



UNIVERSITÉ
LAVAL

Alliance de recherche
universités-communautés
Innovations, travail et emploi



SPPRUL - CSQ

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



Des personnels invisibles.
Étude exploratoire sur la situation
en emploi du personnel de recherche
dans les universités canadiennes

Paul-André Lapointe, Rachel Lépine, Denyse Lamothe,
Maziar Jafary, Marie-Hélène Bérard

Ce rapport a été réalisé conjointement par l'Alliance de recherche universités-communautés - *Innovations, travail et emploi* et le Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval – *Centrale des syndicats du Québec* (SPPRUL-CSQ). L'étude a été rendue possible grâce à une subvention de l'ARUC - Innovations, travail et emploi, du soutien financier du Regroupement des unités catégorielles de la CSQ (RUC-CSQ) et du SPPRUL-CSQ.

Dans ce document, l'usage du masculin inclut la forme féminine. Les points de vue exprimés dans ce rapport n'engagent que les auteurs.

Le présent document est disponible en version électronique à l'adresse suivante :

www.spprul.ulaval.ca

ISBN 978-2-9819055-0-5

Dépôt légal 2020

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Bibliothèque et Archives Canada

© Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval (SPPRUL-CSQ), juin 2020

La reproduction ou la diffusion en tout ou en partie de cette étude est autorisée, avec mention de la source.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
Contexte de l'étude	1
Définition du terme « professionnel de recherche »	2
État de situation	3
Présentation de l'étude	4
SECTION 1. OBJECTIFS DE LA RECHERCHE ET MÉTHODOLOGIE	5
1.1 Objectifs de la recherche	5
1.2 Choix des établissements	5
1.3 Démarche éthique	6
1.4 Méthode	6
1.4.1 Passation du questionnaire	6
- Procédure de recrutement des participants pour le questionnaire en ligne	6
- Population à l'étude	7
- Critères d'exclusion	7
- Procédure de collecte de données	7
- Questionnaire	7
- Quelques constats	8
1.4.2 Entrevues avec des informateurs clés	8
1.4.3 Collecte d'informations sur les sites Internet institutionnels des universités	9
- Limites de la collecte d'informations sur les sites Internet	10
SECTION 2. RECENSION DES ÉCRITS	11
2.1 Historique de la recherche universitaire subventionnée au Québec	11
2.1.1 Vers l'implantation d'un modèle fédéral de recherche	12
2.1.2 Le développement de la recherche au Québec	14
2.1.3 La recherche au Québec avant 1970	16
2.1.4 1970 : pour une programmation structurée de la recherche au Québec	18
2.1.5 Création du FCAC	18
2.1.6 Constitution du FCAC en fonds autonome	19
2.1.7 Du FCAC au FCAR	19
2.1.8 Le modèle québécois de la recherche	20
2.1.9 La recherche concertée : un modèle qui mise sur la présence de professionnels de la recherche	21
2.2 Évolution du rôle des universités et du financement public de la recherche	23
2.2.1 Les transformations dans les universités canadiennes	27
2.3 Éléments de perspectives : les cas du Royaume-Uni et de la France	29
SECTION 3. PORTRAIT DES RÉPONDANTS AU QUESTIONNAIRE EN LIGNE	33
3.1 Description de l'échantillon	33

3.2 Échantillon retenu	33
3.3 Provenance des répondants	33
3.4 Portrait des PPR dans les universités canadiennes	34
3.5 Caractéristiques sociodémographiques	34
3.6 Organisation de la recherche	37
3.6.1 Unités de recherche	37
3.6.2 Domaines scientifiques	38
3.6.3 Sources de financement	38
3.6.4 Durée du financement	39
3.6.5 Orientation principale des unités de recherche	39
3.6.6 Taille des unités	40
3.7 Caractéristiques reliées à l'emploi et à la stabilité	41
3.7.1 Service continu	41
3.7.2 Nature du contrat	43
3.7.3 Nombre d'heures de travail	44
3.8 Caractéristiques du travail	44
3.9 Qualité de l'emploi	46
 SECTION 4. PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE DES SITES INTERNET INSTITUTIONNELS	 48
4.1 Présentation des résultats	48
4.1.1 Absence d'homogénéité dans les titres d'emploi	50
4.1.2 Qui est l'employeur ?	51
4.1.3 Le personnel est-il syndiqué ?	51
4.2 Analyse des résultats	52
4.2.2 Statut de la profession	55
 SECTION 5. ENJEUX ACTUELS ET BONNES PRATIQUES	 57
5.1 Quelques bonnes pratiques	57
5.2 Enjeux actuels	59
 BIBLIOGRAPHIE	 61

