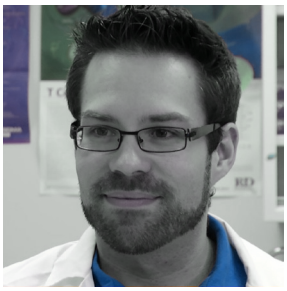
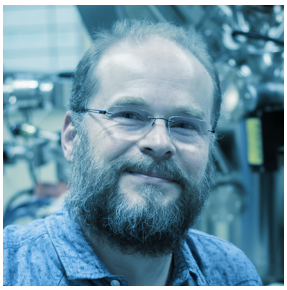
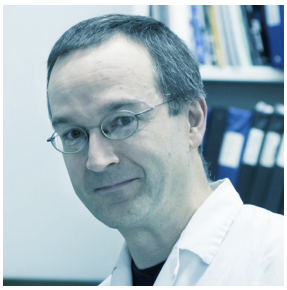


Que pensent les PPR de leur travail?

Points de vue des professionnelles et professionnels de recherche (PPR) sur leur parcours professionnel

Avril 2017

Dominique **TANGUAY**

Rachel **LÉPINE**

Marie-Hélène **BÉRARD**

SPPRUL - CSQ

Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval

Équipe de recherche

Dominique Tanguay
Professionnelle de recherche
Université Laval

Rachel Lépine
Professionnelle de recherche
Université Laval

Marie-Hélène Bérard
Professionnelle de recherche
Université Laval

Cette publication est disponible sur le site Web du Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval (SPPRUL-CSQ) : **spprul.ca**

Ce document a été réalisé par le SPPRUL-CSQ grâce au soutien financier du Regroupement des unités catégorielles (RUC-CSQ). Nous profitons de l'occasion pour les remercier de cette contribution.

© Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval (SPPRUL-CSQ), 2017

Contexte de l'étude

Entre les mois de février et mai 2016, vous avez rempli un questionnaire en ligne portant sur les parcours de carrière des professionnelles et professionnels de recherche (PPR) affiliés au SPPRUL-CSQ. Ce questionnaire visait à comprendre, d'un côté, la séquence de formation et d'emploi des PPR et, de l'autre côté, l'appréciation du travail chez les PPR, ainsi que les raisons de l'interruption de travail et les emplois subséquents occupés par ceux sans contrat actif.

Dans ce questionnaire, vous avez été nombreux à rapporter des commentaires dans l'espace prévu à cet effet. Nous souhaitons donc profiter de l'occasion pour vous partager les propos recueillis dans le cadre de l'étude. Ceux-ci illustrent à bien des égards les défis et les obstacles associés à la carrière de PPR dans un établissement universitaire ou dans un centre de recherche hospitalier universitaire.

Le document se divise en deux parties. Après un bref rappel des principaux enjeux associés à notre profession, la première partie présente les faits saillants de l'étude sur les parcours professionnels des PPR, dont le rapport de recherche sera disponible sous peu sur le site Web du SPPRUL-CSQ (http://spprul.ca/). La seconde partie, quant à elle, présente les commentaires de PPR, dans leurs propres mots, ainsi qu'une brève analyse qualitative de leurs propos.

Les enjeux actuels de la carrière de PPR

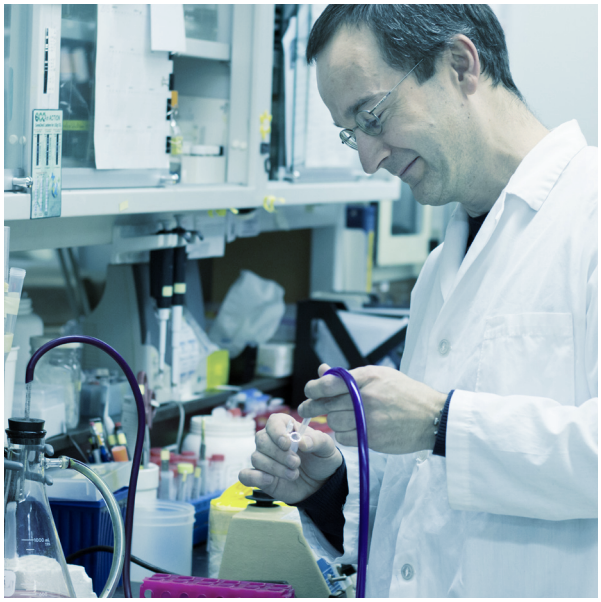
Comme professionnelles et professionnels de recherche (PPR), notre contribution à la recherche et à la formation de la relève dans les universités et dans les centres de recherche affiliés est significative. Grâce à notre savoir-faire, nous appuyons le travail des professeur.e.s-chercheur.e.s de plusieurs manières, notamment par la collecte de données, l'encadrement des étudiant.e.s, la coordination d'événements, la rédaction de rapports de recherche et d'articles scientifiques ainsi que la préparation de demandes de subventions.

