



FÉDÉRATION DU PERSONNEL PROFESSIONNEL
DES UNIVERSITÉS ET DE LA RECHERCHE

DIX QUESTIONS POUR LE PROGRÈS DE L'UNIVERSITÉ

RÉFLEXION EN VUE DES ÉTATS GÉNÉRAUX
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR | MAI 2018

CONTENU

INTRODUCTION

LE FINANCEMENT : UNE MÉCANIQUE À RÉGLER

- Q1** Devrions-nous associer nos orientations pour le financement à celles pour une meilleure administration ? p.2
- Q2** Faut-il dresser un portrait détaillé de la réalité en enseignement supérieur pour mieux saisir les besoins et ajuster le financement ? p. 3
- Q3** Que penser des allocations « dédiées », qui répondent exclusivement à des enjeux déterminés par le ministère ? p. 3

L'ADMINISTRATION : UNE PLACE À OCCUPER

- Q4** Comment remettre les membres de la communauté universitaire au cœur de la prise de décision ? p. 4
- Q5** Comment les organisations doivent-elles incarner la collégialité et la solidarité ? p. 5

LA PRÉCARITÉ : UN DANGER À CONJURER

- Q6** Comment combattre les effets de la précarisation sur la santé physique et psychologique au travail ? p. 7
- Q7** À l'heure du plein emploi, quels sont les enjeux entourant le manque de main-d'œuvre ? p. 8

LA RECHERCHE : UNE CHANCE À SAISIR

- Q8** Constatez-vous des excès, des lacunes ou des effets pervers dans certains domaines ou programmes de financement, ou au contraire, des succès ? p. 9
- Q9** Que pensez-vous des modalités de financement de la recherche et de la répartition des fonds entre les divers chercheurs et domaines ? p. 10
- Q10** Quelle place pour la recherche individuelle, la recherche non subventionnée, la recherche fondamentale et la recherche-crédation ? p. 10

INTRODUCTION

À la suite du Sommet sur l'enseignement supérieur qui s'est déroulé au Québec en 2013, une vingtaine d'organisations étudiantes, professionnelles et syndicales ont choisi de se regrouper pour réfléchir à l'avenir des universités québécoises. De leurs efforts communs sont nés les États généraux de l'enseignement supérieur (EGES). Ce mouvement vise à créer un plan d'action concerté pour faire de l'éducation une véritable priorité nationale.

Lors de la première grande rencontre de réflexion et de débat, tenue du 18 au 20 mai 2017 à l'Université Laval, les États généraux ont rassemblé quelque 500 participants. Le second rendez-vous se déroulera du 3 au 5 mai prochain, à Montréal. Les organisateurs comptent formuler et exprimer des revendications précises avant les élections provinciales d'octobre 2018.

Seule organisation syndicale à représenter exclusivement des professionnels du milieu universitaire, la FPPU porte la voix de ses membres aux États généraux. Afin de bien cerner les enjeux qui les préoccupent, elle a tenu un atelier de dialogue lors de son conseil fédéral du jeudi 12 avril 2018. Les participants ont examiné les questions de fond qui seront à l'honneur lors du colloque de mai : le financement des universités, l'administration, la précarité et la culture de la recherche. Ce qui suit constitue un abrégé de leurs discussions informelles, fondées sur les observations empiriques faites dans leur propre milieu de travail.

LE FINANCEMENT : UNE MÉCANIQUE À RÉGLER

Q1 DEVRIIONS-NOUS ASSOCIER NOS ORIENTATIONS POUR UNE MEILLEURE ADMINISTRATION À CELLES SUR LE FINANCEMENT ?

Les deux enjeux sont intimement liés. L'université est clairement sous-financée, mais de combien ? Il est difficile de l'établir sans auparavant examiner l'exemplarité de son administration.

