



**Mémoire déposé dans le cadre de la consultation portant
sur la Stratégie québécoise de recherche et d'innovation**

15 août 2012

INFORMATION SUR LA FPPU

FÉDÉRATION DU PERSONNEL PROFESSIONNEL DES UNIVERSITÉS ET DE LA RECHERCHE

La Fédération du personnel professionnel des universités et de la recherche (FPPU) représente plus de 1500 membres. Ces professionnels œuvrent au Québec et en Acadie, au sein des universités, que ce soit en matière d'encadrement et de support pédagogique, de gestion administrative ou dans le développement de la recherche. Ils travaillent dans des centres et des organismes en lien avec le milieu universitaire et la recherche couvrant ainsi plusieurs domaines, dont ceux de la santé, des sciences sociales, des sciences de la vie, des technologies, etc. Nous sommes la seule organisation syndicale à représenter exclusivement du personnel professionnel.

C'est volontairement et stratégiquement que la Fédération a orienté son champ d'intervention vers les syndicats et associations regroupant des professionnelles et professionnels des universités et de la recherche. En se concentrant sur le personnel professionnel, elle s'assure de développer, par ses analyses, ses représentations, ses avis juridiques et, par l'élaboration de divers outils, une expertise adaptée à ses membres et ainsi répondre et couvrir ce champ des relations de travail qui, somme toute, est peu couvert par d'autres organisations au Québec et dans l'est du Canada.

Notre force : nos membres

Depuis près de 30 ans, nous travaillons à promouvoir les droits et la contribution des professionnelles et professionnels au sein des universités et en recherche, à unifier les revendications et à améliorer les conditions de travail de nos membres.

Bien que l'on ait souvent tendance à la définir ainsi, la communauté universitaire ne se limite pas aux deux groupes majoritaires que sont les professeurs et les étudiants. En effet, le personnel professionnel fait aussi partie intégrante de cette communauté et y contribue largement.

Les professionnelles et professionnels travaillent :

- auprès de la communauté étudiante;
- auprès des professeurs ou des équipes de professeurs;
- au sein des services administratifs (finances, recrutement, informatique, etc.) et pédagogiques (bibliothèque, audiovisuel, technologie de l'information, etc.), dans des laboratoires, des départements, des modules et des facultés;
- ils contribuent au développement des programmes d'études et à leur évaluation, coordonnent les stages, agissent comme conseillères et conseillers pédagogiques en TIC, etc. ;

- En recherche, les professionnelles et professionnels contribuent de façon significative à l'avancement de la science au quotidien. En tant que personnes ressources, elles encadrent les activités des étudiantes et étudiants dans leur projet de formation et concourent, du même fait, au développement et au rayonnement de l'université.

Un certain nombre, parmi eux, travaille dans des organismes dits subventionnaires (Fonds de recherche du Québec – Nature et technologies et Fonds de recherche du Québec – Société et culture) qui ont comme mission de soutenir la recherche universitaire. Ils ont donc une vision globale et privilégiée du milieu de la recherche universitaire.

En somme, le personnel professionnel est très souvent la mémoire administrative et scientifique des groupes/services auxquels il appartient. Il offre entre autres un support aux étudiants, support qui s'avère déterminant dans la réussite de leurs études et dans leur orientation de carrière.

Les syndicats membres de la FPPU

- APAPUM
Association du personnel administratif et professionnel de l'Université de Moncton
- APAPUS A
Association du personnel administratif et professionnel de l'Université de Sherbrooke
- APAPUS B
Association du personnel administratif et professionnel de l'Université de Sherbrooke (professionnelles et professionnels de recherche)
- APCRV-IUGS
Association du personnel du Centre de recherche sur le vieillissement de l'Institut universitaire de gériatrie de Sherbrooke
- SGPUQO
Syndicat du groupe professionnel de l'Université du Québec en Outaouais (incluant le personnel professionnel de la recherche)
- SPP-UQAC
Syndicat des professionnelles et professionnels de l'Université du Québec à Chicoutimi

