

# ENQUÊTE SUR LA SITUATION DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE RECHERCHE DU MILIEU UNIVERSITAIRE ET DES CENTRES DE RECHERCHE AFFILIÉS

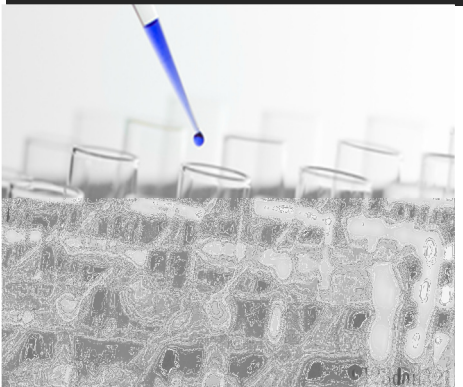
## FAITS SAILLANTS

### PARTENAIRES DE L'ENQUÊTE

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

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

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



## **LES PROFESSIONNELS DE RECHERCHE CONFIRMENT LES EFFETS NÉGATIFS DE LA PRÉCARITÉ.**

En mars dernier, sous l'égide du SPPRUL-CSQ, un regroupement de syndicats de professionnelles et professionnels de recherche se sont rencontrés afin de répondre à une demande financée en partie par le Scientifique en chef, monsieur Rémi Quirion. L'objectif est de réaliser une enquête sur la situation des conditions de travail des professionnels de recherche des universités et des centres de recherche du Québec.

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

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

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

#### LE PROFIL DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE RECHERCHE

- Plus de 2 500 professionnelles et professionnels de recherche (PPR) au Québec dans les universités et centres affiliés francophones ont été interpellés afin de remplir le questionnaire.
- Plus de 45,9 % des professionnels ont participé à cette enquête (près de 60 % sont des femmes).
- 28,8 % d'entre elles travaillent en sciences et le génie, 37,2 % œuvrent dans le domaine des sciences humaines et sociales, 23,6 % se retrouvent en sciences de la santé et finalement 3 % de ces femmes font de la recherche en sciences de l'administration.

- Les PPR forment une population jeune, et ce tant en ce qui a trait à leur âge qu'au nombre d'années de service. Près de la moitié est âgée de 35 ans, alors que la moitié des PPR compte tout au plus quatre (4) années de service chez leur employeur.
- Les PPR sont des travailleuses et travailleurs du savoir : la presque totalité d'entre eux possède un diplôme de premier cycle.

**Tableau A - Les diplômes chez les travailleuses et travailleurs du savoir**

<u>Diplômes</u>	<u>%</u>
<i>Baccalauréat</i>	Presque totalité
<i>Maîtrise</i>	80 %
<i>Doctorat</i>	25 %

- Les PPR jouent un rôle essentiel et significatif dans l'atteinte des missions universitaires au Québec. Ils sont grandement impliqués dans toutes les étapes relatives à la production et à la diffusion de connaissances scientifiques.
  - Plus de 50 % des PPR participent à la rédaction d'articles scientifiques;
  - 40 % d'entre eux participent à la fois à la rédaction de rapports de recherche et d'articles scientifiques;
  - Ils coordonnent les activités et les projets de recherche et encadrent la formation des étudiantes et étudiants.

## UNE MAIN D'ŒUVRE ÉPHÉMÈRE

Près de 50 % d'entre eux sont âgés de 35 ans, alors que 50 % des PPR comptent tout au plus quatre (4) années de service chez leur employeur.

P  
P  
R

- Malgré le rôle essentiel qu'ils jouent en recherche les PPR sont des travailleuses et des travailleurs du savoir défavorisés.
- Aucune possibilité de sécurité d'emploi et peu de perspectives de promotion.

### TRAVAIL À TEMPS PARTIEL ET CONTRAT DE COURTE DURÉE

- 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'un an et moins.
- 80 % des PPR vivent une situation d'emploi atypique.

