

RECONNAÎTRE LE RÔLE ET LA CONTRIBUTION DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE RECHERCHE DANS LA RECHERCHE AU CANADA^[1]

Rachel Lépine, professionnelle de recherche retraitée, Université Laval

Qu'est-ce qu'un PPR?

Les professionnelles et professionnels de recherche (PPR) sont des employés salariés contractuels dans les universités ou les centres de recherche affiliés universitaires au Québec et au Canada. Leur salaire dépend 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 presque toujours à durée déterminée (c.-à-d. à durée limitée ou temporaire) et, de façon très marginale, à durée indéterminée dans la mesure où le financement pour le poste se poursuivra. Les PPR sont des diplômés universitaires, souvent des universités dans lesquelles ils travaillent. Dans les grandes universités de recherche au Québec et au Canada, la majorité possède un diplôme de niveau maîtrise ou un doctorat. Ils sont aussi nombreux à avoir complété des études postdoctorales.

Le terme de *professionnel de recherche* est unique à la province de Québec et s'explique par la syndicalisation de ce groupe d'employés dans les universités québécoises francophones plus particulièrement. Il exclut 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.

Dans les autres provinces canadiennes, on retrouve une diversité de titres d'emploi qui contribue à la difficulté de les identifier dans les différents établissements. Dans une recherche récente (2020)^[2] effectuée auprès de 14 universités dans chaque province canadienne (excluant le Québec), nous avons pu recenser plus de 35 titres d'emploi de PPR associés aux tâches et aux fonctions de recherche : *research associate, research coordinator, research analyst, research officer, research specialist, research assistant, research technician, lab technician*, etc^[3]. Cette diversité de titres d'emploi a pour effet de nuire à leur reconnaissance professionnelle et leur contribution à la recherche canadienne. Ils sont de plus dispersés à travers différents syndicats et parfois même sans aucune représentation syndicale. Au Québec, les PPR forment une catégorie d'emploi mieux circonscrite et mieux protégés grâce à leur syndicalisation.

Malgré ces différences, la contribution et les activités de recherche réalisées par les PPR ne sont pas différentes entre les établissements peu importe les provinces canadiennes^[4].

Combien sont-ils?

Il existe peu de données disponibles sur leur nombre exact dans les établissements universitaires au Canada. La diversité de leurs titres d'emploi et leur appartenance à divers corps d'emploi expliquent, en partie, les difficultés rencontrées lorsqu'il s'agit de les dénombrer. Néanmoins, d'un océan à l'autre du pays, on peut estimer, de façon conservatrice, à plus de 25 000 PPR salariés en emploi rémunérés sur fonds de recherche qui exercent des tâches et des fonctions de recherche au quotidien dans l'ensemble des universités et centres de recherche affiliés universitaires au Canada[5] [6].

Quelles sont leurs tâches et leurs fonctions?

Au cours des dernières années, plusieurs recherches ont été réalisées afin de documenter l'apport et la contribution des PPR à la recherche universitaire, notamment au Québec[7]. En 2013 paraissait la première étude panquébécoise sur leur situation en emploi dans les universités francophones et centres affiliés du Québec. Cette étude d'envergure a été réalisée auprès de plus de mille PPR travaillant dans des équipes, centres ou groupes de recherche universitaires au Québec[8]. Elle demeure à ce jour la seule référence scientifique disponible au Québec et n'a pas d'équivalent au Canada.

Les résultats de cette étude démontrent qu'ils jouent un rôle essentiel dans l'accomplissement des principales missions universitaires au Québec. Ils sont grandement impliqués dans toutes les étapes relatives à la production et à la diffusion de connaissances scientifiques. Ils réalisent également des activités cruciales dans la coordination des projets de recherche, la gestion des équipements scientifiques et des infrastructures, ainsi que dans l'encadrement et la formation des étudiantes et des étudiants. La moitié des PPR participent à la rédaction d'articles scientifiques, et 40 % d'entre eux participent à la fois à la rédaction de rapports de recherche et d'articles scientifiques. Plusieurs contribuent également à la rédaction des demandes de subventions des équipes de recherche. Il n'est pas exagéré de dire que les PPR contribuent de manière significative à la qualité de la recherche scientifique canadienne.

