à la précarité de l'emploi.

La distinction et la complémentarité entre *employment strain* et *job ou iso strain* est la principale contribution de cette recherche, car nous n'avons pas rencontré d'études qui mobilisent conjointement les deux modèles.

À ces apports conceptuels, nous ajoutons une distinction entre niveaux d'analyse des mécanismes générateurs de la précarité d'emploi et de la qualité du travail en distinguant les facteurs d'ordre institutionnel des facteurs d'ordre organisationnel. Cette distinction permet d'identifier les mécanismes institutionnels associés à la précarisation de l'emploi, les mécanismes organisationnels associés tant à la précarité de l'emploi qu'à la qualité du travail, ainsi que les interactions entre les deux (précarité d'emploi et qualité du travail). Ces deux niveaux de mécanismes reflètent une configuration propre des mutations du travail et de l'emploi dans le secteur de la recherche universitaire.

Au niveau méthodologique, la recherche est une étude de cas unique comparant la précarité de l'emploi et la qualité du travail des PPR de trois facultés d'un établissement d'enseignement supérieur québécois. Dans le cadre réaliste critique, la méthodologie se veut pluraliste et itérative en ce sens qu'elle vise à identifier et à expliquer un phénomène en profondeur en effectuant des va-et-vient entre la théorie et le terrain, et entre le terrain et la théorie. Dans le cadre de l'itération, nous avons procédé à des ajustements continus entre la théorie et les données du terrain, tout en intégrant les nouvelles études publiées tout au long du processus de recherche.

Deux situations peuvent illustrer cette itération. La première concerne l'obtention de la part du syndicat des listes de contrats intégrant les données sociodémographiques et plusieurs variables de l'emploi des PPR dudit établissement. Cette liste nous a permis de préciser les variables de la précarité de l'emploi et d'effectuer des analyses complémentaires des profils sociodémographiques et de la précarité d'emploi des PPR dans les trois facultés analysées. Deuxièmement, durant la collecte de données par entrevues, nous avons constaté que l'enjeu de la reconnaissance était très important pour les PPR. Nous l'avons donc intégré dans le modèle d'analyse pour qu'il reflète les données recueillies sur le terrain.

Au total, l'étude s'appuie sur quatre sources de données parmi lesquelles 1) les données de l'enquête par questionnaire sur la santé et le bien-être du personnel de l'établissement concerné (Truchon, 2019) sur lesquelles nous avons procédé à des traitements statistiques particuliers; 2) les listes de contrats de PPR actifs en janvier 2021; 3) la documentation, incluant la convention collective de travail, les archives et les données du site web du syndicat et des facultés, ainsi que des renseignements sur la taille des facultés, le nombre d'unités de recherche par faculté, et autres documents fournis par le secrétariat général de l'université concernée et 4) de 33 entrevues semi-dirigées auprès de quatre catégories de répondants (PPR, SI et représentants syndicaux et de l'employeur).

Le fait d'utiliser une méthodologie mixte (quantitative et qualitative), quatre sources de données et trois catégories de répondants nous a permis de trianguler nos données, de manière à valider nos analyses et nos conclusions. Ainsi pour assurer la validité interne de nos résultats, nous avons comparé les résultats issus d'analyses quantitatives avec ceux issus d'analyse qualitative. Ensuite, nous avons comparé les résultats selon les sources de données. Enfin, nous avons triangulé les entrevues selon les catégories de répondants. Par exemple, les entrevues nous ont permis d'illustrer les situations vécues par les PPR et de donner du sens aux résultats obtenus dans le cadre de l'analyse statistique des contrats. Les entrevues ont permis d'approfondir l'analyse des conditions d'emploi, du travail et de santé par l'identification des facteurs associés à la précarité selon les répondants. De même, nous avons ainsi pu comparer les représentations de la précarité selon les catégories de répondants (PPR,

SI, délégués syndicaux et représentante de l'employeur). Cette comparaison révèle que les représentations que des répondants convergent sur la précarité de l'emploi, la qualité du travail et les risques de santé. Elle indique aussi que le niveau de connaissance des facteurs de précarité de l'emploi dépend de la catégorie de répondants. Par exemple, les PPR interrogés soulignent que leurs conditions d'emploi dépendent de la capacité du SI à apporter du financement, mais leur connaissance du fonctionnement des organismes subventionnaires et de la gouvernance institutionnelle est parfois limitée. À l'inverse, les SI identifient et expliquent aisément les obstacles auxquels ils font face à la fois au niveau institutionnel et organisationnel.

Pour s'assurer que le processus de recherche effectué soit fiable, nous avons précisé les démarches effectuées, les méthodes d'analyses adoptées, les détails relatifs aux outils de collecte et d'analyse de données et le contexte dans lequel se déroulait la recherche (chapitre 3). À chaque étape de cette recherche, nous avons longuement discuté avec notre direction et notre codirection de recherche, qui ont apporté un regard extérieur aux démarches et aux analyses effectuées. Enfin, nous avons présenté nos résultats à trois colloques différents devant des chercheurs en relations industrielles, en gestion des ressources humaines et psychologie du travail et avons reçu de nombreuses réactions qui ont permis de bonifier nos analyses.

Les principaux résultats de la thèse

L'analyse des conditions d'emploi et de santé des PPR révèle des différences significatives selon les trois facultés comparées (Nature, Santé et Humanités). Dans la première variable du modèle d'*employment strain* (l'instabilité de l'emploi), nous avons trouvé des différences significatives eu égard au statut d'emploi (durée et nombre d'heures de travail hebdomadaire). Ces différences révèlent que les PPR ne vivent pas la précarité de la même manière selon la faculté ou le domaine de recherche. En général, les PPR en Nature, et dans une certaine mesure en Santé, ont généralement des contrats moins précaires (la plupart des contrats sont à temps plein dont la durée varie entre 4 et 12 mois) que leurs collègues en

Humanités qui ont généralement des contrats plus précaires (temps partiel d'au plus quatre mois).

L'analyse des salaires va dans le même sens en confirmant une situation de précarité plus élevée pour les PPR travaillant en Humanités que pour ceux travaillant en Santé et en Nature. En effet, c'est dans la faculté Humanités que l'on retrouve la proportion la plus élevée de PPR ayant de bas salaires mensuels. Contrairement à la faculté Humanités, les facultés Santé et surtout Nature affichent en moyenne des proportions plus avantageuses au niveau salarial. Ces résultats montrent que les PPR de la faculté Humanités sont en général moins avantagés et donc plus exposés à la précarité de l'emploi que leurs collègues des facultés Santé et surtout Nature.

Les avantages sociaux contribuent à la satisfaction au travail, mais ils ne sont pas perçus par les PPR interrogés comme une juste rétribution du travail réalisé. Bien plus, la plupart des PPR interrogés perçoivent des disparités dans l'allocation des avantages sociaux, qui leur donnent le sentiment d'un manque de reconnaissance de l'employeur à leur égard.

Dans la deuxième variable du modèle (effort fourni par les PPR), le cumul d'emplois ou de contrats représente, selon les PPR interrogés, la situation la plus susceptible de générer des problèmes de santé et de bien-être. Parmi nos répondants, ceux qui sont en Humanités (temps partiel moins de 4 mois) et en Santé (temps pleins 4 à 8 mois) peuvent avoir recours au cumul de contrats et d'emploi pour mitiger l'insécurité financière et augmenter leur revenu. S'il sécurise le revenu, le cumul de contrats et d'emplois augmente la charge de travail et expose les PPR aux risques d'atteintes à la santé.

La troisième variable du modèle concerne le soutien que le syndicat apporte à l'amélioration des conditions de travail des PPR. Ainsi, la présence syndicale instaure une structure salariale qui améliore la perception de l'emploi, mais elle ne parvient pas à combattre l'insécurité de l'emploi. Néanmoins, le fait d'obtenir le soutien d'un conjoint ayant un emploi permanent et donc un revenu régulier mitige la perception négative que le PPR se fait de l'instabilité de son emploi. Il s'ensuit que, même si le soutien apporté par le syndicat et la famille peuvent

mitiger l'effet de la précarité sur la santé, l'absence dudit soutien peut exposer à des problèmes de santé (Lewchuk et al., 2011).

Dans l'ensemble, lorsque les PPR, les SI titulaires de fonds de recherche ainsi que les représentants syndicaux ou de l'employeur parlent de précarité de l'emploi, ils font principalement référence à l'instabilité des contrats ainsi qu'à l'absence de permanence, qui sont source d'insécurité. Par conséquent, l'instabilité des contrats caractérisée par l'absence de permanence ou par une succession de contrats constitue la principale préoccupation des PPR des trois facultés.

L'étude révèle aussi des relations entre les variables du modèle. Par exemple, l'instabilité des contrats pousse les PPR au cumul de contrats ou d'emplois, ce qui peut alourdir la charge mentale et physique du travail et entraîner des effets sur la santé et le bien-être des PPR, variables selon le domaine du savoir dans lequel ils travaillent. Ainsi, les PPR travaillant en Humanités sont plus exposés à des problèmes de santé parce qu'ils affichent les scores les plus élevés de précarité de l'emploi. Ils sont suivis par les PPR travaillant en Santé qui ont une situation très variable. Les PPR en Nature ont la situation la moins précaire et sont moins exposés à des problèmes de santé.

Après la précarité de l'emploi, nous avons documenté la qualité du travail des PPR. Notons que le travail de PPR se caractérise par une grande marge d'autonomie très appréciée par les répondants. Même si les PPR aiment l'autonomie que procure le travail, ils ont toutefois besoin du soutien du SI pour atteindre leurs objectifs ou pour mitiger l'effet pernicieux de la surcharge de travail qui est très répandue.

Tout comme l'autonomie, la présence du soutien par le SI et par les collègues, notamment dans les dispositifs de recherche collectifs, est très appréciée, alors que les PPR qui travaillent avec des chercheurs solos peuvent être davantage exposés à l'isolement. Même si les résultats quantitatifs indiquent que les PPR bénéficient d'un niveau de soutien relativement élevé, l'absence de soutien par le SI et par les collègues peut donc être un facteur d'insatisfaction et déboucher sur la perception négative des conditions de travail.

L'appréciation de la charge de travail varie selon que les PPR en surcharge reçoivent ou non le soutien de leurs SI et de leur collègue. La surcharge de travail est reliée au dépassement des heures, au cumul d'emploi et de contrats, et surtout à l'absence de soutien du SI. Ainsi, la grande marge d'autonomie des PPR ne permet pas toujours de compenser la surcharge de travail et la pression reliée aux délais ou encore les exigences de performance au travail relié à la culture de la recherche.

Les résultats indiquent des écarts interfacultaires des scores de santé des PPR ayant répondu au questionnaire de Truchon. Plus précisément, les PPR travaillant en Santé et en Humanités affichent des scores de santé plus inquiétants que les PPR travaillant en Nature. De plus, pour les PPR ayant répondu au questionnaire, la dégradation de la qualité du travail affecte négativement la santé. Dans le volet des résultats en lien avec la santé, la précarité de l'emploi est le premier prédicteur de la détresse psychologique, alors que la satisfaction et le soutien apparaissent comme les facteurs dont la présence mitige les scores de santé physique (TMS et douleur).

Cette étude souligne aussi le lien entre précarité de l'emploi et qualité du travail. La précarité de l'emploi peut dégrader la qualité du travail dans la mesure où l'absence de stabilité de l'emploi peut déboucher sur le cumul de contrat qui a pour effet d'augmenter la charge physique et mentale de travail.

Au niveau des facteurs de précarité, la durée et les volumes du financement indiquent une hiérarchisation des facultés qui explique les scores de précarité plus faibles en Nature, moyens en Santé et plus élevés en Humanités. Cette hiérarchisation des domaines du savoir interfère avec des inégalités de genre qui induisent que les femmes PPR, plus nombreuses en Humanités et dans une certaine mesure en Santé, soient plus exposées à des emplois précaires ainsi qu'à la discontinuité de leurs droits sociaux, découlant de la discontinuité de leur emploi. Par contre, les facultés en Nature, où la majorité de PPR sont des hommes, affichent les scores de précarité d'emplois les moins préoccupants des trois facultés.

De plus, les règles des fonds subventionnaires limitent l'accès direct au financement aux PPR, alors que l'employeur refuse d'octroyer la permanence aux PPR, ou encore de mettre en place un fond permettant de sécuriser les parcours des PPR en cas de manque de financement, comme cela se fait dans d'autres établissements universitaires. Le SI joue quant à lui un rôle institutionnel qui peut mitiger ou dégrader la précarité de l'emploi.

Au niveau organisationnel, les PPR considèrent que le SI ou le dispositif de recherche est leur véritable employeur, car ils se sentent invisibles aux yeux de l'Université. Par ailleurs, les dispositifs collectifs mitigent la perception de l'insécurité de l'emploi par leur plus grande capacité de financement et par le soutien procuré aux PPR. Étant donné que le chercheur solo ne dispose pas des mêmes moyens financiers et humains, les PPR interrogés perçoivent que l'insécurité de l'emploi est plus élevée avec un tel chercheur. Dans l'ensemble, le style de gestion de SI peut améliorer la qualité du travail par le soutien qu'il apporte ou pas, la reconnaissance dont il fait (ou ne fait pas) preuve et la manière d'exercer son pouvoir.

Pour finir, notre raisonnement s'est déroulé en trois étapes : premièrement, les résultats d'analyse des contrats indiquent que les emplois des PPR sont précaires et que des différences statistiquement significatives existent entre les trois facultés. Deuxièmement, les scores de santé des PPR diffèrent sur le plan statistique selon le domaine du savoir : ils sont similaires en Humanités et Santé, et diffèrent d'avec Nature. Troisièmement, les volumes et les durées du financement sont plus élevés dans les facultés ayant des scores de précarité plus faibles, et moins élevés en Humanités où les PPR sont plus exposés à la précarité. Cela conduit à penser qu'il y a un lien entre le niveau de financement et précarité de l'emploi et les scores de santé affichés.

Les principaux apports de la thèse

Nous soulignons dans cette section les apports de la thèse aux niveaux ontologique et méthodologique, théorique et conceptuel, ainsi qu'au niveau de l'analyse des résultats.