Au plus fort des coupes budgétaires qui ont ponctué la période allant de 2012 à 2016, les analystes de la Fédération québécoise des professeurs et professeures d'université estimaient à 625 M\$ la somme qui manquait chaque année dans les coffres des établissements. Depuis, le réinvestissement substantiel annoncé par Québec dans son budget 2018-2019 a comblé en partie le trou creusé par cette longue phase d'austérité.

Néanmoins, se pourrait-il que les subventions actuelles puissent soutenir adéquatement le réseau universitaire si elles étaient mieux réparties et administrées ? Pour le savoir, il faudrait comprendre comment sont gérées les sommes actuellement consenties. Les états financiers publiés par les universités ne permettent pas de savoir si les montants couvrent leurs besoins réels.

La réforme en cours de la formule de financement de l'enseignement supérieur laisse espérer des changements positifs pour l'avenir. Il est temps que le système CLARDER soit remplacé par un autre qui reflète mieux les coûts observés de l'enseignement

Les problèmes de financement ne découlent pas forcément de la grosseur de la cagnotte, mais de sa stabilité et de ses modalités d'usage. Des changements s'imposent pour permettre une administration plus efficiente. À ce jour, les recteurs et les représentants du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur se réunissent en avril pour fixer le budget de l'année suivante. Il faut élargir cet horizon pour planifier avec cohérence le développement des universités. Établir un budget continu (en anglais : *rolling budget*) sur trois ans favoriserait une saine gestion en permettant d'échelonner les projets en ordre de priorité, à l'intérieur du cadre financier établi.

Sur le plan de l'administration, le conseil d'administration des divers établissements pourrait mieux épauler la direction dans la prise de décisions majeures s'il était plus représentatif de la communauté universitaire. Plusieurs corps d'emploi — dont les professionnels — n'ont aucun droit de parole dans cette instance, devant se contenter d'un siège partagé ou d'un poste de simple observateur. Nous considérons que tous les groupes actifs sur les campus québécois devraient avoir un représentant au conseil d'administration. La gestion en collégialité peut poser un rempart contre les projets excessifs ou nocifs. Elle protège l'organisation en veillant à ce que ses actions respectent ses valeurs fondamentales.

Q2 FAUT-IL DRESSER UN PORTRAIT DÉTAILLÉ DE LA RÉALITÉ EN ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR POUR MIEUX SAISIR LES BESOINS RÉELS ET AJUSTER LE FINANCEMENT ?

C'était l'une des recommandations de la FPPU dans son mémoire sur la création d'un éventuel Conseil des universités du Québec, publié à l'automne 2016. Mieux comprendre les besoins du réseau permettrait de s'assurer que les sommes dégagées sont investies de manière adéquate et équitable.

Nous estimons que le réseau universitaire pourrait mieux partager ses ressources et ses équipements. Les universités du Québec sont encore trop souvent soumises à une gestion en silo. La multiplication des campus satellites – enjeu complexe comportant à la fois des risques et des bénéfices – témoigne de cette philosophie individualiste. La compétition procure-t-elle une meilleure éducation ou un meilleur accès à l'université à l'ensemble des Québécois ? Au contraire, elle sape ce service public essentiel en minant la cohésion entre les établissements. Il faut apprendre à coopérer davantage.

Le financement doit être ajusté. Pour qu'il soit à la hauteur des besoins avérés, il faudrait d'abord que les crédits ne soient pas exclusivement calculés sur la base de l'effectif étudiant en équivalence au temps plein (EEETP). En effet, un nombre croissant de gens s'inscrivent à temps partiel. L'avènement du plein emploi, conjugué aux exigences en formation continue posées par la société du savoir, laisse entrevoir une hausse majeure du nombre de personnes qui poursuivent des études tout en travaillant. La tendance serait particulièrement marquée dans les établissements de l'Université du Québec, à l'extérieur des grands centres urbains. Mais instruire deux étudiants à temps partiel coûte plus cher sur le plan administratif, notamment en suivi de dossier, qu'en instruire un seul à temps plein. Le système doit en tenir compte.