Les PPR sont cependant des travailleuses et travailleurs du savoir défavorisés. Leur sécurité d'emploi et leurs perspectives de promotion sont très faibles. Le quart des PPR occupent 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'une année et moins. La très grande majorité des PPR, soit près de 80 % d'entre eux, vivent une situation d'emploi atypique.

Mentionnons que les femmes sont victimes d'une certaine discrimination, puisque 8 % d'entre elles affirment qu'on leur pose des questions sur leurs projets de maternité lors des entrevues d'embauche, alors que 61% des PPR sont des femmes. (Lapointe et coll., 2013, p. 27)

La précarité et l'insécurité d'emploi face à l'avenir (l'absence de perspective de carrière) expliquent souvent les raisons pour lesquelles des PPR quittent leur travail pour trouver

une stabilité en dehors des institutions universitaires (Tanguay et Lépine, 2017; Tanguay, Lépine, Bérard, 2017). On retrouve également un taux de roulement élevé parmi les PPR. Ici comme ailleurs, aux États-Unis, en France, au Royaume-Uni, en Australie ou au Québec, toutes les enquêtes sur les PPR soulignent que la précarité constitue la principale dimension de la mauvaise qualité de leur emploi, contribuant ainsi à la difficulté de leur rétention dans les établissements (Lapointe, Lépine, Lamothe. 2022, p. 161). Il s'agit là d'un défi de taille étant donné la pénurie de main d'œuvre dans laquelle le Québec et le Canada sont actuellement plongés.

Malgré cette précarité, un certain nombre de PPR font carrière en milieu universitaire et vivent de contrat en contrat. Leur expertise étant reconnue au sein des équipes de recherche, les chercheurs utiliseront tous les types de fonds disponibles pour les maintenir en emploi. En effet, les PPR 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[9]. Environ le tiers des PPR feront une carrière à titre de professionnel de recherche au sein d'un établissement universitaire au Québec ou au Canada (Lapointe et coll., 2020, p. 42).

La carrière de PPR se conjugue aussi fréquemment avec d'autres emplois, que ce soit en alternance ou en concomitance. Il n'est pas rare de voir des PPR occuper simultanément un emploi de chargées ou chargés de cours tout en ayant un poste de PPR à temps partiel. Le statut des chargées et chargés de cours offrent d'ailleurs plusieurs similitudes avec celui de PPR, ces deux catégories d'emploi sont marquées par la précarisation de leurs conditions de travail. Ils n'ont pas de sécurité d'emploi, ils ne peuvent pas faire des demandes de subvention, ils n'ont pas accès à des promotions et sont écartés des lieux de pouvoir et de décisions (Brownlee, 2015). 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.

Qui travaille sur les projets de recherche subventionnés des chercheurs?

Que ce soit dans la province de Québec ou dans les autres provinces canadiennes, parmi les catégories de personnel qui travaillent sur les projets de recherche subventionnés des chercheurs, on retrouve : les étudiants de premier cycle qui agissent à titre d'auxiliaires de recherche, les étudiants des cycles supérieurs (assistants de recherche et ceux qui réalisent leur mémoire de maîtrise ou thèse de doctorat sous la supervision du chercheur responsable), les stagiaires postdoctoraux (boursiers ou salariés payés à partir de la subvention), les personnels de soutien (techniciens et administratifs) ainsi que les personnels professionnels de recherche (non-étudiants) qui contribuent à ce que le projet soit réalisé et ceux responsables de la coordination des activités du projet de recherche. Toutes ces personnes font partie des équipes de recherche dans les établissements, la répartition du travail sur le terrain s'effectuant selon les tâches et les responsabilités de chacun.

Reconnaitre la contribution des PPR dans l'écosystème de recherche au Canada

La contribution du personnel professionnel de la recherche n'est pas reconnue à sa juste valeur dans l'écosystème de recherche au Canada. Dans les équipes de recherche ou dans les centres de recherche affiliés universitaires, l'importance de leur rôle se mesure d'abord par la continuité de leur présence au quotidien et par le soutien et l'encadrement qu'ils apportent aux étudiants des cycles supérieurs qui réalisent leur mémoire de maîtrise ou doctorat ainsi qu'auprès des stagiaires postdoctoraux. 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. Très souvent, les PPR plus âgés constituent la mémoire des équipes de recherche. Plusieurs d'entre eux ont participé, en collaboration avec les chercheurs, à la création même des centres ou équipes de recherche qui font aujourd'hui la fierté des universités au Québec ou au Canada.

