



## **Mémoire sur l'examen du soutien fédéral aux sciences**

Reconnaître la contribution des professionnels de recherche dans le soutien fédéral aux sciences

Présenté par :

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

Auteurs du mémoire :

Rachel Lépine, SPPRUL-CSQ

Luc Caron, SPPRUL-CSQ

Au :

**Comité consultatif sur l'examen du soutien fédéral  
à la science fondamentale**

QUEBEC, SEPTEMBRE 2016

## Table des matières

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Présentation du SPPRUL-CSQ.....</b>  | <b>3</b>  |
| <b>Introduction.....</b>  | <b>3</b>  |
| Définition du terme .....   | 4         |
| Un terme unique à la province de Québec .....   | 4         |
| Au Canada.....  | 5         |
| État de situation .....   | 5         |
| <b>Contribution à la science fondamentale : le rôle clé des professionnels de recherche.....</b>  | <b>6</b>  |
| Contributions à la recherche .....  | 8         |
| Tableau 1 .....   | 8         |
| Tableau 2 .....   | 9         |
| Situation en emploi au Québec .....   | 10        |
| Tableau 3 .....   | 10        |
| Constats .....  | 11        |
| Enjeux actuels pour les professionnels de la recherche au Québec et au Canada .....   | 11        |
| <b>Financement.....</b>   | <b>12</b> |
| Place des professionnels de recherche dans les programmes de financement<br>des organismes subventionnaires au Québec et au fédéral ..... | 12        |
| Obstacles aux carrières de recherche au fédéral .....   | 13        |
| Discussion .....  | 15        |
| <b>Recommandations .....</b>  | <b>18</b> |

## Tableaux

|   |    |
|---|----|
| Tableau 1 - Sommaire des activités réalisées au travail par les professionnels de recherche ..... | 8  |
| Tableau 2 - Contribution à la recherche.....  | 9  |
| Tableau 3 - Situation en emploi des professionnels de recherche francophones au Québec.....       | 10 |

## Présentation du SPPRUL-CSQ

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

## Introduction

En juin 2016, la ministre des Sciences, l'honorable Kirsty Duncan, lançait un examen indépendant du financement fédéral aux sciences fondamentales. Cet examen vise à évaluer les mécanismes des programmes actuels de soutien aux sciences et aux scientifiques du Canada. Les constatations devront aider à préserver et à renforcer le statut international du Canada dans le domaine de la science fondamentale et elles feront en sorte que les scientifiques disposent des outils, de la formation et de l'appui voulus pour exceller au niveau mondial. Le mandat de cet examen a été confié à un Comité consultatif chargé de mener de vastes consultations partout au Canada auprès des différents milieux de la recherche et solliciter l'avis des divers intervenants concernés, y compris la société civile et le grand public. Les questions globales auxquelles doivent répondre les membres du Comité sont :

1. Existe-t-il des lacunes touchant l'ensemble des programmes du système canadien de financement de la science fondamentale sur lesquelles il faut se pencher?
2. Y a-t-il dans d'autres pays des éléments ou des programmes particuliers qui pourraient aider le gouvernement du Canada dans ses efforts visant à remédier à ces lacunes?

Ces questions sont accompagnées d'autres questions plus détaillées que l'on retrouve dans le mandat publié sur le site Internet du Comité (<http://www.examenscience.ca/>).

Le SPPRUL-CSQ est interpellé par les enjeux soulevés par le Comité, notamment la question de l'équilibre entre les éléments humains et les autres coûts directs de la recherche, les coûts de fonctionnement, d'infrastructures et les coûts indirects. Nous sommes particulièrement interpellés par la question des obstacles qui empêchent les étudiants, les stagiaires postdoctoraux et le personnel de recherche d'atteindre leurs objectifs de carrière dans les universités. Nous voulons faire des recommandations pour éliminer ces obstacles et les contraintes structurelles du modèle actuel de financement des organismes subventionnaires fédéraux pour le soutien des carrières de recherche dans les universités au Québec et au Canada. Nous proposons une approche nouvelle et des changements importants dans la mission même des trois programmes de financement des organismes subventionnaires fédéraux (IRSC, CRSNG et CRSH) qui traduisent, selon nous, l'évolution contemporain de la recherche de pointe (en équipe) dans les universités afin de répondre aux défis soulevés au cours des

prochaines décennies. Ces changements s'inscrivent dans la réalité concrète des études supérieures et de l'organisation du travail de la recherche universitaire subventionnée.

Par ce mémoire, le SPPRUL-CSQ souhaite faire reconnaître la contribution et le rôle des professionnelles et professionnels de recherche à l'avancement des connaissances et à la science fondamentale dans les universités canadiennes. Le SPPRUL-CSQ juge cette consultation comme étant une étape cruciale pour la reconnaissance et le soutien des carrières en recherche dans les universités canadiennes afin d'assurer la réussite et l'avenir de la recherche au Canada.

## Définition du terme

**Qu'est-ce qu'un professionnel de recherche?** Les professionnels de recherche (PR)<sup>1</sup> 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.

Les professionnels de recherche sont des diplômés universitaires, généralement des universités dans lesquelles ils travaillent. Dans les plus grandes universités de recherche au Canada<sup>2</sup>, la majorité de ces professionnels possèdent un diplôme de niveau maîtrise ou un doctorat. Ils sont aussi de plus en plus nombreux à avoir complété des études postdoctorales.

La définition de professionnel de recherche exclue les auxiliaires de recherche étudiants de premier cycle et des cycles supérieurs inscrits à temps plein dans un programme universitaire ainsi que les stagiaires postdoctoraux.

## Un terme unique à la province de Québec

Le terme *professionnel de recherche* est unique à la province de Québec. La désignation du titre « professionnel de recherche » apparaît à la fin des années 1990 à la suite de l'accréditation syndicale de ce groupe d'employés à l'Université Laval, après une bataille juridique qui a duré plus de dix ans. Auparavant, les professionnels de recherche étaient désignés à l'université, selon la durée de leur contrat, comme « assistant ou chargé de recherche ». Les professionnels de recherche sont aujourd'hui membres du personnel enseignant. Ils forment une catégorie distincte des autres corps d'emploi à l'université et ils ont leur propre convention collective (la première a été signée en novembre 2003). La syndicalisation des professionnels de recherche à l'Université Laval a conduit à une certaine reconnaissance institutionnelle de leur profession ; le terme apparaît dans les statuts de l'Université Laval en 2006. Elle a aussi mené à celle d'autres groupes de PR dans la région de Québec (notamment, les centres de recherche du Centre hospitalier de l'Université Laval, de l'Hôtel-Dieu de Québec et de l'Hôpital Saint-François d'Assise représentés par le SPPRUL-CSQ en 2004) et d'autres syndicats à vouloir représenter ce groupe d'employés dans la région de Montréal (l'Alliance de la fonction publique du Canada

---

<sup>1</sup> Le masculin est utilisé uniquement dans le but d'alléger le texte.