Q3 QUE PENSER DES ALLOCATIONS « DÉDIÉES », QUI RÉPONDENT EXCLUSIVEMENT À DES ENJEUX DÉTERMINÉS PAR LE MINISTÈRE ?

Les allocations dites « dédiées », réservées à des usages restreints déterminés par le ministère, peuvent compliquer la gestion. Par exemple, les sommes additionnelles consenties pour bonifier les services aux étudiants ne s'appliquent pas aux salaires des professionnels qui appliquent ces mesures. Il serait plus efficace de prendre en compte les ressources humaines requises pour mener à bien les projets appuyés par ces enveloppes spéciales.

Par ailleurs, il est déjà arrivé que des allocations trouvent une application si précise qu'elles soient inapplicables dans les universités en région, alors qu'à Montréal, elles avaient une utilité certaine – ou vice-versa. Ce mode de distribution des fonds ne doit pas mettre en jeu l'équité entre établissements.

L'ADMINISTRATION : UNE PLACE À OCCUPER

Q4 COMMENT REMETTRE LES MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE AU CŒUR DE LA PRISE DE DÉCISION ?

Depuis un bon nombre d'années, on constate une hausse de la proportion des membres externes dans les conseils d'administration et les divers comités spécialisés des universités. Déjà en 2007, dans le réseau universitaire du Québec, 5 conseils d'administration comptaient une majorité de membres externes, et 14 en comptaient entre 35 et 48 %. Le mouvement s'est accéléré ces derniers temps, surtout dans les comités consultatifs qui étudient les enjeux touchant à la recherche, aux finances, aux ressources humaines, etc.

Bien que les membres externes apportent une perspective de grande valeur, nous estimons que la communauté universitaire doit jouer un rôle central dans les décisions qui touchent l'avenir de son établissement.

Au sein même de la communauté universitaire, tous les groupes ne sont pas représentés équitablement. Alors que les dirigeants, les professeurs et les étudiants sont en général bien présents dans les instances, les divers corps d'employés sont pratiquement invisibles. En 2018, dans les établissements affiliés à la FPPU, les professionnels disposaient soit d'une place de simple observateur au conseil d'administration (UQTR, ENAP), soit d'un siège partagé avec le personnel technique ou cadre (UQAT, UQAC, UQO et Université de Sherbrooke).

Les professionnels considèrent que leur voix est peu entendue, et leur avis, rarement sollicité. Même dans les comités plus informels, ils ont rarement voix au chapitre. Ainsi, dans deux cas récemment survenus dans des établissements membres de la FPPU, les équipes chargées de rédiger le nouveau plan stratégique de l'université ne comprenaient au départ aucun employé de ce groupe. Il a fallu l'intervention du syndicat pour qu'on les invite à participer au processus, ne serait-ce qu'en commentant le texte produit.

Alors que les dirigeants passent, selon la rotation perpétuelle inhérente au système universitaire, les professionnels peuvent rester longtemps en poste. Ils développent au fil des ans une vision claire de l'organisation et des défis liés à sa gestion. Très présents sur le terrain, ils excellent à cerner les forces et faiblesses d'un projet ainsi qu'à trouver des solutions applicables aux défis quotidiens. En quelque sorte, ils sont des alliés naturels de tous les groupes préoccupés par une administration sensée et rationnelle de l'établissement. Si seulement ils trouvaient la façon de démontrer la valeur ajoutée de leur apport...

« Les professionnels ont des antennes sur tout le campus, ils savent ce qui se passe sur le terrain, mais on dirait que cette expertise passe inaperçue », formule l'une d'elle. Leur message aux directions des universités : aidez-nous à vous aider !