Malgré leur rôle jugé essentiel à toutes les étapes d'un projet de recherche ou de leur rôle dans la coordination d'une équipe de recherche, la contribution des PPR à la recherche est souvent invisible ou reléguée au second plan. Leur nom n'apparaît nulle part dans les demandes de subvention, les devis de recherche, ou les réponses aux appels d'offres. Leur nom n'apparaît pas non plus de manière officielle sur les mémoires ou thèses des étudiants qu'ils ont pourtant encadrés au quotidien. Il n'apparaît pas toujours dans les rapports d'activités, les activités de transfert de connaissances ou les articles scientifiques auxquelles ils ont cependant fortement contribué, ne serait-ce qu'en rendant possible le bon déroulement d'un projet de recherche (démarche éthique, liens avec les partenaires, collecte de données, etc.). Parfois même leur nom n'apparaît pas sur les sites institutionnels des équipes de recherche dans les universités. Malgré leurs fonctions aussi variées que nécessaires, ainsi que de récents progrès dans la reconnaissance de leur rôle dans la province de Québec[10], ils demeurent méconnus et, trop souvent, plus ou moins bien intégrés aux structures institutionnelles de recherche et d'enseignement.

L'invisibilité et la précarisation du personnel de recherche des universités ne sont pas uniques au Canada. On la retrouve aussi en France comme en témoigne l'enquête nationale sur la précarité dans l'enseignement supérieur et la recherche publique publiée en 2011.

« ...l'invisibilité due à la précarité se double d'une invisibilité plus générale des personnels accompagnant la recherche : bien qu'indispensables à la production de la recherche (...), leur rôle est souvent oublié, remis au second rang ». (P.E.C.R.E.S, 2011, p. 82)

Ces oublis questionnent, selon nous, le modèle même de la recherche qui survalorise les chercheurs, les étudiants des cycles supérieurs et les stagiaires postdoctoraux, ce qui ne correspond pas, dans la grande majorité des cas, à la réalité de la production scientifique de la recherche contemporaine dans les universités. Peu de professeurs peuvent en effet mener à terme un programme de recherche fructueux et compétitif en

comptant sur leur seule ressource et sur la contribution des auxiliaires et étudiants en formation.

Ce modèle de la recherche que l'on retrouve sous-jacent dans les orientations mêmes des organismes subventionnaires repose sur une représentation erronée (et partagée) de la réalité du travail de recherche sur le terrain et dans les équipes de recherche. Il y a une sorte de déni de reconnaissance du travail des PPR que l'on retrouve autant dans les institutions universitaires que dans les politiques et programmes des organismes gouvernementaux concernés par le financement des universités.

Comme l'écrivent à ce sujet les auteurs du collectif P.É.C.R.E.S. :

« Il est donc important de souligner ce dernier point, à la fois par souci de justice envers ces précaires particulièrement invisibles et parce leur oubli témoigne aussi d'une mauvaise compréhension (commune) de ce qu'est en réalité, le travail de recherche et de l'enseignement supérieur, souvent perçu comme n'étant le fait que de chercheur.e.s et de professeur.e.s d'université. Cette incompréhension fréquente empêche de mesurer les effets dévastateurs des politiques actuelles qui individualisent les méritent et concentrent les formes de reconnaissance entre les mains des seuls chercheur.e.s et enseignant.e.s-chercheur.e.s., niant la dimension collective de la production de la recherche ». (P.É.C.R.E.S., 2011, p. 26)

Cette non-reconnaissance des PPR correspond à un modèle de valeurs culturel institutionnalisé dans le modèle de la recherche fondé sur le mérite individuel et la production scientifique (le nombre d'articles avec comité de lecture) des chercheurs les plus performants. « Ce modèle de recherche repose sur la méritocratie, en vertu de laquelle ce sont le talent et les efforts (*individuels*) qui expliquent le succès des chercheurs les plus performants », ce qui est certainement questionnable. (Lapointe et coll., 2022)