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 - Répartition des répondants selon leurs caractéristiques sociodémographiques	35
Tableau 2- Répartition des répondants selon leur rémunération	37
Tableau 3 - Répartition des répondants selon les unités de recherche	38
Tableau 4 - Répartition des unités de recherche selon le domaine scientifique	38
Tableau 5 - Durée du financement des unités de recherche et des projets de recherche	39
Tableau 6 - Répartition des unités selon l'orientation principale	40
Tableau 7 - Répartition des unités selon la taille	41
Tableau 8 - Répartition des répondants selon le service continu	42
Tableau 9 - Répartition des répondants selon la nature du contrat d'emploi	43
Tableau 10 - Les activités au travail	45
Tableau 11 - Polyvalence du travail	45
Tableau 12 - Perception des répondants sur la qualité de l'emploi	46
Tableau 13 - Classement des universités dans les différents modèles de régulation et d'organisation de la recherche	53
Tableau 14 - Modèles de régulation et d'organisation de la recherche	54

LISTE DES FIGURES

Figure 1 - Évolution de la part du financement public provincial pour les universités (source : CSE, avis à la ministre du MELS, mai 2008)	24
Figure 2 - Évolution du financement de la recherche pour les universités (source : CSE, avis à la ministre du MELS, mai 2008)	25
Figure 3 - La composition des équipes de recherche	48
Figure 4 - Imprécision et ambiguïté des frontières entre les titres d'emploi	49
Figure 5 - Le cas de « Research Associate »	49
Figure 6 - Liste de quelques titres d'emploi correspondant aux PPR, sur une trentaine de titres répertoriés	50
Figure 7 - Modèle d'analyse	52

ANNEXES

ANNEXE I — FICHES 1 À 14	67
FICHE 1 Université de la Colombie-Britannique	67
FICHE 2 Université Simon Fraser	74
FICHE 3 Université de l'Alberta	83
FICHE 4 Université de Calgary	93
FICHE 5 Université de la Saskatchewan	102
FICHE 6 Université du Manitoba	107
FICHE 7 Université de Toronto	112
FICHE 8 Université York	120
FICHE 9 Université McMaster	126
FICHE 10 Université d'Ottawa	132
FICHE 11 Université du Nouveau-Brunswick	138
FICHE 12 Université Dalhousie	143
FICHE 13 Université de l'Île-du-Prince-Édouard	149
FICHE 14 Université Memorial de Terre-Neuve (MUN)	153
ANNEXE II — TABLEAU SUR LES TITRES D'EMPLOIS DE PERSONNEL DE RECHERCHE RECENSÉS DANS LES UNIVERSITÉS CANADIENNES	158

INTRODUCTION

Contexte de l'étude

En 2013, dans la foulée des rencontres préparatoires en vue du Sommet sur l'enseignement supérieur et la tenue des Assises nationales de la recherche et de l'innovation, l'Alliance de recherche universités-communautés – *Innovations, travail et emploi*, en partenariat avec la Fédération du personnel professionnel des universités et de la recherche (FPPU), le Syndicat des employé(e)s de la recherche de l'Université de Montréal (SERUM) - *Alliance de la fonction publique du Canada* (AFPC) et le Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval – *Centrale des syndicats du Québec* (SPPRUL-CSQ) présentaient, au scientifique en chef du Québec, monsieur Rémi Quirion, la première étude panquébécoise sur la situation des professionnels de recherche dans les universités francophones et centres affiliés du Québec. Cette étude d'envergure a été réalisée auprès de plus de mille professionnels de recherche travaillant dans des équipes, centres ou groupes de recherche universitaires au Québec¹. Cette étude demeure à ce jour la seule référence scientifique disponible au Québec et n'a pas d'équivalent au Canada.

