



Tabler sur le personnel de la recherche pour accroître la qualité de la recherche et l'innovation québécoise

Mémoire de l'APRQ présenté au MÉI dans le cadre de la consultation pour une Stratégie québécoise de la recherche et de l'innovation 2022-2027

Sommaire des recommandations

Recommandation 1 : Allouer des crédits spécifiques aux entreprises et aux organismes ayant recours aux ressources de recherche universitaires

Recommandation 2 : Bonifier la rétribution des universités en fonction des contrats externes

Recommandation 3 : Instaurer un impôt spécifique aux industries de hautes technologies, en contribution directe aux subventions de recherche

Recommandation 4 : Multiplier des postes dédiés au maillage avec la société

Recommandation 5 : Hausser dans les demandes de subventions la part des fonds destinés à la contribution du personnel de la recherche

Recommandation 6 : Implanter des subventions destinées au personnel de la recherche pour des projets de recherche spécifiques

Recommandation 7 : Instaurer des crédits de formation

À propos de l'APRQ

L'Association du personnel de la recherche du Québec (APRQ) est le porte-voix collectif des employés du secteur de la recherche subventionnée. Elle défend les intérêts de toutes celles et de tous ceux qui contribuent au progrès du savoir et de l'innovation: postdoctorants salariés, techniciens et professionnels. L'APRQ se veut le lieu idéal pour exprimer les idées de ses membres.

L'APRQ entend stabiliser les emplois en science et valoriser l'apport du personnel de recherche. Pour ce faire, l'APRQ vise à faciliter les échanges entre ses membres, établir une veille de l'actualité et assurer une représentation auprès du pouvoir politique.

Organisations soutenant ce mémoire



Les rôles du personnel de la recherche

Le personnel de la recherche joue un rôle essentiel sur la qualité de la recherche universitaire et sur la vitalité de l'innovation du Québec et sur son rayonnement. Ce personnel est constitué de professionnel.le.s hautement qualifié.e.s qui logent au cœur de la mission universitaire, assumant de concert les fonctions d'enseignement, de recherche et de service à la communauté. Le personnel de recherche inclut plus spécifiquement les technicien.ne.s, les professionnel.le.s de recherche (parfois appelés associé.e.s de recherche) et les postdoctorant.e.s salarié.e.s. Ils et elles sont tou.te.s rémunéré.es sur des fonds de recherche, et aucunement sur des fonds de fonctionnement des universités ; ils ne sont pas permanents.

Leurs rôles sont multiples et variés : avancement des connaissances et innovations ; participation à l'encadrement des étudiants ; gestion des parcs instrumentaux et coordination des équipes et centres de recherche ; aide et transfert du savoir vers la collectivité. Ces employé.e.s constituent des réceptacles de l'expertise des équipes et des unités de recherche, et représentent ainsi la mémoire des laboratoires. Leur présence bonifie, structure et allège le travail des professeurs et contribue à assurer le bon fonctionnement des équipes, de l'instrumentation et des infrastructures de recherche.

Comme les lignes suivantes l'illustrent, de par son rôle et ses fonctions, le personnel de recherche contribue directement à plusieurs priorités identifiées dans le document de consultation de la Stratégie québécoise de la recherche et de l'innovation (SQRI).

« Formation d'une relève et d'une main-d'œuvre de pointe »

La plupart des membres du personnel de la recherche participent à l'encadrement des étudiants, qu'ils soient stagiaires au premier cycle ou qu'ils accomplissent leur projet de recherche au deuxième et troisième cycle.

Les étudiants qui bénéficient de la présence quotidienne du personnel de recherche reçoivent un soutien inestimable et de l'aide à toutes les étapes qui jalonnent la réalisation de leur projet de recherche : aide à la revue de la littérature, à la planification et au montage des expériences, à l'utilisation des instruments de pointe, à l'acquisition, l'analyse et l'interprétation des données, à la rédaction des articles scientifiques et à la présentation des résultats dans les conférences scientifiques.