<sup>2</sup> L'Université de Toronto, l'Université de Montréal, l'Université de la Colombie Britannique, l'Université McGill, l'Université de l'Alberta, l'Université Laval, l'Université de Calgary, l'Université McMaster, l'Université d'Ottawa et l'Université de Western occupent les dix premiers rangs pour le montant des subventions de recherche selon le classement 2015 du *Canada's Top 50 Research Universities* diffusé par la firme *Research Infosource*.

(AFPC) à l'Université de Montréal en 2008). Dans le réseau des universités du Québec, dès les années 1980, le personnel de recherche était déjà couvert par les conventions collectives du personnel professionnel salarié sous les titres « agent de recherche » ou « auxiliaire de recherche » ou d'autres corps d'emploi en soutien aux chercheurs dans la conduite de leurs projets de recherche. À l'Université de Sherbrooke, le personnel payé par les budgets de recherche a été accrédité en 1990 et représenté par l'Association du personnel administratif et professionnel de l'Université de Sherbrooke (APAPUS).

Au cours des dernières années, la syndicalisation des professionnels de recherche dans les universités québécoises a eu pour effet de favoriser le développement d'une identité propre à ce groupe de travailleurs du savoir et permis le développement d'un partenariat regroupant l'ensemble des syndicats de professionnels de recherche des universités francophones au Québec. En 2013, dans la foulée des rencontres préparatoires en vue du Sommet sur l'éducation supérieure et la tenue des Assises nationales de la recherche et de l'innovation, la Fédération du personnel professionnel des universités et de la recherche (FPPU), le Syndicat des employé(e)s de la recherche de l'Université de Montréal (SERUM) - Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) et le Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval (SPPRUL-CSQ) présentaient, au scientifique en chef du Québec, monsieur Rémi Quirion, la première étude panquébécoise sur la situation des professionnelles et professionnels de recherche dans les universités et centres affiliés du Québec. Cette étude d'envergure a été réalisée auprès de plus de mille professionnels de recherche qui travaillent dans des équipes, centres ou groupes de recherche universitaires au Québec<sup>3</sup>. Cette étude demeure la seule référence scientifique disponible au Québec et n'a pas d'équivalent au Canada.

## Au Canada

Selon une étude exploratoire en cours<sup>4</sup>, les professionnels de recherche dans les universités canadiennes sont beaucoup moins visibles. Il n'existe aucune donnée nationale ou provinciale sur ces derniers ni dans les universités par ailleurs. Ces PR sont dispersés à travers différents syndicats ou groupes d'employés (et souvent sans aucune représentation syndicale). Ils portent différentes appellations qui ont pour effet de nuire à la reconnaissance de leur contribution à la recherche canadienne : *research associate*, *research coordinator*, *research analyst*, *research officer*, *research specialist*, *research assistant*, etc. Bien qu'il soit impossible de les quantifier, il semble qu'il y ait autant de PR dans les universités de recherche au Canada qu'il y en a au Québec.

## État de situation

Au Québec, on compte un peu plus de 2 500 professionnels de recherche en emploi direct dans les universités de recherche francophones<sup>5</sup> (excluant les universités Concordia et McGill). Leur nombre se situe à près de 4 000 si l'on inclut les universités anglophones, les instituts et les centres intégrés universitaires de santé et de

---

<sup>3</sup> Étude sur la situation des professionnelles et professionnels de recherche dans les universités et centre affiliés du Québec. Paul-André Lapointe et coll. 2013, ARUC – Innovations, travail et emploi, Université Laval. ISBN : 978-2-89061-122-1.

<sup>4</sup> Étude exploratoire sur la situation en emploi des professionnelles et professionnels de recherche dans les universités canadiennes (autre que celles du Québec). ARUC – Innovations, travail et emploi, Université Laval. P.-A. Lapointe et coll., (en cours), inédit. Ce projet de recherche vise à mieux comprendre l'organisation de la recherche dans les universités canadiennes et tracer le portrait de la situation en emploi du personnel professionnel de recherche dans ces établissements.

<sup>5</sup> Université Laval, incluant le Centre hospitalier universitaire (CHU) de Québec; Université de Montréal; Université de Sherbrooke, incluant le Centre de recherche sur le vieillissement; les Universités du Québec à Montréal, Trois-Rivières, Abitibi-Témiscamingue, Outaouais, Chicoutimi et l'Institut nationale de recherche scientifique (INRS).

services sociaux (CIUSSS) des régions de Montréal et de Québec (non-inclus dans la liste précédente). Dans les universités canadiennes (hors Québec), on peut estimer, de façon conservatrice, que leur nombre varie entre 10 000 et 15 000. Ce qui signifie qu'il y aurait près de 20 000 professionnels de recherche (non-étudiants) en emploi direct dans l'ensemble des universités au Canada<sup>6</sup>.

L'évaluation du nombre de professionnels de recherche qui travaillent à divers titres dans les universités et les centres affiliés universitaires représente un portrait instantané, car elle ne tient pas compte du nombre de personnes différentes qui occupent un emploi de ce type au cours d'une année. Par exemple, selon les données du SPPRUL-CSQ entre le 1<sup>er</sup> mai 2015 et le 30 avril 2016, sur le campus universitaire seulement, 708 personnes différentes ont eu au moins un contrat actif à titre de professionnel de recherche (dont 572 avec au moins un contrat de plus de 17 h par semaine), pour une moyenne de 455 PR sous contrat par mois. Un taux de roulement élevé caractérise la réalité en emploi du personnel de recherche dans les universités au Québec. Par ailleurs, selon les données recueillies dans le cadre de l'étude panquébécoise, près de trois quart des PPR au Québec (72,5 %) ont un contrat de travail à durée déterminée; 27,5 %, un contrat à durée indéterminée. Dans la presque totalité des cas, la durée du contrat est d'un an et moins, traduisant une grande précarité de ce type d'emploi dans les universités québécoises<sup>7</sup>.

## Contribution à la science fondamentale : le rôle clé des professionnels de recherche

Les professionnelles et professionnels de recherche contribuent de façon déterminante à la recherche et à la formation des étudiants dans toutes les universités du Québec et au Canada. Malgré leurs fonctions aussi variées que nécessaires, ainsi que de récents progrès dans la reconnaissance de leur rôle<sup>8</sup> dans la province de Québec, ils demeurent méconnus et, trop souvent, plus ou moins bien intégrés aux structures institutionnelles de recherche et d'enseignement.

Grâce à leur expérience et à leur présence dans les laboratoires et sur le terrain, ils appuient le travail des professeurs-chercheurs de plusieurs façons. Ils assurent le suivi des projets successifs et favorisent le développement à long terme des axes de recherche d'un professeur, d'une équipe ou d'un centre de recherche. Ils font aussi le pont entre les projets de recherche des étudiants qui arrivent et repartent une fois leurs diplômes obtenus. En fait, les professeurs qui mènent de front une carrière d'enseignement et de recherche ne peuvent assurer une présence équivalente à celles des PR dans le travail quotidien de recherche. Ils sont plutôt accaparés par leurs tâches d'enseignement, de supervision des étudiants de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles, de rédaction d'articles et de rapports de recherche, de participation aux colloques, de préparation des demandes de subvention, de lectures et d'analyses et par des tâches administratives de plus en plus lourdes. Peu de professeurs peuvent mener à terme un programme de recherche fructueux et compétitif en comptant

---

<sup>6</sup> Ce chiffre exclu les autres corps d'emplois comme les employés de soutien et d'administration et les stagiaires postdoctoraux salariés qui peuvent aussi être rémunérés à même les fonds de recherche ou les fonds spéciaux (contrats de recherche) des universités.