Au cours de la dernière décennie, plusieurs démarches ont été effectuées par des groupes de PPR au Québec ou par leurs représentants syndicaux autant en milieu universitaire qu'auprès des ministères provinciaux et organismes responsables du financement de la recherche afin de les sensibiliser à la situation des PPR. À l'exception des Fonds de recherche du Québec qui reconnaissent aujourd'hui l'importance et le maintien en emploi du personnel professionnel de recherche dans leurs programmes de financement (regroupements stratégiques et équipes de recherche), la plupart des instances, y compris les universités, ne se sentent pas concernées par la situation des PPR, déclinant souvent toute responsabilité et refusant toute intervention. Par conséquent, rares sont les suivis qui peuvent être réalisés.

Les organismes subventionnaires fédéraux par leur soutien à la recherche dans les établissements universitaires peuvent influencer des changements de valeurs. Ils peuvent jouer un rôle majeur dans ce contexte en mettant la notion d'équipe au cœur même de leur mission en reconnaissant dans les programmes de financement la contribution de tous les acteurs de la recherche (professeur chercheur, personnel professionnel de recherche, étudiants, stagiaire postdoctoral ou autre).

On doit ici reconnaître que le Plan d'action des trois organismes pour l'équité, la diversité et l'inclusion (2018-2025) s'inscrit dans une vision plus inclusive et ouvre la voie à une meilleure reconnaissance des groupes sous-représentés aux programmes des organismes subventionnaires. Plusieurs mesures sont suggérées afin de réduire les obstacles systémiques et les préjugés auxquels se heurtent les groupes sous-représentés et ceux en quête d'équité, comme les femmes et les communautés autochtones, dans le milieu de la recherche. Des mécanismes sont prévus pour l'obtention de subventions, de bourses ou de prix permettant d'assurer un accès plus équitable aux fonds et promouvoir leur participation. Cependant, à notre connaissance, aucune mesure n'est mentionnée spécifiquement pour le personnel de recherche non-étudiant.

Par ailleurs, dans les différentes orientations des plans stratégiques des trois organismes subventionnaires pour le soutien à la relève scientifique (Momentum : plan stratégique du CRSH 2020-2022, Plan stratégique du CRSNG pour 2030 et Plan stratégique des IRSC 2021-2031) pour les prochaines années, il n'est fait mention nulle part de soutien au personnel de recherche (non-étudiant) hautement qualifié dans les universités.

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 promouvoir et soutenir la recherche par 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 dans le cadre des programmes de financement des trois organismes. Fondamentalement, la première contrainte 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.

La seconde 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 « 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 PPR. 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. Les argents disponibles en salaire sont dédiés presque exclusivement aux étudiants et aux stagiaires postdoctoraux.

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 cocandidats et aux étudiants pour la formation uniquement. À l'heure actuelle, seuls les programmes des IRSC permettent à un associé de recherche (équivalent d'un PPR de niveau III dans les universités au Québec qui agit à titre de coordonnateur d'équipe ou d'un projet de recherche) d'agir à la fois comme cocandidat sur des subventions de recherche et d'être rémunéré à même cette subvention. (*Guide d'administration financière des trois organismes* de 2015).

L'associé de recherche (*research associate*) est défini de la façon suivante :

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. [Glossaire des termes de financement - IRSC \(irsc-cihr.gc.ca\)](https://www.irsc-cihr.gc.ca/ressources/francais/glossaire-termines-financement-irsc-cihr-gc-ca)

Mentionnons que pour les trois organismes, la définition du terme cocandidat peut varier selon l'organisme. Cependant, pour être admissibles au statut de candidat ou cocandidat, les individus doivent obligatoirement être affiliés à un établissement d'enseignement postsecondaire canadien admissible. Ce ne sont pas les organismes subventionnaires qui confèrent les statuts aux individus, mais bien les établissements. Sans affiliation, les individus ne peuvent pas être candidats ou cocandidats. Par ailleurs, le titre d'emploi de cette affiliation (professeur associé, professeur adjoint, associé de recherche, etc.) n'est pas du ressort des organismes. C'est l'établissement qui décide. En conférant un statut aux individus, l'établissement accepte ainsi

d'administrer les fonds d'une subvention en son nom. De plus, selon les informations disponibles sur les sites des trois organismes, le fait de détenir un doctorat ou non n'est pas un critère pour faire une demande de subvention.