Nous œuvrons de plus en plus au sein de grandes infrastructures de recherche (centres de recherche, instituts, consortiums, réseaux, etc.) qui exigent de notre part des compétences transversales et souvent pluridisciplinaires. Nous devons seconder les professeur.e.s-chercheur.e.s, qui sont constamment 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.

En tant que PPR, davantage de responsabilités nous sont confiées et nous pouvons observer un accroissement de notre charge de travail. Paradoxalement, notre statut demeure toujours aussi précaire et nous sommes peu reconnus, autant à l'intérieur qu'à l'extérieur du milieu universitaire. Nous n'avons pas de sécurité d'emploi. Nous ne pouvons pas faire des demandes de subvention en notre propre nom ou à titre de co-chercheur.e. Nous n'avons que peu accès à de la formation ou à des promotions de même qu'en ce qui concerne les lieux de pouvoir et de décision. En d'autres mots, nous ne bénéficions pas des mêmes possibilités et avantages que d'autres corps d'emploi pour faire progresser notre carrière universitaire.

Première partie

Faits saillants de l'étude sur les parcours



Au cours des dernières années, le SPPRUL-CSQ a déjà mené plusieurs projets de recherche afin de mieux connaître la réalité de ses membres et faire reconnaître leur importance dans la recherche universitaire au Québec. Le projet actuel vise à approfondir la compréhension du parcours professionnel des PPR pour mieux les soutenir et assurer une plus grande valorisation de la profession.

Qui a répondu à l'enquête?

Parmi tous les PPR inscrits sur la liste de disponibilité de l'unité campus[1] et ceux en emploi dans les centres de recherche affiliés du SPPRUL-CSQ en février 2016 (N = 757), deux cent cinquante (250) ont répondu au questionnaire, ce qui représente un taux de réponse de 33,0 %. Les PPR des trois unités d'accréditation du SPPRUL-CSQ sont représentés : le campus universitaire (200), le Centre de recherche de l'Hôpital St-François d'Assise (20) et le Centre de recherche de l'Hôtel-Dieu de Québec (30). L'échantillon est diversifié et correspond globalement au profil tracé dans les autres enquêtes portant sur les PPR au Québec :

65,6%

Plus de la moitié sont des femmes.

74,4%

Les trois quarts sont âgés entre 26 et 45 ans.

48,4%

Près de la moitié ont un.e conjoint.e et au moins un enfant.

Elles et ils travaillent principalement dans les disciplines associées :

aux sciences pures, appliquées et au génie
42,5%

aux sciences de la santé
27,1%

aux sciences humaines et sociales
24,9%

La majorité détient un diplôme d'études supérieures, soit au moins :

une maîtrise
63,6%

un doctorat
12,8%

un postdoctorat
12,8%

La vaste majorité a généré au moins 75 % de son revenu par son emploi de PPR et consacré plus de 75 % de son temps de travail à son emploi de PPR (76,8 %) au cours de l'année précédente.

74%

La moitié des répondants cumule entre 0 et 6 ans d'expérience de travail en tant que PPR à l'Université Laval ou dans un centre affilié. L'échantillon cumule, en moyenne, 8,6 années d'expérience.

50,8%

1 Rappelons qu'à l'Université Laval, l'Employeur tient une liste de disponibilité de tous les PPR qui sont en lien d'emploi et qui comptent plus de 140 heures d'ancienneté. Règle générale, tous les PPR inscrits sur la liste de disponibilité conservent leur lien d'emploi ainsi que tous les privilèges qui s'y rattachent pour une période équivalente à quatre fois la durée de leur ancienneté, jusqu'à un maximum de deux ans (source : chapitre 12. Convention collective de travail entre l'Université Laval et le Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval, 2013-2016).

Comment devient-on PPR?

La carrière de PPR débute généralement dans les années, voire les mois, qui suivent l'obtention du dernier diplôme ou l'interruption du dernier programme d'études. En effet, parmi les PPR ayant répondu au questionnaire, 68,3 % ont débuté un emploi de PPR dans l'année qui a suivi l'un de ces deux événements. Ceci dit, d'autres types de parcours sont aussi observables, puisque, dans certains cas, ce délai dépasse les 15 ans!