Ce projet de recherche s'inscrit directement dans la poursuite de l'étude panquébécoise. Il vise à mieux comprendre l'organisation de la recherche dans les universités canadiennes et à tracer le portrait de la situation en emploi du personnel professionnel de recherche dans ces établissements, à l'exception des professeurs-chercheurs.

Les professionnelles et professionnels de recherche (PPR) sont des acteurs de premier plan dans le développement de l'économie du savoir. Les résultats de l'étude québécoise 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 et dans l'encadrement et la formation des étudiants. Au Québec, les PPR sont rémunérés par les subventions de recherche. Leur sécurité d'emploi et leurs perspectives de promotion sont aussi très faibles. Mais qu'en est-il dans les autres provinces canadiennes? À notre connaissance, aucune donnée comparable à l'étude panquébécoise n'existe pour les universités canadiennes. Nous voulions savoir si la situation en emploi des PPR dans le reste du Canada se compare à celle de leurs collègues du Québec.

¹ Étude sur la situation des professionnelles et professionnels de recherche dans les universités et centre affiliés du Québec. Paul-André Lapointe et coll. 2013, ARUC – Innovations, travail et emploi, Université Laval. ISBN : 978-2-89061-122-1.

Définition du terme « professionnel de recherche »

Les professionnelles et professionnels de recherche (PPR)² sont des employés salariés des universités ou des centres de recherche affiliés aux universités. Leur salaire dépend principalement 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 généralement à durée déterminée (c.-à-d. à durée limitée ou temporaire) et, de façon plus marginale, à durée indéterminée. Comme leur salaire dépend de la disponibilité des fonds de recherche, ce sont des contractuels de la recherche.

Les professionnels de recherche sont des diplômés universitaires, généralement des universités dans lesquelles ils travaillent. Dans les plus grandes universités de recherche au Canada³, la majorité de ces professionnels possèdent un diplôme de niveau maîtrise ou un doctorat. Ils sont aussi de plus en plus nombreux à avoir complété des études postdoctorales.

La définition de professionnel de recherche exclut les auxiliaires de recherche étudiants de premier cycle et des cycles supérieurs inscrits à temps complet dans un programme universitaire ainsi que les stagiaires postdoctoraux.

Le terme *professionnel de recherche* est unique au Québec. La désignation du titre « professionnel de recherche » apparaît à la fin des années 1990 à la suite de l'accréditation syndicale de ce groupe d'employés à l'Université Laval, après une bataille juridique qui a duré plus de dix ans. Auparavant, les professionnels de recherche étaient désignés à l'université, selon la durée de leur contrat, comme « assistant ou chargé de recherche ». Les professionnels de recherche sont aujourd'hui membres du personnel académique (enseignement et recherche). Ils forment une catégorie distincte des autres corps d'emploi à l'université et ils ont leur propre convention collective dont la première a été signée en novembre 2003.

La formation du syndicat des professionnels de recherche à l'Université Laval (SPPRUL-CSQ) a conduit à une certaine reconnaissance institutionnelle de la profession ; le terme apparaît d'ailleurs dans les statuts de l'Université Laval en 2006. La syndicalisation à l'Université Laval a aussi mené à celle d'autres groupes de PPR dans la région de Québec, dont les centres de recherche du Centre hospitalier de l'Université Laval, de l'Hôtel-Dieu de Québec et de l'Hôpital Saint-François d'Assise qui se sont joints au SPPRUL-CSQ en 2004. Dans cette foulée, l'Alliance de

² Le masculin est utilisé uniquement dans le but d'alléger le texte.