- SPP-UQAC-R
Syndicat des professionnelles et professionnels de l'Université du Québec à Chicoutimi (professionnelles et professionnels de recherche)
- SPP-UQTR
Syndicat du personnel professionnel de l'Université du Québec à Trois-Rivières (incluant le personnel professionnel de la recherche)
- SPPFQRNT
Syndicat des professionnelles et professionnels du Fonds québécois de la recherche sur la nature et les technologies
- SPPFSC
Syndicat du personnel professionnel du Fonds société et culture
- SPPROC
Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche œuvrant au CHUL
- SPPUQAT
Syndicat du personnel professionnel de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (incluant le personnel professionnel de la recherche)

COMITÉ DE TRAVAIL

Bernard Gaucher, président de la FPPU et coordonnateur à la formation continue à l'Université du Québec à Trois-Rivières; personne-ressource

Marie Duval, vice-présidente de la FPPU et professionnelle de recherche au CRCHUL;

Marie-Élise Labrecque, trésorière à la FPPU et professionnelle de recherche à l'Université de Sherbrooke – Chaire de recherche en réadaptation au travail de Bombardier/Pratt & Whitney et au Centre d'action en prévention et réadaptation de l'incapacité du travail;

Lise Lafrance, conseillère à la FPPU et conseillère pédagogique au Service de soutien à la formation à l'Université de Sherbrooke;

Yves Marois, président du Syndicat du personnel professionnel du Fonds québécois de recherche – Natures et technologies et responsable de programmes - Projet de recherche en équipe et programme pour le dégagement d'enseignement des chercheurs de collègues au Fonds de recherche du Québec – Nature et technologies.

Pour nous joindre :

873 rue du Haut-Boc
Trois-Rivières, G9A 4W7
Québec

www.fppu.ca
Bernard.gaucher@fppu.ca

819-840-4544 (Bureau)
819-692-2571 (Cellulaire)

INTRODUCTION

Après une lecture du document «APPEL À MÉMOIRES – En vue de l’élaboration d’une nouvelle politique de recherche et d’innovation au Québec, nous constatons que la recherche fondamentale est encore laissée pour compte face à une recherche appliquée de plus en plus subventionnée et valorisée par le gouvernement du Québec à travers sa «*Stratégie québécoise de la recherche et de l’innovation*». Il est à craindre que les Universités aient une fois de plus de la difficulté à prendre leur place vis-à-vis les entreprises pour qui la rentabilité à court terme demeure l’élément déterminant dans l’orientation du développement de la recherche. En encourageant une recherche rentable et orientée, l’État ne prend-il pas un grand risque : soit celui de lier trop étroitement les universités sous financées aux entreprises et ainsi diminuer leur fonction critique?

Tous s’entendent pour dire que la recherche de haut niveau constitue un secteur névralgique de l’économie du savoir, et ce, dans une approche de démocratisation de la mondialisation. Ici on dit bien : «*Économie du savoir*» au sens de la société du savoir. Il faudra que la nouvelle «*Stratégie québécoise de la recherche et de l’innovation*» corrige le glissement important de la stratégie précédente vers, non plus «*l’économie du savoir*», mais plutôt vers la «*rentabilité économique du savoir*».

Peu importe le processus mis de l’avant par cette nouvelle politique, il ne faut surtout pas oublier qu’il n’y a pas de recherche ou d’innovation s’il n’y a pas à la base, des hommes et des femmes de tous âges, de toutes conditions et de toutes disciplines qui se posent des questions et qui essaient d’y répondre. Nous croyons que de cette grande diversité pourra émerger de nouvelles connaissances fondamentales et/ou des solutions pratiques et concrètes à des problèmes sociaux, industriels ou de santé des populations.

Ce ne sont pas les universités, les entreprises ou les gouvernements qui réalisent la recherche, ce sont des hommes et des femmes. Ces hommes et ces femmes travaillent seuls ou en équipe, s’entraident ou se concurrencent, mais sont, à notre avis, à la base de tout le processus de la recherche au Québec et c’est pour nous un aspect très peu traité dans le document.