Les raisons pour lesquelles les PPR ont accepté leur premier emploi sont diverses. En général, elles et ils voulaient occuper un emploi en lien direct avec leur formation (64,1 %), qui leur permettait de développer leurs compétences (53,6 %), principalement dans le milieu universitaire (50,4 %). Les relations préalables avec le ou la supérieur.e (50,0 %) font aussi partie des raisons principales.

En ce qui concerne la progression de carrière des PPR, celle-ci paraît plutôt linéaire : la majorité (68,9 %) a réalisé des contrats dans une seule des trois catégories d'emploi. De plus, parmi celles et ceux qui ont occupé des emplois dans plus d'une catégorie, la progression semble également linéaire (26,1 %) et non aléatoire (5,0 %). Par ailleurs, seulement 7,4 % d'entre eux ont déjà interrompu un contrat avant la fin.

L'adaptabilité semble être une qualité cruciale dans une carrière de PPR. En effet, au cours de la dernière année, les PPR ont généralement travaillé pour un (56,6 %), deux (18,4 %) ou trois (7,8 %) professeur.e.s-chercheur.e.s différents. Pour certains, ce nombre dépasse la dizaine. Il en va de même pour les équipes de recherche : la plupart ont travaillé pour une (66,3 %) ou deux (14,0 %) équipes, d'autres davantage. Cela représente un nombre considérable d'individus avec qui transiger.

Environ le tiers des PPR (32,7 %) n'a signé qu'un seul contrat – nouveau contrat ou renouvellement – au cours de la dernière année. Autrement, comme le rapportent les participant.e.s à l'enquête, 16,1 % en ont signé 5 ou plus et, dans certains cas, ce nombre s'élève jusqu'à 10. Cela témoigne de la grande précarité d'emploi comme PPR. « Je ne compte plus les contrats signés pour garder ma motivation au travail » et « Je perds le fil… » font d'ailleurs partie des commentaires recueillis à cette question.

La carrière de PPR se conjugue aussi fréquemment avec d'autres emplois, que ce soit en alternance ou en concomitance. Environ la moitié (52,7 %) des PPR affirme avoir occupé au moins un autre emploi que celui de PPR depuis leur premier contrat. Dans la majorité des cas, cet autre emploi comportait des tâches liées à la recherche (60,5 %). Enfin, un peu plus du tiers (36,9 %) des PPR a connu, dans son parcours professionnel, des périodes de chômage, soit en raison d'un manque de travail (56,7 %), d'une grossesse (45,6 %) ou d'une maladie (12,2 %).

Projection dans l'avenir

PPR ayant un contrat actif

À la question « Lorsque vous vous projetez 2 ans dans le futur, dans quel type de milieu de travail souhaitez-vous travailler? », la réponse la plus populaire fournie par les PPR est « Dans le milieu universitaire, dans un poste de PPR », et ce, autant pour les PPR de l'unité Campus (128) que pour ceux des centres affiliés (39). Les intéressent également les emplois en milieu universitaire, autres que PPR (respectivement 96 et 22), suivis de ceux du secteur public (93 et 36) et parapublic (91 et 36). Ces résultats témoignent de l'engagement des PPR pour le travail de recherche.

Parmi les raisons identifiées par ces PPR pour poursuivre leur carrière, trois se dégagent plus particulièrement, à savoir, l'autonomie dont elles

et ils disposent dans l'organisation de leur travail (71,2 %), la nature des tâches effectuées (66,0 %) et les conditions de travail (horaire, heures de travail) (64,2 %). Viennent ensuite les relations avec l'équipe de travail (42,5 %), la rémunération et les avantages sociaux financiers et non financiers (36,9 %) et les relations avec le ou la supérieur.e immédiat.e (35,2 %). À l'inverse, **la première source d'insatisfaction exprimée par les PPR est relative à la précarité des contrats à durée déterminée (76,3 %)**. La faible possibilité de promotion et d'avancement de carrière (43,4 %), la faible reconnaissance liée à leur travail (27,2 %) et les heures excédentaires non rémunérées (23,7 %) constituent les autres principales sources d'insatisfaction de leur travail.

Dans l'ensemble, les PPR en emploi expriment leur intérêt pour la nature de leur travail et pour leur environnement. Les irritants sont davantage associés à des éléments contextuels de leur emploi, comme l'illustrent aussi les propos présentés en seconde partie.