Au niveau ontologique et méthodologique, l'utilisation du réalisme critique comme cadre ontologique apporte surtout une analyse explicative reposant sur la triangulation de multiples sources de données. Le réalisme critique nous a permis de démontrer que la recherche universitaire est un système ouvert dans lequel plusieurs facteurs sont susceptibles d'influencer les conditions de travail et d'emploi du personnel PPR. Bien plus, ces facteurs sont en interaction et peuvent donner lieu à des configurations expliquant les différences relevées selon les domaines du savoir.

L'ontologie réaliste critique considère que la nature des phénomènes étudiés est à la fois extérieure aux personnes et reflète les représentations issues des expériences vécues par les acteurs (Hoddy, 2019a). En cela, les phénomènes étudiés sont à la fois *objectifs*, c'est-à-dire qu'ils ont une existence indépendante des acteurs sociaux, et *subjectifs*, c'est-à-dire qu'ils découlent en même temps des représentations desdits acteurs. Le réalisme critique permet d'envisager la recherche selon trois niveaux d'analyse reliant de manière continue les phénomènes vécus et expérimentés par les acteurs sociaux (l'empirique) et leur enracinement dans les structures sociales d'où ils prennent corps (le structurel) en passant par les événements intermédiaires entre ce que les acteurs vivent en surface et les profondeurs d'où ils découlent (l'actuel). Ces événements intermédiaires incluent tant les réactions entre les couches du structurel que les liens entre les conditions d'emploi et du travail et les problèmes de santé.

Le réalisme critique permet aussi de documenter les liens entre les structures et l'agentivité des acteurs en analysant le pouvoir des PPR et du syndicat. Notre analyse nous amène à conclure que les PPR ont un faible pouvoir structurel, parce qu'ils n'ont pas d'exclusivité dans l'exercice des tâches de recherche et qu'ils peuvent être remplacés par les auxiliaires de recherche ou les chercheurs postdoctoraux. De même, les PPR ont un faible pouvoir associatif et n'ont pas de pouvoir symbolique. Néanmoins, le syndicat apparaît comme le principal acteur qui permet de lutter contre les inégalités en emploi.

Au niveau méthodologique, l'une des forces de cette recherche réside dans l'utilisation de multiples sources de données incluant les statistiques, les documents et les entrevues semi-dirigées. L'analyse des listes de contrats de PPR actifs dans les trois facultés au mois de janvier 2021 renforce l'analyse de précarité de l'emploi et des caractéristiques sociodémographiques des PPR. Les listes de contrats fournissent des renseignements objectifs directement produits par le système d'enregistrement des contrats offerts par l'université ciblée par notre étude. À notre connaissance, aucune étude antérieure n'a utilisé de telles données pour analyser les conditions d'emploi des PPR.

Au niveau théorique, la théorie de la segmentation met en évidence les positions des acteurs institutionnels. Par leurs orientations de recherche et par le volume et la durée des financements octroyés, les gouvernements hiérarchisent les domaines du savoir. De même, par leurs règles d'accès au concours et de dépenses admissibles, les organismes subventionnaires segmentent les personnels de recherche entre chercheurs et dépenses admissibles, chercheurs et dépenses non admissibles. Par ses politiques de recherche, de gestion du financement et du personnel, l'établissement crée des disparités de traitement tant entre les personnels de recherche que parmi les PPR. Ces politiques et règles indiquent que la recherche universitaire s'inscrit dans un régime néolibéral caractérisé par la promotion de l'entrepreneuriat universitaire et des règles de « bonne gouvernance ». Le modèle de recherche universitaire doit respecter les orientations des gouvernements et les institutions qui les représentent. Son objectif est de minimiser les coûts de production en recherche. À cela s'ajoute une logique d'orientation de la recherche vers les secteurs jugés utiles par l'État néolibéral. Il donne lieu à la segmentation du marché du travail en recherche, à la hiérarchisation des domaines de recherche et à la reproduction de la division sexuelle et professionnelle du travail.

Pae ailleurs, la première génération des études de la segmentation est pertinente dans le cadre de cette thèse parce qu'elle met en évidence la dualité du marché de travail en recherche. La situation des PPR illustre la précarité et le déni de reconnaissance institutionnel que vivent les « atypiques » de la recherche universitaire. Néanmoins, les hypothèses d'homogénéité des segments précaires et secondaires ne tiennent plus, car tant dans le marché primaire que

dans le marché secondaire, on retrouve des travailleurs vulnérables du fait de la culture compétitive du secteur de la recherche, de l'orientation entrepreneuriale, ou encore du fait des domaines d'expertise scientifique des travailleurs. Comme nous l'avons illustré dans le cadre de cette thèse, il convient de parler de fragmentation du marché du travail en recherche en de nombreux statuts atypiques incluant les PPR. Par exemple, la distinction entre PPR de passage et PPR qui veulent rester à l'université est assez frappante. De plus, de nombreuses variations apparaissent selon la faculté, le genre et le type de dispositif.

Les travaux issus de la seconde génération sont aussi pertinents, car elle met en exergue la reproduction des inégalités de genre du milieu de la recherche. Les PPR qui travaillent en Nature, surtout des hommes, ont plus de chance d'avoir des statuts d'emplois moins précaires que les PPR évoluant dans les domaines en Santé et surtout en Humanités, où les femmes sont surreprésentées.

La théorie de la segmentation de troisième génération sur laquelle s'appuie cette étude explique quant à elle la croissance des emplois précaires tant par l'effet sociétal lié aux forces d'évolution du capitalisme incluant la financiarisation des marchés et le désengagement des institutions chargées de l'encadrement des conditions de travail, de la protection sociale, et le changement des stratégies managériales qui privilégient la flexibilisation de la main-d'œuvre. Les précaires de la recherche appartiennent aux segments des travailleurs défavorisés, voire exploités, par le développement du capitalisme.

Il s'ensuit que le travail de recherche s'intensifie, alors que les innovations technologiques en recherche s'accroissent, et que les chercheurs doivent sans cesse s'adapter à ces avancées ainsi qu'à la pression vers les résultats à court terme reliés à la culture de la recherche et aux contraintes imposées par les organismes subventionnaires.

Au niveau conceptuel, la thèse offre un modèle d'analyse multidimensionnel distinguant le travail et l'emploi d'une part, la santé physique et la santé psychologique d'autre part. Cette approche multidimensionnelle va de pair avec une approche multirelationnelle expliquant

comment les variables de la précarité peuvent affecter la santé, ainsi que l'influence des facteurs institutionnels sur les facteurs organisationnels.

Pour finir, l'analyse des résultats met en lumière le rôle d'acteurs institutionnels tel que le syndicat des PPR, ainsi que les enjeux auxquels il fait face dans le cadre des négociations de conventions collectives À notre connaissance, cette étude est la première qui documente les enjeux de négociation rencontrés par le syndicat. Elle souligne aussi les aspects organisationnels qui sont peu documentés. Par exemple, elle éclaire d'une part sur la différence de ressources (financières, matérielles, pratiques de gestion, soutien des PPR) entre les grands consortiums de recherche, les équipes de recherche et le chercheur solo, d'autre part sur les rôles organisationnels du SI incluant le rôle entrepreneurial et la relation (de dépendance ou de reconnaissance) que les PPR entretiennent avec ce dernier.

Les principales limites

Cette recherche présente certaines limites qu'il convient de souligner. Ces limites concernent le cadre épistémologique, le modèle d'analyse, la démarche méthodologique adoptée, la présentation et l'analyse des résultats.

Au niveau du cadre épistémologique, l'utilisation du réalisme critique est un défi, car il n'est pas évident de délimiter les données qui appartiennent au niveau actuel de celles qui relèvent du niveau structurel ou de l'empirique. Nous avons considéré que le niveau actuel se situe entre les mécanismes causaux institutionnels et les observations empiriques d'une part, entre les conditions de travail et les problèmes de santé d'autre part. À cet effet, l'actuel recouvre les liens entre l'emploi précaire et la santé, la qualité du travail et la santé et l'emploi précaire et la qualité du travail.

Au niveau du cadre conceptuel, deux remarques émergent du modèle d'analyse : la première concerne la distinction entre emploi précaire et travail de qualité chez les PPR et la seconde concerne les deux modèles choisis.

La précarité de l'emploi évoque une situation négative des conditions contractuelles d'emploi, alors que la qualité du travail renvoie à une situation positive des conditions dans lesquelles se réalise la tâche. S'il est vrai que les PPR sont précaires du point de vue de l'emploi, il n'est pas évident de parler de qualité du travail, car même si la plupart des répondants aiment leur travail (tâches, autonomie et soutien), les exigences du travail (surcharge et demande psychologique) sont très élevées et peuvent, dans la durée, représenter de risques psychosociaux susceptibles d'affecter la santé et le bien-être des PPR.

De plus, pour analyser le lien entre qualité du travail et santé, nous nous sommes appuyés sur le modèle du *Job-Demand-Control-Support* de Karasek (1979) et de Johnson, Hall et Theorell (1989). L'utilisation de ce modèle pour analyser le lien entre qualité du travail et santé peut porter à confusion, car il vise surtout à expliquer le stress professionnel. Nous l'avons utilisé, en parallèle avec le modèle de précarité d'emploi et santé (Lewchuck et al., 2011) parce qu'il permet de distinguer les conditions de travail (autonomie, surcharge, soutien), des conditions d'emploi définies par l'employeur et le syndicat. Le fait d'avoir utilisé les deux modèles conjointement implique beaucoup de temps à consacrer à la recherche, beaucoup plus d'indicateurs, avec beaucoup plus de risque de se répéter.

Par ailleurs, le fait d'utiliser les données statistiques d'une autre recherche implique des limites reliées à l'absence de certaines variables ou à la définition des variables retenues. Par exemple, Truchon considère la précarité comme une variable unique se limitant à l'insécurité émanant de l'instabilité de l'emploi. Or, le modèle de précarité de l'emploi que nous avons utilisé s'appuie sur trois dimensions (instabilité de la relation d'emploi, efforts et soutien institutionnel) (Lewchuck et al., 2011) au lieu d'une seule. De plus, sur le plan quantitatif, le modèle de Lewchuck (2017) s'appuie sur un questionnaire différent de celui utilisé par Truchon (2019). Pour cette raison, nous n'avons pas pu explorer, au plan statistique, le lien entre emploi précaire et santé, ainsi qu'entre précarité de l'emploi et qualité du travail, du fait de l'absence de certaines variables de l'emploi précaire (notamment le niveau de revenu, l'effort, le soutien par le syndicat) dans les données secondaires utilisées (Truchon, 2019). Les variables contenues dans les données de Truchon (2019) ont toutefois permis de croiser les variables de la qualité du travail avec les variables de santé psychologique et physique.

Au niveau méthodologique, les résultats utilisés pour explorer la relation qualité du travail et santé doivent être considérés avec prudence, car ils présentent un biais d'échantillonnage. En effet, le nombre de PPR répondant à l'enquête par questionnaire dans les trois facultés comparées en avril 2019 est de 61 répondants sur un total d'à peu près 300 PPR en contrat actif dans les trois facultés durant la période de l'enquête, ce qui correspond à un taux de participation d'environ 20 %. Les résultats statistiques relatifs à la qualité du travail, à la santé des PPR, ainsi qu'au lien entre les deux, concernent exclusivement les participants qui ont répondu au questionnaire et ne sauraient couvrir l'ensemble des PPR des trois facultés et encore moins dudit établissement. Les participants pourraient être motivés par le fait qu'ils sont en train de vivre des situations de précarité ou encore parce qu'ils ont des problèmes de santé du fait de leur travail.

De même, dans le cadre des entretiens réalisés, l'échantillon visait à rencontrer 30 PPR, 12 superviseurs immédiats, trois vice-doyens à la recherche, six représentants syndicaux et deux représentants de l'employeur. Malgré les courriels envoyés et les appels effectués, nous n'avons pas pu interviewer les vice-doyen(ne)s à la recherche, pas plus que les hauts cadres du vice-rectorat à la recherche. Certains courriels sont restés sans réponses, alors que d'autres représentants institutionnels visés nous ont signifié qu'ils n'étaient pas disponibles. Outre les représentants institutionnels, nous n'avons pas interviewé de représentants des fonds subventionnaires. Cette absence de représentant impliqués dans l'élaboration des politiques de recherche est une faiblesse de cette étude.

Enfin, notre propre biais en tant que chercheur en relations industrielles, auxiliaire de recherche et ancien président du syndicat des travailleurs étudiants et stagiaires postdoctoraux nous positionne parmi les précaires de la recherche universitaire. Cette position peut teinter notre interprétation des données recueillies. Elle introduit certains biais qui, nous espérons, ont été suffisamment mitigés par le regard extérieur de notre direction et de notre codirection de recherche.

Les pistes pour des recherches futures

Cette recherche est à la fois une analyse en profondeur, mais aussi une recherche exploratoire qui ouvre plusieurs pistes pour des recherches futures.

Parmi les pistes de recherche à explorer, la relation statistique entre emploi précaire et santé n'a pas encore fait l'objet de recherche chez les PPR. Cette thèse explore les liens avec la santé à partir des données d'entretiens. Une étude systématique explorant le lien entre emploi précaire et santé et bien-être permettrait de vérifier ce lien chez les PPR des universités québécoises et/ou canadiennes. L'utilisation du questionnaire de précarité de l'équipe de recherche PEPSO permettrait de classer les PPR selon leur score parmi les quadrants correspondants (sécurisé, stable, vulnérable, précaire) et d'analyser les problèmes de santé et de bien-être familial rencontrés par les PPR selon leur niveau de précarité.

Étant donné que les facteurs associés à la précarité sont identifiés par les entretiens réalisés, il est envisageable d'étendre l'étude sur les facteurs de précarité en étudiant les données des contrats des participants à la recherche de Truchon (2019). Ces facteurs pourraient aussi faire l'objet d'une recherche statistique.

Les futures recherches pourraient aussi envisager le lien entre emploi précaire et les diverses autres dimensions de santé mentale positive incluant l'épanouissement et le bien-être positif (Keyes, 2005; Prillettensky, 2019).

