



Alliance de recherche  
universités-communautés  
Innovations, travail et emploi

## ÉTUDE SUR LA SITUATION DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE RECHERCHE DANS LES UNIVERSITÉS ET CENTRES AFFILIÉS DU QUÉBEC

### *Faits saillants*

*Avec un taux  
de participation  
de plus de 45%,  
les professionnels  
de recherche ont*  
**CONFIRMÉ LES EFFETS  
NÉGATIFS DE LA  
PRÉCARITÉ.**

### *Partenaires* DE L'ENQUÊTE

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

Fédération du personnel  
professionnel des universités et  
de la recherche (FPPU) et ses  
syndicats affiliés

Syndicat des employé(e)s de  
la recherche de l'Université de  
Montréal – Alliance de la Fonction  
publique du Canada (SERUM-AFPC)

En mars 2013, sous l'égide du SPPRUL-  
CSQ, un regroupement de syndicats de  
professionnelles et professionnels de  
recherche (PPR) se sont rencontrés pour  
répondre à une demande financée en partie  
par le scientifique en chef du Québec,  
monsieur Rémi Quirion, et ce, afin de réaliser  
une enquête sur les conditions de travail des  
professionnels de recherche des universités  
et des centres de recherche du Québec.

Cette recherche a été confiée au professeur  
Paul-André Lapointe, de l'Université Laval.  
Le mandat d'opérationnalisation de l'enquête  
a été réalisé par Chedli Baya Chatti de  
l'Université Laval.

## Faits saillants

L'enquête a été menée en mai 2013 auprès des professionnelles et professionnels de recherche des universités et des centres de recherche suivants :

- Université Laval
- Université de Montréal
- Université du Québec à Montréal
- Université de Sherbrooke
- Université du Québec à Trois-Rivières
- Université du Québec à Chicoutimi
- Université du Québec en Outaouais
- Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue
- Centre de recherche du CHU
- Centre de recherche sur le vieillissement de l'Université Sherbrooke

### Le profil des professionnelles et professionnels de recherche

- Plus de 2 500 professionnelles et professionnels de recherche (PPR) francophones travaillant dans les universités et centres affiliés du Québec ont été interpellés afin de remplir le questionnaire.
- Plus de 45,9 % des professionnels ont participé à cette enquête dont près de 60 % sont des femmes.
- 37,2 % d'entre elles travaillent dans le domaine des sciences humaines, 28,8 % sont en sciences et génie, 23,6 % se retrouvent en sciences de la santé et 3 % en sciences de l'administration.
- Les PPR forment une population jeune, et ce, tant en ce qui a trait à leur âge qu'au nombre d'années de service. Près de la moitié se situe

dans le groupe d'âge des 25 à 35 ans, alors que la moitié compte au plus quatre années de service auprès de leur employeur.

- Les PPR sont des travailleuses et travailleurs du savoir : la presque totalité possède un diplôme de premier cycle, plus de 80 % possèdent un diplôme de deuxième cycle et 25 % un doctorat (troisième cycle).

| Diplômes     | %                |
|--------------|------------------|
| Baccalauréat | Presque totalité |
| Maîtrise     | 80%              |
| Doctorat     | 25%              |

- Les PPR jouent un rôle essentiel et significatif dans l'atteinte des missions universitaires au Québec. Ils sont grandement impliqués dans toutes les étapes relatives à la production et à la diffusion de connaissances scientifiques :
  - Plus de 50 % des PPR participent à la rédaction d'articles scientifiques;
  - 40 % d'entre eux participent à la fois à la rédaction de rapports de recherche et d'articles scientifiques;
  - Ils coordonnent les activités et les projets de recherche et encadrent le travail des étudiantes et étudiants.
- Malgré leur rôle central en recherche, les PPR sont des travailleuses et des travailleurs du savoir défavorisés.
- Ils n'ont aucune sécurité d'emploi et peu de perspectives de promotion.

## Faits saillants

### UNE MAIN D'OEUVRE ÉPHÉMÈRE

*Les PPR forment une population jeune, et ce, tant en ce qui a trait à leur âge qu'au nombre d'années de service. Près de 50% se situe dans le groupe d'âge des 25 à 35 ans, alors que 50% compte au plus quatre années de service auprès de leur employeur.*

PPR

### Travail à temps partiel et contrat de courte durée

- Un PPR sur quatre occupe un emploi à temps partiel. Cette proportion est de 17 % chez les hommes et de 31 % chez les femmes.
- Près des trois quarts des PPR travaillent dans le cadre d'un contrat à durée déterminée et 85 % de ces contrats sont d'une durée d'un an et moins.
- 80 % des PPR vivent une situation d'emploi atypique.

### Congé de maternité : pas toujours facile

Les professionnelles de recherche nous disent être victimes de discrimination en matière de congé de maternité. Huit pourcent (8 %) d'entre elles affirment qu'on leur pose des questions sur leurs projets de maternité lors des entrevues d'embauche.

### Comparaison avec un modèle reconnu

- Dans une proportion de 40 %, selon le cadre conceptuel développé par l'ÉQCOTESST, les PPR se trouvent dans des modèles de travail qualifiés de tendu et actif. Ces PPR assument une charge de travail bien plus élevée, sans changement significatif sur le plan de l'autonomie. Ils apportent également la plus

grande contribution à la recherche, en réalisant des activités plus complexes et à plus grande valeur ajoutée, tout en faisant preuve d'une plus grande polyvalence. Ils se consacrent plus intensément à leur travail, n'hésitant pas à faire du temps supplémentaire. Par contre, de manière paradoxale, ils bénéficient de la plus faible reconnaissance à tous les points de vue (sécurité d'emploi et perspectives de promotion plus faibles, propriété intellectuelle moins bien reconnue, aucun avantage salarial ainsi qu'une estime de soi réduite). Enfin, ils reçoivent un soutien social inférieur, tant de la part de leur patron que de leurs collègues.