<sup>7</sup> Paul-André Lapointe et coll., 2013, *op. cit.*, p.34.

<sup>8</sup> Prix d'excellence des professionnels de recherche du Québec *Édition 2016*.

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

seulement sur leur propre travail et sur la contribution de leurs étudiants en cours de formation. Dans l'univers contemporain de la recherche de pointe, l'apport des PR est de plus en plus indispensable.

Les PR contribuent de façon significative au développement des connaissances et de la recherche fondamentale par la diversité des tâches accomplies. Par exemple, certains PR se concentrent sur la recherche en laboratoire ou sur le terrain dans tous les domaines du savoir (20,2 %)<sup>9</sup>. D'autres rédigent ou co-rédigent les articles scientifiques qui contribuent à établir la notoriété d'une équipe ou d'un centre de recherche (50,0 %)<sup>10</sup>, voire d'une université, et à financer les recherches ultérieures. Parfois, ils dirigent des projets de recherche au même titre qu'un professeur-chercheur.

La plupart des PR appuient les professeurs dans leur tâche de formation pratique des étudiants (64,8 %)<sup>11</sup> : utilisation adéquate des appareils de laboratoire, règles à suivre lors des enquêtes de terrain, approbation éthique, précautions à prendre pour manipuler les substances dangereuses, résolutions de problèmes rencontrés lors des expériences, procédures administratives pour obtenir le matériel nécessaire, etc. Les PR sont généralement disponibles pour répondre aux questions des étudiants et favoriser l'avancement de leurs projets de recherche. Ils complètent ainsi le travail des professeurs et accroissent la qualité de la formation dispensée aux étudiants.

En grande partie, les PR sont responsables de l'approvisionnement et du bon fonctionnement des laboratoires (61,5 %)<sup>12</sup>. Ils voient à l'entretien du matériel et procèdent aux achats des produits nécessaires aux expériences. Ils assurent ainsi une saine gestion matérielle et budgétaire de la recherche et accroissent sa productivité.

Près du quart des PR réalisent toutes les activités associées à la production et à la diffusion des connaissances des grandes équipes ou centres de recherche (23,2 %)<sup>13</sup>. Ils occupent alors une position centrale dans l'avancement de la recherche en offrant à de nombreux acteurs, professeurs-chercheurs, stagiaires postdoctoraux et étudiants, des ressources optimales pour réaliser leurs objectifs. En général, ces PR-coordonnateurs contribuent aux démarches de financement de ces grands groupes ainsi qu'aux orientations de la recherche. Leur travail de premier plan libère les professeurs-chercheurs d'une partie importante des tâches d'organisation et de gestion qui sont inhérentes aux grands projets d'envergure internationale. D'ailleurs, certains PR sont aussi appelés à diffuser des résultats de recherche lors de colloques et de congrès, ou à faire la promotion des équipes et centres de recherche dont ils font partie.

Enfin, près de la moitié des PR sont de jeunes diplômés universitaires âgés entre 25 et 35 ans<sup>14</sup>, dont l'expertise de pointe sera conservée dans les mêmes laboratoires où ils ont été formés, ou dans le même domaine. Leur expertise rare ou exclusive constitue alors un atout pour poursuivre le développement des axes de recherche

---

<sup>9</sup> Étude sur la situation des professionnelles et professionnels de recherche dans les universités et centre affiliés du Québec. Paul-André Lapointe et coll., 2013, p.43.

<sup>10</sup> *Ibid.*, p.42

<sup>11</sup> *Ibid.*

<sup>12</sup> *Ibid.*

<sup>13</sup> *Ibid.*, p.43

<sup>14</sup> *Ibid.*, p.21

auxquels ils ont déjà contribué. Au Québec, 15,5 % des PR possèdent un baccalauréat, 57,3 % une maîtrise, 9 % un doctorat et 16,8 % ont terminé des études postdoctorales<sup>15</sup>.

Au Québec, plus de la moitié des PR (53,9 %) ont plus de cinq ans d'expérience en recherche<sup>16</sup>. L'expertise qu'ils ont acquise est précieuse. Leur connaissance des appareils et des instruments de haute technologie d'aujourd'hui, ainsi que la rigueur dont ils ont fait preuve dans la manipulation de ceux-ci, leur permettent d'obtenir des données fiables dans des délais rapides. Le partage de cette expertise favorise la compétitivité des recherches faites au Québec par rapport à celles que conduisent les puissances économiques et scientifiques mondiales. Les PR qui cumulent dix ou vingt ans d'expérience dans un même domaine sont les piliers des équipes de recherche dont ils font partie. Leur contribution aux succès de ces équipes est souvent remarquable<sup>17-18</sup>.

L'évolution contemporaine de la recherche pousse les universités, les centres et les chercheurs à se regrouper afin de collaborer plus étroitement. Dans ces regroupements, les PR effectuent une grande diversité de tâches connexes à la recherche proprement dite.

## Contributions à la recherche

Dans les trois grands secteurs de recherche en sciences au Canada, le travail des PR se compose de diverses activités reliées à la réalisation de la recherche. Sept types d'activités peuvent être distingués : 1- la collecte de données, 2- la rédaction des rapports de recherche, 3- l'encadrement des étudiants, 4- la coordination des projets de recherche, 5- l'exécution des expériences, 6- la rédaction des articles et 7- la préparation des demandes de subventions. Selon les données recueillies dans l'étude panquébécoise, les contributions des PR au développement des connaissances et à la recherche se répartissent de la façon suivante :

**Tableau 1**

### Sommaire des activités réalisées au travail par les professionnels de recherche

| Activités                            | Professionnels concernés par ces activités en milieu de travail (%) |
|--------------------------------------|---|
| Collecter des données                | 69,3  |
| Rédiger les rapports                 | 66,4  |
| Encadrer des étudiants               | 64,8  |
| Coordonner les projets de recherche  | 61,5  |
| Exécuter les expériences             | 51,1  |
| Rédiger les articles                 | 50,0  |
| Préparer les demandes de subventions | 42,7  |

Les PR des universités québécoises affichent en moyenne une très grande polyvalence. Plus de la moitié d'entre eux (56,8 %) accomplissent au moins quatre activités dans le cadre de leur travail. En outre, il est possible de construire un indice mesurant la contribution des PR à la recherche. En laissant de côté la

<sup>15</sup> *Ibid.*, p.22

<sup>16</sup> *Ibid.*, p.30

<sup>17</sup> <https://www.lefil.ulaval.ca/lexcellence-recompensee-38673/>

<sup>18</sup> <http://nouvelles.umontreal.ca/2016/04/25/dominique-petit-recoit-un-prix-dexcellence/>



formation des étudiants et la coordination de projet, on peut ordonner les différentes activités associées directement à la production et à la diffusion de connaissances selon leur degré de complexité et de valeur ajoutée : 1- collecte des données et/ou exécution d'expériences, 2- préparation d'une demande de subvention, 3- rédaction de rapports de recherche et 4- rédaction d'articles scientifiques. Comme les PR participent à l'une ou plusieurs de ces activités, on peut construire différentes classes de contributions ordonnées selon leur niveau de complexité et de valeur ajoutée à la production et à la diffusion de connaissance. Le résultat de ces seize classes (4<sup>2</sup>) apparaît dans le tableau 2.