PPR sans contrat actif

Trente-sept (37) PPR sans emploi à l'Université Laval ont rempli le questionnaire. Bien que ce nombre puisse sembler restreint, il représente tout de même un taux de réponse de 16,5 %. Tous les PPR sans contrat actif ayant répondu au questionnaire sont affiliés à l'unité Campus; étant inscrits sur la liste de disponibilité, ils ont pu être rejoints dans le cadre de l'étude, ce qui n'est pas le cas pour les autres unités d'accréditation du SPPRUL-CSQ, dont l'Employeur n'est pas l'Université Laval.

Ces PPR ont quitté leur emploi depuis 11,3 mois en moyenne. Divers scénarios expliquent la fin de l'emploi de PPR, dont :

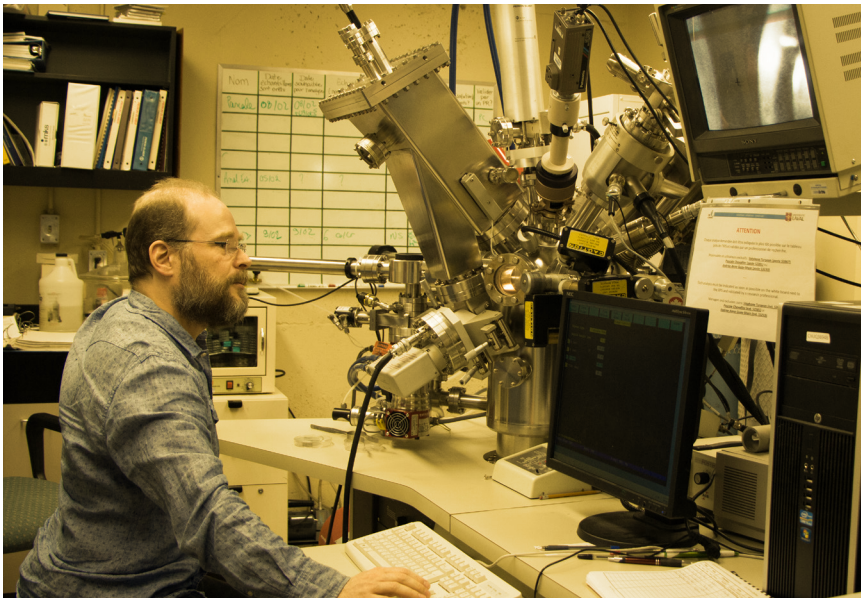
- Le contrat s'est terminé sans perspective de renouvellement (40,5 %);
- Le contrat s'est terminé avec une perspective de renouvellement (21,6 %); ces PPR ont donc généralement une date approximative de retour au travail, dans des conditions similaires ou différentes, dans les semaines ou les mois à venir;
- Le ou la PPR a interrompu son contrat avant la fin (10,8 %).

Pour près de 90 % des PPR sans contrat actif, le dernier contrat signé a donc été complété en entier.

Ces anciens PPR occupent ou ont occupé un ou plusieurs emplois dans divers secteurs depuis la fin de leur contrat de PPR : privé (7), parapublic (7), public (4), et communautaire (2). D'autres occupent un emploi dans le milieu universitaire, autre que celui de PPR (4) ou font du travail autonome (5). Parmi celles et ceux qui occupent un emploi, la majorité (80 %) travaille à temps plein.

Les PPR qui n'ont pas de contrat actif expriment un moins grand enthousiasme quant à leur envie de reprendre, dans un avenir rapproché, un emploi comme PPR; 54 % ont répondu « un peu » ou « pas du tout » à cette question contre 45,9 % « beaucoup » ou « modérément ». Les principaux motifs expliquant leur insatisfaction sont : la nature du travail (59,5 %), le développement professionnel (37,8 %), l'utilisation de leurs capacités (35,1 %), ainsi que les possibilités de promotion et d'avancement de carrière (32,4 %). Ces motifs recoupent les propos présentés dans la partie suivante.

D'un autre côté, ces PPR sans contrat actif se disent très satisfaits ou satisfaits de leur expérience, particulièrement à l'égard de l'horaire de travail (94,3 %), des relations avec l'équipe de travail (91,4 %) et avec les supérieurs (80,0 %), ainsi que de la conciliation travail-famille (80,0 %).



Deuxième partie

La réalité des PPR, dans leurs propres mots

En fin de questionnaire, un espace permettait aux PPR de s'exprimer de façon générale sur leur travail et sur leur parcours professionnel. Une cinquantaine d'entre eux ont souhaité exprimer leurs préoccupations ou appréciations de leur expérience. Ces propos ont pu être regroupés en quatre thèmes : précarité, reconnaissance, conditions de travail et financement.