LE RÔLE DE LA RECHERCHE PUBLIQUE ET PRIVÉE

En tenant pour acquis que cette nouvelle stratégie mettrait enfin l'humain au centre de ses préoccupations, nous avons cherché à établir les besoins optimaux pour les professeurs chercheurs afin de leur permettre de faire des activités de recherche de calibre international.

Il faudrait :

- A. Des professeurs libérés de leurs tâches administratives;
- B. Des professeurs libérés en partie de leurs activités d'enseignement;
- C. Des professeurs dédiés à 100 % à la recherche;
- D. Des professeurs bénéficiant d'une entière liberté académique au service de la recherche et non à l'entreprise et où leur sens critique est voué au service de la collectivité;
- E. Des équipes de recherche de qualité mieux subventionnées (perspective d'emplois améliorés);
- F. Des laboratoires bien équipés;
- G. Un meilleur soutien et encadrement administratif de la part de l'université;
- H. Encourager financièrement les post doctorants à aller vers l'international et favoriser un retour dans une équipe de recherche au Québec;
- I. Une équipe de personnel professionnel permanente dédiée à l'opérationnalisation de la recherche à l'intérieur de chaque université, collègue, etc.
- J. De meilleurs moyens financiers pour soutenir adéquatement les projets de recherche des professeurs chercheurs.

Il est toujours facile d'énumérer une liste d'indices favorisant le développement de la recherche. Toutefois, réunir les conditions gagnantes pourrait nuire à l'engagement des chercheurs auprès de la relève en recherche. Nous savons depuis longtemps que la contribution des chercheurs à l'enseignement encourage les étudiants à entreprendre des études au 2^e cycle ou 3^e cycle et par la suite à se diriger en recherche à titre de professeur chercheur, de professeur associé, ou de professionnel de recherche.

La FPPU estime que les tâches dites opérationnelles de la recherche incluant une partie de l'encadrement des étudiants, devraient être confiées au personnel professionnel des universités. Les fondements qui militent pour un travail d'équipe efficient misent sur la complémentarité des individus. La somme des compétences présentes dans un groupe de recherche permet aux professeurs chercheurs de vaquer à d'autres tâches dont celles de diffusion des résultats de recherche, de promotion de la recherche, etc.

Malheureusement, le manque de fonds force les chercheurs à embaucher des étudiants stagiaires, des finissants ou des professionnels en début de carrière pour lesquels la rémunération est de faible niveau. Après quelques années et compte tenu du manque de fonds, certains chercheurs décident de ne pas maintenir en emploi ceux et celles qui ont, par leur contribution, fait avancer le projet de recherche au quotidien. Ainsi, le chercheur se prive d'une ressource de plus en plus expérimentée faute de moyens. Cette situation a également un impact négatif sur la relève et décourage par moment cette relève potentielle d'opter pour une carrière en recherche.

RECOMMANDATION 1

Améliorer les perspectives d'emploi à long terme du personnel professionnel en recherche dans les universités en majorant les crédits dédiés aux trois Fonds de recherche du Québec tout en s'assurant que les fonds octroyés pour l'embauche de ressources humaines soient utilisés à cette fin.

Il est vrai que la recherche a longtemps été une prérogative universitaire et que depuis quelques décennies, la tendance s'accroît vers la comptabilisation des argents investis pour « développer la connaissance » et en connaître l'utilité sociale. Depuis les deux dernières SQRI, des efforts ont été faits pour que les deux univers, la recherche universitaire et la recherche en entreprise se côtoient et s'approvoient dans un but d'un engagement commun.

Mais est-ce que cette volonté de rapprochement doit se faire en délaissant ce qui constitue le fondement, la base de tout développement des connaissances, soit la recherche fondamentale? Cela doit-il se faire en évacuant de la recherche appliquée, toute marge de manœuvre essentielle pour en garantir la rigueur et la qualité scientifiques, et ce, en la fusionnant trop étroitement aux besoins sociétaux et surtout aux prérogatives économiques?

Au Québec, les universités sont l'un des derniers bastions de la recherche fondamentale avec quelques rares centres de recherche indépendants. Par ailleurs, nous estimons que les actions gouvernementales sont de plus en plus dirigées vers la recherche appliquée. Pourtant, aucune recherche appliquée, digne de ce nom, ne peut prétendre être valide scientifiquement si elle ne s'appuie sur des connaissances, des méthodes, des outils, etc., issus de la recherche fondamentale.