Il est vrai que la simple admission à une instance ne règle pas forcément la question de la représentativité. Encore faut-il que la personne invitée à siéger soit compétente et disposée à travailler pour le bien du groupe qu'elle représente. Il arrive que des délégués conservent pour eux les informations glanées au

conseil d'administration sous prétexte de respecter un « devoir de réserve » ou négligent de présenter les enjeux importants pour leur groupe. D'autres manquent parfois des compétences requises pour exécuter ce travail exigeant sur le plan du savoir et du bon jugement. Le comité exécutif du syndicat doit étroitement encadrer son représentant, faute de quoi il peut se retrouver avec un électeur libre qui défend mal les intérêts de ses collègues, que ce soit par un geste inadéquat ou par inaction. Bref : une fois assis dans la salle, il faut faire bon usage de son droit de présence et, le cas échéant, de son droit de parole ou de vote. Ce qui n'est pas si simple.

À l'Université du Québec à Trois-Rivières, le syndicat des professionnels a réussi à obtenir une place d'observateur au conseil d'administration ainsi qu'au comité d'audit – un rare privilège. Le président constate cependant que des cinq observateurs invités au CA, il est pratiquement le seul à poser des questions.

Une chose est claire : les professionnels souhaitent participer au conseil d'administration de leur université. Actuellement, leur représentation déficiente les force à recourir à divers expédients pour faire entendre leur voix. Certains tentent de faire nommer un professionnel en exercice comme représentant des diplômés afin d'accéder à un siège assorti du droit de vote ; d'autres s'allient avec des membres votants qui acceptent de relayer leurs questions au conseil d'administration. Ces ruses ne devraient pas être nécessaires.

Accorder un siège avec droit de vote au personnel professionnel nécessite d'amender les lettres patentes des établissements et la loi qui les encadre, ce qui impose un passage à l'Assemblée nationale. C'est d'ailleurs l'argument massue que les directions brandissent lorsqu'elles entendent ces employés réclamer une meilleure représentation. Mais peut-on en toute conscience refuser de corriger une situation injuste parce que c'est compliqué ? Tout en étant ouverts à négocier une place d'observateur avant un siège de membre votant, les professionnels estiment qu'il ne faut pas laisser place au défaitisme.

Le fait de ne jamais être entendu peut engendrer un sentiment d'impuissance et de démotivation aux effets néfastes pour l'organisation. En revanche, être impliqué dans les débats aide à adhérer aux décisions finales qui en découlent. « Ce n'est pas juste une question de reconnaissance, mais d'efficacité des processus », décrit une professionnelle.

Q5 COMMENT LES ORGANISATIONS DOIVENT-ELLES INCARNER LA COLLÉGIALITÉ ET LA SOLIDARITÉ ?

Nous croyons que le conseil d'administration de chaque université devrait réunir tous les membres de la communauté : employés de soutien, techniciens, professionnels, chargés de cours, professeurs, etc. Offrir une place à chacun favoriserait l'expression d'une collégialité authentique. Quant aux professionnels de recherche hors campus, ils devraient aussi être représentés dans les comités directeurs des centres et instituts qui les emploient.

Une représentation adéquate peut resserrer les liens de la communauté universitaire. À l'Université du Québec à Trois-Rivières, le président du syndicat des professionnels s'est fait des alliés grâce aux notes

détaillées qu'il prend durant le conseil d'administration et d'autres instances. Les autres représentants savent qu'ils peuvent se fier à lui pour dresser un rapport véridique des événements qui s'y déroulent.

La solidarité entre les divers groupes de la communauté universitaire n'est pas acquise d'office. Dans plusieurs établissements, on rapporte des tensions, notamment entre les employés de soutien et les professionnels. Une méfiance respectueuse s'est parfois installée à la suite de conflits de nature syndicale qui se sont envenimés et éternisés. Reconstruire les ponts brûlés prend toujours du temps.

L'isolement de chaque groupe facilite naturellement la négociation pour l'employeur, que ce soit pendant ou après le renouvellement des diverses conventions collectives. Sur un campus où les syndicats respectifs des employés de soutien et des professionnels ont travaillé à établir de solides liens d'entraide dans les dernières années, cette bonne entente chiffonne la direction par moment. « On affiche nos bonnes relations, mais on voit que ça dérange », relate un délégué.