Cette remarque au sujet de la rémunération des associés de recherche apparaît plus spécifiquement dans le guide d'administration financière des trois organismes de 2015, lequel a fait l'objet d'une mise à jour en 2020. Dans cette mise à jour, cette spécificité au sujet des associés de recherche est disparue. Néanmoins, dans les formulaires de demandes des IRSC, d'autres termes peuvent être utilisés pour désigner ce rôle[11].

Par ailleurs, dans les établissements de santé admissibles des IRSC, le fonds d'urgence pour la continuité de la recherche au Canada permettait à un cocandidat dont le salaire provient d'une subvention, d'être admissible au soutien salarial du personnel de soutien à la recherche[12].

À l'inverse des IRSC, au CRSH et CRSNG, toute forme de rémunération des cocandidats et des collaborateurs liés à la subvention, sans égard à leur admissibilité à présenter une demande de subvention, est une dépense non admissible. En effet, au CRSH notamment, les candidats et cocandidats (aussi appelés chercheurs principaux et cochercheurs) ne peuvent pas être rémunérés à même les fonds de la subvention, car le principe à la base des subventions de recherche est de financer la recherche et non de payer des salaires. La seule façon d'être rémunéré à même une subvention est d'être embauché par le chercheur/le projet de recherche pour faire des tâches liées à la recherche, comme assistant de recherche.

Ces différences sur la rémunération des associés de recherche et l'accessibilité à des sources de financement entre les trois organismes s'expliquent sans doute par l'ampleur des investissements entre les domaines de recherche. En effet, le secteur de la santé bénéficie d'une plus importante contribution en investissement que celui des sciences humaines et sociales qui souffre d'un sous-financement chronique depuis plusieurs décennies. À titre d'exemple, en 2020, les fonds pour une intervention de recherche rapide contre la COVID-19 (même s'ils sont tout à fait justifiés), indique un investissement total de 52,6 M\$ pour les IRSC contre 714 250 \$ pour le CRSNG et 858 462 \$ pour le CRSH[13].

Ces inégalités concernant l'accès entre les programmes de financement des trois organismes représentent, selon nous, un obstacle majeur pour le maintien en emploi de PPR expérimentés dans les autres secteurs de la recherche (CRSH, CRSNG) dont les chercheurs ont besoin pour mener à bien leur projet de recherche. 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 PPR pour travailler sur des projets de recherche financés par le fédéral, ou encore transformer un contrat de PPR en offre de stagiaire postdoctoral pour pouvoir engager la personne convoitée. Dans d'autres cas encore, on retrouve du personnel de recherche dans la catégorie d'emploi « administrateur », mais qui sera embauché pour faire des tâches de PPR.

Il n'est pas rare non plus d'entendre des commentaires de chercheurs qui rapportent se faire « couper les postes de PPR dans une demande de subvention au CRSH par les évaluateurs des programmes », même si la recherche justifie l'emploi de PPR pour être menée à terme. Il est en effet courant que les évaluateurs coupent dans les dépenses de rémunération du personnel de soutien à la recherche, puisque l'objectif des programmes est d'appuyer le développement et de financer la recherche et la formation des étudiants. On suppose également que ce sont les professeurs et les étudiants qui assurent la coordination et la réalisation des projets de recherche. Malheureusement, cela ne correspond pas à la réalité du travail de recherche sur le terrain et ne répond pas aux besoins des chercheurs et des équipes de recherche dans la grande majorité des cas. Les politiques des organismes subventionnaires et les règles des programmes de subventions contribuent à donner collectivement une fausse image de la production scientifique (les découvertes et les travaux de recherche), à savoir qu'elle est faite uniquement par des professeurs, des étudiants ou des stagiaires postdoctoraux. Les programmes de financement devaient être suffisamment flexible pour prendre en compte les différents besoins et réalités propres aux équipes de recherche. De même, les règles des organismes subventionnaires devraient être revues pour mieux soutenir les membres des équipes de recherche.