1. Précarité

Dans les universités québécoises, la précarité d'emploi chez les PPR a été mise en lumière par l'étude de Lapointe et coll. (2013)[2]. Selon cette étude, trois PPR sur quatre (75%) exercent un emploi temporaire ou un contrat à durée déterminée (généralement de moins d'un an). « Ces données traduisent une précarité extrême chez les PPR, comparativement à la situation qui caractérise l'emploi au Québec. En effet, c'est un peu moins de 15 % des personnes employées qui occupent un emploi temporaire au Québec en 2010 » (Lapointe 2013 : 33). Outre la présence d'un risque accru de problèmes de santé psychologique, l'impact de la précarité sur la carrière des PPR se traduit par un taux de roulement élevé et constitue un frein à une carrière de recherche scientifique dans les universités.

La précarité découlant des contrats à durée déterminée est de loin la plus importante source d'insatisfaction liée à l'emploi de PPR chez les répondant.e.s dans la présente étude, la seconde étant la faible possibilité de promotion et d'avancement de carrière. Par ailleurs, même si les PPR font partie de la communauté universitaire, l'accès à d'autres emplois en milieu universitaire semble complexe. Voici ce qu'elles et ils ont dit… dans leurs mots.

« Malgré le fait que je suis à l'emploi de l'université depuis plus de 10 ans maintenant, je ne bénéficie d'aucune sécurité d'emploi, ni de continuité d'emploi lorsque mon contrat se termine. »

« Je travaille à l'Université Laval depuis 2000 mais toujours à contrat d'un an. Donc, aucune prévision à long terme possible. De plus, on est dépendant du chercheur pour lequel on travaille. Si celui-ci prend sa retraite, par exemple, je perds mon emploi. »

« Je travaille au même endroit depuis la fin de mes études. J'ai travaillé de façon sporadique pour des collaborateurs de mon chercheur. J'évolue dans un excellent environnement de travail. Bien que je sois à l'emploi du même employeur depuis 12 ans, je peux perdre mon emploi n'importe quand par manque de fonds. C'est l'irritant majeur du travail de PPR. »

« Si le statut de PPR était reconnu officiellement et que cet emploi était permanent, ce serait assurément un travail idéal pour moi; je ne songerais pas à trouver un autre emploi plus stable. Mais compte tenu de sa précarité, je suis amenée à voir ailleurs, d'autant plus que compte tenu de mon échelle salariale, mes heures de travail ont été révisées à la baisse. »

« J'ai parfois eu l'impression qu'on profitait de mon engagement au projet et de ma passion pour la recherche. Je n'ai aucune envie de retomber dans cette précarité professionnelle. »

« Même si je suis sur la liste de rappel de l'université, les chances que je sois de nouveau à l'emploi à l'université sont très faibles puisque les demandes d'emploi se font tellement pointues que mon profil ne correspondra jamais. »

2 Lapointe, P.A., Chatti, C.B., Ivers, H. et coll. (2013). Étude sur la situation des professionnelles et professionnels de recherche dans les universités et les centres affiliés du Québec. ARUC Innovations, travail et emploi. Université Laval, disponible à https://www.aruc.rlt.ulaval.ca/sites/aruc.rlt.ulaval.ca/files/etude_sur_les_ppr-decembre_2013_-_version_web-avecisbn.pdf

« Si je souhaite continuer à travailler sur le campus, j'ai deux choix: soit j'accepte de cumuler les petits contrats précaires comme PPR, soit je tente de postuler pour des postes de professionnels (APAPUL) mais alors là, je dois attendre les affichages externes où ma candidature est considérée sur le même pied d'égalité que n'importe quel autre candidat externe (hors-ULaval)... Comme si mon expérience au sein de l'Université Laval ne valait rien ! »

2. Reconnaissance

Malgré de récents progrès dans la reconnaissance de leur rôle[3], les PPR demeurent méconnus et, trop souvent, mal intégrés aux structures institutionnelles de recherche et d'enseignement. Selon les PPR, la reconnaissance de leur rôle dans les équipes de recherche, pour les organismes subventionnaires et au sein même de la communauté universitaire, demeure un enjeu majeur.