La moitié d'entre eux participent à la rédaction d'articles scientifiques et 40 % d'entre eux participent à la fois à la rédaction de rapports de recherche et à la rédaction d'articles scientifiques. À l'autre extrémité, une faible minorité (6,6 %) ne participe à aucune des activités de production du savoir et un autre groupe, ne représentant que 13,6 % des PR, se concentrent exclusivement dans l'exécution d'expériences ou la collecte de données, soit les activités scientifiques relativement moins complexes et moins riches en valeur ajoutée. En somme, force est de constater la précieuse contribution des PR à la production et à la diffusion du savoir.

**Tableau 2**  
**Contribution à la recherche**

| Classes      | Expériences /collecte | Subventions | Rapport | Article | Nb         | %            | % cumu-<br>latif |
|--------------|-----------------------|-------------|---------|---------|------------|--------------|------------------|
| <b>0</b>     | 0                     | 0           | 0       | 0       | 64         | 6,6          | 6,6              |
| <b>1</b>     | 1                     | 0           | 0       | 0       | 133        | 13,6         | 20,2             |
| <b>2</b>     | 0                     | 1           | 0       | 0       | 32         | 3,3          | 23,5             |
| <b>3</b>     | 1                     | 1           | 0       | 0       | 24         | 2,5          | 26,0             |
| <b>4</b>     | 0                     | 0           | 1       | 0       | 25         | 2,6          | 28,6             |
| <b>5</b>     | 1                     | 0           | 1       | 0       | 142        | 14,6         | 43,2             |
| <b>6</b>     | 0                     | 1           | 1       | 0       | 21         | 2,1          | 45,3             |
| <b>7</b>     | 1                     | 1           | 1       | 0       | 46         | 4,7          | 50,0             |
| <b>8</b>     | 0                     | 0           | 0       | 1       | 19         | 2,0          | 51,9             |
| <b>9</b>     | 1                     | 0           | 0       | 1       | 22         | 2,3          | 54,2             |
| <b>10</b>    | 0                     | 1           | 0       | 1       | 9          | ,9           | 55,1             |
| <b>11</b>    | 1                     | 1           | 0       | 1       | 25         | 2,6          | 57,7             |
| <b>12</b>    | 0                     | 0           | 1       | 1       | 13         | 1,3          | 59,0             |
| <b>13</b>    | 0                     | 1           | 1       | 1       | 35         | 3,6          | 62,6             |
| <b>14</b>    | 1                     | 0           | 1       | 1       | 139        | 14,2         | 76,8             |
| <b>15</b>    | 1                     | 1           | 1       | 1       | 226        | 23,2         | 100,0            |
| <b>Total</b> |                       |             |         |         | <b>975</b> | <b>100,0</b> |                  |

Au Canada, les premières données colligées auprès d'un échantillon de PR (associés de recherche ou *research associate*) dans trois grandes universités de recherche hors Québec (Toronto, Simon-Fraser et McMaster) indiquent que la contribution et les activités de recherche réalisées par ces PR ne sont pas différentes de celles de leurs collègues dans les universités québécoises. Quatre-vingt-cinq pour cent (85,1 %) accomplissent quatre activités et plus sur sept dans le cadre de leur travail. La rédaction d'articles, la collecte de données,

l'encadrement des étudiants et la rédaction de rapports de recherche regroupent plus des deux tiers des activités de recherche mentionnées par les répondants dans ces universités<sup>19</sup>.

## Situation en emploi au Québec

En résumé, le tableau 3 présente le portrait de la situation en emploi des professionnels de recherche dans les universités francophones au Québec.

**Tableau 3**  
**Situation en emploi des professionnels de recherche francophones au Québec<sup>A</sup>**

|   | <b>Professionnels de recherche au Québec</b>                |                        |
|---|---|------------------------|
| <b>Horaire</b>  | Temps plein (≥ 35 h)  | Temps partiel (< 35 h) |
| <b>Distribution</b>                                   | 75 %  | 25 %                   |
| <b>Nombre</b>   | +/- 2 250   | +/- 750                |
| <b>Salaire annuel moyen<sup>B</sup></b>               | 46 650 \$   |                        |
| <b>Statut</b>   | 80 % en situation d'emploi atypique                         |                        |
| <b>Diplomation</b>                                    | Baccalauréat (15,5 %); Maîtrise (57,3 %); Doctorat (25,8 %) |                        |
| <b>Durée des contrats</b>                             | 85 % ≤ 1 an   |                        |
| <b>Ancienneté</b>                                     | 75 % ≤ 8 ans  |                        |
| <b>Âge</b>  | 50 % entre 25 et 35 ans                                     |                        |
| <b>Perception de sécurité en emploi<sup>C</sup></b>   | Jugée faible pour 82,2 % des PPR                            |                        |
| <b>Perspective de promotion en emploi<sup>C</sup></b> | Jugée faible pour 88,0 % des PPR                            |                        |

<sup>A</sup>. Étude sur la situation des professionnelles et professionnels de recherche dans les universités et centres affiliés du Québec. Paul-André Lapointe et coll., décembre 2013 ISBN : 978-2-89061-122-1.

<sup>B</sup> Tout diplôme et horaire confondus.

<sup>C</sup>. En ce qui concerne la qualité de l'emploi, les PR des universités canadiennes partagent les mêmes opinions que leurs confrères des universités au Québec. En effet, la grande majorité des répondants (plus de 80%) estiment que leurs perspectives de promotion et leur sécurité d'emploi sont faibles. Le salaire est jugé insatisfaisant par plus de la moitié des répondants de l'échantillon sondé.

<sup>19</sup> P.-A. Lapointe et coll., en cours, *op.cit.*, inédit. Les caractéristiques reliées à l'emploi chez ces répondants montrent qu'il s'agit d'un personnel hautement qualifié et expérimenté; le nombre d'années travaillé comme professionnel de recherche est de 9,7 ans en moyenne dans cet échantillon. Sur le plan de la qualification, 87,7% des répondants possèdent un diplôme de doctorat et, parmi les titulaires d'un doctorat, 61,2% (30/49) ont terminé des études postdoctorales.