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). Alors que 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.

Au moment même où le Comité de coordination de la recherche du Canada cherche à mieux coordonner les programmes, les activités et les politiques des trois organismes fédéraux de financement de la recherche, il est temps de reconnaître la place et l'importance du rôle joué par le personnel professionnel de recherche des universités dans l'écosystème de recherche au Canada. Cette reconnaissance doit se traduire par le développement de mesures concrètes qui favorisent leur maintien en emploi dans les programmes de financement et par le soutien à des carrières scientifiques de recherche

dans les établissements. Car ne nous y trompons pas, les professionnelles et professionnels de recherche ayant dix, quinze ou vingt années d'expérience dans leur domaine d'expertise sont dans les faits des chercheuses et des chercheurs chevronnés, même s'ils n'en ont pas le titre explicite dans les établissements concernés. Leur présence est une condition fondamentale de l'activité scientifique et de la transmission des savoirs à des milliers d'étudiants dans les universités au Canada. Supportons-les maintenant.

RECOMMANDATIONS

Recommandation no. 1

Élargir la mission des organismes subventionnaires fédéraux pour inclure le soutien au personnel professionnel de recherche (non-étudiant) 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.

Recommandation no. 2

Harmoniser les politiques des trois organismes subventionnaires sur le modèle des IRSC en rendant possible à un associé de recherche d'agir à la fois comme cocandidat sur des subventions de recherche et d'être rémunéré à même cette subvention.

Recommandation no. 3

Mettre sur pied un groupe de travail regroupant des représentants des trois organismes et des PPR des universités ayant pour mandat de réfléchir à des pistes de solutions pour éliminer les obstacles et mieux soutenir le personnel de recherche hautement qualifié et expérimenté dans les universités.

Références

Lapointe, Paul-André, Rachel Lépine et Denyse Lamothe. 2022. *Précarité et déni de reconnaissance chez les professionnels de recherche dans les universités canadiennes*. Innovations sociales et justice sociale au regard de la Théorie critique de Nancy Fraser, sous la direction de Lapointe, P-A. et D'Amours, M., Presses de L'Université du Québec, pp. 159-201.

Lapointe, Paul-André, Rachel Lépine, Denyse Lamothe, Maziar Jafary et Marie-Hélène Bérard. 2020. *Des personnels Invisibles. Étude exploratoire sur*

la situation en emploi du personnel de recherche dans les universités canadiennes. Québec, Université Laval : ARUC – Innovations, travail et emploi et SPPRUL-CSQ. 163 pages.

Lapointe, Paul-André, Chedli Baya Chatti et Hans Ivers. 2013. Avec la collaboration de Luc Caron, Rachel Lépine et France Bernier. *Étude sur la situation des professionnelles et professionnels de recherche dans les universités et centres affiliés du Québec*. Québec, Université Laval : ARUC – Innovations, travail et emploi et SPPRUL-CSQ. 117 pages. ISBN : 978-2-89061-122-1

PÉCRES (Pour l'Étude des Conditions de travail dans la Recherche et l'Enseignement Supérieur). 2011. *Recherche précarisée, recherche atomisée. Production et transmission des savoirs à l'heure de la précarisation*. Paris : Raison d'agir.

Brownlee, Jamie. 2015. *Academia, Inc. How Corporatization is Transforming Canadian Universities*. Halifax et Winnipeg : Fernwood Publishing.

ACTES DU FORUM sur le développement des carrières universitaires du personnel de recherche du Québec. 2019. FORUM PPR 2018. Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval (SPPRUL-CSQ).

Tanguay, Dominique et Rachel Lépine. 2017. *Comprendre le parcours professionnel des professionnelles et professionnels de recherche membres du SPPRUL-CSQ*, Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval (SPPRUL-CSQ).

Tanguay, Dominique, Rachel Lépine et Marie-Hélène Bérard. 2017. *Que pensent les PPR de leur travail? Points de vue des professionnelles et professionnels de recherche (PPR) sur leur parcours professionnel*. Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval (SPPRUL-CSQ).

Mémoire sur l'examen du soutien fédéral aux sciences (2016). *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. Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval (SPPRUL-CSQ).