³ L'Université de Toronto, l'Université de Montréal, l'Université de la Colombie Britannique, l'Université McGill, l'Université de l'Alberta, l'Université Laval, l'Université de Calgary, l'Université McMaster, l'Université d'Ottawa et l'Université de Western occupent les dix premiers rangs pour le montant des subventions de recherche selon le classement 2015 du *Canada's Top 50 Research Universities* diffusé par la firme *Research Infosource*.

la fonction publique du Canada (AFPC) s'est lancée dans des campagnes de recrutement pour représenter ce groupe d'employés à l'Université de Montréal qui a donné lieu à la formation du Syndicat des employé(e)s de recherche de l'Université de Montréal (SERUM) en 2008. À l'UQAM, dès les années 1980, le personnel de recherche, sous le titre « agent de recherche » associé au groupe professionnel, est déjà couvert par les conventions collectives du SEUQAM qui regroupe tous les employés de soutien ainsi que d'autres salariés appartenant au personnel professionnel. Le personnel de recherche du réseau de l'Université du Québec, hors Montréal, est représenté par la Fédération du personnel professionnel des universités et de la recherche (FPPU) qui regroupe principalement le personnel professionnel administratif. À l'Université de Sherbrooke, en 1990, on assiste à la formation de l'Association du personnel administratif et professionnel de l'Université de Sherbrooke (APAPUS) qui, outre le personnel administratif, représente le personnel payé par les budgets de recherche. L'APAPUS est également affiliée à la FPPU.

Au cours des dernières années, la syndicalisation des professionnels de recherche dans les universités québécoises a eu pour effet de favoriser le développement d'une identité propre à ce groupe de travailleurs du savoir et a permis le développement d'un partenariat regroupant l'ensemble des syndicats de professionnels de recherche des universités francophones au Québec⁴.

État de situation

Au Québec, on compte un peu plus de 2 500 professionnels de recherche en emploi dans les universités de recherche francophones⁵ (excluant les universités Concordia et McGill). Leur nombre se situe à près de 4 000 si l'on inclut les universités anglophones, les instituts et les centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS) des régions de Montréal et de Québec⁶. Dans les universités canadiennes (hors Québec), on peut estimer, de façon conservatrice, que leur nombre varie entre 15 000 et 20 000⁷.

⁴ La création récente de l'Association du personnel de la recherche du Québec (APRQ) en mars 2016 par un comité fondateur formé de trois partenaires syndicaux (SPPRUL-CSQ, SERUM et FPPU) est aussi un exemple du développement d'une identité professionnelle pour ce groupe de travailleurs.

⁵ Selon les estimations des syndicats qui ont participé à l'étude panquébécoise : Université Laval, incluant le Centre hospitalier universitaire (CHU) de Québec; Université de Montréal; Université de Sherbrooke, incluant le Centre de recherche sur le vieillissement; les Universités du Québec à Montréal, Trois-Rivières, Abitibi-Témiscamingue, Outaouais, Chicoutimi et l'Institut national de recherche scientifique (INRS) (Lapointe et coll. 2013).

⁶ Selon nos estimations, en tenant compte du volume de recherche dans ces différentes institutions.

⁷ En se basant, notamment, sur le poids démographique du Québec dans la fédération canadienne. Ce chiffre exclut 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.

L'évaluation du nombre de professionnels de recherche qui travaillent à divers titres dans les universités et les centres affiliés universitaires ne tient pas compte du taux de roulement, c'est-à-dire du nombre de personnes différentes qui occupent un emploi de ce type au cours d'une année. Par exemple, selon les données du SPPRUL-CSQ entre le 1^{er} mai 2015 et le 30 avril 2016, sur le campus de l'Université Laval seulement, 708 personnes différentes ont eu au moins un contrat actif à titre de professionnel de recherche (dont 572 avec au moins un contrat de plus de 17 h par semaine), pour une moyenne de 455 PPR sous contrat par mois. Un taux de roulement élevé caractérise la réalité en emploi du personnel de recherche dans les universités au Québec. Par ailleurs, selon les données recueillies dans le cadre de l'étude panquébécoise, près de trois quarts des PPR au Québec (72,5 %) ont un contrat de travail à durée déterminée; 27,5 %, un contrat à durée indéterminée. Dans la presque totalité des cas, la durée du contrat est d'un an et moins, traduisant une grande précarité de ce type d'emploi dans les universités québécoises⁸.