## Constats

Les professionnels de recherche au Québec et dans le reste du Canada forment une main-d'œuvre flexible, très scolarisée, et en abondance en raison du manque de débouchés dans le milieu professoral<sup>20</sup>. Ils évoluent dans un monde universitaire beaucoup plus complexe et hiérarchisé où la productivité de la recherche est l'indicateur ultime. Ils travaillent au sein de grandes infrastructures de recherche (centres de recherches, consortiums, réseaux, etc.) qui exigent de leur part des compétences transversales et souvent pluridisciplinaires. Ils doivent seconder les professeurs qui sont de plus en plus débordés par la recherche de financement, les activités de transfert de connaissances, les activités mercantiles (brevets, licences, spin-off) et la gestion de grandes équipes de recherche. Les professionnels de recherche actuels ont davantage de responsabilités, une charge de travail plus lourde et sont de plus en plus nombreux. Paradoxalement, leur statut est toujours aussi précaire, ils sont toujours aussi peu reconnus à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'université. Ils n'ont pas de sécurité d'emploi, ils ne peuvent pas faire de demandes de subvention, ils n'ont pas accès à des promotions, ils sont écartés des lieux de pouvoir et de décisions. En d'autres mots, ils ne bénéficient pas des mêmes possibilités et des mêmes avantages que les autres corps d'emploi pour faire progresser leur carrière universitaire.

## Enjeux actuels pour les professionnels de la recherche au Québec et au Canada

Les universités canadiennes traversent actuellement une période de turbulence provoquée par des coupures sans précédent dans le domaine de l'éducation. Ces compressions budgétaires sont ressenties par tous les corps d'emploi dans les universités, mais avec beaucoup plus d'acuité par les employés contractuels qui n'ont aucune sécurité d'emploi. Ces dernières années, des transformations importantes sont observées au plan de la gouvernance universitaire, du travail académique et de la finalité de la recherche. Ce nouveau contexte influence significativement la nature et les conditions de travail des professionnels de la recherche.

Pour Jamie Brownlee, qui a déposé en 2014 la première thèse à s'intéresser aux transformations de l'éducation supérieure au Canada, les compressions budgétaires des dernières décennies ont servi à justifier des changements importants dans la mission même de l'université, changements qui n'auraient pas pu être acceptés autrement. Même si l'université et le secteur privé ont toujours entretenu des liens étroits, il démontre que les universités canadiennes, à l'instar des universités américaines, sont passées à une autre étape et se réclament désormais des valeurs et des pratiques du monde corporatif<sup>21</sup>. C'est ce qu'il appelle le processus de « corporatisation » des universités qu'il définit comme le « process and resulting outcomes of the ascendance of business interests, values and models in the university system » (Brownlee 2015 : 3)<sup>22</sup>.

---

<sup>20</sup> Selon un sondage réalisé en 2013 par l'organisation nationale de recherche *Mitacs*, à peine un finissant sur cinq au doctorat arrive à obtenir un poste de professeur ou encore de professeur-chercheur dans une université. Par ailleurs, on estime que près de 9 000 titulaires de doctorat au Canada décident de poursuivre des études postdoctorales faute de pouvoir trouver un poste dans une université ou dans le secteur privé. Source : <http://ici.radio-canada.ca/nouvelles/societe/2014/03/07/004-postdoctorants-canadiens-difficultes.shtml>

<sup>21</sup> L'actualité récente nous en donne un exemple parlant: « L'Université de Calgary a cédé à des demandes d'Enbridge, suggèrent des documents », Radio-Canada, 2 novembre 2015 : <http://ici.radio-canada.ca/regions/alberta/2015/11/02/003-universite-calgary-centre-recherche-interferences-enbridge.shtml> [consulté le 17 novembre 2015].

<sup>22</sup> Jamie Brownlee, *Academia, Inc. : how corporatization is transforming canadian universities*, Halifax et Winnipeg, Fernwood Publishing. 2015.

Concrètement, cela se manifeste par une recherche universitaire conçue de plus en plus comme un bien privé et commercialisable, une gouvernance autoritaire et la précarisation du travail académique.

Les données colligées par Brownlee démontrent que le nombre de contractuels de l'enseignement a explosé dans toutes les universités canadiennes au cours de la dernière décennie, comme dans l'exemple de l'Ontario : « *Accross all 15 institutions for which comparative headcount data were available, the number of part-time appointments increased by 68.5 percent between 2001-2002 and 2009-2010* » (Brownlee 2015 : 57). On peut supposer une tendance similaire pour les professionnels de recherche au Canada même s'il n'existe aucune donnée sur ces derniers. Au Québec, les professionnels de recherche forment une catégorie d'emploi mieux circonscrite et mieux protégée grâce à la syndicalisation mais le recours de plus en plus fréquent aux stagiaires postdoctoraux et à de nouvelles catégories d'emploi, comme les coordonnateurs d'opérations, pour faire le travail des professionnels de recherche, laissent à penser qu'une même segmentation du travail de recherche est également à l'œuvre au Québec.

## Financement

### Place des professionnels de recherche dans les programmes de financement des organismes subventionnaires au Québec et au fédéral

Au Québec, la recherche menée dans les universités s'appuie sur diverses sources de financement autant privées que publiques. La principale source de financement demeure les subventions à la recherche octroyées par les organismes subventionnaires fédéraux et provincial que sont le CRSNG, le CRSH et l'IRSC, d'une part, et les Fonds de recherche du Québec (FRQ), d'autre part. Ce modèle institutionnel de financement détermine en grande partie l'existence de la recherche menée au Québec. Il n'a toutefois pas toujours eu la forme qu'on lui connaît aujourd'hui, ni au niveau provincial ni au niveau fédéral ; son évolution et les transformations successives qu'il a connues ont modelé le portrait de la recherche au fil des ans. Cette évolution s'est traduite par des différences importantes et significatives entre les modèles de recherche subventionnée privilégiés respectivement par le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial, le premier concentrant ses efforts dans la recherche individuelle (par projet) et, le second, dans la recherche par équipe.

Historiquement, le Québec a favorisé et financé depuis ses débuts la recherche par équipe. Conséquemment, la recherche concertée ou collaborative, c'est-à-dire *la recherche exigeant 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. À titre d'exemple, certains auteurs soutiennent qu'un chercheur québécois en sciences humaines et sociales qui souhaite réaliser seul un projet de recherche de son choix (libre) dispose de 30 % du total des montants investis au Québec pour la recherche en sciences humaines, alors que ceux qui consentent à se réunir en équipe et qui feront porter leur recherche sur un sujet de leur choix (libre et non ciblé<sup>23</sup>) auront droit à 39 % du financement public. Enfin, si une équipe de chercheurs choisit de faire porter ses recherches sur un sujet ciblé, 43 % du financement s'offre à elle (Lajoie, 2009 : 69). Bien que

---

<sup>23</sup> Lorsqu'il est question de « recherche ciblée », l'organisme subventionnaire prescrit le sujet de la recherche pour laquelle une subvention est accordée. Ces sujets sont choisis en fonction de thèmes dits « d'intérêt national ». Il arrive également que l'organisme subventionnaire intervienne dans le choix des partenaires de la recherche. (Andrée Lajoie, *Vive la recherche libre!* Édition Liber, 2009, p. 23).

la priorité accordée à la recherche concertée soit davantage associée, au point de vue historique, à une certaine spécificité québécoise, il convient de souligner que le Canada a depuis 2005 emboîté le pas à cette façon de faire, réduisant de façon importante la proportion de son budget accordée à la recherche libre au profit de la recherche ciblée et concertée.