De même, les prochaines recherches sur les PPR pourraient explorer la relation statistique entre précarité de l'emploi et qualité du travail, qui n'est pas statistiquement démontrée dans cette étude. Il serait notamment intéressant de voir si le fait d'être en emploi précaire, notamment de manquer de sécurité d'emploi, est associé à l'augmentation de la charge globale de travail.

Finalement, les résultats d'entrevues mettent en exergue des pistes de recherche qui ne sont pas encore explorées, à savoir les effets de la précarité de l'emploi sur la qualité de la

recherche, la durée du processus de recherche dans la mesure où le taux de roulement élevé chez les PPR suppose des coûts de dotation et ceux liés au temps d'intégration permettant à l'employé de devenir performant. Par ailleurs, dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, la tendance à quitter le secteur de la recherche est susceptible d'augmenter. Peut-être le moment est-il venu de repenser les pratiques de fidélisation ou de rétention de cette main-d'œuvre, négligée depuis le début des années 1980 pour cause d'augmentation de l'offre de travail. En un mot, il est urgent de valoriser le travail effectué par les PPR en leur octroyant la permanence dans les universités et en augmentant leur salaire si on veut améliorer la qualité des résultats de recherche et la santé et le bien-être des PPR.

Pour terminer, cette thèse montre que les réformes institutionnelles sont plus importantes que les réformes organisationnelles pour mitiger la précarité de l'emploi. En d'autres mots, le combat contre la précarisation de l'emploi commence par les réformes en lien avec le financement de la recherche, les règles d'accès au financement de recherche, les politiques de rémunération des PPR au niveau de l'établissement et l'amélioration des conditions de travail par la convention collective. Ces réformes sont primordiales car elles sont aussi à l'origine des problèmes rencontrés au niveau de l'organisation du travail de recherche.

Bibliographie

Abbott, A. (2020). Stress, anxiety, harassment : Huge survey reveals pressures of scientists' working lives. *Nature*, *577*(7791), 460.

Abbott, K. (2004). Industrial relations research : A critical realist defence of its theories and methodologies. *Reformulating industrial relations in liberal market economies: selected papers from the XLIth [sic] Annual CIRA Conference*, 39-53.

Ackroyd, S., et Karlsson J. (2014). « Critical Réalism, Research Techniques, and Research Designs » dans Edwards O'Mahoney, J., & Vincent, S. (dir). Studying organizations using critical realism: a practical guide. Oxford. OUP.

Alberti, G., Bessa, I., Hardy, K., Trappmann, V., & Umney, C. (2018). In, against and beyond precarity : Work in insecure times. *Work, Employment and Society*, *32*(3), 447-457.

Almond, P. (2017). The persistence of, and challenges to, societal effect in the context of global competition. *Making work more equal*: *a new market segmentation approach*. Manchester University Press.

Alvesson, M., Bridgman, T., & Willmott, H. (Éds.). (2011). *The Oxford handbook of critical management studies* (Reprinted). Oxford University Press.

Anxo, D., Baird, M., et Erhel, C. (2017). Work and care regimes and women's employment outcomes: Australia, France and Sweden compared. *Making work more equal: a new market segmentation approach*. Manchester University Press.

Armstrong, P., (1986). Management Control Strategies and Inter-Professionnal Competition: the Case of Accounting and Personnel Management. Dans Knights, D. et Willmott, H., *Managing the Labour Process*, Gower.

Audet, M., et Larouche, V. (1988). Paradigmes, écoles de pensée et théories en relations Industrielles. *Relations industrielles*, vol. 43, no 1, p. 3-30.

Auger, J-F. (2006). L'université au service de l'industrie. La vente de service de laboratoire en génie au Canada, 1895-1939. Dans Gingras, Y., & Roy, L. (Dir). *Les transformations des universités du XIIe au XXIe siècle* (Vol. 13). Puq.

Archer, M. (2002). Realism and the Problem of Agency. *Alethia*, *5*(1), 11-20. https://doi.org/10.1558/aleth.v5i1.11.

Archer, M., Bhaskar, R., Collier, A., Lawson, T., & Norrie, A. (2013). *Critical realism : Essential readings*. Routledge.

Archer, M. S., & Morgan, J. (2020). Contributions to realist social theory : An interview with Margaret S. Archer. *Journal of Critical Realism*, *19*(2), 179-200. https://doi.org/10.1080/14767430.2020.1732760.

Archer, M., Sharp, R., Stones, R., & Woodiwiss, T. (1999). Critical Realism and Research Methodology. *Alethia*, *2*(1), 12-16. https://doi.org/10.1558/aleth.v2i1.12.

Atkinson, J. (1984). Flexibility:Planning for an uncertain future. *Manpower Policy and practice: The IMS Review.*

Audet, M., & Larouche, V. (2005). Paradigmes, écoles de pensée et théories en relations industrielles. *Relations industrielles*, *43*(1), 3-31. https://doi.org/10.7202/050385ar

Baillargeon, N. (2011). *Je ne suis pas une PME: plaidoyer pour une université publique*. Poètes de brousse.

Banyls et Recio (2017). Labour Market segmentation et precariousness in Spain:theories and evidence. *Making work more equal: a new market segmentation approach*. Manchester University Press.

Baril-Gingras, G., Fournier, P.-S., & Montreuil, S. (2014). *L'intervention en santé et en sécurité du travail : Pour agir en prévention dans les milieux de travail*. http://www.deslibris.ca/ID/446901.

Baritz, L. (2005). The servants of power. *Critical Management Studies: A Reader, edited by Christopher Grey and Hugh Willmott*, 29-45.

Becker, G. S. (2009). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. University of Chicago press.

Bélanger, P. R., & Lévesque, B. (1994). *Modernisation sociale des entreprises: diversité des configurations et modèle québécois*. J.-M. Tremblay.

Belzile, C. (2018). *Travailler pour une entreprise sans y être directement lié par un contrat de travail : Analyse comparée de l'impact de diverses configurations de l'externalisation sur le travail ainsi que sur la relation et les conditions d'emploi*.

Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). Precarious Employment : Understanding an Emerging Social Determinant of Health. *Annual Review of Public Health*, *35*(1), 229-253. https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500.

Benach, J., Vives, A., Tarafa, G., Delclos, C., & Muntaner, C. (2016). What should we know about precarious employment and health in 2025 ? Framing the agenda for the next decade of research. International Journal of Epidemiology, 45(1), 232-238. https://doi.org/10.1093/ije/dyv342

Berger, S., Piore, M. J., Suzanne, B., & others. (1980). *Dualism and discontinuity in industrial societies*. Cambridge University Press.

Bernier, J., Vallée, G., & Jobin, C. (2003). Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle. *Gouvernement du Québec*.

Bernstein, S., Coiquaud, U., Dupuis, M.-J., Fontaine, L. L., Morissette, L., Paquet, E., & Vallée, G. (2009). Les transformations des relations d'emploi : Une sécurité compromise? *Regards sur le travail*, *6*(1), 19-29.

Bertrams, K. (2006). Les interactions industrie-université. Essai de repérage historique. dans Gingras, Y., & Roy, L. (Dir). *Les transformations des universités du XIIe au XXIe siècle* (Vol. 13). Puq.

Bhaskar, R. (1997) [1974]. A Realist Theory of Science, London: Verso.

Bhaskar, R. (2014). The possibility of naturalism: A philosophical critique of the contemporary human sciences. Routledge.

Bilodeau, P.-L., & D'Amours, M. (2020). *Fondements des relations industrielles* (2e édition). Chenelière éducation.

Birdsell Bauer, L. (2017). Professors-in-training or precarious workers? Identity, coalition building, and social movement unionism in the 2015 University of Toronto graduate employee strike. Labor Studies Journal, 42(4), 273-294.

Blauner, R. (1964). Alienation and Freedom The Factory Worker and His Industry, Chicago, The University of Chicago Press.

Bosmans, K., Hardonk, S., De Cuyper, N., & Vanroelen, C. (2016). Explaining the relation between precarious employment and mental well-being. A qualitative study among temporary agency workers. Work, 53(2).

Boucher, M. P. (2022). Travail gratuit et amour de la connaissance chez les enseignantes et enseignants contractuels. *Les enseignantes et enseignants contractuels dans l'université du XXIe siècle*, 78.

Boulton, G., Campbell, P., Collins, B., Elias, P., Hall, W., Laurie, G., ... & Walport, M.

(2012). Science as an open enterprise. *The Royal Society*.
Bourdieu, P. (1984) Homo academcus. Les éditions de Minuit.
Bourdieu, P., & Wacquant, L. (1992). *Réponses* (Vol. 4). Paris: Seuil.
Bourdieu, P., Chamboredon, J. C., & Passeron, J. C. (2010). *Le métier de sociologue: Préalables épistémologiques. Contient un entretien avec Pierre Bourdieu recueilli par Beate Krais* (Vol. 1). Walter de Gruyter.
Boutillier, S. (2003). L'entrepreneur scientifique ou la dévalorisation du travail de chercheur. *Innovations*, *1*, 79-103.
Bozzon, R., Murgia, A., et Poggio, B. (2020). Gender and precarious careers in academia and research: macro, meso and micro perspectives. *International Journal of Sociology of Education*, *9*(1), 120-121.
Brun, J.-P., Biron, C., & St-Hilaire, F. (2009). *Guide pour une démarche stratégique de prévention des problèmes de santé psychologique au travail*. IRSST (Institut de recherche en santé et en sécurité du travail).
Bureau, M.-C., & Corsani, A. (2014). Du désir d'autonomie à l'indépendance : Une perspective sociohistorique. *La Nouvelle Revue du Travail*, *5*. https://doi.org/10.4000/nrt.1844.
Butler, G. (1963). Scientists in Industry : Conflict and Accommodation, William Kornhauser. *Research Management*, *6*(1), 96-98.
Castel, R. (2014). *Les métamorphoses de la question sociale : Une chronique du salariat*. Fayard.
Chabot, S. (2016). *Comment les superviseurs agissent-ils pour améliorer l'environnement psychosocial des employés? : Risques visés, leviers et obstacles rencontrés*.
Chanlat, J.-F. (1992). Nicole Aubert et Vincent de Gaulejac. Le Coût de l'excellence. Paris, Éditions du Seuil, 1991. *International Review of Community Development*, *27*, 173. https://doi.org/10.7202/1033865ar.
Chaykowski, R. P. (2005). *Travail atypique et vulnérabilité économique*. Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques Incorporated.
Chan A, et Fischer D. (2006). Academic Culture In Canadian Universities : The Contexts of Change. dans Gingras, Y., & Roy, L. (Dir). *Les transformations des universités du XIIe au XXIe siècle* (Vol. 13). Puq.
Clark, B. R. (1998). Creating entrepreneurial universities: organizational pathways of transformation. Issues in Higher Education. Elsevier Science Regional Sales, 665 Avenue of the Americas, New York, NY 10010 (paperback: ISBN-0-08-0433545; hardcover: ISBN-0-08-0433421, $27).
Cingolani, P. (2014). *Révolutions précaires : Essai sur l'avenir de l'émancipation*. La découverte.
Cingolani, P. (2017). *La précarité:«Que sais-je?» n° 3720*. Que sais-je.
Cloutier-Villeneuve, L. (2014). Évolution de l'emploi atypique au Québec depuis 1997. *Flash-info, Institut de la statistique du Québec*, Vol. 15, Nº 3, octobre, p.1-13.
Coiquaud, U. (2009). Le difficile encadrement juridique des travailleurs autonomes en situation précaire : Le cas des chauffeurs locataires de taxi. *Relations industrielles/Industrial Relations*, *64*(1), 95-111.
Commons, J. R. (1931). Institutional economics. The American economic review, 648-657.
Cooke, F. (2017). The two-child policy in China: a blessing or a curse for the employment of female university graduate? *Making work more equal*: *a new market segmentation approach*. Manchester University Press.

Coulombe, S., Dejardin, M., & Luc, S. (2022). Covid or not Covid? Psychological Distress and Entrepreneurial Intentions among Canadian Workers during the Pandemic. International Review of Entrepreneurship, 20(1), 27-44.

Crenshaw, K. (2021). Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *Droit et société*, *108*, 465.

D'Amours, M. (2020). Le travail et l'emploi. Dans Bilodeau, P-L, et D'Amours, M. (Eds.), *Fondements des relations industrielles*. Chenelière éducation.

D'Amours, M. (2022). Mutations de l'emploi : l'enjeu des institutions protectrices. Les enseignantes et enseignants contractuels dans l'université du XXIe siècle, in Michael Séguin, Françoise Guay, Marie-Pierre Boucher, David Lewis et Barah Héon-Morissette, *Cahier scientifique de l'ACFAS*, no 120, p. 18-28.

D'Amours, M. (2006). *Le travail indépendant : Un révélateur des mutations du travail*. PUQ.

D'Amours, M. (2014). *La qualité d'emploi des travailleurs indépendants qualifiés : Traducteurs, journalistes et avocats*. Presses de l'Université du Québec.

D'Amours, M. (2019). Le travail indépendant contemporain : Regards croisés à partir des mutations du salariat et de l'indépendance. *Management International/International Management/Gestión Internacional*, *23*(5).

D'Amours, M., & Bilodeau, P.-L. (2015). *Fondements des relations industrielles*.

D'Amours, M. (2015). La relation d'emploi contemporaine: du rapport salarial à la relation sociale de travail. *Repenser le travail : Des concepts nouveaux pour des réalités transformées*. PUQ.

Danermark, B., Ekström, M., & Karlsson, J. C. (2019). *Explaining society : critical realism in the social sciences*. Routledge.

Demaziere Didier et Dubar Claude. (2004). Analyser les entretiens biographiques : l'exemple des récits d'insertion. Paris : Nathan, 350 p.

De La Santé, O. M. (1946, July). Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé. In WHO. int.

De Terssac, G. (2003). Travail d'organisation et travail de régulation. *La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud. Débats et prolongements*, 121-134.

Doeringer, P. and Piore, M. (1971). Internal Labour Markets and Manpower Analysis Lexington, MA: Heath Lexington Books.

Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1985). *Internal labor markets and manpower analysis*. M.E. Sharpe.