Présentation de l'étude

Cette étude se divise en cinq sections. La première présente les objectifs de la recherche et décrit la méthodologie. La seconde porte, sous l'angle de la présence du personnel de recherche, sur une recension des écrits qui traite de l'historique et des transformations de la recherche universitaire subventionnée au Québec et au Canada ainsi que des éléments de perspectives tirés des cas du Royaume-Uni et de la France. La troisième section présente les résultats du questionnaire en ligne auprès du personnel de recherche de quelques universités canadiennes. La quatrième section expose les résultats de l'étude des sites Internet sur la situation en emploi du personnel de recherche dans les universités sélectionnées. La dernière section aborde les enjeux actuels et présente certaines bonnes pratiques.

⁸ Lapointe et coll., 2013, 34.

Section 1. Objectifs de la recherche et méthodologie

1.1 Objectifs de la recherche

Cette étude, de type exploratoire, poursuit deux objectifs :

1. Mieux connaître et comprendre l'organisation de la recherche dans les universités canadiennes à l'extérieur du Québec;
2. Dresser un portrait de la situation en emploi du personnel de recherche, à l'exception des professeurs-chercheurs, dans les universités canadiennes à l'extérieur du Québec.

1.2 Choix des établissements

Le choix des établissements concernés dans l'étude a été effectué en tenant compte de deux critères : 1) faire partie des meilleures universités de recherche au Canada selon le classement 2015 du *Canada's Top 50 Research Universities* diffusé par la firme Research Infosource et 2) assurer la représentativité d'au moins un établissement universitaire par province canadienne à l'extérieur du Québec.

Au total, 14 universités au Canada ont été choisies pour faire partie de l'étude. D'ouest en est, ce sont les suivantes :

1. Université de la Colombie-Britannique
2. Université Simon Fraser
3. Université de l'Alberta
4. Université de Calgary
5. Université de la Saskatchewan
6. Université du Manitoba
7. Université de Toronto
8. Université York
9. Université d'Ottawa
10. Université McMaster
11. Université du Nouveau-Brunswick
12. Université de Dalhousie (Nouvelle-Écosse)
13. Université de l'Île du Prince-Édouard
14. Université Memorial (Terre-Neuve)

1.3 Démarche éthique

Une demande de certification éthique a été déposée à l'Université Laval au printemps 2014. L'approbation éthique du projet a été obtenue à l'été 2014 (2014-172/24-07-2014).

1.4 Méthode

Le devis de recherche s'appuie sur diverses sources de données et stratégies de recherche. Afin de mieux comprendre l'organisation de la recherche dans les universités canadiennes, une revue de littérature a débuté au printemps 2014 et s'est poursuivie à l'automne 2015. Une première recherche documentaire a été effectuée sur l'historique des organismes subventionnaires du Québec et du Canada afin d'identifier la présence du personnel de recherche dans les équipes de recherche subventionnées. Cette recherche a été réalisée, en collaboration avec l'Association des étudiantes et étudiants de Laval inscrits aux études supérieures (AELIÉS), à partir de lecture de rapports des organismes subventionnaires (depuis 2001) et des lois encadrant la recherche au Québec et au Canada. Une deuxième revue de littérature a été effectuée sur l'évolution du rôle des universités et du financement public de la recherche, notamment au Canada, au Royaume-Uni et en France.

Dans le but de dresser un portrait de la situation en emploi des PPR et autres personnels de recherche dans les universités, trois stratégies de recherche ont été retenues : 1) la passation d'un questionnaire en ligne auprès du personnel de recherche dans les universités canadiennes; 2) la réalisation d'entrevue auprès d'informateurs-clés et 3) la collecte d'informations sur les sites Internet institutionnels des universités.

1.4.1 Passation du questionnaire

- Procédure de recrutement des participants pour le questionnaire en ligne

Au printemps et à l'été 2014, une première série de contacts auprès des ressources humaines des universités canadiennes a été effectuée afin de solliciter la collaboration des établissements pour permettre l'identification et le recrutement du personnel de recherche pour le questionnaire. Malheureusement, les services des ressources humaines des universités n'ont pas permis l'accès à leur liste de diffusion interne et les gestionnaires des ressources humaines contactés ont refusé de participer à l'étude. Afin de pouvoir rejoindre les PPR, une deuxième série de contacts a été effectuée auprès de représentants d'associations ou de syndicats regroupant à la fois des étudiants gradués et du personnel de recherche ainsi que d'autres catégories d'emploi.