Au Québec, dès le départ, du personnel permanent<sup>24</sup> de recherche a assuré la stabilité des équipes de recherche. Le modèle québécois de recherche repose principalement sur la création d'équipes et de centres de recherche ainsi que sur la présence du personnel de recherche qui a rendu possible leur développement jusqu'à aujourd'hui. La place occupée par les étudiants et étudiants-chercheurs est aussi un élément-clé de la recherche en équipe. Le modèle de recherche en collaboration repose en effet implicitement sur de tels rôles, qui permettent d'assurer la coordination, la cohésion des équipes de travail et la pérennité des équipes de recherche en milieu universitaire<sup>25</sup>

Au Québec, il n'y a pas de contraintes structurelles proprement dites à l'embauche de professionnels de recherche dans les programmes de financement du gouvernement du Québec via les Fonds de recherche du Québec (FRQ). En effet, les programmes de financement permettent les dépenses de salaires liés à l'emploi du personnel de recherche. Dès les années 1970, avec la création du Fonds pour la formation de chercheurs et aide à la recherche (FCAC), dans les grilles budgétaires des demandes de subvention, les postes de techniciens de même que ceux de professionnels de recherche apparaissent. Le problème de la précarité du personnel de recherche au Québec est davantage lié à la gestion des ressources humaines de certaines universités qui ne veulent pas avancer les fonds des subventions de recherche sur plus d'une année, ni utiliser les sommes versées par le gouvernement du Québec aux universités, notamment les frais indirects de la recherche (ou d'autres fonds courants à l'interne), pour soutenir l'emploi à long terme des PR entre les demandes de subventions afin d'assurer la rétention de ce personnel.

## Obstacles aux carrières de recherche au fédéral

Les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG) et le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH) sont les trois organismes subventionnaires fédéraux qui appuient la recherche, la formation en recherche et l'innovation dans les établissements postsecondaires du Canada. Leur mission est de fournir un appui (soutien financier) aux étudiants, au corps professoral et aux établissements. Les organismes subventionnaires ont été créés en vertu de lois fédérales qui définissent leurs mandats respectifs (CRSH : 1977; CRSNG : 1977, 1985; IRSC : 2000).

Deux contraintes majeures font actuellement obstacles au soutien des carrières scientifiques de recherche dans les universités canadiennes et à l'emploi du personnel professionnel de recherche (non-étudiant) dans le cadre des programmes de financement des trois organismes. Fondamentalement, la première contrainte

---

<sup>24</sup> Dans son livre *Quel avenir pour la recherche?* Québec, Multimondes, 2009, Gaëtan LaFrance rapporte que le personnel de recherche de l'INRS était permanent ou du moins engagé pour 20 ans, jusque dans les années 1990.

<sup>25</sup> Cette préférence pour la recherche en équipe est l'une des caractéristiques distinctives du modèle québécois. On peut le constater à la lumière du portrait statistique sur le financement de la recherche universitaire au Québec dressé en 1996 par André Paradis, dans lequel il indique que « chez les organismes subventionnaires du gouvernement fédéral, la recherche de type 'individuel' représente, et de loin, la plus grosse partie (82 %) de toutes les subventions de recherche qu'ils octroient, le reste (18 %) allant à la recherche en collaboration. Les organismes québécois, quant à eux, concentrent 87 % des montants qu'ils accordent en subventions pour de la recherche en collaboration » (Paradis, 1996 : 105).

structurelle est liée au mandat même des organismes subventionnaires fédéraux, à savoir le soutien orienté uniquement vers les étudiants des cycles supérieurs, les stagiaires postdoctoraux et les professeurs-chercheurs des établissements.

En effet, l'examen des programmes de financement des organismes subventionnaires montre que l'accessibilité aux demandes de subvention est restreinte aux chercheurs qui sont membres du corps professoral d'une université à temps plein, y compris pour les co-candidats, (à l'exception du programme IRSC qui permet à un associé de recherche<sup>26</sup> de recevoir un salaire à même la subvention pour laquelle il a présenté une demande à titre de co-candidat)<sup>27</sup>, et aux étudiants pour la formation uniquement.

Par ailleurs, dans les différentes orientations des plans stratégiques des trois organismes subventionnaires (Plan stratégique du CRSH à l'horizon 2020, Plan stratégique de 2020 du CRSNG et Plan stratégique quinquennal IRSC) pour les prochaines décennies, il n'est fait mention nulle part de soutien au personnel de recherche hautement qualifié dans les universités.

Nous croyons que la mission des organismes subventionnaires fédéraux doit plus que jamais inclure le soutien aux carrières scientifiques de recherche dans les universités canadiennes et favoriser le maintien en emploi du personnel de recherche hautement qualifié dans les établissements (par exemple, en proposant des programmes de subvention visant l'embauche de chercheurs salariés dédiés uniquement à la recherche pour travailler sur leur projet ou avec l'équipe de leur choix, ou des programmes de subvention qui permettent aux chercheurs de payer spécifiquement le salaire du personnel de recherche). Au moment où les étudiants titulaires d'un doctorat et les stagiaires postdoctoraux ont de faibles chances d'obtenir un poste de professeur dans une université, il nous semble plus qu'opportun que le mandat des trois organismes subventionnaires s'ouvre au soutien des carrières scientifiques de recherche dans les universités canadiennes. Est-il utile de rappeler l'investissement humain et financier que représentent les études supérieures et postdoctorales? Après plusieurs années consacrées à un domaine de recherche, il apparaît normal de vouloir poursuivre une carrière universitaire. Il est plutôt surprenant de constater qu'il y ait une telle déresponsabilisation collective face au désespoir de nombreux jeunes adultes qui ne se trouvent pas d'emploi à la hauteur de leur qualification.

La deuxième contrainte structurelle est liée aux contraintes administratives qui découlent du mandat des organismes et à l'utilisation que peuvent faire les titulaires d'une subvention des fonds qu'ils reçoivent. En effet, les programmes de financement du CRSH et CRSNG, y compris les Chaires de recherche du Canada, bien qu'ils autorisent les dépenses en salaire pour du personnel de recherche non-étudiant (dans la rubrique

---

<sup>26</sup> Selon la terminologie propre aux IRSC ([www.cihr-irsc.gc.ca/f/34190.html](http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/34190.html)), un associé de recherche est « un chercheur qui :

- a terminé une formation régulière en recherche dans un domaine lié à la recherche en santé et qui détient habituellement une maîtrise ou un doctorat; et
- est employé par un établissement; et
- continue de travailler sous la supervision d'un candidat principal, c'est-à-dire qu'ils ne sont pas des chercheurs indépendants; et
- peut grandement contribuer au contenu intellectuel de la recherche; et
- peut, à la discrétion du candidat principal, participer à la supervision du personnel, y compris des autres associés en recherche et stagiaires, mais il n'en est pas en fin de compte responsable ». Bref, au Québec, un professionnel de recherche.

<sup>27</sup> <http://www.nserccrsng.gc.ca>, utilisation des subventions.