Il serait souhaitable de tenir plus fréquemment des rencontres intersyndicales. Nous croyons que ces rendez-vous ont un sens, même si la communication est parfois cahoteuse entre les parties. À l'Université de Sherbrooke, où un souper des présidents rassemble tous les syndicats du campus à chaque mois, l'exercice permet de comparer les positions politiques de chacun, ce qui est utile pour planifier les actions, et d'échanger sur les enjeux qui touchent l'ensemble des employés. À l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, un comité conjoint travaille sur des objectifs précis, comme les horaires variables qui pourraient être enchâssés dans les diverses conventions collectives. Ces espaces de discussion resserrent les liens de solidarité à long terme, au-delà des désaccords ponctuels.

LA PRÉCARITÉ : UN DANGER À CONJURER

Q6 COMMENT COMBATTRE LES EFFETS DE LA PRÉCARISATION SUR LA SANTÉ PHYSIQUE ET PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL ?

Il est ardu de quantifier les effets de la précarisation sur la santé. Ces effets sont pourtant attestés par la littérature scientifique : l'inquiétude quant à son avenir professionnel peut dégénérer en détresse et ainsi mener à la démotivation, à l'absentéisme et à l'épuisement professionnel.

La précarité constitue une condition pernicieuse en soi. Atténuer ses effets nocifs est donc malaisé. Une université peut faire sa part en tentant de préserver la part de latitude décisionnelle qui revient à chaque employé et de mieux exprimer sa reconnaissance pour les services rendus. Les professionnels se disent en général rarement interrogés au sujet de leur perception des choses ou de leur satisfaction au travail. Les dirigeants et responsables des ressources humaines devraient être sensibilisés à l'impact de leurs décisions sur le quotidien des gens.

Ces mesures de mitigation s'avéreront cependant toujours insuffisantes. Nous souhaitons par conséquent endiguer la précarité à la source. Comme nous l'avons proposé dans la section sur le financement, le cycle administratif des universités devrait être allongé pour permettre des prévisions à plus long terme. Une planification établie sur un horizon de trois ans, assortie d'un budget continu, permettrait de mieux répartir les sommes selon les moyens réels en évitant au maximum les creux de vague susceptibles de provoquer des mises à pied. L'alternance des embauches et des licenciements sape les fondations de l'université aussi sûrement que le cycle de gel et de dégel fissure la pierre.

Du côté de la recherche, il faudrait de toute urgence implanter un budget de réserve pour assurer la continuité des services entre deux versements de subvention. Il arrive que des professionnels de recherche soient mis à pied pour quelques semaines parce qu'une subvention tarde à entrer et que l'employeur refuse de verser les salaires entretemps. Si un appareil brise sur le campus, on peut puiser dans un fonds d'urgence pour le remplacer. Pourquoi n'existerait-il pas un tel mécanisme pour garder en poste un employé qualifié qui se trouve temporairement remercié pour un détail de procédure ?

Par ailleurs, le salaire des professionnels de recherche devrait être inclus dans les paramètres examinés lors des demandes de financement. Les conseils subventionnaires devraient créer une enveloppe budgétaire particulière à cet effet, en s'assurant que la somme respecte l'échelle salariale en vigueur et serve exclusivement à rémunérer ce personnel.

Les professionnels considèrent souvent leur professeur-chercheur comme leur employeur. C'est lui ou elle qui les a recrutés ; parfois même, il a supervisé leur formation à la maîtrise ou au doctorat. Une longue relation les unit et pousse le salarié à se sentir redevable envers la personne qui lui a « donné » sa carrière. L'employeur officiel est pourtant l'université ou le centre de recherche. Il ne faudrait pas l'oublier.

Q7 À L'HEURE DU PLEIN EMPLOI, QUELS SONT LES ENJEUX ENTOURANT LE MANQUE DE MAIN-D'ŒUVRE ?