« Pour les PPR expérimentés, qui atteignent les derniers échelons de leur catégorie, il peut être difficile de justifier leur salaire auprès des organismes subventionnaires, même si nos compétences le méritent grandement. On s'excuse presque de coûter cher dans les demandes de subvention (beaucoup de justifications à donner)! »

« Je trouve regrettable que le statut de professionnel de recherche n'ait pas la reconnaissance qu'il mérite. En travaillant dans le milieu de la recherche, rares sont les fois où notre statut de chercheur est réellement mis de l'avant. »

« L'institution ne reconnait pas la qualité de notre travail. Nous sommes corvéables à merci et licenciables à volonté – le même constat peut être fait pour les PPR que pour les chargés de cours. »

« Je suis en fin de contrat et inemployable comme PPR à temps plein puisque j'ai trop d'ancienneté et coûte donc trop cher. Cela a été le cas pour plusieurs 'vieux' collègues qui ont dû changer de carrière ou prendre une retraite anticipée . »

« Nous sommes hautement qualifiés : nous avons des doctorats, des maîtrises, nous avons développé des expertises dans la valorisation et la mobilisation des connaissances, la coordination de centres de recherche, l'organisation d'événements scientifiques, d'écoles d'été, la recherche de financement, etc. Par nos initiatives et nos idées, nous contribuons à faire une différence dans le parcours des étudiants, nous participons à créer une expérience éducative enrichie. Mais nous sommes encore trop souvent invisibles, trop peu reconnus pour notre contribution à la recherche dans les universités, malheureusement. »

3 Prix d'excellence des professionnels de recherche du Québec Édition 2016. http://www.frqsc.gouv.qc.ca/fr/bourses-et-subventions/concours-anterieurs/bourse/prix-d-excellence-des-professionnels-de-recherche-fz0ub9dk1445448143014

3. Conditions de travail

Les PPR aiment leur travail, il s'agit d'un constat de l'enquête. La nature et la diversité de leur travail sont souvent citées pour expliquer les raisons qui les incitent à demeurer dans leur emploi actuel, malgré sa grande précarité. Cependant, parmi les commentaires recueillis, les PPR sont nombreux à mentionner leur déception à l'égard de certaines de leurs conditions de travail, notamment les salaires, l'absence d'avancement dans leur emploi, le manque de formation continue et le fait de devoir cumuler plusieurs petits contrats pour obtenir un temps plein. D'autres, par contre, éprouvent de grandes satisfactions et gratifications dans leur travail, particulièrement pour l'encadrement et la formation des étudiant.e.s.

« L'avancement dans ce type d'emploi est rare, ce qui ne motive guère les PPR à continuer d'apprendre et d'accroître leurs champs de compétences. »

« Nous sommes tous sous-payés par rapport à notre niveau d'étude, et surtout pour le travail que nous accomplissons, et en particulier, les PPR ayant des doctorats et postdoctorats, qui font très souvent le travail du chercheur . »

« Le parcours a été difficile parce que j'ai toujours travaillé pour au moins 3 chercheurs. Parfois jusqu'à 5. Conciliation parfois impossible entre les besoins des chercheurs. La menace de ne pas pouvoir être réengagée a été utilisée pour me demander des heures supplémentaires… parce que des collègues le faisaient. Est-ce que les chercheurs connaissent/sont informés des droits de leurs employés ? »

« Il serait très intéressant de savoir combien de PPR et de quelles façons les PPR taisent leurs «sacrifices» pour conserver leurs emplois... Par exemple, accepter un taux horaire beaucoup moindre que ce que vous permettrait votre nombre d'années d'expérience parce que le budget n'y est pas, ou travailler ses heures de vacances... parce que la recherche, c'est de la recherche, pas du travail de secrétariat pour lequel vous pouvez prédire quand vous commencez et quand vous finirez. Et il faut bien que vous terminiez avec ce qu'il y a de mieux, si vous souhaitez être réengagé au terme de vos petits contrats de 10-15 semaines à temps partiel. »

« Je suis très reconnaissante d'avoir eu la chance d'avoir un contrat de travail de 10 mois après mes études, mais le salaire n'équivaut pas du tout au niveau d'étude que nous avons. »

« Je déplore le manque de formation continue. »

« Je constate au fil des années de mon parcours qu'il est de plus en plus nécessaire de cumuler plusieurs petits contrats pour obtenir un temps plein et que la charge de travail de chacun n'en est pas moins grande. À cela s'ajoutent les défis de travailler sur plusieurs projets simultanément tout en respectant les échéanciers de chacun, d'assurer une grande disponibilité à chacun des chercheurs pour répondre à des demandes de dernière minute et de devoir se déplacer d'un lieu de travail à l'autre, parfois au cours d'une même journée, pour répondre aux besoins de chacun. Cela implique également d'avoir une grande capacité d'adaptation, alors que chaque chercheur a sa propre façon de travailler, et de devoir superviser des stagiaires et des auxiliaires de recherche à distance, alors que nous ne sommes pas sur place en tout temps. »