Grâce à l'intervention de proximité du personnel de recherche, les publications et les communications scientifiques atteignent un palier d'excellence supérieur, ce qui contribue au rayonnement de la recherche menée au Québec.

La présence du personnel de recherche permet d'ailleurs d'éviter les erreurs que les étudiants néophytes pourraient commettre s'ils étaient livrés à eux-mêmes. Le personnel de recherche contribue ainsi à un apprentissage des étudiants plus rapide et à une accélération de la diplomation. Enfin, notons que le personnel de recherche peut également se révéler un soutien moral indispensable auprès des étudiants, parfois même un confident.

Par ses fonctions d'encadrement, le personnel de recherche est directement tributaire de la qualité de la formation qu'il doit personnaliser et contextualiser en fonction des besoins spécifiques de chacun. Son travail collaboratif à celui du professeur-chercheur contribue aussi grandement à atténuer les effets négatifs de la constante augmentation du ratio d'encadrement professeur-étudiant, un facteur crucial à la qualité de formation.

Pour résumer, il ne fait aucun doute que le personnel de recherche contribue à la réussite scolaire, à la diplomation, et à former une relève hautement qualifiée qui est ainsi au fait des dernières avancées et à la fine pointe de son domaine de recherche. Il s'agit d'un atout essentiel pour le Québec puisque le personnel hautement qualifié ainsi formé dans les universités contribuera, non seulement à la relève professorale, mais également à l'essor et la solidité des entreprises et des organisations auxquelles il se joindra.

« Développement de l'innovation au sein des entreprises et des organismes »

Le personnel de la recherche contribue également à l'avancement des connaissances et aux découvertes réalisées dans les centres de recherche des campus universitaires ou dans les centres de recherche affiliés, et ce dans les trois principaux domaines de recherche (nature et technologie, santé et sciences humaines). Il s'agit d'un acteur profondément passionné qui participe aux différentes étapes du processus de création, au même titre que les professeur.e.s et les étudiant.e.s. Son expertise et son expérience lui permettent d'apporter des solutions originales à des problèmes complexes ou de proposer des avenues à explorer.

En particulier, le personnel de recherche développe des plans d'expérience et met au point des protocoles expérimentaux. Il participe également à la rédaction des demandes de subvention et des brevets ainsi qu'à l'orientation de la recherche.

En s'investissant dans la gestion des parcs instrumentaux et la coordination des centres et des équipes de recherche, le personnel de recherche contribue à leur assurer un fonctionnement fluide. D'autres animent les équipes et laboratoires, ce qui concourt à leur dynamisme et favorise les collaborations.

Le personnel de recherche contribue également à la compréhension des grands enjeux auxquels le Québec est confronté et à l'élaboration de leurs solutions : questions démographiques, crises environnementales (changements climatiques, pollution, érosion de la biodiversité), sociales (inégalités croissantes, vulnérabilité de certaines populations, résilience face aux catastrophes) et sanitaires (résistance bactérienne aux antibiotiques, pandémies). Bien au fait des grandes tendances qui se dessinent, ils et elles ont une vision interdisciplinaire de leur domaine de recherche qui peut profiter au plus grand nombre.

« Multiplier les voies de passage entre la science, l'innovation et la société » et « accroître l'efficacité, l'agilité et la performance de l'écosystème de l'innovation »

Le personnel de recherche assure également l'offre à la communauté pour un ensemble de services de recherche (expertise, conseil, instrumentation). Soutenir ces liens permet de préserver l'expertise et de consolider l'offre pour l'ensemble de la communauté de recherche et développement (R&D) du Québec, mais également pour les organisations communautaires du domaine de la santé, des services sociaux et des loisirs.