« autre »), limitent leur embauche à des tâches de coordination très précises (administratives, de liaison, de coordination et de supervision d'étudiants) et qui doivent être fortement justifiées dans la demande de subvention. Les programmes de financement favorisent plutôt l'engagement d'étudiants et de stagiaires postdoctoraux salariés pour faire le travail des professionnels de recherche. Les lignes directrices des programmes s'appuient essentiellement sur la formation en recherche des étudiants et chercheurs postdoctoraux et servent de guide et de critères aux évaluateurs des concours de financement. En d'autres termes, les argent disponibles en salaire sont dédiés presque exclusivement aux étudiants et aux stagiaires postdoctoraux. Il s'agit là d'une contrainte financière majeure pour les chercheurs, car faute de personnel qualifié et expérimenté, il n'est pas rare que ces derniers utilisent n'importe quel autre fonds disponible pour payer le salaire d'un PR pour travailler sur des projets de recherche financés par le fédéral, ou encore transformer un contrat de PR en offre de stagiaire postdoctoral pour pouvoir engager la personne convoitée. Il n'est rare non plus d'entendre des commentaires de chercheurs qui rapportent que de « couper les postes de PR dans une demande de subvention au CRSH offre plus de chance d'être financé », et ce, même si la recherche justifie l'emploi de PR pour être menée à terme. Dans d'autres cas encore, on retrouve du personnel de recherche dans la catégorie d'emploi « administrateur », mais embauché pour faire des tâches de professionnel de recherche.

Nous proposons une nouvelle approche fondée sur la reconnaissance d'équipe où chaque acteur (professeur-chercheur, professionnel de recherche, étudiant, stagiaire postdoctoral ou autre) est reconnu pour sa contribution au projet de recherche. Pour ce faire, les programmes de financement des organismes subventionnaires doivent permettre de payer spécifiquement le salaire des professionnels de recherche. En ce sens, le mandat des organismes subventionnaires fédéraux se doit d'être élargi pour inclure le soutien au personnel de recherche et aux carrières de recherche universitaire (autre que professeur) pour traduire la réalité concrète de l'organisation du travail dans la recherche universitaire au Canada.

## Discussion

Quand on fait la somme de tous les services que rendent les PR à la recherche et à la formation universitaire, on se demande pourquoi cette catégorie d'emploi demeure si peu visible, méconnue et, trop souvent, mal financée. Les PR sont des travailleurs à statut précaire qui n'obtiennent souvent des contrats que de six mois en six mois, même dans les cas de ceux qui demeurent en emploi pendant plusieurs années dans les mêmes laboratoires ; la durée des contrats est dans la grande majorité des cas d'un an ou moins<sup>28</sup>. Par exemple, à l'Université Laval, le taux de roulement pour ce personnel de recherche est de 100 %. Il existe peu de mesures favorisant leur embauche à long terme et la préservation de leurs connaissances à l'intérieur des équipes et des centres de recherche, même si leur expertise est précieuse pour la bonne marche d'un projet, d'un laboratoire ou d'un centre.

L'insécurité est une caractéristique généralisée des emplois de PR (voir tableau 3). Elle nuit à la rétention de ces travailleurs hautement qualifiés dans les laboratoires et les autres lieux de recherche universitaires au Québec. En fait, ce sont 72,5 % des PR qui vivent une situation d'emploi atypique<sup>29</sup>.

Pour expliquer l'embauche systématique du personnel de recherche sur la base de contrats à durée déterminée et/ou à temps partiel (voir tableau 3), le financement de la recherche par projet est pointé du

---

<sup>28</sup> Paul-André Lapointe et coll., 2013, *op. cit.*, p. 34.

<sup>29</sup> *Ibid.*

doigt. Par exemple, cette situation est décrite en Angleterre dans plusieurs articles<sup>30-31-32-33</sup>. Également, en Australie on constate que le financement de la recherche par projet explique à la fois la grande précarité en emploi et l'absence d'un statut en recherche pour le personnel de recherche, les équipes de recherche étant désormais composées d'un professeur-chercheur (à qui est versée la subvention de recherche), d'étudiants, de stagiaires postdoctoraux et de chercheurs contractuels. Parmi ces gens, seuls le professeur-chercheur et les étudiants ont des statuts clairement définis<sup>34</sup>.

Et si cette absence d'un statut clairement défini pour tout personnel de la recherche menait en plus au sous-financement des emplois en recherche ? En effet, au problème du financement par projet s'ajouterait celui de la sous-évaluation du rôle des PR conduisant à un financement inadéquat des ressources humaines en recherche. À ce sujet, le personnel de recherche aux États-Unis est décrit comme étant un membre important de l'équipe de recherche, mais qui est souvent sous-estimé et dont le statut demeure ambigu, expliquant un salaire de départ sous la barre des 20 000 \$ U.S. à l'Université de Pittsburgh<sup>35</sup>.

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

La stabilisation de la situation des PR en emploi en recherche fondamentale serait une ouverture prometteuse pour la relève scientifique du Québec en particulier et celle du Canada en général. Une génération de jeunes qui pourraient compter sur des emplois de qualité en recherche répondant autant à leurs attentes de réussite professionnelle et de carrière, qu'à leur désir de contribuer activement à l'avancement des sciences au profit de notre société. Il y a là un potentiel de talents scientifiques à pérenniser. D'ailleurs, le gouvernement québécois le reconnaît dans sa Politique nationale de la recherche et de l'innovation (PNRI 2014-2019) : « les

---

<sup>30</sup> Allen Collinson, J. (2004) « Occupational Identity on the Edge Social Science Contract Researchers in Higher Education », *Sociology*, vol. 38, no.2, pp. 313-329.

<sup>31</sup> Allen Collinson, J. (2003) « Working at a marginal 'career': the case of UK social science contract researchers », *Sociological Review*, vol. 51, no. 3, pp. 405-422.

<sup>32</sup> Bromley, T., Evans, L. & Baxter, J. (2008) « Professionalism, a Career in Research, and Fixed-term Contract Culture. Are the three compatible? », *Society for Research into Higher Education Conference*, Liverpool 9 - 11 December.

<sup>33</sup> Lee, T., Fuller, A., Bishop, D., Felstead, A., Jewson, N., Kakavelakis, K. & Unwin, L. (2006) « Reconfiguring contract research? Career, work and learning in a changing employment landscape », In, *SRHE Annual Conference, Beyond Boundaries: New Horizons for Research into Higher Education*, Brighton, UK, 12-14 Décembre, Cardiff, Wales, Cardiff School of Social Sciences, 17p.

<sup>34</sup> Hobson, J., Jones, G. & Deane, E. (2005) «The research assistant: silenced partner in Australia's knowledge production? ». *Journal of higher education policy and management*, vol. 27, no. 3, November, pp. 357-366.

<sup>35</sup> Vukotich, Jr C.J. (2014) «Research assistants in community research:overcoming limitations of community relationships, research expertise, and quality assurance». *Journal of research practice* vol.10, Issue 1, articleVI, p.1.



carrières scientifiques supposent toujours un investissement personnel considérable durant plusieurs années. Cet engagement doit être soutenu par toute la collectivité<sup>36</sup> ».