« Mon supérieur est génial ainsi que les étudiants que je dois former et que je côtoie tous les jours. J'adore pouvoir les aider dans leurs projets et les voir évoluer. Enfin, je crois qu'il pourrait avoir amélioration de certaines conditions de travail, mais encore une fois, pour moi, ce sont les meilleures conditions que j'ai eu jusqu'à présent dans mes 12 années précédentes d'expérience. »

4. Financement

Pour expliquer l'embauche systématique du personnel de recherche sur la base de contrats à durée déterminée et/ou à temps partiel dans les universités au Québec, les contraintes structurelles liées au financement de la recherche et la durée des projets de recherche sont pointées du doigt. Plusieurs problèmes découlent du sous-financement chronique de la recherche occasionné par le désengagement de la part du gouvernement fédéral au cours de la dernière décennie, mais aussi par la faiblesse des sommes allouées à la recherche au Québec. La part du financement de la recherche est également réduite par la présence d'un nombre de plus en plus élevé de chercheur.e.s qui font des demandes de subvention. Non seulement les PPR sont conscients des difficultés du financement de la recherche, mais en plus, ils intègrent l'idée que la hauteur de leur salaire est problématique. Et pour cause : on ne cesse de leur répéter que leur salaire coûte cher, surtout s'ils sont expérimentés. Pourtant, personne ne remet en question celui des professeur.e.s-chercheur.e.s, des gestionnaires ou du personnel de soutien, malgré le fait que les universités souffrent aussi de sous-financement. Peu de professeur.e.s peuvent mener à terme un programme de recherche fructueux et compétitif en comptant seulement sur leur propre travail et sur la contribution des auxiliaires et étudiant.e.s en formation. Ce qui est en cause, c'est plutôt le manque de reconnaissance du statut de professionnel de recherche dans les demandes de subvention, notamment dans les programmes des organismes subventionnaires fédéraux[4].

« À mesure que l'on avance dans l'échelle salariale, il est de plus en plus difficile de justifier notre salaire dans les demandes de subventions de recherche. »

« L'expérience acquise comme professionnelle de recherche est indéniable et m'a permis de me démarquer. Cependant, la formule de financement à être renouvelée aux deux semaines et parfois, être poussée à travailler sans garantie d'être payée, j'ai trouvé cela difficile. »

« Le seul problème avec l'emploi de PPR c'est que plus on est haut dans l'échelle, moins on a de possibilité d'emploi parce qu'on coûte trop cher versus les subventions que les chercheurs reçoivent. »

Dans l'univers contemporain de la recherche de pointe, l'apport des PPR est indispensable. À cet égard, certains PPR apportent même des pistes de solution :

« Il devrait y avoir des concours où les professionnels de recherche pourraient aller chercher du financement (pour payer leur salaire) pour travailler sur les sujets et avec l'équipe de leur choix (un peu comme les concours de subvention à la découverte du CRSNG pour les profs). Certains professionnels de recherche sont aussi qualifiés que les professeurs et leur accorder un moyen de s'autofinancer serait une grande reconnaissance envers leur travail et leurs compétences. Ou bien un concours où les profs pourraient demander du financement spécifiquement pour payer du personnel de recherche. »

4 Mémoire sur l'examen du soutien fédéral aux sciences. Reconnaître la contribution des professionnels de recherche dans le soutien fédéral aux sciences. SPPRUL-CSQ. Mémoire présenté au Comité consultatif sur l'examen du soutien fédéral à la science fondamentale, septembre 2016. (Disponible sur le site web du SPPRUL-CSQ, http://spprul.ca/).

« Il faudrait par exemple inciter les organismes subventionnaires à autoriser les PPR à présenter des projets de recherche (et ne pas être de simples collaborateurs). »

Que voulons-nous?

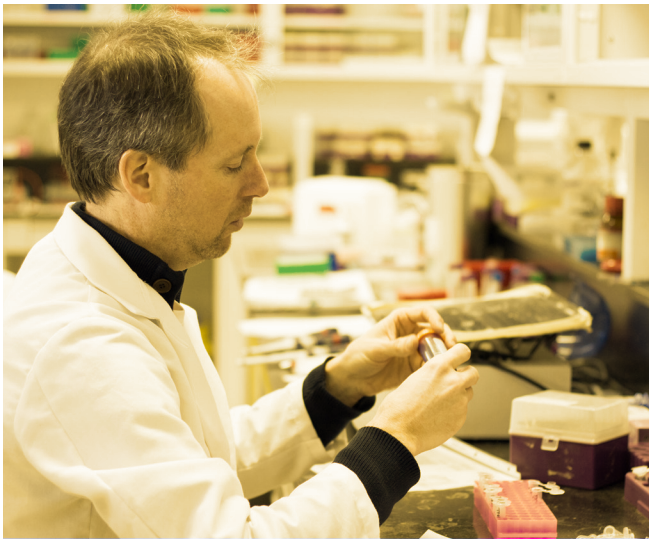
Les résultats de cette étude montrent que les PPR apprécient les tâches associées à leur travail et certains des avantages qui y sont reliés (dont l'autonomie, la flexibilité et le travail en équipe). Toutefois, des défis importants sont aussi identifiés. Parmi ceux-ci, l'insécurité d'emploi et les faibles possibilités de promotion à l'interne constituent sans doute les obstacles les plus importants à une longue carrière dans un établissement universitaire. Il importe de s'y attarder pour assurer le maintien en emploi de ce groupe professionnel hautement qualifié.