En tant qu'experts de leur domaine de recherche ou de certaines techniques instrumentales spécifiques, les professionnel.le.s et technicien.ne.s de recherche sont parfois amené.e.s à interagir avec le secteur industriel. Par cet intermédiaire, les appareils de haute technologie des universités deviennent accessibles aux PME, un accès crucial pour les projets de R&D des entreprises qui autrement n'auraient pas la possibilité de disposer de ces ressources.

Certains professionnels ont spécifiquement pour rôle de lier les expertises des chercheurs universitaires avec les entreprises. Ce rôle de réseautage est essentiel car il favorise les liens universités-entreprises et contribue à la vitalité de l'écosystème d'innovation. Malheureusement, par manque de fonds dédiés, trop peu de professionnels sont engagés pour cette fonction, ce qui fait que l'expertise académique est sous-exploitée.

De la même manière, le personnel de recherche a un apport essentiel à la société par sa collaboration avec les organismes communautaires des secteurs de la santé, des services sociaux et des loisirs. Les échanges auxquels ils participent constituent un pôle majeur d'action qui gagnerait à être accru afin d'obtenir de plus grandes retombées de leur expertise et de leur implication dans la société. Comme pour les liens noués avec les entreprises, le personnel de recherche représente des actrices et acteurs et des expert.e.s qui pourraient démultiplier les échanges et les transferts de connaissances entre équipes de recherche et société.

Les répercussions sur la recherche académique des difficultés du personnel de recherche

La précarité

Le rôle du personnel de la recherche, pour essentiel qu'il soit, est cependant rendu difficile ou mis à mal par les conditions dans lesquelles il exerce sa profession. Les emplois étant liés aux fonds de recherche, les contrats s'achèvent quand les subventions prennent fin puisqu'elles ne sont pas toujours renouvelées. Il en résulte une grande précarité et une immense perte d'expertise, même si d'autres fonds peuvent compenser pendant un certain temps.

Bien que quelques représentants du personnel de la recherche exercent leur profession durant plusieurs années au point d'en faire une véritable carrière, ils forment l'exception. La majorité voit leur contrat typiquement renouvelé aux trois mois et ne reste en poste que quelques années. Environ 50% des employés de la recherche perdent leur emploi en deçà de cinq ans, soit le temps d'une subvention. Le taux de renouvellement du personnel de recherche est donc très élevé, ce qui occasionne une grande instabilité des équipes de recherche et est préjudiciable à l'innovation.

Ainsi, le statut précaire du personnel de recherche est une menace au plein potentiel que peut apporter ce corps d'emploi essentiel à l'ensemble des fonctions universitaires de formation et de recherche. Généralement, la perte du personnel de recherche signifie l'appauvrissement, voire la fin des activités de recherche et de formation.

Le manque de reconnaissance

Le personnel de recherche souffre également d'un manque de reconnaissance flagrant comme corps d'emploi. Cette faille est bien connue au sein du secteur de la recherche académique et est reconnue, sinon dénoncée, par le corps professoral lui-même. Au vu de sa contribution à la mission universitaire, il forme pourtant le troisième acteur du secteur de la recherche académique, au même titre que les professeurs et les étudiants. Aussi le personnel de recherche cherche-t-il toujours sa juste place dans la communauté universitaire.

Outre ce manque de reconnaissance, c'est surtout son statut précaire (rémunéré sur fonds de recherche) qui pose un frein à sa pleine valorisation au sein de l'université.

Recommandations

Dans la perspective où le développement de la recherche repose sur le niveau de son financement, il devient impératif d'instaurer des leviers financiers qui consolident la structure d'emploi du personnel de recherche, et ce, pour le maintien de la mission universitaire, le renforcement de l'écosystème d'innovation québécois, la résilience sociétale et le bien-être humain. En conséquence, les recommandations suivantes visent à :

- Pérenniser les emplois du personnel de recherche par un financement adéquat et réduire la précarité
- Augmenter leur nombre, notamment les professionnel.le.s dédié.e.s au maillage avec les entreprises et la collectivité pour renforcer les milieux (multiplier les occasions de réseautage entre les équipes de recherche et les parties prenantes, donner accès à l'instrumentation de pointe)
- Améliorer le service à la communauté (lien universités-société)

Recommandation 1 : Allouer des crédits spécifiques aux entreprises et aux organismes ayant recours aux ressources de recherche universitaires

Il s'agit ici de favoriser le recours à l'expertise universitaire de la part des entreprises et des organismes, qu'ils soient publics ou communautaires, ce qui contribuerait à stabiliser le personnel de recherche.