- **Population à l'étude**

La population à l'étude est composée de professionnels de recherche (assistant ou associé de recherche et autres titres d'emploi équivalent) à l'emploi dans les universités canadiennes sélectionnées.

- **Critères d'exclusion**

Les auxiliaires de recherche étudiants des premier, deuxième ou troisième cycles inscrits à temps complet dans un programme universitaire et les stagiaires postdoctoraux étaient exclus.

- **Procédure de collecte de données**

Une invitation renfermant un lien menant au questionnaire a été envoyée par courriel aux professionnels de recherche via des répondants d'associations ou de syndicats regroupant à la fois des étudiants gradués et le personnel de recherche ou des employés des syndicats canadiens de la fonction publique (Alliance de la fonction publique du Canada, Syndicat Canadien de la fonction publique) dans les universités sélectionnées. Le centre APTI (Application pédagogique des technologies de l'information) de l'Université Laval a pris en charge la programmation du questionnaire qui a été administré par un lien sécurisé.

L'invitation présentait les objectifs de la recherche ainsi que les procédures s'y rapportant. Plusieurs rappels subséquents ont été faits auprès des personnes contacts dans le but d'obtenir un taux de réponse satisfaisant. Malheureusement, aucune de ces personnes ne disposaient d'une liste de diffusion unique permettant de rejoindre l'ensemble des professionnels de recherche (assistants de recherche et associés de recherche) dans les établissements.

- **Questionnaire**

Le questionnaire de l'étude panquébécoise sur les PPR a été utilisé. Plus particulièrement, les questions sur leurs caractéristiques sociodémographiques et socioprofessionnelles, l'organisation de la recherche, la qualité du travail, la qualité de l'emploi et la stabilité ont été retenues à des fins de comparaison.

Le questionnaire a été traduit en anglais et a fait l'objet de deux prétests (février et octobre 2014) auprès d'un *Senior Research Analyst* de l'*Ontario Confederation of University Faculty Associations* (anciennement professionnel de recherche à l'Université de York) et auprès d'une organisatrice

à l'emploi du *Teaching Support Staff Union* (TSSU) de l'Université Simon Fraser⁹. Le questionnaire a été rectifié à la lumière de leurs commentaires.

La collecte des données par questionnaire a débuté à l'été 2014 et s'est terminée à l'hiver 2015. Seules trois universités ont accepté, par l'intermédiaire des syndicats du personnel de recherche, de transmettre le questionnaire en ligne. Il s'agit de l'Université de Toronto, de l'Université McMaster et de l'Université Simon Fraser.

- Quelques constats

Voici quelques constats que nous avons faits à la suite de cette première collecte de données :

- Peu de répondants au final. Près de 80 réponses, mais une trentaine ont dû être exclues (car acheminées aux auxiliaires de recherche, étudiants).
- Les difficultés rencontrées ont été les suivantes : les personnes ressources ne savaient pas à qui envoyer le questionnaire (ex. pas de liste de PPR; dans certaines universités, seules les facultés auraient été censées avoir la liste des PPR; ailleurs, les PPR sont regroupés avec les syndicats étudiants ou sont membres de syndicats généraux). Il n'y avait pas de relais dans les universités pour nous aider à faire la passation des questionnaires pour acheminer les courriels aux PPR, notamment. Malgré la prolongation du délai pour répondre au questionnaire et plusieurs relances effectuées, nous n'avons pas obtenu les résultats attendus.

Face à ces résultats, nous avons eu recours à d'autres stratégies de recherche, soit des entrevues avec des informateurs clés et l'analyse des sites institutionnels.