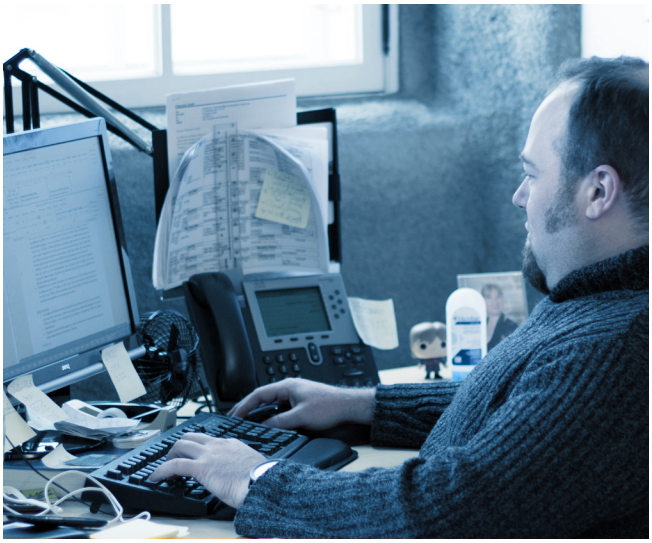
Par ailleurs, les représentants des PPR souhaitent collaborer avec les universités, les organismes subventionnaires de recherche (fédéral ou provincial) ainsi que le gouvernement du Québec afin de cibler et de mettre en place des solutions permettant de réduire la précarité et favoriser le maintien en emploi du personnel de recherche dans les universités et les centres affiliés. Parmi les éléments prioritaires identifiés par le SPPRUL-CSQ, soulignons ceux-ci :

- **Faire reconnaitre les PPR comme une ressource essentielle pour développer et réaliser de la recherche universitaire d'envergure mondiale.**
- **Promouvoir une nouvelle approche fondée sur la reconnaissance d'équipe où chaque acteur (professeur.e chercheur.e, PPR, étudiant.e, stagiaire postdoctoral.e ou autre) est reconnu pour sa contribution au projet de recherche.**
- **Encourager la relève scientifique dans les universités en créant des emplois de qualité pour les PPR afin qu'elles et ils puissent contribuer pleinement à relever les défis de la recherche au cours des prochaines années.**
- **Clarifier les possibilités d'engagement des PPR dans les demandes de subventions (ex. mettre des règles claires, nommer les PPR dans les formulaires de demande, etc.).**
- **Favoriser le développement de carrière du personnel de recherche et leur maintien en emploi par la formation continue, de manière à mieux les outiller pour qu'ils répondent aux besoins d'un nouvel environnement de recherche.**
- **Permettre à des PPR 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.e et recevoir un salaire à même la subvention pour laquelle elles ou ils ont présenté une demande.**

Un Forum sur le développement des carrières du personnel de la recherche au Québec

À l'instar des développements en Europe, notamment la Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs (2005) de même que les deux « Concordats » conclus entre les bailleurs de fonds et les universités du Royaume-Uni[5], nous proposons que le Fonds de recherche du Québec (FRQ) organise un Forum sur le développement des carrières du personnel de recherche qui visera à mieux comprendre la contribution du personnel de recherche au Québec, trouver des pistes de solutions pour améliorer leurs conditions de travail, documenter les meilleures pratiques des universités à leurs égards et concerter les acteurs de la recherche autour de projets porteurs.





5 Charte européenne du chercheur. Le code de conduite pour le recrutement des chercheurs, 2005 : http://www.fnrs.be/docs/Charte_europeenne_du_chercheur.pdf (accès 14 février 2017). Concordat to Support the Career Development of Researchers, UK, 2008 : https://www.vitae.ac.uk/policy/vitae-concordat-vitae-2011.pdf (accès 14 février 2017).