RECOMMANDATION 2

Assurer et augmenter le financement de la recherche fondamentale afin qu'elle continue d'être génératrice de recherches appliquées.

Parallèlement, les universités québécoises, parce qu'elles sont sous-financées, voient dans le créneau du financement de la recherche appliquée, une façon de répondre à cette situation. Elles sont donc plus « ouvertes » ou plus « sensibles » aux pressions, assorties de financement, pour répondre à des besoins de développement économique.

Ainsi en octobre dernier, les universités canadiennes par l'entremise de l'AUCC ont senti le besoin de clarifier la notion de liberté universitaire par rapport à la liberté d'expression. L'AUCC précise dans son communiqué que :

« La liberté universitaire consiste en la liberté d'enseigner et de s'adonner à la recherche au sein du milieu universitaire. La liberté universitaire est indissociable du mandat des universités en matière de recherche de la vérité, de formation des étudiants, de diffusion du savoir et de compréhension de la nature des choses.

(...) Sur les plans de la recherche et des activités savantes, elle est essentielle à la progression du savoir. La liberté universitaire comprend le droit de communiquer librement le savoir ainsi que les résultats de la recherche et des activités savantes.

Contrairement au concept plus vaste de liberté d'expression, la liberté universitaire doit reposer sur l'intégrité des établissements, sur des normes rigoureuses en matière de recherche et sur l'autonomie des établissements, qui permettent aux universités de fixer elles-mêmes leurs priorités en matière de recherche et d'enseignement.

Pourquoi la liberté universitaire est-elle importante pour le Canada?

La liberté universitaire revêt une réelle importance sur le plan social. Elle est essentielle à la préservation du rôle des universités au sein d'une société démocratique. Les universités œuvrent à la recherche de la vérité et à sa transmission à autrui, étudiants et grand public compris. Dans ce but, les professeurs doivent être libres de prendre des risques sur le plan intellectuel et d'aborder des sujets controversés dans le cadre de leur enseignement, de leurs recherches et de leurs activités savantes.

Il importe pour les Canadiens de savoir que les points de vue exprimés par les professeurs s'appuient sur de la recherche, des données et des faits probants et que les universités sont des établissements autonomes et responsables, respectueux des principes d'intégrité. »

Dans leurs discours et leurs politiques, les gouvernements favorisent et encouragent des alliances entre le secteur public et le secteur privé. Ainsi, les universités seraient bien mal venues de se priver de ces sources de financement qui peuvent faire la différence dans le maintien de certains secteurs de recherche stratégique et même dans certains secteurs de formation. Mais, en encourageant une recherche rentable et orientée, l'État ne prend-il pas aussi un grand risque : soit celui de lier trop étroitement les universités aux entreprises et

diminuer ainsi la fonction critique inhérente à la mission de cette institution dont il a besoin pour garantir la crédibilité des résultats de la recherche?

À ce propos, l'AUCC ajoute :

« Protéger et promouvoir la liberté universitaire constitue la principale responsabilité des organes directeurs et des hauts dirigeants des universités. Ceux-ci doivent entre autres veiller à ce que les partenariats conclus en matière de financement et autres n'entravent pas l'autonomie des établissements en dictant ce qui doit être étudié en leur sein, et comment il doit l'être. Les recteurs des universités canadiennes doivent jouer un rôle de leadership en communiquant aux intervenants internes et externes les valeurs associées à la liberté universitaire. Les universités doivent également veiller à ce que la notion de liberté universitaire ne soit pas interprétée de manière trop étroite, ou au contraire trop large, afin d'éviter les dérives que cela pourrait engendrer ».

La conciliation d'impératifs aussi divers n'est pas simple. Elle devrait passer par une clarification et une meilleure diffusion des règles qui régissent le financement de la recherche en provenance du privé ou du public pour répondre à des besoins spécifiques et la disponibilité des résultats qui en émergent. Ces règles devraient être connues de l'ensemble de la communauté universitaire, tout autant que du grand public, et ne pas avoir préséance sur les impératifs de formation académique et de formation à la recherche, de réussite et de diplomation, de développement et de diffusion du savoir qui sont au cœur même de la mission des universités.