Dollard, M. F., Opie, T., Lenthall, S., Wakerman, J., Knight, S., Dunn, S., Rickard, G., & MacLeod, M. (2012). Psychosocial safety climate as an antecedent of work characteristics and psychological strain : A multilevel model. *Work & Stress*, *26*(4), 385-404.

Dunlop, J. T. (1977). Policy decisions and research in economics and industrial relations. ILR Review, 30(3), 275-282.

Durand, J.-P. (2013). Vincent de Gaulejac, La recherche malade du management. Versailles, Éditions Quæ, 2012, 96 p. *La nouvelle revue du travail*, *3*.

Durkheim, É. (2017). *Les règles de la méthode sociologique*. Flammarion.

Easton, G. (2010). Critical realism in case study research. *Industrial Marketing Management*, *39*(1), 118-128. https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2008.06.004

Edwards, P. (2006). *Industrial relations and critical realism : IR's tacit contribution*.

Edwards, P. (2005). The challenging but promising future of industrial relations: developing theory and method in context-sensitive research. *Industrial Relations Journal*, *36*(4), 264-282.

Edwards, P. K., O'Mahoney, J., & Vincent, S. (Eds.). (2014). *Studying organizations using critical realism: A practical guide*. OUP Oxford.

Edwards, R., Reich, M. and Gordon, D. (1975). Labor Market Segmentation Lexington MA:Heath Lexington Books.

Etzkowitz, H. (2014). The second academic revolution: The rise of the entrepreneurial university and impetuses to firm foundation. Building technology transfer within research universities: An entrepreneurial approach, 12-32.

Etzkowitz, H., & Webster, A. (1998). Entrepreneurial science: the second academic revolution. Capitalizing knowledge: New intersections of industry and academia, 21-46.

Etzkowitz, H., Webster, A., Gebhardt, C., & Terra, B. R. C. (2000). The future of the university and the university of the future : Evolution of ivory tower to entrepreneurial paradigm. *Research Policy*, *29*(2), 313-330. https://doi.org/10.1016/S0048-7333(99)00069-4.

Fauvel, M., Noiseux, Y., & Coget, L. (2020). Précarité au travail et pra ques de ges on dans le mouvement de l'ac on communautaire autonome.

Ferretti, T. (2011). *Causalité, explication scientifique et théorie économique*.

Fletcher, A. J. (2017). Applying critical realism in qualitative research : Methodology meets method. *International Journal of Social Research Methodology*, *20*(2), 181-194. https://doi.org/10.1080/13645579.2016.1144401.

Flick, Uwe (2018). The SAGE Handbook of Qualitative Data Collection, Sage, DOI: http://dx.doi.org.acces.bibl.ulaval.ca/10.4135/9781526416070.

Flot, C. (2014). Le travail scientifique à l'épreuve de la logistique gestionnaire. *Travailler*, *2*, 55-73.

Fortin, M.-F., & Gagnon, J. (2016). *Fondements et étapes du processus de recherche : Méthodes quantitatives et qualitatives*. Chenelière éducation.

Foster, K., & Bauer, L. B. (2018). Out of the shadows: Experiences of contract academic staff. *Canadian Association of University Teachers*.

Freitag, M. (1995). Le naufrage de l'université et autres essais d'épistémologie politique.

Fyfe, A., Coate, K., Curry, S., Lawson, S., Moxham, N., & Røstvik, C. M. (2017). *Untangling academic publishing : A history of the relationship between commercial interests, academic prestige and the circulation of research*.

Gagnon, M. (2013). 4. Le travail professoral à l'ère du capitalisme universitaire. *La qualité du travail et de l'emploi au Québec : Données empiriques et cadres conceptuels*. Presses de l'Université Laval.

Gagnon, Y-C. (2011). L'étude de cas comme méthode de recherche. Presses de l'Université du Québec, 2e édition.

Gambier, D., & Vernières, M. (1990). *Le marché du travail*. FeniXX.

Garz, M. (2013). Labour Market Segmentation : Standard and Non-Standard Employment in Germany. *German Economic Review*, *14*(3), 349-371.

Gastaldi, L., & Gilbert, P. (2006). Transformations du travail de recherche et GRH des chercheurs. *Revue de gestion des ressources humaines*, *61*, 46-59.

Gazier, B., & Petit, H. (2019). Économie du travail et de l'emploi (p. 408). La Découverte.

Geuna, A., & Martin, B. R. (2003). University research evaluation and funding : An international comparison. *Minerva*, *41*(4), 277-304.
Giddens, A. (1987). *Social theory and modern sociology*. Stanford University Press.
Gingras, Y. (2010). Qu'est-ce que la recherche libre ? Andrée Lajoie, Vive la recherche libre ! Montréal, Liber, 2009, 219 p. *Recherches sociographiques*, *51*(1-2), 160. https://doi.org/10.7202/044698ar.
Gingras, Y. (2013). *Sociologie des sciences*. P.U.F.
Gingras, Y., Charle, C., & Poupeau, F. (2003). *Entreprises académiques*. Seuil.
Gingras, Y., & Roy, L. (Éds.). (2006). *Les transformations des universités du XIIe au XXIe siècle* (1re éd.). Presses de l'Université du Québec. https://doi.org/10.2307/j.ctv18ph1x2.
Gingras, Y., Keating, P., & Limoges, C. (2000). Du savant au chercheur entrepreneur. Dans Pelletier (Dir.), *Histoire et philosophie des sciences, Sciences humaines,* (31), 32-35.
Goldberg, P. J. P. (1992), Women, Work, and Life Cycle in a Medieval Economy: Women in York and Yorkshire c. 1300–1520 (Oxford: Clarendon Press).
Grebot, E. (2019). Psychopathologie du travail. Dunod.
Greenhalgh, J. (2014). Realist synthesis. *Studying organizations using critical realism: a practical guide*. Oxford. OUP.
Grimshaw, D., Fagan, C., & Tavora, I. (2017). A new labour market segmentation approach for analysing inequalities: introduction and overview. Grimshaw et al. (Eds). *Making work more equal : A new labour market segmentation approach*. Manchester University Press.
Grimshaw, D., Hebson, G., Tavora, I., Grimshaw, D., & Fagan, C. (2017). *Making work more equal*. Manchester University Press.
Guest, D. E. (2011). Human resource management and performance : Still searching for some answers. *Human resource management journal*, *21*(1), 3-13.
Guest, D. E., Oakley, P., Clinton, M., & Budjanovcanin, A. (2006). Free or precarious? A comparison of the attitudes of workers in flexible and traditional employment contracts. Human Resource Management Review, 16(2), 107-124.
Halilem, N. (2011). *L'université au sein de l'économie du savoir : Entre le management institutionnel et la tour d'' ivoire académique, le portfolio du chercheur universitaire*.
Hamel, J. (2006) .Réflexion sur l'objectivation du sujet et de l'objet. Dans Paillé, Pierre (dir.). La méthodologie qualitative. Posture de recherche et travail de terrain, Armand Colin. p. 85-97.
Hannus, S., & Simola, H. (2010). The effects of power mechanisms in education: Bringing Foucault and Bourdieu together. Power and Education, 2(1), 1-17.
Hassard J and Morris J (2018) Contrived competition and manufactured uncertainty: Understanding managerial job insecurity narratives in large corporations. Work, Employment and Society 32(3): 564–580.
Hatcher, J. (2001). Women's work reconsidered: gender and wage differentiation in late medieval England. *Past and Present*, 173, 191–8.
Hédoin, C. (2010). Le réalisme critique de Tony Lawson : Apports et limites dans une perspective institutionnaliste. *Cahiers d'économie politique/Papers in Political Economy*, *1*, 103-131.
Heery, E. (2016). *Framing work : Unitary, pluralist, and critical perspectives in the twenty-first century* (First edition). Oxford University Press.

Héraud, J.-A., & Lachmann, J. (2015). L'évolution du système de recherche et d'innovation : Ce que révèle la problématique du financement dans le cas français. *Innovations*, *1*, 9-32.

Hesketh, A., & Fleetwood, S. (2006). Beyond measuring the human resources management-organizational performance link: Applying critical realist meta-theory. *Organization*, *13*(5), 677-699.

Hoddy, E. T. (2019a). Critical realism in empirical research: Employing techniques from grounded theory methodology. *International Journal of Social Research Methodology*, *22*(1), 111-124.

Hoddy, E. T. (2019b). Critical realism in empirical research: Employing techniques from grounded theory methodology. *International Journal of Social Research Methodology*, *22*(1), 111-124. https://doi.org/10.1080/13645579.2018.1503400.

Humphries, J. (2017). Plague, patriarchy and girl power. *Making work more equal*. Manchester University Press.

Humphries, J. (1977). The working class family, women's liberation, and class struggle: the case of nineteenth century British history. *Review of Radical Political Economics*, 9:3, 25–41.

Humphries, J. et Rubery, J. (1984). The reconstitution of the supply side of the labour market: the relative autonomy of social reproduction. *Cambridge Journal of Economics*, 8:4, 331–46.

Hurrell, S. (2014). Critical Realism and Mixed Methods Research. *Studying organizations using critical realism: a practical guide*. Oxford. OUP.

Institut de la statistique du Québec (2021)Tableau statistique sur l'évolution de l'emploi atypique pendant la période de 2015-2020. Québec. ISQ.

Johnson, J. V., Hall, E. M., & Theorell, T. (1989). Combined effects of job strain and social isolation on cardiovascular disease morbidity and mortality in a random sample of the Swedish male working population. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, *15*(4), 271-279. https://doi.org/10.5271/sjweh.1852

Joseph, J. (2014). The impact of Roy Bhaskar and critical realism on international relations. *E-International Relations*, *11*, 2014.

Jouvenet, M. (2011). Profession scientifique et instruments politiques : L'impact du financement « sur projet » dans des laboratoires de nanosciences. *Sociologie du travail*, *53*(2), 234-252. https://doi.org/10.4000/sdt.7881.

Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers : Employment relations in transition. *American sociological review*, *74*(1), 1-22.

Kanter, R.M. (1979). Power failure in management circuits. *Harvard Business Review*. 57(4), 65-75.

Kanter, R.M. (1993). Men and women in the corporation. New York: Basic Books.

Karasek, R., Baker, D., Marxer, F., Ahlbom, A., & Theorell, T. (1981). Job decision latitude, job demands, and cardiovascular disease: a prospective study of Swedish men. *American journal of public health*, 71(7), 694-705.

Karasek, R., & Theorell, T. (2009). *Healthy work : Stress, productivity, and the reconstruction of working life* (9. [print]). Basic Books.

Kaufman, B. E. (2007). The institutional economics of John R. Commons: complement and substitute for neoclassical economic theory. Socio-Economic Review, 5(1), 3-45.

Keyes, C. L. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207-222.

Kerr, C. (1977). Labor markets and wage determination: The balkanization of labor markets and other essays. Univ of California Press.

Kessler, I., et Bach, S. (2014). Comparing Cases. dans Edwards O'Mahoney, J., & Vincent, S. (dir). Studying organizations using critical realism: a practical guide. Oxford. OUP.

Kochan, T.A., Katz, H.C., et Markerzie, R.B. (1986). The Transformation of the American Industrial Relations, New York, Basic Books.

Lapointe, P.-A., Caron, L., Lépine, R., Ivers, H., Bernier, F., Chatti, C. B., Alliance de recherche universités-communautés, & Innovation, travail et emploi. (2015). *Étude sur la situation des professionnelles et professionnels de recherche dans les universités et centres affiliés du Québec : Volet francophone*. Université Laval, Alliance de recherche universités-communautés, Innovations, travail et emploi. http://epe.lac-bac.gc.ca/100/200/300/univ_laval/aruc/doc_rech/2013/etude_situation/index.html

Lapointe, P.-A., Lépine, R., & Lamothe, D. (2022). Précarité et déni de reconnaissance chez les professionnels de recherche dans les universités canadiennes. *Innovations sociales et justice sociale au regard de la théorie critique de Nancy Fraser*. Presses de l'Université du Québec.

Lapointe, P.-A. (2013). La qualité de l'emploi au Québec: protrait, évolution et causes. *La qualité du travail et de l'emploi au Québec : Données empiriques et cadres conceptuels*. Presses de l'Université Laval.

Lapointe, P. A., Lépine R., & Lamonthe D. (2022). Précarité et deni de reconnaissance chez les professionnels de recherche. *Innovations sociales et justice sociale au regard de la théorie critique de Nancy Fraser*. PUQ.

Laval, C., & Brun, J. P. (2018). *Le pouvoir de la reconnaissance au travail: 30 fiches pratiques pour allier santé, engagement et performance*. Editions Eyrolles.

Lawson, T. (1995). A realist perspective on contemporary "economic theory". *Journal of Economic Issues*, *29*(1), 1-32.

Le Feuvvre, N., Bataille, P., Kradolfer, Sa., Del Rio Carral, M., et Sautier, M. (2020). The gendered diversification of academic career paths in comparative perspective. *International Journal of Sociology of Education*, *9*(1), 120-121.

Leclerc, C., Macé, C., & Bourassa, B. (2013). Surcharge, Fragmentation du Travail et détresse Psychologique chez les Professeures et Professeurs d'universiTé. *Dynamiques d'insertion et d'intégration en emploi dans...*, 165.

Légaré, R. (2020). *Fragmentation et recomposition de la fonction patronale.*

Legault Faucher, M. (2004). Hypertravail, quand tu nous tiens…. IRSST. *Magazine Prévention au travail*. 17 (4), 8-14.

Legault, M. J. (2011). L'industrie du jeu vidéo, un témoin de la transformation contemporaine du travail hautement qualifié. Nouveaux cahiers du socialisme, (7).

Légaré, R. (2020). Fragmentation et recomposition de la fonction patronale. Doctoral dissertation, Université du Québec en Outaouais.

Lépine R, et Caron L. (2016), Mémoire sur le soutien fédéral à la recherche. Reconnaître la contribution des professionnels de recherche dans le soutien fédéral aux sciences. Disponible en ligne https://spprul.ca/wp-content/uploads/2016/09/M%C3%A9moire-SPPRUL_soutien-f%C3%A9d%C3%A9ral_sept.-2016-1.pdf.

