

## Autres recommandations :

### Un plaidoyer pour le personnel de recherche !

Le présent rapport brosse un portrait riche en données, mais centré essentiellement sur le tandem professeur-étudiant. Malheureusement, on y laisse de côté le personnel de recherche, auquel on ne consacre qu'un seul tableau. Pourtant, ce personnel constitué de techniciens et professionnels hautement qualifiés loge au cœur de la mission universitaire, assumant de concert les fonctions d'enseignement, de recherche et de service à la communauté.

Aussi, le personnel de recherche cherche toujours sa juste place dans la communauté universitaire. Outre le 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.

C'est dans cette optique de revitalisation du personnel de recherche que nous vous soumettons ici nos réflexions via quatre hypothèses de recommandations ;

- I. Le financement (recommandation 1) : on estime que 50% des employés de la recherche perdent leur emploi en deçà de cinq ans, soit le temps d'une subvention. Il faut trouver les leviers qui permettront d'en consolider l'emploi pour le maintien de la mission universitaire.
- II. Le besoin de données probantes (recommandation 4) : déploré dans ce rapport, le manque de données consolidées est tout simplement inexistant à l'égard du personnel de recherche. Ceci est d'autant plus alarmant qu'il s'agit d'un poste majeur (le premier?) de dépense en lien au fonds de recherche. Il faut des données !
- III. La réussite scolaire (recommandation 8) : Trop souvent sous-estimé, le personnel de recherche assure au quotidien la formation et l'encadrement en recherche des étudiants, et ce aux trois niveaux. La qualité de la formation y est étroitement liée !
- IV. La participation aux instances (recommandation 10) : le personnel de recherche, par son caractère unique, aura sa pertinence au sein d'une éventuelle *conférence permanente université-société*, comme dans tant d'autres comités (gouvernement, FRQ).

## Hypothèses de recommandation 1

### Consolider le financement du personnel de recherche :

Les employés de la recherche ne sont pas des employés permanents ; étant exclusivement rémunérés à partir de fonds de recherche, leur statut précaire est une menace au plein potentiel de ce corps d'emploi pourtant essentiel à l'ensemble des fonctions universitaires de formation et de recherche (encadrement et formation des stagiaires et étudiants, travaux de recherche, service à la collectivité). Généralement, la perte du personnel de recherche signifie l'appauvrissement, voire la fin des activités de recherche et de formation.

Dans la perspective où le rapport demande un *encadrement accru et un accompagnement personnalisé*, ce qui est l'attribut premier du personnel de recherche, tout en reconnaissant que 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. En conséquence, nous proposons;

1. Crédits de formation : Investir une fraction des crédits étudiants directement à l'équipe de recherche où l'étudiant est inscrit (chercheur) au lieu des fonds courants universitaires.
  
2. Le service à la communauté : Le personnel de recherche assure 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 R&D du Québec. Pour soutenir ces activités parallèles à la recherche universitaire pensons à;
  - I. Allouer des crédits spécifiques aux entreprises ayant recours aux ressources de recherche universitaires.
  - II. Bonifier la rétribution directe des équipes de recherche à partir de leurs contrats externes (au lieu des fonds généraux universitaires).
  - III. Instaurer un impôt spécifique aux industries de hautes technologies, en contribution directe aux subventions de recherche.

## Hypothèses de recommandation 4

### **Le manque de données sur le personnel de recherche !!**

Ce rapport déplore les lacunes concernant la quantité et la qualité des données disponibles. Souvent incomplètes ou difficilement accessibles, celles-ci sont pourtant essentielles à la *bonne gestion d'organismes complexes tels les établissements universitaires*, on le conçoit aisément.

Concernant le personnel de recherche, la situation est alarmante puisque les données sont à toute fin pratique inexistantes. En fait, une seule étude\* de 2013 présente un portrait inquiétant sur les professionnels de recherche (PPR), soulignant le stress élevé, la précarité d'emploi, la surcharge de travail, la stagnation en carrière, etc.