- En raison de la nature de l'emploi qui rend possible le travail à domicile et permet une grande flexibilité dans les horaires de travail, les tensions associées à la conciliation travail-famille sont plutôt faibles. Toutefois, ces tensions se concentrent principalement dans les modèles de travail tendu et actif.
- Dans les modèles de travail tendu et actif, il y a un déséquilibre important entre les contributions et les rétributions. Conformément à la littérature scientifique, un tel déséquilibre est grandement susceptible d'affecter la santé mentale, conduisant à des situations de détresse psychologique et d'épuisement professionnel. Cela se traduit également par un accroissement de l'intention de quitter son emploi.

## Faits saillants

***Les facteurs agissant sur la qualité de l'emploi et la qualité du travail ne sont pas tout à fait les mêmes.***

- La qualité de l'emploi est principalement associée à la durée du financement et à la nature des dispositifs organisationnels au sein desquels se réalise la recherche. Plus la durée du financement est longue et plus importante est la présence des dispositifs collectifs de recherche, meilleure est la qualité de l'emploi, notamment sur le plan de la sécurité d'emploi et des perspectives de promotion.
- Quant à la qualité du travail, elle est principalement influencée par la nature et les exigences du travail. L'intensité et la complexité du travail ne sont pas en correspondance avec l'autonomie et la qualification du travail. L'agencement cohérent de ces deux ensembles de facteurs exigerait la conception et la mise en oeuvre de pratiques organisationnelles appropriées.
- L'existence d'un déséquilibre entre les contributions et les rétributions indique l'absence de pratiques de gestion des ressources humaines (GRH) adaptées. En conséquence, les contraintes de l'environnement externe, soit les fluctuations associées au financement de la recherche, d'une part, et la nature et les exigences du travail, d'autre part, agissent directement sur la qualité de l'emploi et la qualité du travail.

### ***Le défi!***

Concernant la situation des PPR et le développement de la recherche au Québec,

le défi à relever est grand. Il consiste à miser sur l'amélioration de la qualité de l'emploi et la qualité du travail des PPR afin d'accroître les performances en recherche au Québec. Il consiste aussi à revoir les pratiques de GRH dans les universités et les centres affiliés afin d'améliorer la sécurité d'emploi. De plus, il faut stabiliser davantage le financement de la recherche par l'accroissement de sa durée et le développement des dispositifs collectifs.

### ***Recommandations***

À la suite de cette enquête, nous avons fait plusieurs constats et tiré plusieurs recommandations. Ils s'articulent autour de trois grands principes.

Que dans la nouvelle Politique nationale de recherche et d'innovation, le gouvernement du Québec :

- reconnaisse la contribution essentielle des professionnelles et professionnels de recherche à la recherche universitaire au Québec;
- valorise l'engagement et l'apport des professionnelles et professionnels de recherche dans les demandes de subvention;
- favorise la stabilité du personnel professionnel de recherche dans les universités et les centres affiliés du Québec.

En cohérence avec ces grands principes et dans l'esprit des recommandations qui précèdent, nous, les partenaires de l'étude, proposons les pistes d'action suivantes :

- que les crédits accordés aux trois Fonds de recherche du Québec soient augmentés



## Faits saillants

- substantiellement pour soutenir le capital humain en recherche dans les universités et les centres affiliés du Québec;
- que les organismes subventionnaires du gouvernement du Québec considèrent les échelles salariales des conventions collectives des professionnelles et professionnels de recherche;
  - que les organismes subventionnaires du gouvernement du Québec s'assurent que les sommes prévues soient bien versées en salaire au personnel professionnel de recherche;
  - que les subventions de recherche soient d'une durée minimale de cinq ans;
  - que les professionnelles et professionnels de recherche participent aux différents comités consultatifs sur les Fonds de recherche du Québec.
- que les universités et les centres affiliés constituent, à même leurs fonds de fonctionnement, un fonds d'urgence pour soutenir temporairement les unités de recherche où les emplois des professionnelles et professionnels sont directement menacés par le manque de fonds;
  - que les universités et les centres affiliés s'assurent du respect des normes pour qu'à la fin du congé parental la professionnelle de recherche réintègre son poste et les avantages sociaux auxquels elle aurait eu droit si elle était restée au travail;
  - que les universités et les centres affiliés assurent une meilleure gestion des ressources humaines dans une perspective de pérennité de l'emploi des professionnelles et professionnels de recherche.

L'étude complète est disponible au :

<http://goo.gl/aTW50K>

Nous recommandons au ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie ainsi qu'aux universités et centres affiliés du Québec :

- que les universités et les centres affiliés participent au soutien de la carrière des professionnelles et professionnels de recherche en assurant une base minimale permanente de professionnelles et professionnels de recherche au sein des équipes de recherche;
- que les universités et les centres affiliés contribuent, à même leurs fonds de fonctionnement, à la rétribution des avantages sociaux aux professionnelles et professionnels de recherche incluant l'assujettissement au RREGOP ou autres régimes de retraite disponibles dans les universités;