Léonard, E. (2015). *Gérer les personnes et l'ordre social dans l'entreprise*.

Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., & Rodríguez-Suárez, J. (2018). Job insecurity and mental health : A meta-analytical review of the consequences of precarious work in clinical disorders. *Anales de Psicología*, *34*(2), 211-223.

Lepeltier, T. (Éd.). (2013). *Histoire et philosophie des sciences*. Sciences humaines éditions.

Lesemann, F., & D'Amours, M. (2006). Vieillissement au travail. *emplois et retraites*.

Lévesque, C., & Murray, G. (2010). Understanding union power : Resources and capabilities for renewing union capacity. *Transfer: European Review of Labour and Research*, *16*(3), 333-350. https://doi.org/10.1177/1024258910373867.

Lewchuk, W. (2016). *Manual for constructing the PEPSO Employment Precarity Index*. https://pepso.ca/documents/manual-for-precarity-index-2016-06-21-final.pdf

Lewchuk, W. (2017a). Precarious employment : what it means for workers and their families. In R. Lewchuck, W., & Laflèche, K., & K. Page, *Research Handbook on Work and Well-Being* (p. 150-170). Edward Elgar Publishing. https://doi.org/10.4337/9781785363269.00014.

Lewchuk, W. (2017b). Precarious jobs : Where are they, and how do they affect well-being? *The Economic and Labour Relations Review*, *28*(3), 402-419. https://doi.org/10.1177/1035304617722943.

Lewchuk, W., Clarke, M., & De Wolff, A. (2011). *Working without committments : The health effects of precarious employment*. McGill-Queen's University Press.

Lewchuk, W., Laflèche, M, Procyk, S, Cook, C, Dyson, D, Goldring, L, Lior, K, Meisner, A, Shields, J, Tambureno, A, & Viducis, A. (2015). *The precarity penalty : The impact of employment precarity on individuals, households and communities—And what to do about it*. United Way Toronto, McMaster University, and the Social Sciences and Humanities Research Council/Community-University Research Alliances project on Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario. https://pepso.ca/documents/precarity-penalty.pdf.

Marie-Christine, B., & Corsani, A. (2014). Du désir d'autonomie à l'indépendance. *La nouvelle revue du travail*.

Martin, E., & Ouellet, M. (2011). *La gouvernance des universités dans l'économie du savoir*. Institut de recherche et d'informations socio-économiques.

Matte, D., Baldino, D., Courchesne, R., Québec (Province), & Ministère du travail. (2000). *L'évolution de l'emploi atypique au Québec*. Ministère du travail. http://www4.banq.qc.ca/pgq/2006/3139975.pdf.

Mercure, D. (2019). Dix concepts pour penser le nouveau monde du travail. *Lectures, Publications reçues*.

Mercure, D., & Bourdages-Sylvain, M.-P. (2017). *Travail et subjectivité. Perspectives critiques*. Laval (Presses de l'Université).

Meyer, M. (2006). Are patenting scientists the better scholars? : An exploratory comparison of inventor-authors with their non-inventing peers in nano-science and technology. *Research Policy*, *35*(10), 1646-1662.

Miles et Huberman (2003). Donner un sens : élaboration et vérification des conclusions. Analyse des données qualitatives, De Boeck, p. 437-506.

Morgan, G., Chevrier-Vouvé, S., Audet, M., & Des Chênes, J. (1999). *Images de l'organisation*. De Boeck Université.

Murgia, A., & Poggio, B. (2020). *Gender and Precarious Research Careers : A Comparative Analysis* (1re éd.). Routledge. https://doi.org/10.4324/9781315201245

Musselin, C. (2010). *Les universitaires*.

Nellhaus, T. (2022). *There are three domains—Just not exactly Bhaskar's*. 5.
Noiseux, Y. (2008). *État, syndicalisme et travail atypique au Québec: une sociologie des absences et des émergences* (Doctoral dissertation, Université du Québec à Montréal).
Noiseux, Y. (2012). Le travail atypique au Québec: les jeunes au cœur de la dynamique de précarisation par la centrifugation de l'emploi. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, *7*(1), 28-54.
O'Mahoney, J., et Vincent S. (2014). Critical Realism as an Empirical Project. Dans Edwards O'Mahoney, J., & Vincent, S. (dir). Studying organizations using critical realism: a practical guide. Oxford. OUP.
Ottmann, J.-Y. (2015). *Bien-être et mal-être au travail dans les métiers scientifiques : Le cas du CEA* [PhD Thesis].
Osterman, P. (1984). Internal Labour Market, The MIT Press. Cambridge.
Paillé, P, et Mucchielli A. (2002). L'analyse thématique. *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, Armand Colin. p. 123-145.
Paugam, S. (2002). Le salarié de la précarité. Paris : PUF. *L'orientation scolaire et professionnelle*, *31/3*, 467.
Paugam, S. (2003). Les nouvelles précarités du travail. Dans Fournier, G., Fournier, G., Bourassa, B., & Béji, K. (Éds.). *La précarité du travail : Une réalité aux multiples visages*. Presses de l'Université Laval.
Picque-Kiraly, C., & Ottmann, J.-Y. (2019). Organiser la reconnaissance des chercheurs dans les organisations et au-delà de leurs frontières. *Relations industrielles/Industrial Relations*, *74*(2), 266-292.
Pilbeam, C. (2006). Generating additional revenue streams in UK universities : An analysis of variation between disciplines and institutions. *Journal of Higher Education Policy and Management*, *28*(3), 297-311.
Prilleltensky, I. (2019). Mattering at the intersection of psychology, philosophy, and politics.American Journal of Community Psychology. Advanced online publication.
Quinlan, M., Mayhew, C., & Bohle, P. (2001). The Global Expansion of Precarious Employment, Work Disorganization, and Consequences for Occupational Health : A Review of Recent Research. *International Journal of Health Services*, *31*(2), 335-414. https://doi.org/10.2190/607H-TTV0-QCN6-YLT4.
recherche, F. québécoise des professeures et professeurs d'université C. ad hoc sur la commercialisation de la. (2000). *La commercialisation de la recherche et de l'expertise universitaires dans les universités québécoises*. Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université.
Reed, M. (2013). Critical realism in critical management studies. *The Oxford Handbook of Management Studies.* Oxford university press.
Reich, M., Gordon, D. M., & Edwards, R. C. (1973). A theory of labor market segmentation. *The American Economic Review*, *63*(2), 359-365.
Requilé, É. (2012). Recherche précarisée, recherche atomisée. Production et transmission des savoirs à l'heure de la précarisation, du collectif P. é. Cres, Raisons d'Agir, Paris, 2011. *Mouvements*, *3*, 147-150.
Rodgers, G., & Rodgers, J. (Éds.). (1989). *Precarious jobs in labour market regulation : The growth of atypical employment in Western Europe*. International Institute for Labour Studies ; Free University of Brussels.

Rubery, J. (1978). Structured labour markets, worker organization and low pay. Cambridge Journal of Economics, 2:1, 17–37.
Rubery, J. (2011). Towards a gendering of the labour market regulation debate. *Cambridge Journal of Economics*, *35*(6), 1103-1126. https://doi.org/10.1093/cje/ber001
Rubery, J., Grimshaw, D., Keizer, A., & Johnson, M. (2018). Challenges and contradictions in the 'normalising'of precarious work. *Work, Employment and Society*, *32*(3), 509-527.
Rubery, J. (2014). From "women and recession" to "women and austerity": a framework for analysis. *Women and Austerity: The Economic Crisis and the Future for Gender Equality* (London: Routledge).
Rubery, J. (2015), Re-regulating for Inclusive Labour Markets, Conditions of Work and Employment Series No. 65 (Geneva: International Labour Office).
Rubery, J., Cooke, F., Earnshaw, J. and Marchington, M. (2003b). Inter-organisational relations and employment in a multi-employer environment, British Journal of Industrial Relations, 41:2, 1100–222.
Rubery, J. and Fagan, C. (1995). Gender segregation in societal context. *Work, Employment and Society*, 9:2, 213–40.
Rubery, J. and Grimshaw, D. (2011). Gender and the minimum wage. *Regulating for Decent Work: New Directions in Labour Market Regulation* (Basingstoke: Palgrave).
Rubery, J. and Grimshaw, D. (2015). The 40-year pursuit of equal pay: a case of constantly moving goalposts. Cambridge Journal of Economics, 39:2, 319–43.
Rubery, J., Grimshaw, D. and Figueiredo, H. (2005), 'How to close the gender pay gap in Europe: towards the gender mainstreaming of pay policy', Industrial Relations Journal,36:3, 184–213.
Rubery, J., & Hebson, G. (2018). Applying a gender lens to employment relations: Revitalisation, resistance and risks. *Journal of Industrial Relations*, *60*(3), 414-436.
Rubery, J., Hebson, G., Grimshaw, D., Carroll, M., Marchington, L., Smith, L. et Ugarte, S. (2011). The Recruitment and Retention of a Care Workforce for Older People (London: Department of Health).
Rubery, J., Smith, M. and Fagan, C. (1999), Women's Employment in Europe: Trends and Prospects (London: Routledge).
Saka-Helmhout, A. (2014). Critical realism and international comparative case research. *Studying organizations using critical realism: a practical guide*. Oxford. OUP.
Sarah, B. (2021). Règles générales communes des Fonds de recherche du Québec. https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2022/06/rgc_2022_20220630_vf.pdf.
Sayer, A. (1999). Realism and social science. Realism and Social Science, 1-224.
Sayer, R. A. (1992). *Method in social science : A realist approach*. Psychology Press.
Semenza, R., & Sarti, S. (2019). Labour market segmentation : The economic condition of independent professionals in Italy and Argentina. *Papers: revista de sociologia*, *104*(2), 203-223.
Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, *1*(1), 27-41. https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27.
Siisiäinen, M. (2008). Symbolic power as a critical concept. Symbolic power in cultural contexts. Uncovering social reality. Rotterdam: Sense Publishers, 21-30.

Silverman, D. (2010). Beginning Data Analysis. *Doing qualitative research: A practical handbook, Londres*; Thousand Oaks: Sage Publications.

Slaughter, S., & Leslie, L. L. (1997). *Academic capitalism : Politics, policies, and the entrepreneurial university*.

Smith, S. (2013). Black feminism and intersectionality. *International Socialist Review*, *91*(11), 1-16.

Smith, C., & Elger, T. (2014). Critical realism and interviewing subjects. Studying organizations using critical realism: A practical guide, 109-131.

Smith, C., & Pun, N. (2018). Class and precarity : An unhappy coupling in China's working class formation. *Work, employment and society*, *32*(3), 599-615.

Stambouli, M. (2000). *L'économie du travail : Des théories aux politiques*. FeniXX.

Standing, G. (2014). The Precariat-The new dangerous class. *Amalgam*, *6*(6-7), 115-119.

Standing, G. (2016). *The corruption of capitalism : Why rentiers thrive and work does not pay*. Biteback Publishing.

Standing, G. (2018). The precariat : Today's transformative class? *Development*, *61*(1-4), 115-121.

Standing, G., & Charter, A. P. (2015). From Denizens to Citizens. *Migration, Precarity, and Global Governance: Challenges and Opportunities for Labour*, 83.

Thorsen, E. J. (1996). *Stress in academe : What bothers professors? 31*, 19.

Steindorsdottir, F., Einarsdottir D., Heijstra, T., Petursdottir, G., et Smidt, T. (2020). Gender budgeting to expose inequalities in a precarious academia-and redistribute resources to effect change. *International Journal of Sociology of Education*, *9*(1), 120-121.

Tompa, E., Scott-Marshall, H., Dolinschi, R., Trevithick, S., & Bhattacharyya, S. (2007). *Precarious employment experiences and their health consequences : Towards a theoretical framework*. 16.

Townley, B. (1993). PERFORMANCE APPRAISAL AND THE EMERGENCE OF MANAGEMENT*. *Journal of Management Studies*, *30*(2), 221-238. https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.1993.tb00302.x.

Tremblay, D.-G. (2014). *Emploi et gestion des ressources humaines dans l'économie du savoir*. Presses de l'Université du Québec.

Tremblay, D.-G. (2016). *Économie du travail : Les réalités et les approches théoriques*. Télé-université, Université du Québec.

Truchon, M. (2019a). *Santé, bien-être et performance organisationnelle chez le personnel d'un établissement d'enseignement supérieur québécois : Validation d'un nouveau questionnaire et proposition d'un modèle explicatif : Job Demands-Organizational and Occupational Resources (JD-OOR) : Rapport de recherche*.

Truchon, M. (2019b). *Santé, bien-être et performance organisationnelle chez le personnel d'un établissement d'enseignement supérieur québécois : Validation d'un nouveau questionnaire et proposition d'un modèle explicatif : Job Demands-Organizational and Occupational Resources (JD-OOR) : Rapport de recherche*.

Truchon, M., Gilbert-Ouimet, M., Zahiriharsini, A., Beaulieu, M., Daigle, G., & Langlois, L. (2022). Occupational Health and Well-being Questionnaire (OHWQ): an instrument to assess psychosocial risk and protective factors in the workplace. Public Health, 210, 48-57.

Townley, B. (1993). Foucault, Power / Knowledge and its Relevance for Human Resource Management. Academy of Management Review, vol. 18, no 2

Underhill, E., & Quinlan, M. (2011). How Precarious Employment Affects Health and Safety at Work : The Case of Temporary Agency Workers. *Relations Industrielles*, *66*(3), 397-421. https://doi.org/10.7202/1006345ar.

Utzet, M., Valero, E., Mosquera, I., & Martin, U. (2020). Employment precariousness and mental health, understanding a complex reality : A systematic review. International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health, 33(5), 569-598. https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01553.

Van Der Maren, Jean-Marie (1996). La recherche qualitative peut-elle être rigoureuse? HÉC Montréal, Cahier de recherche no 96-11-11, novembre, 9 pages.

Van Campenhoudt, L., Marquet, J., & Quivy, R. (2017). *Manuel de recherche en sciences sociales-5e éd.* Dunod.