RECOMMANDATION 3

Soutenir financièrement les partenariats de recherche tout en s'assurant une contribution du secteur privé qui respecte les grandes lignes de la déclaration sur la liberté universitaire de l'AUCC.

LES ENJEUX ET PRIORITÉS DE LA NOUVELLE SQRI

Dans tout plan d'action, il est nécessaire d'établir des priorités. Toutefois, il ne faudrait pas qu'un des secteurs de financement (Santé, Nature et technologies et Société et culture) soit moins financé. Nous croyons important d'établir une priorisation secteur par secteur. Également, nous estimons que la nouvelle stratégie devrait privilégier l'innovation sociale. Nous nous inquiétons de sa place, car elle se commercialise difficilement. Donc, elle ne pourrait pas avoir accès au financement lié à la commercialisation.

La recherche fondamentale devenue le parent pauvre de la recherche devrait être mieux financée, car elle est le moteur de la recherche-action, appliquée et clinique.

En ce qui a trait à l'exode des cerveaux, des chiffres récents nous confirment qu'environ 50 % des post-doctorants vont parfaire leurs connaissances à l'étranger (rapport annuel FRQNT 2010-2011). De ce nombre, très peu peuvent se trouver, au retour, un emploi dans des équipes de recherche au Québec. De là, toute l'importance d'offrir des bourses à ces stagiaires et leur permettre dès leur retour de transférer les connaissances acquises.

En octobre 2010, un avis du Conseil supérieur de l'éducation portant sur la formation offerte aux cycles supérieurs dans les universités du Québec notait qu'à peine 50 % des étudiants obtiennent une bourse pour étudier à la maîtrise et au doctorat. Selon Mme Nicole Boutin, présidente sortante du CSÉ, la qualité des formations offertes Québec est excellente, toutefois elle s'inquiète de la disponibilité des bourses d'excellence. Mme Boutin disait lors du lancement de cet avis (reprise dans le journal La Presse du 19 octobre 2010 par Ariane Lacoursière) :

« À peine un étudiant sur deux y a accès. Et on parle de dossiers exemplaires. Les Fonds québécois n'ont pas assez d'argent pour soutenir tous les étudiants méritants »

RECOMMANDATION 4

Augmenter le nombre de bourses postdoctorales à l'étranger en s'assurant également d'un financement pour la réintégration de ce type de personnel dans une équipe de recherche québécoise.

RECOMMANDATION 5

Augmenter le nombre de bourses d'excellence pour la maîtrise et le doctorat en s'assurant de répondre aux candidatures les plus méritantes.

LE DISPOSITIF DE LIAISON, VALORISATION ET TRANSFERT EN MATIÈRE DE RECHERCHE ET D'INNOVATION QUÉBÉCOISE

En prenant en compte le nombre important d'organismes de valorisation et de transfert soutenu par la SQRI au cours des dernières années, nous constatons que peu d'informations émanent des résultats obtenus par ce type d'organisme. Nous savons qu'en 2011, le MDEIE a investi en recherche et en innovation près de 1,5 milliard \$. À partir des derniers chiffres disponibles sur le site du MDEIE en 2009 (Tableau I) et en regardant les chiffres de 2007 (l'année 1 de la première Stratégie québécoise en recherche et innovation), nous constatons que le nombre de publications répertoriées en 2009 était de 11 501 contrairement à 9 967 en 2007 soit une augmentation de 15,39 %. Le financement pour sa part passait de 1,33 milliard \$ à 1,43 milliard \$ soit une augmentation de 7,4 % pour la même période.

Tableau I						
Année	Subventions	Publications	Collaboration Internationale ¹⁾	Augmentation / Subventions	Augmentation / Publications	Augmentation Collaboration internationale
2005	1 241 711 053	9509	3882			
2007	1 331 495 573	9967	4199	15,20 %	4,82 %	8,17 %
2009	1 430 470 596	11 501	5151	7,43 %	15,39 %	22,67 %

1) Les publications en collaboration internationale forment un sous-ensemble des publications.