Mémoire sur la stratégie québécoise de la recherche et de l'innovation (2016). *Reconnaître la contribution des professionnelles et professionnels de recherche*. Mémoire présenté au Ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation. Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval (SPPRUL-CSQ).

Études et mémoires disponibles sur le site web du SPPRUL-CSQ : <http://spprul.ca>

[1] Le présent rapport a pu être rédigé grâce à l'aide financière du Regroupement des unités catégorielles de la Centrale des syndicats du Québec (RUC-CSQ).

[2] Paul-André Lapointe, Rachel Lépine, Denyse Lamothe, Maziar Jafary et Marie-Hélène Bérard. 2020. *Des personnels Invisibles. Étude exploratoire sur la situation en emploi du personnel de recherche dans les universités canadiennes*. Québec, Université Laval : ARUC – Innovations, travail et emploi et SPPRUL-CSQ. 163 pages.

http://spprul.ca/wp-content/uploads/2020/06/%C3%89tude-canadienne-hors-Qc-FINAL_WEB.pdf

[3] Voir notamment ANNEXE II. Tableau sur les titres d'emplois de personnel de recherche recensés dans les universités canadiennes, pp. 158-163.

[4] Paul-André Lapointe et coll., 2020. *op. cit.* Section 3. Portrait des répondants au questionnaire en ligne, pp. 33- 47.

[5] 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. Paul-André Lapointe et coll., 2020. *op. cit.* p. 3.

[6] En mars 2021, le ministre de l'Innovation, des Sciences et de l'Industrie a annoncé que le soutien salarial offert par le gouvernement du Canada via le Fonds d'urgence pour la continuité de la recherche au Canada, avait aidé jusqu'à 32 000 membres du personnel de recherche dont le salaire a été compromis par la COVID-19, dans 65 universités et 61 établissements de recherche en santé affiliés au Canada. Communiqué de presse - Ottawa (Ontario) - Comité de coordination de la recherche au Canada. 5 mars 2021

[7] Les recommandations et les données présentées dans ce rapport sont issues de l'ensemble des études et mémoires qui ont été réalisées sur les PPR au cours des dix dernières années par le Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval (SPPRUL-CSQ). Les références sont indiquées à la fin du document.

[8] L'enquête couvrait l'Université Laval, l'Université de Montréal, l'Université du Québec à Montréal, l'Université de Sherbrooke et les autres constituantes de l'Université du Québec ainsi que les centres affiliés en santé dans les régions de Québec et de Sherbrooke. *Étude sur la situation des professionnelles et professionnels de recherche dans les universités et centres affiliés du Québec*. Paul-André Lapointe et coll., 2013, ARUC – Innovations, travail et emploi, Université Laval.

https://drive.google.com/file/d/0B6YRY7_F0v3uTGpiSHFpSUt3Zmc/view?usp=sharing

[9] 2016/05/04. [L'excellence récompensée | Vie universitaire | ULaval Nouvelles](#)

[10] Prix d'excellence des professionnels de recherche du Québec. [Prix d'excellence des professionnels et professionnelles de recherche 2021-2022 - Fonds de recherche du Québec - FRQ \(gouv.qc.ca\)](#)

[11] Les cocandidats peuvent être : chercheurs indépendants; utilisateurs des connaissances; stagiaires; autres. [Subventions Projet : Admissibilité \(irsc-cihr.gc.ca\)](#)

[12] Pour les cocandidats rémunérés à même une subvention de recherche du chercheur principal, on retrouve les précisions suivantes : « Les fonds seront versés de la même manière que la subvention

connexe. Pour la plupart des subventions, cela signifie que l'établissement d'accueil du chercheur principal virera à votre établissement des fonds supplémentaires associés à la subvention pour laquelle vous êtes cocandidat ». [Foire aux questions : Supplément de trois mois à l'appui des étudiants, des stagiaires postdoctoraux et du personnel de soutien à la recherche - IRSC \(cihr-irsc.gc.ca\)](#)

[13] [Résultats de la possibilité de financement canadienne pour une intervention de recherche rapide contre la COVID-19 - IRSC \(cihr-irsc.gc.ca\)](#)