En fait, il est indéniable que cela permettrait d'améliorer dans les années à venir la rentabilité des investissements publics en formation, recherche et développement. Pourtant, nous notons que le Fonds de recherche du Québec (FRQ) confirme qu'en 2010, avec un taux d'obtention d'un baccalauréat de 32,8 %, les jeunes québécois sont proportionnellement moins nombreux à décrocher ce diplôme que l'ensemble des jeunes canadiens (36,3 %) <sup>37</sup>. Un écart qui s'est creusé entre 2000 et 2010. Faut-il comprendre que le peu d'opportunités en recherche puissent avoir un impact sur ce taux de diplomation ?

Mais au-delà de la reconnaissance du rôle primordial du personnel en recherche, de la faible stabilité en emploi et du peu de perspective de carrière, plusieurs problèmes découlent aussi du sous-financement chronique de la recherche causé plus récemment par le désengagement de la part du gouvernement de Stephen Harper au fédéral, mais aussi par la faiblesse des sommes allouées à la recherche au Québec. Sans compter qu'au provincial, les fonds de recherche n'ont pas augmenté depuis 2006<sup>38</sup>. Par exemple, le Fonds de recherche Santé du Québec est de 94,5 M\$ <sup>39</sup> alors que le budget du ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec est de 33 G \$<sup>40</sup>. Donc la part mise en recherche en santé au Québec ne représente qu'à peine 0,3 % de ce budget.

Par ailleurs, les frais indirects de la recherche induisent un manque à gagner en recherche. À ce sujet, le gouvernement fédéral ne paie que la moitié des frais indirects de la recherche contrairement au gouvernement québécois qui en paie la totalité<sup>41</sup>. Toutefois, ces investissements en frais indirects ne doivent pas mettre en péril les investissements en ressources humaines. Un peu à l'image des fonds FCI au fédéral, ces investissements ne tiennent pas compte de la main-d'œuvre spécialisée qui permet de rentabiliser au maximum ces équipements et bien souvent de les rendre accessibles aux équipes de recherche. Par exemple, pour les 15 dernières années, « le Québec a investi plus de 1,8 G \$ dans les grands équipements et le développement d'infrastructures de recherche modernes »<sup>42</sup>. Aucune mesure de stabilisation des emplois en recherche n'accompagne tous ces investissements majeurs en recherche. À croire que dans le milieu de la recherche, la création d'emplois et les possibilités de carrière sont sans valeur.

Il est donc nécessaire et justifié d'équilibrer les investissements d'infrastructures et les investissements en ressources humaines en recherche. Comme dans n'importe quel autre domaine du génie humain, l'un ne va pas sans l'autre. Nous proposons une série de recommandations dont la première, qui se révèle fondamentale selon nous, est une approche des organismes subventionnaires fédéraux fondée sur la reconnaissance

---

<sup>36</sup> Politique nationale de la recherche et de l'innovation (2014-2019), p. 18, 26.

[http://www.mrif.gouv.qc.ca/PDF/actualites/MESRST\\_PNRI\\_politique\\_nationale\\_recherche\\_innovation.pdf](http://www.mrif.gouv.qc.ca/PDF/actualites/MESRST_PNRI_politique_nationale_recherche_innovation.pdf)

<sup>37</sup> <http://www.frq.gouv.qc.ca/le-quebec-en-recherche/indicateur/intensite-de-la-scolarisation-universitaire-lecart-se-creuse>

<sup>38</sup> Les fonds manquent partout. Au-delà du CHU Sainte-Justine, le problème de financement est généralisé dans le réseau. <http://www.ledevoir.com/societe/sante/476110/financement-de-la-recherche-de-plus-en-plus-complexe-de-moins-en-moins-payant>

<sup>39</sup> [http://www.frqs.gouv.qc.ca/documents/11314/489770/RAG+2014-2015\\_FRQS\\_VF+sign%C3%A9+VG.pdf/71773e53-26f7-4026-845d-0c83c231cfe6](http://www.frqs.gouv.qc.ca/documents/11314/489770/RAG+2014-2015_FRQS_VF+sign%C3%A9+VG.pdf/71773e53-26f7-4026-845d-0c83c231cfe6)

<sup>40</sup> [http://www.budget.finances.gouv.qc.ca/budget/2016-2017/fr/documents/Graphiques\\_Tableau.pdf](http://www.budget.finances.gouv.qc.ca/budget/2016-2017/fr/documents/Graphiques_Tableau.pdf)

<sup>41</sup> Politique nationale de la recherche et de l'innovation (2014-2019), p.33.

[http://www.mrif.gouv.qc.ca/PDF/actualites/MESRST\\_PNRI\\_politique\\_nationale\\_recherche\\_innovation.pdf](http://www.mrif.gouv.qc.ca/PDF/actualites/MESRST_PNRI_politique_nationale_recherche_innovation.pdf)

<sup>42</sup> *Ibid.*

d'équipe où le professionnel de recherche est lui aussi reconnu pour sa contribution essentielle au projet de recherche.

## Recommandations du SPPRUL-CSQ

- Élargir la mission des organismes subventionnaires fédéraux pour y inclure le soutien au personnel professionnel de recherche afin de préserver une recherche plus performante et offrir des carrières de qualité à la jeunesse scientifique du Canada.
- Rééquilibrer les investissements dans le capital humain, les infrastructures et les équipements.
- S'assurer que l'utilisation de ces sommes soit dédiée au personnel professionnel de la recherche
- Augmenter la durée des subventions (minimum 5 ans).
- Assurer une participation de professionnels de la recherche aux comités consultatifs de la recherche au fédéral.
- Stabiliser les équipes performantes.
- Proposer l'utilisation d'un même terme pour désigner le personnel professionnel de recherche afin de clarifier leur situation et leur statut dans les universités au Canada et pour les demandes de subventions (uniformiser les titres d'emploi des PR dans les universités canadiennes ou trouver un terme unique pour les désigner).
- Clarifier la possibilité d'engagement des professionnels de recherche dans les demandes de subventions (ex. mettre des règles claires, nommer les PR dans les formulaires de demande de subvention).
- Limiter les contrats des stagiaires postdoctoraux comme personnel professionnel de recherche salarié sur les projets de recherche qui ne font pas partie de la formation de l'étudiant ou qui ne sont pas en lien avec leur domaine de recherche.
- Offrir des programmes de subvention qui permettent aux chercheurs de payer spécifiquement le salaire du personnel professionnel de recherche.
- Permettre à des PR ayant une expérience reconnue dans leur domaine d'expertise de faire des demandes de subvention sur des projets de recherche à titre de co-candidat et qu'ils puissent recevoir un salaire à même la subvention pour laquelle ils ont présenté une demande, notamment dans les programmes de subvention du CRSH et du CRSNG.
- Pour être admissible à présenter une demande de subvention, les universités canadiennes devront reconnaître le statut de chercheur aux PR dans leur établissement pour les demandes de subvention.

---

Pour nous joindre : Luc Caron, président du SPPRUL-CSQ, 2305 Rue de l'Université, Suite 3109, Pavillon Maurice-Pollack, Québec (Québec) G1V 0A6 Tel.: 418-656-2131, extension 8508