Vézina, M., Bourbonnais, R., Brisson, C., & Trudel, L. (2006). Définir les risques : Note de recherche : Sur la prévention des problèmes de santé mentale. *Actes de la recherche en sciences sociales*, *163*(3), 32. https://doi.org/10.3917/arss.163.0032.

Vézina, M., Cloutier, E., Stock, S., Lippel, K., Fortin, É., Delisle, A., St-Vincent, M., Funes, A., Duguay, P., Vézina, S., & others. (2011). *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi, et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*. Québec: Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du ….

Vosko, L. F. (2006). *Precarious employment : Understanding labour market insecurity in Canada*. McGill-Queen's University Press Montreal.

Vosko, L. F., Zukewich, N., & Cranford, C. (2003). Le travail précaire : Une nouvelle typologie de l'emploi. *L'emploi et le revenu en perspective*, *4*(10), 17-28.

Weil, D. (2014). *The fissured workplace*. Harvard University Press.

Winter, R., Taylor, T., & Sarros, J. (2000). Trouble at mill: Quality of academic worklife issues within a comprehensive Australian university. *Studies in Higher Education*, 25(3), 279-294.

Yin, R. K. (2009). *Case study research: Design and methods* (Vol. 5). sage.

Ylijoki, O.-H. (2003). Entangled in academic capitalism ? A case-study on changing ideals and practices of university research. *Higher Education*, *45*.

Yoon, Y., & Chung, H. (2016). New Forms of Dualization? Labour Market Segmentation Patterns in the UK from the Late 90s Until the Post-crisis in the Late 2000s. *Social Indicators Research*, *128*(2), 609-631. https://doi.org/10.1007/s11205-015-1046-y.

Zheng, W. (2020). Mental health and a novel coronavirus (2019-nCoV) in China. Journal of Affective Disorders, 269, 201-202.

Annexe A Le formulaire de consentement à l'intention des professionnelles et professionnels de recherche (PPR)

(COPIE DU PARTICIPANT/E)

Titre du projet de recherche

La précarité du travail et de l'emploi des contractuels de recherche dans un établissement d'enseignement supérieur québécois.

Présentation

Cette recherche est menée par Albert Le Grand AMBA MBALLA, doctorant au Département des relations industrielles de l'université Laval, sous la direction de la professeure Martine D'Amours, du Département des relations industrielles de l'Université Laval (martine.damours@rlt.ulaval.ca) et la co-direction de la professeure Manon Truchon de l'École de psychologie dans la même université (manon.truchon@psy.ulaval.ca).

Avant d'accepter de participer à ce projet de recherche, veuillez prendre le temps de lire et de comprendre les renseignements qui suivent. Ce document vous explique le but de ce projet de recherche, ses procédures, avantages, risques et inconvénients. Nous vous invitons à poser toutes les questions que vous jugerez utiles à la personne qui vous présente ce document.

Les participants doivent vérifier auprès de leur employeur qu'ils sont autorisés à prendre part au projet.

Nature de l'étude

La situation des travailleurs contractuels du milieu de la recherche universitaire reste un enjeu préoccupant au niveau de la variabilité de leurs conditions de travail et d'emploi et des scores de santé physique et psychologique enregistrés, principalement à cause du financement de la recherche, mais aussi de manière moins visible, à cause des contraintes organisationnelles dans lesquelles s'effectue de la recherche.

L'objectif général de ce projet est d'analyser, dans une perspective sociologique comparative, les causes de la variabilité des conditions de travail et de l'emploi des professionnelles et professionnels de la recherche (PPR), et leurs effets sur leur santé et bien-être au travail. Le projet s'intéresse aussi aux représentations que les PPR et leurs superviseurs immédiats ont de leur situation de travail et d'emploi, et aux stratégies que les PPR et leurs superviseurs utilisent pour mitiger ou modérer la précarisation du travail et de l'emploi.

Déroulement de la participation

Votre participation à cette recherche consiste à nous accorder un entretien, d'une durée d'une heure et demie à deux heures, qui sera enregistré uniquement sur audio, via Zoom ou Teams avec votre consentement (les enregistrements seront alors transcrits puis détruits).

L'entretien portera entre autres sur les éléments suivants :

- Les caractéristiques du travail (tâches et compétences requises; niveau d'autonomie, charge de travail; soutien des collègues, etc.)
- Les caractéristiques de l'emploi (stabilité, revenu, horaire de travail, accès à la protection sociale, etc.)
- Les effets sur la santé physique et le bien-être psychologique au travail
- Les causes de la variabilité de la situation du travail et de l'emploi des PPR et des scores de santé et bien-être au travail
- Les représentations que les PPR se font de leur situation
- Les stratégies de divers groupes d'acteurs pour mitiger la précarité du travail et de l'emploi

Avantages, risques ou inconvénients possibles liés à la participation

Le fait de participer à cette recherche vous offre une occasion de réfléchir et de discuter en toute confidentialité de conditions de travail et d'emploi présentes dans votre secteur d'activités, ainsi que d'enjeux qui sont importants tant pour les employeurs que pour les travailleurs et leurs représentants.

Votre participation à cette étude vous expose à un risque de bris de confidentialité. Pour éviter le bris de consentement, des mesures très strictes seront appliquées pour assurer la confidentialité des renseignements recueillis ainsi que le respect de l'anonymat des répondants. À cet effet, je m'engage, tant dans ma thèse que dans les publications ou communications qui pourraient en résulter, à ne pas identifier les noms des personnes répondantes, non plus que des informations qui pourraient permettre de les identifier, telles que le nom de l'université ou de la faculté, le titre ou le contenu de projets de recherche, le nom du chercheur principal, etc.

Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse ; nous cherchons à comprendre votre point de vue sur la question.

Participation volontaire et droit de retrait

Vous êtes libre de participer à ce projet de recherche. Vous êtes également libre de ne pas répondre à toutes les questions. Vous pouvez aussi mettre fin à votre participation sans conséquence négative ou préjudice et sans avoir à justifier votre décision. Si vous décidez de mettre fin à votre participation, il est important d'en prévenir le chercheur dont les coordonnées sont inclues dans ce document. Tous les renseignements personnels vous concernant, incluant les enregistrements, seront alors détruits.

Confidentialité et gestion des données

Le chercheur est tenu d'assurer la confidentialité aux participants. À cet égard, voici les mesures qui seront appliquées dans le cadre de la présente recherche :

Durant la recherche :

- Votre participation sera confidentielle. Ce que vous me direz sera pris en compte dans mes analyses, sans aucune information qui permettrait de vous identifier.
- Votre nom sera remplacé par un code dans tout le matériel et les données de la recherche contenant des renseignements personnels;
- Je serai la seule personne à avoir accès à la liste contenant les noms et les codes, elle-même conservée séparément du matériel de la recherche et des données;
- Vos réponses ne seront jamais associées à votre personne, et cela ni oralement ni par écrit ;
- Les divers documents de la recherche seront codifiés et je serai la seule personne à avoir accès à la liste des noms et des codes ;
- Tout le matériel papier tiré de la recherche sera conservé sous clé dans une filière métallique et je serai la seule personne à y avoir accès;
- Les données en format numérique seront, pour leur part, conservées dans des fichiers cryptés dont l'accès sera protégé par un mot de passe auquel je serai le seul à avoir accès;
- Le matériel, les renseignements et les enregistrements de la recherche ne seront pas conservés pour une utilisation ultérieure et seront détruits au plus tard deux ans après la fin de la recherche, soit en mars 2025.

Lors de la diffusion des résultats :

- Les noms des participants ne seront jamais mentionnés, ni dans ma thèse, ni dans des publications ou communications en découlant;
- Les résultats seront présentés sous forme globale de sorte que les résultats individuels des participants ne seront jamais communiqués;
- Les résultats de la recherche seront publiés dans des revues scientifiques, et aucun participant ne pourra y être identifié ;
- Un résumé des résultats de la recherche sera expédié aux participants qui en feront la demande au chercheur dont les coordonnées sont fournies dans le présent document.

Après la fin de la recherche :

- La liste des noms et des codes sera détruite au plus tard le 25 mars 2025 afin que les données soient rendues anonymes sans possibilité aucune d'identifier les participants les ayant fournies.
- Les noms des participants/es et de l'établissement d'enseignement supérieur étudié ne paraîtront dans aucun rapport ou article tiré de cette recherche ; seuls le secteur (universitaire) et les 4 grands domaines de recherche (sciences et génie, sciences de l'agriculture et de l'alimentation, sciences humaines et sociales, sciences de l'administration) pourront être identifiés.
- La recherche fera l'objet de publications dans des revues scientifiques, et aucun participant ne pourra y être identifié ou reconnu ;

Pour des renseignements supplémentaires

Si vous avez des questions sur la recherche ou sur les implications de votre participation, veuillez communiquer avec moi par courriel albert.amba-mballa.1@ulaval.ca.

Remerciements

Votre collaboration est précieuse pour nous permettre de réaliser cette étude et nous vous remercions vivement d'y participer.

Ce projet a été approuvé par le Comité d'éthique de la recherche de l'Université Laval :
N° d'approbation 2020-377 /07-03-2021

Signatures (Copie à conserver par le participant/la participante)

Je soussigné(e) _____consens librement à participer à la recherche intitulée : La précarité du travail et de l'emploi des contractuels de recherche d'un établissement d'enseignement supérieur : le cas des professionnelles et professionnels de recherche de trois facultés d'une université québécoise. J'ai pris connaissance du formulaire et j'ai compris le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients du projet de recherche. Je suis satisfait(e) des explications, précisions et réponses que le chercheur m'a fournies, le cas échéant, quant à ma participation à ce projet.

_____ _____

Signature du participant, de la participante Date

J'ai expliqué le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients du projet de recherche au participant. J'ai répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées et j'ai vérifié la compréhension du participant.

_____ _____

Signature du chercheur Date

Plaintes ou critiques

Toute plainte ou critique sur ce projet de recherche pourra être adressée au Bureau de l'Ombudsman de l'Université Laval :
Pavillon Alphonse-Desjardins, bureau 3320, 2325, rue de l'université Université, local 3320. Québec (Québec) G1V 0A6.
Renseignements – Secrétariat : (418) 656-3081 Ligne sans frais : 1-866-323-2271. Courriel : info@ombudsman.ulaval.ca

Ce projet a été approuvé par le Comité d'éthique de la recherche de l'Université Laval :
Nº d'approbation 2020-377 /07-03-2021

Signatures (Copie à conserver par le chercheur)

Je soussigné(e) _____consens librement à participer à la recherche intitulée : La précarité du travail et de l'emploi des contractuels de recherche d'un établissement d'enseignement supérieur : le cas des professionnelles et professionnels de recherche de trois facultés d'une université québécoise. J'ai pris connaissance du formulaire et j'ai compris le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients du projet de recherche. Je suis satisfait(e) des explications, précisions et réponses que le chercheur m'a fournies, le cas échéant, quant à ma participation à ce projet.

_____ _____

Signature du participant, de la participante Date

J'ai expliqué le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients du projet de recherche au participant. J'ai répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées et j'ai vérifié la compréhension du participant.

_____ _____

Signature du chercheur Date

Plaintes ou critiques

Toute plainte ou critique sur ce projet de recherche pourra être adressée au Bureau de l'Ombudsman de l'Université Laval :
Pavillon Alphonse-Desjardins, bureau 3320, 2325, rue de l'université Université, local 3320.
Québec (Québec) G1V 0A6.
Renseignements – Secrétariat : (418) 656-3081 Ligne sans frais : 1-866-323-2271. Courriel : info@ombudsman.ulaval.ca

Ce projet a été approuvé par le Comité d'éthique de la recherche de l'Université Laval : N^{o} d'approbation 2020-377 /07-03-2021

Annexe Ressources pertinentes pouvant aider les participants qui pourraient vivre de la détresse

Le service de consultation de l'école de psychologie,
Pavillon Félix-Antoine-Savard, 2325 Allée des Bibliothèques, Québec, QC G1V 0A6
(418) 656-5383

Le centre d'aide aux employés de l'université Laval,
Le centre d'aide aux étudiants.
Université Laval, Pavillon Maurice-Pollack, 2305 Rue de l'Université Local 2121, Québec, QC G1V 0A6. Téléphone **:** (418) 656-7987

Le Centre de prévention suicide de Québec centre de prévention
du **suicide** de **Québec** (CPSQ); 1310 1re Avenue **Québec** (**Québec**), Canada G1L 3L1 téléphone : 418 683-0933. Télécopieur : 418 683-5956.
Courriel: accueil@cpsquebec.ca

Le centre de crise de Québec,
418 688 4240

Appeler le 811 pour les services d'organismes communautaires appropriés.

Annexe B Le schéma d'entretien destiné aux professionnelles et professionnels de recherche

Au début de l'entrevue

– Se présenter et remercier la personne d'avoir accepté de donner une entrevue ;

– Rappeler en termes simples l'objectif et le contexte de l'entrevue ; énoncer les grands thèmes qui seront abordés durant l'entrevue ; dire qu'on va proposer des thèmes et des questions générales auxquelles la personne interviewée a beaucoup de latitude pour répondre (le principe : question courte, réponse longue), qu'il n'y a pas de « bonnes » ou de « mauvaises » réponses aux questions, qu'on cherche à s'informer et à comprendre son point de vue sur la situation ;

– Vérifier avec la personne si elle a lu le formulaire de consentement qui lui a été envoyé par courriel; lui demander si elle a des questions et y répondre le cas échéant; lui demander d'indiquer son adresse courriel si elle souhaite être informée des résultats de la recherche ;

– Obtenir le consentement avant d'enregistrer l'entretien. Si la personne refuse d'être enregistrée, nous prendrons des notes.

Question introductive : pouvez-vous m'expliquer brièvement pour qui vous travaillez et en quoi consiste votre travail.

Thème 1 : Les caractéristiques du travail

Question principale : Parlez-moi de votre travail en tant que PPR ; quelles activités faites-vous au quotidien?