### CONGÉ DE MATERNITÉ : PAS TOUJOURS FACILE

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

### COMPARAISON AVEC UN MODÈLE RECONNU

- Dans une proportion de 40 %, les PPR se trouvent dans les modèles de travail qualifiés de tendu et actif selon le cadre conceptuel développé par l'EQCOTESST. Ces PPR assument une charge de travail bien plus élevée, sans changement significatif sur le plan de l'autonomie. Ils apportent également la plus grande contribution à la recherche, en réalisant des activités plus complexes et à plus grande valeur ajoutée, tout en faisant montre d'une plus grande polyvalence. Ils se consacrent enfin plus intensément à leur travail, n'hésitant pas à accomplir davantage de temps supplémentaire. Par contre, de manière paradoxale, ils bénéficient de la plus faible reconnaissance à tous les points de vue (sécurité d'emploi et perspectives de promotion plus faibles, propriété intellectuelle moins bien reconnue, aucun avantage salarial ainsi qu'une estime de soi réduite). Enfin, ils bénéficient d'un soutien social inférieur, tant de la part de la personne supérieure que des collègues.
- Les tensions associées à la conciliation travail-famille sont plutôt faibles, en raison de la nature de l'emploi qui rend possible le travail à domicile et permet une grande flexibilité dans les horaires de travail. Toutefois, ces tensions se concentrent principalement dans les modèles de « travail tendu et actif ».

- Dans les modèles de travail tendus et actifs, il y a un déséquilibre important entre les contributions et les rétributions. Conformément à la littérature scientifique, un tel déséquilibre est grandement susceptible d'affecter la santé mentale, conduisant à des situations de détresse psychologique et d'épuisement professionnel. Cela se traduit également par un accroissement de l'intention de quitter son emploi.

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

- La qualité de l'emploi est principalement associée à la durée du financement et à la nature des dispositifs organisationnels au sein desquels se réalise la recherche. Plus la durée du financement est longue et plus importante est la présence des dispositifs collectifs de recherche, meilleure est la qualité de l'emploi, notamment sur le plan de la sécurité d'emploi et des perspectives de promotion.

Quant à la qualité du travail, elle est principalement influencée par la nature et les exigences du travail. L'intensité et la complexité du travail ne sont pas en correspondance avec l'autonomie et la qualification du travail. L'agencement cohérent de ces deux ensembles de facteurs exigerait la conception et la mise en œuvre de pratiques organisationnelles appropriées.

- L'existence d'un déséquilibre entre les contributions et les rétributions indique l'absence de pratiques de gestion des ressources humaines (GRH) adaptées. En conséquence, les contraintes de l'environnement externe, soit les fluctuations associées au financement de la recherche, d'une part, et la nature et les

exigences du travail, d'autre part, agissent directement sur la qualité de l'emploi et la qualité du travail.

## LE DÉFI!

Concernant la situation des PPR et le développement de la recherche au Québec, le défi à relever est grand. Il consiste à :

- miser sur l'amélioration de la qualité de l'emploi et la qualité du travail des PPR afin d'améliorer les performances en recherche au Québec,
- revoir les pratiques de GRH dans les universités et les centres affiliés afin d'améliorer la sécurité d'emploi, et
- stabiliser davantage le financement de la recherche par l'accroissement de sa durée et le développement des dispositifs collectifs.

## RECOMMANDATIONS

Suite à cette enquête, nous avons fait plusieurs constats et tiré plusieurs recommandations. Ils s'articulent autour de trois grands principes et de pistes d'action.

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

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

En cohérence avec ces grands principes et dans l'esprit des recommandations qui précèdent, nous

(les partenaires de l'étude) proposons les pistes d'action suivantes :

- que les crédits accordés aux trois Fonds de recherche du Québec soient augmentés substantiellement pour soutenir le capital humain en recherche dans les universités et les centres affiliés du Québec;
- que les organismes subventionnaires du gouvernement du Québec considèrent les échelles salariales des conventions collectives des professionnelles et professionnels de recherche;
- que les organismes subventionnaires du gouvernement du Québec s'assurent que les sommes prévues soient bien versées en salaire au personnel professionnel de recherche;
- que les subventions de recherche soient d'une durée minimale de cinq ans;
- que les professionnelles et professionnels de recherche participent aux différents comités consultatifs sur les Fonds de recherche du Québec.

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

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

- que les universités et les centres affiliés constituent, à même leurs fonds de fonctionnement, un fonds d'urgence pour soutenir temporairement les unités de recherche où les emplois des professionnelles et professionnels sont directement menacés par le manque de fonds;
- que les universités et les centres affiliés s'assurent du respect de la Loi sur les normes familiales afin qu'à la fin du congé de maternité la professionnelle de recherche réintègre son poste et les avantages sociaux auxquels elle avait droit si elle était restée au travail;
- que les universités et les centres affiliés assurent une meilleure gestion des ressources humaines dans une perspective de pérennité de l'emploi des professionnelles et professionnels de recherche.

L'étude complète est disponible au :

<http://www.fppu.ca/wp-content/uploads/2014/02/%C3%89tude.pdf>