Dans tous les domaines, les conditions de travail devront être de plus en plus compétitives pour retenir la main-d'œuvre. À l'heure actuelle, personne n'a l'impression que la qualité des personnes embauchées dans les universités diminue. Cependant, les listes de rappel contiennent moins de noms qu'avant, et il arrive plus souvent que des postes doivent être affichés de façon répétée avant de trouver preneur. Il est à espérer que la pénurie annoncée contribuera à améliorer les conditions de travail dans le réseau universitaire. En ce moment, encore beaucoup de professionnels cumulent des contrats, de façon simultanée ou successive, pour travailler à temps plein ou se constituer une carrière.

LA RECHERCHE : UNE CHANCE À SAISIR

Q8 CONSTATEZ-VOUS DES EXCÈS, DES LACUNES OU DES EFFETS PERVERS DANS CERTAINS DOMAINES OU PROGRAMMES DE FINANCEMENT, OU AU CONTRAIRE, DES SUCCÈS ?

Financer la recherche dans toute sa diversité est un grand défi pour les organismes subventionnaires. Le système n'est pas parfait. On a déjà établi quelques-uns de ses défauts : la difficulté croissante d'obtenir des fonds pour la recherche fondamentale, par exemple, ou la part trop réduite de financement accordé aux travaux menés en sciences humaines et sociales, en arts ou en lettres.

Un excès flagrant à nos yeux relève du traitement de faveur consenti aux chercheurs « superstars », pour lesquels on crée des programmes de subvention qui semblent conçus spécialement pour eux. La compétition dans ces programmes spéciaux est si restreinte que ces candidats décrochent des subventions même si la qualité de leur proposition n'atteint pas le standard d'excellence généralement imposé. Certains de ces directeurs de laboratoire à succès semblent ainsi recevoir du financement sur la seule base de leur réputation. La concentration du financement de la recherche dans les mains de quelques chercheurs vedettes, particulièrement en recherche fondamentale, est un frein important à la créativité, à la diversité des sujets étudiés et à la pensée divergente qui sont nécessaires au succès même de ce type de recherche. Créer à la place des pôles d'excellence regroupant plusieurs professeurs serait sans doute plus rassembleur. Ce système en réseau favoriserait à la fois la collaboration et la saine compétition, augmentant ainsi la performance nationale en recherche et développement.

Aux Instituts de recherche en santé du Canada, le taux de succès des candidats à une subvention a fortement diminué ces dernières années. Le nombre de demandes a augmenté, mais pas les montants disponibles (un réinvestissement majeur a cependant été annoncé dans le dernier budget fédéral). Des chercheurs sont alors tentés de déposer plusieurs demandes en espérant que l'une d'elle soit retenue. Cela pose un problème dans la mesure où la rédaction des demandes de subvention exige un temps précieux de la part des professeurs et de leurs professionnels, qui pourrait être mieux investi ailleurs, dans les tâches directement liées à l'avancement de la science ou à la formation des étudiants aux cycles supérieurs.

Le fait que les conseils subventionnaires coupent d'office 25 % dans le budget prévu pour une recherche est une autre lacune du système. Les chercheurs savent que leur financement sera amputé et gonflent leurs calculs à la source. Comme tout le monde le fait, on se demande ce que ce petit tour de manège apporte au juste.

Par contre, répartir les fonds entre le plus de chercheurs possible a des avantages. Financer adéquatement un bon nombre de recherches, mieux accepter le risque relié à la recherche fondamentale et encourager la pensée divergente et la diversité des sujets sont des facteurs de progrès. Ils augmentent les chances de faire des découvertes significatives, qui ajoutent à la somme du savoir humain et participent concrètement à améliorer la vie des gens. La recherche a montré en effet que ce ne sont pas toujours les travaux « vedettes » les mieux financés qui livrent les meilleurs résultats, bien que l'argent soit bien sûr essentiel pour faire de la science.

Q9 QUE PENSEZ-VOUS DES MODALITÉS DE FINANCEMENT DE LA RECHERCHE ET DE LA RÉPARTITION DES FONDS ENTRE LES DIVERS CHERCHEURS ET DOMAINES ?