Recommandation 2 : Bonifier la rétribution des universités en fonction des contrats externes

Il s'agit ici d'allouer aux universités des fonds spécifiques en fonction des contrats menés par les équipes de recherche afin de pouvoir dédier du personnel de recherche à la conduite des projets. L'objectif est de favoriser les interactions entre, d'une part les équipes de recherche, et d'autres part les entreprises et les organismes publics ou communautaires.

Recommandation 3 : Instaurer un impôt spécifique aux industries de hautes technologies, en contribution directe aux subventions de recherche

Cette mesure a pour objectif de renforcer la recherche universitaire grâce à une contribution de secteurs en forte croissance ayant les moyens de contribuer à l'écosystème d'innovation et utilisateur de la main d'œuvre hautement spécialisée formée dans les équipes de recherche universitaires.

Recommandation 4 : Multiplier des postes dédiés au maillage avec la société

Afin de mieux mailler expertises universitaires d'une part, et entreprises, organisations et communautés d'autre part, il est indispensable que des professionnels (médiateurs scientifiques, facilitateurs, intermédiaires...) se consacrent au réseautage au sein des équipes et centres de recherche, et fassent le pont entre les chercheurs et l'ensemble des parties prenantes, notamment les entreprises. Ceci aurait pour effet notable de consolider l'écosystème d'innovation et la résilience sociale.

Recommandation 5 : Hausser dans les demandes de subventions la part des fonds destinés à la contribution du personnel de la recherche

Pour tous les avantages que procurent la présence du personnel de recherche à la formation du personnel hautement qualifié, à l'avancement des connaissances et à la vitalité de l'innovation universitaire, au soutien aux professeur.es, au renforcement de l'écosystème d'innovation et de la société en général, il est nécessaire qu'une part substantielle des subventions de recherche soit explicitement consacrée au soutien du personnel de recherche.

Recommandation 6 : Implanter des subventions destinées au personnel de la recherche pour des projets de recherche spécifiques

Afin de stimuler les bonnes idées et les innovations, et pour capitaliser sur l'expertise et l'expérience du personnel de recherche, il nous semble important de l'impliquer davantage par l'octroi de financement pour des projets porteurs et bénéfiques pour la société, des projets par exemple qui répondent aux Objectifs de développement durable développés par l'ONU. On peut également penser à des subventions permettant de soutenir des projets collaboratifs avec des entreprises ou des organismes afin de contribuer à l'innovation et à l'appropriation des connaissances par les milieux.

Recommandation 7 : Instaurer des crédits de formation

Il s'agit d'allouer aux universités des fonds spécifiques au prorata du personnel de recherche pour soutenir les équipes de recherche qui en emploient, puisque la qualité de la formation des étudiants aux cycles supérieurs s'en trouve améliorée.

Conclusion

Le personnel de recherche universitaire soutient les professeurs et les équipes de recherche dans l'ensemble de leurs activités, ce qui inclut l'encadrement et la formation des étudiants, le soutien aux projets de recherche et la gestion de laboratoires, la création et le transfert des connaissances et l'offre d'expertise scientifique et technique à la collectivité. Il est donc un acteur central à l'ensemble des activités d'enseignement et de recherche et un allié indéfectible à la mission universitaire. Il est donc de l'intérêt du secteur de la recherche et de l'innovation québécoise de trouver les meilleurs mécanismes permettant de tabler davantage sur cette main d'œuvre hautement qualifiée, expérimentée et dévouée.