1.4.2 Entrevues avec des informateurs clés

Une dizaine d'informateurs clés ont été contactés à l'été et à l'automne 2015 dans différentes universités ; au total, sept entrevues ont été réalisées. Un guide d'entrevue a été élaboré et administré principalement auprès de responsables de syndicats généraux qui ont accepté d'être interrogés dans le cadre de l'étude. Le guide était organisé en trois sections : 1) la situation en emploi du personnel de recherche salarié, non-étudiant, à l'exception des professeurs-

⁹ La TSSU a accepté de diffuser le courriel de sollicitation aux professionnels de recherche à partir de leur liste de diffusion qui recouvre un certain nombre d'associés de recherche et d'anciens étudiants gradués de l'Université Simon Fraser.

chercheurs; 2) le financement de la recherche; 3) l'organisation de la recherche dans les universités.

Toutefois, la plupart des répondants connaissaient mal la problématique en lien avec le personnel de recherche et ont répondu du mieux qu'ils le pouvaient à nos questions. Le matériel recueilli s'est avéré plus ou moins pertinent pour répondre à nos questionnements. Cette collecte de données nous a permis néanmoins de conclure que les professionnels de recherche, comme groupe, sont invisibles dans les universités canadiennes, sauf exception, et on les retrouve sous une multitude de catégories d'emplois, comme on pourra le constater dans la présentation des résultats.

1.4.3 Collecte d'informations sur les sites Internet institutionnels des universités

Une grille d'analyse a tout d'abord été élaborée pour la collecte d'informations sur les sites à l'automne 2015. Le modèle d'analyse était organisé autour de deux grandes questions :

1. Qui fait la recherche? (du chercheur responsable au personnel de recherche et aux étudiants, incluant les stagiaires postdoctoraux)
2. Quelles sont les conditions d'emploi et de travail du personnel de recherche, à l'exception des professeurs-chercheurs ?

Les informations ont été recueillies à partir de mots-clés portant sur les titres d'emploi pertinents. Dans chaque université, les documents analysés étaient de natures diverses : affichages de postes, conventions collectives, politiques internes spécifiques aux catégories d'emploi étudiées, règles administratives, description et classification des postes, offres d'emploi, échelles de salaires.

L'ensemble des informations obtenues a fait l'objet de fiches synthèses produites pour chaque université. Au cours de l'automne et de l'hiver 2016, l'équipe de recherche s'est réunie à plusieurs reprises pour faire une révision collective et procéder à un accord interjuge afin de valider la compréhension des informations recueillies dans les différents sites institutionnels.

Enfin, une dernière étape de validation des fiches synthèses a été effectuée au cours de l'automne 2016 et de l'hiver 2017 auprès des instances officielles responsables de la recherche afin de nous assurer de la compréhension et de l'interprétation des informations recueillies. Chaque fiche synthèse, traduite en anglais, a été envoyée aux personnes responsables (équivalent du vice-rectorat à la recherche dans les universités au Québec) afin de valider notre vue d'ensemble et la façon dont les activités de recherche financées sont organisées dans leur université. Plusieurs universités nous ont transmis leurs commentaires sur les fiches les

concernant. Par contre, malgré plusieurs rappels, un certain nombre ne nous les ont pas retournées. Toutefois, nous avons mentionné dans le courriel qu'en l'absence de réponse, nous considérons que l'information était juste. Nous avons tenu compte des commentaires reçus dans la révision des fiches.

- **Limites de la collecte d'informations sur les sites Internet**

D'une université à l'autre, la qualité des sites Internet et la disponibilité de la documentation pertinente varient considérablement. On constate un biais promotionnel des sites institutionnels que nous avons en partie neutralisé par le recours à des documents formels et administratifs de nature et de source différentes. Par ailleurs, au cours de la collecte de données, certaines universités ont créé des accès intranet requérant un identifiant et un mot de passe, rendant ainsi plus difficile la validation finale.

Section 2. Recension des écrits

L'objectif de cette recension est de mieux comprendre l'organisation et le financement de la recherche dans les universités au Canada et de pouvoir y retracer l'état de la situation du personnel de recherche dans les universités. Afin de mieux comprendre l'organisation de la recherche dans les universités canadiennes, nous reproduisons un document inédit de Stéphanie Desrochers, en collaboration avec Rachel Lépine, qui dresse le portrait historique de l'évolution des organismes subventionnaires du Québec et du Canada. À partir d'une recherche documentaire réalisée à la demande du Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval (SPPRUL-CSQ) par Jocelyn Bluteau, nous abordons ensuite l'évolution du rôle des universités et du financement public de la recherche et leur impact sur l'augmentation du personnel de recherche. Par la suite, nous traitons de la précarisation des emplois dans les universités au Canada. Nous terminons par la présentation de la situation au Royaume-Uni et en France.