Les crédits alloués à la recherche par le gouvernement du Québec entre 2005 et 2009 démontrent une diminution des subventions par professeurs chercheurs malgré une performance élevée du niveau de publications et collaborations internationales des chercheurs québécois (Tableau II)

Tableau II				
Année	Subventions	Professeurs / chercheurs	Publications	Montant de subventions par professeur/chercheur
2005	1 241 711 053	9010	9509	\$137 814,77
2007	1 331 495 573	9198	9967	\$155 519,74
2009	1 430 470 596	9365	11 501	\$142 177,85

Cependant, avec des résultats sur une plus longue période, nous pourrions tirer des conclusions. Pour l'instant, il serait prématuré de conclure quoi que ce soit.

Toutefois, à partir de ces quelques chiffres, certaines questions doivent être soulevées :

1. Est-ce que les mesures prises par la Stratégie donnent les résultats escomptés?
2. Est-ce que les crédits alloués ont un effet direct sur le nombre de publications?

3. Est-ce que toute augmentation de crédits doit être accompagnée de mesures concrètes favorisant les publications?
4. Est-ce que les subventions consenties avant l'arrivée de la première Stratégie étaient plus orientées vers la recherche appliquée ou fondamentale?
5. Est-ce que les petites équipes de recherche ont leur part de financement?

Malgré des statistiques qui apparaissent positives, il s'avère que la mise en place d'un programme d'évaluation continue des investissements du Québec en recherche et de ses différents partenaires (organismes de valorisation et de transfert) permettrait d'assurer la qualité des services et d'évaluer leur pertinence et leur efficacité.

RECOMMANDATION 6

Mise en place d'un programme d'évaluation continue en s'assurant sur une période de cinq années d'avoir un portrait d'ensemble des investissements du Québec en recherche et des organismes de valorisation et de transfert.

CONCLUSION

En conclusion, en sus de nos recommandations, nous croyons que la nouvelle politique devrait s'attarder aux trois grands principes suivants :

1. Une liberté universitaire des acteurs de la recherche (chercheurs, étudiants, personnel professionnel) gouvernée par un sens critique accru et où toute pression ou contrainte est dénoncée;
2. Une intervention pour redonner à la recherche fondamentale le financement qu'elle mérite en s'appuyant sur le fait que la recherche appliquée et clinique y prend sa source;
3. Une réflexion globale sur la situation précaire du personnel professionnel qui contribue à l'encadrement des étudiants et à la réalisation de la recherche.

En outre, nous croyons nécessaire de recentrer la globalité des sommes en recherche vers le Fonds de recherche du Québec. Ceux-ci ont l'expertise et la connaissance pour développer et valoriser la recherche au Québec.

En terminant, la FPPU se questionne sur la relève en recherche, la relève des chercheurs, mais également la relève du personnel professionnel associé aux équipes de recherche. Les conditions de travail du personnel professionnel de recherche sont à améliorer afin de conserver l'expertise au sein des équipes.

Note : Pour une seconde fois, le MDEIE nous consulte au beau milieu de l'été. La période estivale coïncide habituellement avec la période de vacances. Il nous a donc été difficile de consulter nos membres, en particulier ceux qui travaillent directement dans les équipes de recherche, mais également à l'administration de la recherche dans les universités ou au Fonds de recherche du Québec.

Nous tenons à vous faire part de notre désir de participer et de collaborer aux rencontres de consultation qui auront lieu subséquemment. Nous pourrions lors de ces rencontres mieux préciser certains éléments de notre mémoire.

SOURCES

- 1) Site web du ministère du Développement Économique, Innovation et Exportation, Entrepôt de données sur la recherche universitaire 2005 -2007-2009;
- 2) Déclaration sur la liberté universitaire. L'association des universités et collèges du Canada 2001;
- 3) Rapport annuel du Fonds québécois de recherche – Natures et technologies, 2010-2011.
- 4) La Presse, 19 octobre 2010. Manque de bourses d'études. Ariane Lacoursière