En février 2018, le gouvernement du Canada a annoncé la création d'un nouveau fonds pour soutenir la recherche internationale, interdisciplinaire, présentant des risques élevés et demandant des résultats rapides. Nous accueillons de façon favorable ce nouvel organisme, qui devrait avoir des répercussions dans tout le champ de la recherche appliquée.

Nous espérons que le nouveau fonds affichera une ouverture pour les sciences humaines et sociales. La culture de la recherche tend à négliger ces disciplines en ce moment. Il y aurait pourtant des sujets intéressants à étudier pour créer des maillages entre les entreprises et les chercheurs dans ces domaines : la prévention des accidents de travail, par exemple, ou la gestion des ressources humaines.

Aux Fonds de recherche du Québec, le nouveau programme « Audace », qui subventionne des projets à risque, mérite d'être souligné. Cet effort consenti pour ouvrir la porte à des recherches intersectorielles hors-normes et innovantes pourrait être classé dans les exemples de succès. De même, la mise sur pied de programmes internationaux permet des échanges scientifiques intéressants.

Sur un autre plan, le mode actuel de financement de la recherche a un impact majeur sur un sujet qui nous tient à cœur : les conditions de travail des professionnels de recherche. Ces travailleurs du savoir œuvrent dans un état de précarité inconcevable en regard du niveau de leur formation et de la lourdeur de leurs responsabilités. Le fait que leur salaire dépende exclusivement des subventions des chercheurs fait en sorte qu'il est très difficile d'atteindre un minimum de stabilité.

Il serait pourtant simple d'implanter un début de solution. Si les chercheurs obtenaient les montants consacrés au personnel dès la première année de leur subvention, ils pourraient offrir des contrats d'une durée équivalente à celle du financement ; pour l'instant, ils ne peuvent engager à l'avance des sommes promises mais non encore versées. Régler ce dysfonctionnement de concert avec les organismes subventionnaires permettrait de réduire les effets de la précarité en allongeant la durée des contrats.

À long terme, il faut envisager d'établir un financement de base pour couvrir le salaire des professionnels, essentiels à la bonne marche des laboratoires. De nombreux chercheurs se disent en faveur de sécuriser les postes de leurs professionnels, qu'ils craignent de devoir mettre à pied en période de disette. Si le travail de professionnel de recherche a déjà représenté un état transitoire, une simple étape, ce n'est plus le cas aujourd'hui. Des gens y consacrent toute leur carrière, et doivent obtenir un traitement en conséquence.

Q10 QUELLE PLACE POUR LA RECHERCHE INDIVIDUELLE, LA RECHERCHE NON SUBVENTIONNÉE, LA RECHERCHE FONDAMENTALE ET LA RECHERCHE-CRÉATION ?

Comme la FPPU l'a indiqué dans son mémoire *Fondamental... pour l'avenir du Canada*, paru en 2016, le soutien à la recherche fondamentale a réduit dans la dernière décennie. Ce genre de travail scientifique présente un rendement qui ne se calcule pas à court terme, mais sur un horizon de plus de 10 ans. Il se

prête donc mal à une planification serrée, car ses délais, comme ses impacts concrets, sont par nature imprévisibles. Il est donc difficile à défendre auprès des bailleurs de fonds, publics ou privés.

On constate en revanche un essor de la recherche appliquée, souvent liée aux besoins des entreprises et industries, ainsi que des programmes de recherche ciblée. Ces mesures permettent aux conseils subventionnaires d'orienter le travail des chercheurs vers les enjeux scientifiques qui préoccupent l'État. Bien qu'elles aient un rôle à jouer, notamment en favorisant le transfert de connaissances, elles accaparent des fonds qui allaient autrefois à des recherches libres, conçues et réalisées par les personnes les plus aptes à le faire, soit le chercheur et les membres de son équipe.

Nous considérons que la réduction des programmes généraux de financement rend plus difficile pour les professeurs de mener les projets qui leur tiennent à cœur, susceptibles de déboucher sur des découvertes de grande valeur.