Questions de relance possibles :

- Parlez-moi des tâches à faire pour réaliser votre travail et en particulier des tâches que vous effectuez dans votre unité de recherche.
- Qu'est-ce que votre superviseur attend de vous? Quel est le produit final de votre travail?
- Comment décririez-vous le type de tâches, de mandats, de projets, sur lequel vous travaillez (tâches simples ou plus complexes ; tâches périphériques ou centrales pour la recherche) ?
- – Autonomie : avez-vous la possibilité de faire votre travail à votre rythme et de choisir les procédures et les moyens de le réaliser? Expliquer comment. Avez-vous des exemples?
- – Surcharge de travail : que pensez-vous de votre volume de travail? Est-ce que votre travail est surchargé c.-à-d. sous pression, délais trop serrés, multitâches? Si oui,

qu'est-ce qui explique cette surcharge de travail? Heures supplémentaires? Pouvez-vous me parler de vos horaires de travail? Faites-vous souvent du temps supplémentaire?

- – Soutien sociale des superviseurs et des collègues : parlez-moi du soutien des superviseurs et de vos collègues. Comment le qualifierez-vous?
- – Satisfaction/plaisir : le PPR aime-t-il son travail, de son contexte de travail, du travail rendu, aime-t-il son travail? Pour quelles raisons? As-t-il du plaisir à effectuer son travail?

Question conclusive : y'a-t-il, selon vous, des aspects de votre travail qui pourraient être qualifiés de précaires ? Lesquels?

Thème 2 : Les caractéristiques de l'emploi

Question principale : Parlez-moi de votre emploi en tant que PPR sa durée, son revenu, les heures de travail, les horaires?

Questions de relance possibles :

- – Stabilité d'emploi et de revenu : parlez-moi de votre statut d'emploi, de votre revenu ? Jusqu'à quel point votre emploi et votre revenu sont-ils ou non stables ou prévisibles?
- – Effort : Cumul d'emploi ou d'activité : combien d'emplois détenez-vous actuellement? Est-ce que ce sont tous des emplois à titre de PPR? Sinon, quelles sont les tâches que vous effectuez dans ces autres emplois?
- Parlez-nous des formations que vous suivez en même temps que votre emploi.
- Avenir professionnel:
- Les avantages sociaux (congés, assurances collectives, retraite, etc.) prévus par votre convention collective?
- Quelles seraient vos ressources si vous perdiez votre emploi ou si vous manquiez de travail ? Si vous tombiez malade ou si vous aviez un accident au travail ? Pourriez-vous compter sur le soutien économique d'autres personnes (par ex : un.e conjoint.e)?
- – Soutien institutionnel : Parlez-moi du soutien reçu de votre syndicat, de l'employeur. Comment ressentez-vous le soutien apporté par votre syndicat?

Question conclusive : y a-t-il, selon vous, des aspects de votre emploi qui pourraient être qualifiés de précaires ? Lesquels?

-Avenir professionnels

Thème 3 : Les effets sur la santé et le bien-être au travail

– Santé psychologique

Question principale : j'aimerais savoir si votre emploi ou votre travail vous exposent à des problèmes de détresse psychologique.

Les questions de relance possibles :

- Qu'est-ce qui, selon vous peut occasionner du **stress et de la détresse** dans votre travail?
- Comment vivez-vous la généralisation du télétravail dans le contexte actuel?

– Santé physique

Question principale : j'aimerais savoir si votre travail ou votre emploi vous exposent à des problèmes d'atteintes physiques.

Les questions de relance possibles :

- Parlez-moi des troubles musculo-squelettiques (c'est-à-dire le fait d'avoir des parties du corps douloureuses du fait du travail) dans le travail de PPR. Comment se manifestent-ils?
- Présentéisme : Vous arrive-t-il d'aller travailler étant épuisé ou malade alors que vous ne devriez pas travailler en raison de votre état? Si oui, comment cela se manifeste-t-il et pourquoi le faites-vous?

Thème 4 : Les causes de la variabilité de la situation de travail et de l'emploi et des scores de santé et de bien-être au travail selon les PPR

Question principale : nous aimerions savoir ce qui selon vous, serait à l'origine des problèmes rencontrés dans le cadre de votre travail, votre emploi et de votre santé et bien-être au travail.

-Aspect institutionnels un peu absent: financement de la recherche

- Financement de la recherche: comment le financement de la recherche influe-t-il sur vos conditions de travail?
- Les politiques de recherche: quelles sont les politiques de recherche dans votre unité de recherche et dans votre domaine de recherche?
- Convention collective: dans quelle mesure la négociation vous permet-elle de

-Aspect organisationnels Pratiques de GRH, climat de travail dans votre dispositif de recherche, style de leadership du chercheur responsable.

- Parlez-moi de votre environnement de travail dans votre unité de recherche (chaire, centre, équipe de recherche, ou chercheur solo) ou dans votre domaine de recherche.

- Le leadership de votre superviseur immédiat ? Que pensez-vous de sa manière d'organiser votre travail? D'exercer son leadership?
- La reconnaissance et la valorisation du travail votre travail est reconnu et valorisé par votre hiérarchie? Sinon pour quoi? Les éléments de reconnaissance; les besoins en reconnaissance exprimé par le répondant.
- Les pratiques de gestion associées à votre emploi des superviseurs : sont-ils de bons gestionnaires ?

Thème 5 : Les stratégies utilisées pour mitiger la précarité

Question principale : Que faites-vous ou qu'avez-vous fait pour améliorer votre situation de travail et d'emploi ainsi que votre santé et bien-être au travail?

- **Au niveau individuel**

Quels moyens avez-vous envisagé (ou envisagez-vous) pour améliorer vos conditions de travail et de santé et bien-être?

- **Au niveau organisationnel**

- Quelles sont les solutions apportées par l'unité de recherche et l'administration de votre faculté pour améliorer votre situation d'emploi et de bien-être au travail?
- Quelles sont vos attentes pour que vos conditions de travail et d'emploi actuelles soient améliorées? Vos attentes envers l'employeur? Envers votre superviseur immédiat? Envers vos représentants syndicaux?

- **Au niveau institutionnel**

- Quelles solutions sont préconisées par les organismes de financement de la recherche, par l'université Laval et par le syndicat?

À la fin de l'entrevue :

Faire une brève synthèse des grandes lignes de l'entretien ; demander au répondant si cela fait bien le tour du sujet ; demander s'il y a d'autres aspects qui n'ont pas été abordés et qui sont importants pour la compréhension du phénomène

Remercier la personne pour sa participation

Annexe C Le schéma d'entretien destiné aux professeurs-chercheurs

Au début de l'entrevue :

- Se présenter et remercier la personne d'avoir accepté de donner une entrevue ;
- Rappeler en termes simples l'objectif et le contexte de l'entrevue ; énoncer les grands thèmes qui seront abordés durant l'entrevue ; dire qu'on va proposer des thèmes et des questions générales auxquelles la personne interviewée a beaucoup de latitude pour répondre (le principe : question courte, réponse longue), qu'il n'y a pas de « bonnes » ou de « mauvaises » réponses aux questions, qu'on cherche à s'informer et à comprendre son point de vue sur la situation ;
- Vérifier avec la personne si elle a lu le formulaire de consentement qui lui a été envoyé par courriel; lui demander si elle a des questions et y répondre le cas échéant; lui demander d'indiquer son adresse courriel si elle souhaite être informée des résultats de la recherche ;
- Obtenir le consentement avant d'enregistrer l'entretien. Si la personne refuse d'être enregistrée, il faut prendre des notes.

Question introductive : pouvez-vous m'expliquer brièvement votre fonction dans (le dispositif de recherche et la faculté), et depuis combien de temps vous l'occupez

Thème 1 : Les caractéristiques du travail et de son organisation

Question introductive : Quelles sont les caractéristiques du travail réalisé dans le dispositif de recherche dont il est question ? Quels sont les principaux acteurs impliqués dans sa réalisation et quel est le rôle de chacun des groupes d'acteurs?

Sous-questions possibles :

- Quelles sont les caractéristiques d'un « bon » projet de recherche, dans votre unité de recherche ?
- Quelles sont les étapes à franchir pour arriver à la production intellectuelle escomptée ?
- Quels sont les rôles respectifs du chercheur principal, des autres professeurs co-chercheurs, des professionnels de recherche, des assistant.e.s, des étudiant.e.s de cycles supérieurs?

Thème 2 : les motifs du recours aux PPR et la gestion de cette catégorie d'employés

Question introductive : Dans quel contexte et pour quel/s motif/s la faculté/département/chaire/centre/équipe de recherche/chercheur solo a-t-elle décidé de faire appel aux PPR ?

Thème 3: Les pratiques de gestion des PPR

Question introductive : quelles sont les pratiques de gestion (recrutement, division du travail, carrière, que vous appliquez à cette catégorie de personnel?

Sous-questions possibles :

- Recrutement : Comment se fait le recrutement des PPR ?
- Rémunération: Qui définit les objectifs du travail et détermine la classification et le salaire du PPR?
- Organisation du travail (équipe ou individuel; autonomie et contrôle) : Parlez-moi de l'organisation et de la supervision du travail des PPR. Les heures de travail, horaires, le télétravail.
- Formation et le développement des compétences: Comment se passe la formation des PPR et comment sont-ils évalués?
- Évaluation des PPR:
- Quelles mesures sont prises pour assurer leur santé et sécurité au travail ?
- Comment vous assurez-vous que le PPR réalise ses activités dans les délais ?
- Reconnaissance: quelles mesures sont prises pour valoriser leur contribution au projet de recherche?
- Management: objectifs, personnes

Thème 4 : Les représentations que les superviseurs ont de la précarité du travail et de l'emploi des PPR

Quels sont selon vous, les aspects du travail des PPR qui pourraient être qualifiés de précaires ?

- Autonomie,
- Charge de travail,
- Soutien des superviseurs,
- Satisfaction.

Y a-t-il, selon vous, des aspects de l'emploi des PPR qui pourraient être qualifiés de précaires ? Lesquels? Quels sont selon vous, les aspects de l'emploi des PPR qui pourraient être qualifiés de précaires ?

- Sécurité de l'emploi et
- Revenu de l'emploi;
- Effort ou cumul d'emploi, formation et emploi en même temps et heure supplémentaire non payés;
- Soutien par le conjoint; par le syndicat; par l'employeur
- Avantages sociaux (vacances, assurances collectives, retraite)

Que pensez-vous de la santé et du bien-être psychologique de cette catégorie de travailleurs?

Thème 5 : Les causes de la précarité du travail et de l'emploi et des problèmes de santé et de bien-être au travail

Question introductive : qu'est-ce qui selon vous, explique la situation de travail et d'emploi que vous avez décrit plus haut (rappel des points de précarité évoqués par le répondant).

Au niveau institutionnel

Question principale : qu'est-ce qui selon vous, serait à l'origine des problèmes rencontrés dans le cadre de votre travail, votre emploi et de votre santé et bien-être au travail.

-Aspect institutionnels

Qu'est-ce qui, selon vous, serait à l'origine de la précarisation du travail de l'emploi des PPR?

- Financement de la recherche: comment le financement de la recherche influe-t-il sur vos conditions de travail? Mis à part le financement de la recherche, qu'est-ce qui selon vous, influence les conditions de travail et d'emploi des PPR parmi les éléments suivants et pourquoi? Les politiques de recherche universitaire? Les politiques de recherche facultaires? La convention collective de travail des PPR?
- Les politiques de recherche: quelles sont les politiques de recherche dans votre unité de recherche et dans votre domaine de recherche?
- Convention collective

-Aspect organisationnels Pratiques de GRH, climat de travail dans votre dispositif de recherche, style de leadership du chercheur responsable.

- **Au niveau organisationnel**

- Quelles sont les valeurs que vous mettez de l'avant dans la manière de travailler dans votre unité de recherche?
- Quel type de management mettez-vous de l'avant?
- Comment qualifierez-vous votre style de leadership?
- Comment envisagez-vous la carrière professionnelle des PPR qui travaillent avec vous?

Thème 6 : Les stratégies utilisées pour mitiger la précarité

- **Au niveau individuel**

Quelles mesures sont envisagées pour faire face à l'instabilité du contrat de travail de vos PPR?

- Pouvez-vous nous parler des initiatives que vous avez prises à l'égard de vos collaborateurs PPR pour améliorer la qualité de leur travail et de leur emploi? Quelles solutions envisageriez-vous pour les aider à bâtir leur carrière ?

- Quels sont les problèmes ou enjeux qui se posent actuellement à votre unité de recherche/faculté, en ce qui concerne le recrutement et la rétention des PPR ?

Question principale : Que faites-vous ou qu'avez-vous fait pour améliorer votre situation de travail et d'emploi ainsi que votre santé et bien-être au travail?

- **Au niveau organisationnel**

Quelles sont les solutions apportées par l'unité de recherche et l'administration de votre faculté pour améliorer votre situation d'emploi et de bien-être au travail?

Quelles sont vos attentes pour que vos conditions de travail et d'emploi actuelles soient améliorées? Vos attentes envers l'employeur? Envers votre superviseur immédiat? Envers vos représentants syndicaux?

- **Au niveau institutionnel**

Quelles solutions sont préconisées par les organismes de financement de la recherche, par l'université Laval et par le syndicat?

À la fin de l'entrevue :

Faire une brève synthèse des grandes lignes de l'entretien ; demander au répondant si cela fait bien le tour du sujet ; demander s'il y a d'autres aspects qui n'ont pas été abordés et qui sont importants pour la compréhension du phénomène

Remercier la personne pour sa participation

Annexe D Le schéma d'entretien destiné aux représentants syndicaux et de l'employeur

Au début de l'entrevue :

- Se présenter et remercier la personne d'avoir accepté de donner une entrevue ;
- Rappeler en termes simples l'objectif et le contexte de l'entrevue ; énoncer les grands thèmes qui seront abordés durant l'entrevue ; dire qu'on va proposer des thèmes et des questions générales auxquelles la personne interviewée a beaucoup de latitude pour répondre (le principe : question courte, réponse longue), qu'il n'y a pas de « bonnes » ou de « mauvaises » réponses aux questions, qu'on cherche à s'informer et à comprendre son point de vue sur la situation ;
- Vérifier avec la personne si elle a lu le formulaire de consentement qui lui a été envoyé par courriel; lui demander si elle a des questions et y répondre le cas échéant; lui demander d'indiquer son adresse courriel si elle souhaite être informée des résultats de la recherche ;
- Obtenir le consentement avant d'enregistrer l'entretien. Si la personne refuse d'être enregistrée, il faut prendre des notes.