Ce manque de donnée à l'égard du personnel de recherche est d'autant plus déplorable que celui-ci constitue un poste majeur de dépense en recherche, voire le premier. Soulignant *l'importance critique de l'information et la nécessité de données valides et pertinentes*, il devient impératif d'obtenir des données solides, complètes et continues sur les activités du groupe « personnel de recherche ». Aussi, nous recommandons;

1. Mise à jour de l'étude\*: il est essentiel de mettre à jour l'étude sur les PPR, cette fois-ci en incluant l'ensemble du personnel de recherche et l'ensemble des universités. Le concours explicite du ministère de l'Éducation supérieure et du FRQ nous semble ici incontournable.
2. Établir une banque de données pertinentes sur le personnel de recherche : en lien aux recommandations du comité, nous considérons qu'il est crucial de développer une banque de données spécifique au personnel de recherche rendant compte des impacts de leurs activités : pensons à l'effet sur la fréquentation des étudiants et stagiaires, sur le taux de diplomation, la production de recherche, le soutien à la collectivité...

\*Étude ARUC sur les PPR au Québec : [http://aprquebec.org/wp-content/uploads/2018/06/Etude\\_PPR-2013.pdf](http://aprquebec.org/wp-content/uploads/2018/06/Etude_PPR-2013.pdf)

## Hypothèses de recommandation 8 :

### **Le personnel de recherche comme vecteur de réussite !!**

Par ses fonctions au sein des équipes de recherche, le personnel de recherche assure le suivi, l'encadrement et la formation de tout étudiant, qu'il soit sous-gradué (baccalauréat), gradué (maîtrise, doctorat) ou stagiaire postdoctorant. Le présent rapport, en soulignant l'importance d'une formation riche, adaptée, personnalisée et expérientielle, souscrit ici totalement à la pertinence du personnel de recherche en regard à la qualité de la formation et à l'expérience étudiante. Afin de consolider l'apport du personnel de recherche à la formation universitaire et la réussite étudiante, nous recommandons ;

1. Reconnaissance de l'apport en formation : au-delà l'encadrement professoral, c'est en fait le personnel de recherche qui assure au quotidien la formation des stagiaires et étudiants gradués de l'équipe de recherche. Par ses fonctions d'encadrement, le personnel de recherche est donc directement tributaire de la qualité de la formation qu'il doit personnaliser et contextualiser en fonction des besoins spécifiques de chacun. La reconnaissance de cette responsabilité nous semble incontournable dans une planification de l'université du futur.
2. Présence aux instances universitaires : puisqu'il est partie prenante de la formation étudiante, le personnel de recherche devrait de surcroît contribuer aux diverses instances afin d'alimenter les discussions par son point de vue unique et certes pertinent. On considère ici les différents comités institutionnels, facultaires et départementaux, dont ceux de la recherche et de la formation académique.

## Hypothèses de recommandation 10

### Liaison université-société : une voix pour le personnel de recherche

Le personnel de recherche universitaire soutient les professeurs et les unités de recherche dans l'ensemble de leurs activités, ce qui inclut l'encadrement et la formation des étudiants, le soutien aux projets de recherche, la gestion de l'appareillage, des laboratoires et des centres de recherche, la création et le transfert des connaissances et l'offre d'expertise scientifique et technique à la collectivité, y compris auprès des PME : il est donc un acteur central à l'ensemble des activités d'enseignement et de recherche et un allié indéfectible à la mission universitaire.

Dans le contexte d'une réflexion permanente sur *la place et le rôle de l'université dans la société québécoise et sa responsabilité sociale*, la pertinence du personnel de recherche est indéniable. En conséquence, nous recommandons;

1. D'inclure le personnel de recherche à la Conférence permanente université-société proposée dans ce rapport: par sa polyvalence, son expérience, ses compétences larges et sa position unique, l'éclairage singulier du personnel de recherche serait un atout assuré à la conversation sociale visant l'université du futur.
2. De donner une voix au personnel de recherche sur diverses instances gouvernementales et paragouvernementales : au-delà la création d'une nouvelle table de réflexion, il existe de surcroît plusieurs instances (ministère de l'Éducation supérieure, FRQ, etc.) auquel le personnel de recherche pourrait contribuer. En tant qu'acteur pivot de la mission universitaire, entre l'étudiant, le chercheur et la communauté, son apport unique ne saurait qu'enrichir la conversation.

Ressource incontournable entre l'étudiant et le professeur-chercheur, le personnel de recherche revendique encore sa place au sein de l'université. Dans cette réflexion sur *l'université du futur*, il est impératif de reconnaître dès maintenant l'apport du personnel de recherche à la mission universitaire.