Avant de commencer : me permettez-vous d'enregistrer notre entrevue pour des fins de transcription? Est-ce que vous êtes à l'aise que j'enregistre notre entrevue pour effectuer des transcriptions par la suite?

Question introductive 1 : pouvez-vous m'expliquer brièvement votre fonction, depuis combien de temps vous l'occupez et s'il y a lieu, les fonctions que vous avez occupées antérieurement (à l'intérieur du syndicat OU en tant que gestionnaire à l'Université ou comme délégué syndical).

Question introductive 2: Ce projet de recherche s'intéresse aux conditions de travail (tâches, la charge de travail, autonomie, soutien social, satisfaction) et d'emploi (sécurité de l'emploi et du revenu, cumul d'emploi, avantages sociaux, soutien institutionnel) des PPR. Parlez-moi de ce qui vous vient à l'esprit concernant ce corps d'emploi.

Thème 1 : les représentations que les représentants institutionnels ont de la précarité du travail et de l'emploi des PPR

Quels sont, selon vous, les aspects du travail des PPR qui pourraient être qualifiés de précaires ?

- Autonomie,
- charge de travail,
- soutien des superviseurs,
- satisfaction

Quels sont, selon vous, les aspects de l'emploi des PPR qui pourraient être qualifiés de précaires ?

- Stabilité de l'emploi et du revenu; effort; soutien économique; soutien institutionnel; avantages sociaux.
- Les pratiques de GRH

Recrutement : Comment se fait le recrutement des PPR ?

Rémunération: Qui définit les objectifs du travail et détermine la classification et le salaire du PPR?

Organisation du travail (équipe ou individuel; autonomie et contrôle) : Parlez-moi de l'organisation et de la supervision du travail des PPR. Les heures de travail, horaires, le télétravail.

Formation et le développement des compétences: Comment se passe la formation des PPR et comment sont-ils évalués?

Évaluation des PPR:

Quelles mesures sont prises pour assurer leur santé et sécurité au travail ?

Comment vous assurez-vous que le PPR réalise ses activités dans les délais ?

Reconnaissance: quelles mesures sont prises pour valoriser leur contribution au projet de recherche?

Thème 2 : Les causes de la précarité du travail et de l'emploi et des problèmes de santé et de bien-être au travail

Question introductive : nous aimerions savoir ce qui selon vous, explique la situation de travail et d'emploi que vous avez décrite plus haut (rappel des points de précarité évoqués par le répondant).

- **Au niveau institutionnel**

- Qu'est-ce qui, selon vous, serait à l'origine de la précarisation du travail de l'emploi des PPR?
- Qu'est-ce qui selon vous, influence les conditions de travail et d'emploi des PPR parmi les éléments suivants et pourquoi? Les politiques de financement de la recherche? Les politiques de recherche universitaires ou facultaires? La convention collective de travail des PPR? Autres éléments?

- **Au niveau organisationnel**

- Quelles sont les valeurs que vous (L'université/le syndicat) mettez de l'avant dans la manière de travailler au sein des équipes de recherche?
- Quel type de management mettez-vous de l'avant?
- Comment envisagez-vous la carrière professionnelle des PPR qui travaillent au sein de l'université

Thème 3 : Les stratégies utilisées pour mitiger la précarité

Bloc de questions pour les représentants syndicaux

Quels sont les problèmes ou enjeux identifiés par le syndicat (ou par vous-mêmes en tant que délégué), en ce qui concerne le travail (qualification, taches, autonomie, rythme de travail, collaboration, formation), l'emploi (sécurité, stabilité, rémunération, protection sociale) et la représentation collective (instances de dialogue et de négociation avec les acheteurs de travail) ?

- Quelles ont été, ces dernières années, les principales demandes exprimées par les PPR?
- Y a-t-il eu conflit entre travailleurs et employeurs et si oui, quels étaient les points qui posaient problème ? Comment le conflit s'est-il réglé ; quelles solutions ont été apportées au problème ?
- Quelles solutions ont été mises de l'avant ? Ont-elles contribué à améliorer la situation? Si oui, en quoi ? Sinon, pourquoi ?

Thème 3 : Les stratégies utilisées pour mitiger la précarité

Bloc de questions pour les gestionnaires

Question introductive : dans ce bloc de questions, nous nous intéressons aux moyens pris, par les PPR, par le syndicat ou par l'institution, pour mitiger les aspects problématiques (précaires) que vous avez identifiés tantôt.

Quelles ont été, ces dernières années, les principales demandes exprimées par les PPR?

Y a-t-il eu conflit entre travailleurs et employeurs et si oui, quels étaient les points qui posaient problème ? Comment le conflit s'est-il réglé ; quelles solutions ont été apportées au problème ?

Quelles mesures sont envisagées par l'Université pour faire face à l'instabilité du contrat de travail des PPR?

Pouvez-vous nous parler des initiatives que vous avez prises pour améliorer la qualité du travail et de l'emploi de cette catégorie de main-d'œuvre? Quelles solutions envisageriez-vous pour les aider à bâtir leur carrière ?

Sous-questions possibles :

À la fin de l'entrevue :

Faire une brève synthèse des grandes lignes de l'entretien ; demander au répondant si cela fait bien le tour du sujet ; demander s'il y a d'autres aspects qui n'ont pas été abordés et qui sont importants pour la compréhension du phénomène

Remercier la personne pour sa participation

Annexe E La prise de contact téléphonique (ou courriel) avec les PPR

Bonjour Madame, Monsieur,

Je m'appelle Albert Le Grand AMBA MBALLA et je suis étudiant au doctorat en relations industrielles sous la direction de Madame Martine D'Amours, professeure au Département des relations industrielles et la co-direction de madame Manon Truchon, professeure à l'École de psychologie de l'Université Laval.

Vous avez répondu à l'annonce que nous avons faite paraître pour recruter des professionnelles et professionnels de recherche intéressé. e. s à participer à cette étude qui porte sur :

La précarité du travail et de l'emploi des contractuels de recherche dans un établissement d'enseignement supérieur.

J'aimerais savoir si vous accepteriez de nous accorder une entrevue confidentielle d'une durée d'une à deux heures. Les principaux thèmes abordés dans cette entrevue seraient les suivants :

- les caractéristiques du travail (tâches et compétences requises; niveau d'autonomie, charge de travail; soutien des collègues, etc.)
- les caractéristiques de l'emploi (stabilité, revenu, accès à la protection sociale, etc.)
- les effets sur la santé physique et le bien-être psychologique au travail
- les facteurs explicatifs de la précarité du travail et de l'emploi des PPR
- les représentations que les PPR se font de leur situation
- les stratégies de divers groupes d'acteurs pour mitiger la précarité du travail et de l'emploi

Nous tenons à vous assurer que cette recherche ne poursuit aucun but commercial et qu'elle est conduite dans le respect de normes éthiques très strictes, qui vous garantissent notamment :

- -le droit à la confidentialité :

Dans le traitement et dans la diffusion des résultats, nous n'utilisons jamais de noms de personnes, de lieux ou d'organisation ou d'établissement ou encore de domaine d'étude qui pourraient permettre de vous identifier. Nous conservons vos coordonnées jusqu'à la fin de la recherche afin de pouvoir vous faire parvenir un résumé des résultats, et ensuite nous les détruirons de manière sécuritaire.

- - le droit de retirer votre consentement et d'interrompre votre participation à tout moment, sans conséquences négatives

Mais d'abord, je dois vous poser quelques questions pour les fins de la constitution de mon échantillon :

1- Dans quelle ou quelles facultés travaillez-vous ou avez-vous travaillé?

   Si la personne identifie une faculté non ciblée par l'étude, la remercier en lui disant que la faculté dans laquelle elle travaille ne fait pas partie de celles retenues dans le cadre de l'étude.

Si la personne identifie une des 3 facultés ciblées pour l'étude, posez les questions suivantes :

2- Quel est votre statut d'emploi le plus fréquent (permanent ou temporaire, temps complet ou temps partiel)?
3- (Dans tous les cas) depuis combien de temps occupez-vous ce statut dans cette université/dans cette faculté?
4- Dans quel dispositif de recherche travaillez-vous ou avez-vous travaillé (chaire, centre, équipe de recherche, chercheur solo?

Une fois que la personne a accepté de participer :

Cette entrevue pourra se dérouler, à votre convenance, idéalement en ligne via TEAMS ou ZOOM dans le but de respecter les mesures de santé publique associées à la propagation de la COVID19. Exceptionnellement, à votre convenance, sur votre lieu de travail, dans un local à l'université ou dans un autre lieu (local d'un syndicat ou d'une association, restaurant, etc.) qui respectent toutes les mesures de distanciation prévues par les autorités publiques.

Ce projet a été approuvé par le Comité d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'Université Laval (Nº d'approbation …….)

Initiales _____

PRISE DE CONTACT

Merci d'accepter de prendre part à ce projet de recherche sur *la précarité du travail et de l'emploi des contractuels de recherche dans un établissement d'enseignement supérieur québécois*. Les principaux thèmes abordés dans cette entrevue seront les suivants :

- les caractéristiques du travail (tâches et compétences requises; niveau d'autonomie, charge de travail; soutien des collègues, etc.)
- les caractéristiques de l'emploi (stabilité, revenu, accès à la protection sociale, etc.)
- les effets sur la santé physique et le bien-être psychologique au travail
- les facteurs explicatifs de la précarité du travail et de l'emploi des PPR
- les représentations que les PPR se font de leur situation
- les stratégies de divers groupes d'acteurs pour mitiger la précarité du travail et de l'emploi

Mais d'abord, je dois vous poser quelques questions pour les fins de la constitution de mon échantillon :

1- Dans quelle ou quelles facultés travaillez-vous ou avez-vous travaillé?
2- Quel est votre statut d'emploi le plus fréquent (permanent temps plein, permanant temps partiel, temporaire et temps complet, temporaire temps partiel)?
3- (Dans tous les cas) depuis combien de temps occupez-vous ce statut dans cette université/dans cette faculté?
4- Dans quel dispositif de recherche travaillez-vous ou avez-vous travaillé (chaire, centre, équipe de recherche, chercheur solo)?

Je tiens à vous assurer que cette recherche ne poursuit aucun but commercial et qu'elle est conduite dans le respect de normes éthiques très strictes, qui vous garantissent notamment :

- -le droit à la confidentialité :

Dans le traitement et dans la diffusion des résultats, nous n'utilisons jamais de noms de personnes, de lieux ou d'organisation ou d'établissement ou encore de domaine d'étude qui pourraient permettre de vous identifier. Nous conservons vos coordonnées jusqu'à la fin de la recherche afin de pouvoir vous faire parvenir un résumé des résultats, et ensuite nous les détruirons de manière sécuritaire.

- - le droit de retirer votre consentement et d'interrompre votre participation à tout moment, sans conséquences négatives

Merci pour vos réponses,

Bonjour Michèle,

Je joins à ce courriel le formulaire d'information et de confidentialité.

Quand seriez-vous disponible?

Annexe F La prise de contact téléphonique (ou courriel) avec le superviseur immédiat

Bonjour Madame, Monsieur,

Je m'appelle Albert Le Grand AMBA MBALLA et je suis étudiant au doctorat en relations industrielles sous la direction de Madame Martine D'Amours, professeure titulaire au département des relations industrielles et la co-direction de madame Manon Truchon, professeure titulaire à l'école de psychologie de l'Université Laval.

J'ai eu votre nom et vos coordonnées sur le site web de votre faculté.

ou

Vous avez répondu à l'annonce que nous avons faite paraître pour recruter des superviseurs des professionnelles et professionnels de recherche intéressé. e. s à participer à cette étude.

Je vous contacte aujourd'hui dans le cadre d'une recherche sur la précarité du travail et de l'emploi des contractuels de la recherche en milieu universitaire. Le titre de cette recherche est : *les causes et les représentations de la précarisation du travail et de l'emploi, leurs impacts sur la santé et le bien-être des professionnelles et professionnels de recherche.*

J'aimerais savoir si vous accepteriez de nous accorder une entrevue confidentielle d'une durée d'une heure à une heure et démi. Les principaux thèmes abordés dans cette entrevue seraient les suivants :

- les caractéristiques du travail et son organisation dans le dispositif de recherche (tâches et compétences requises; niveau d'autonomie, etc.)
- les motifs du recours aux PPR et la gestion de cette catégorie d'employés
- Les représentations que les superviseurs immédiats ont de la précarité du travail et de l'emploi des PPR
- Les causes de la précarité du travail et de l'emploi et les effets sur la santé physique et psychologique des PPR
- Les stratégies de divers groupes d'acteurs pour mitiger la précarité du travail et de l'emploi

Nous tenons à vous assurer que cette recherche ne poursuit aucun but commercial et qu'elle est conduite dans le respect de normes éthiques très strictes, qui vous garantissent notamment :

- le droit à la confidentialité :

Dans le traitement et dans la diffusion des résultats, nous n'utilisons jamais de noms de personnes, de lieux ou d'organisation ou d'établissement ou encore de domaine d'étude qui pourraient permettre de vous identifier. Nous conservons vos coordonnées jusqu'à la fin de la recherche afin de pouvoir vous faire parvenir un résumé des résultats, et ensuite nous les détruirons de manière sécuritaire.

- le droit de retirer votre consentement et d'interrompre votre participation à tout moment, sans conséquences négatives
- le droit d'être informé des résultats de la recherche.

Cette entrevue pourra se dérouler, à votre convenance, idéalement en ligne via TEAMS ou ZOOM dans le but de respecter les mesures de santé publique associées à la propagation de la COVID19. Exceptionnellement, à votre convenance, sur votre lieu de travail, dans un local à l'université ou dans un autre lieu (local d'un syndicat ou d'une association, restaurant, etc.) qui respectent toutes les mesures de distanciation prévues par les autorités publiques.

Ce projet a été approuvé par le Comité d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'Université Laval (N^{o} d'approbation …….)

Initiales _____