2.1 Historique de la recherche universitaire subventionnée au Québec¹⁰

Par Stéphanie Desrochers, en collaboration avec Rachel Lépine

Au Québec, la recherche menée dans les universités s'appuie sur diverses sources de financement autant privées que publiques. La principale source de financement demeure les subventions à la recherche octroyées par les organismes subventionnaires fédéraux et provinciaux que sont le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG), le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH) et des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), d'une part, et les Fonds de recherche du Québec, d'autre part. Ce modèle institutionnel de financement détermine en grande partie l'existence de la recherche menée au Québec. Il n'a toutefois pas toujours eu la forme qu'on lui connaît aujourd'hui, ni au niveau provincial ni au niveau fédéral ; son évolution et les transformations successives qu'il a connues ont modelé le portrait de la recherche au fil des ans. Cette évolution s'est traduite par des différences importantes et significatives entre les modèles de recherche subventionnée privilégiés respectivement par le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial, le premier concentrant ses efforts sur la recherche individuelle et, le second, sur la recherche en équipe.

Nous nous proposons d'esquisser ici un historique du développement de la recherche universitaire subventionnée au Québec et d'en arriver à cerner ce qui contribue à en faire un

¹⁰ Cette partie de notre rapport a été réalisée, en 2013, grâce à la collaboration et au soutien financier conjoint de l'Association des étudiantes et des étudiants de Laval inscrits aux études supérieures (AELIÉS) et du Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval (SPPRUL-CSQ).

modèle distinct à certains égards du reste du Canada. Étant donné les rapports évidents qui lient le Québec et le Canada en matière de recherche, cette démarche s'appuiera dans un premier temps sur un survol du développement de la recherche au Canada. Dans un deuxième temps, elle s'attardera davantage à mettre en évidence les éléments qui ont concouru à dessiner la configuration actuelle du financement de la recherche au Québec.

2.1.1 Vers l'implantation d'un modèle fédéral de recherche

Les premières recherches scientifiques d'envergure menées au Canada ont été réalisées grâce au financement de fondations privées américaines, notamment la fondation Rockefeller (Almeida, 2007: 100). Ce n'est que peu avant la Première Guerre mondiale, soit de 1912 à 1915, que le gouvernement fédéral a investi pour une première fois dans la recherche, dans les domaines de l'agronomie et de la minéralogie (Macdonald *et al.*, 1969 : 67). Ces investissements ont précédé de peu le premier véritable tournant opéré dans le domaine de la recherche, la création du Conseil national de recherche (CNR) en 1916. Celui-ci vise à stimuler la recherche en sciences naturelles pures et appliquées. Au moment de sa création, le CNR a ainsi pour mission de « répondre aux besoins scientifiques et technologiques suscités par la guerre » (Macdonald *et al.*, 1969 : 108). Comme le laisse entrevoir l'énoncé de la mission du CNR, déjà se dessine à cette époque une certaine tension entre ce qui relève de la recherche industrielle et de la recherche universitaire, tension qui reviendra de façon cyclique au moment de penser le financement de la recherche, puisqu'elle implique de clarifier le rapport entre la recherche et l'enseignement supérieur. À l'époque de la création du CNR, cette tension se résorbe grâce au dédoublement des ressources financières et matérielles qui seront administrées par le CNR : ce dernier pourra en effet compter sur ses propres laboratoires, où sera réalisée de la recherche interne, et il contribuera par ailleurs à de la recherche externe par le biais d'une aide financière à la recherche universitaire.

Du côté des sciences sociales, il faut attendre l'année 1957, qui marque la création du Conseil des arts, pour que la recherche universitaire bénéficie pour la première fois d'un financement public fédéral. Dès 1940, toutefois, la recherche en sciences sociales est assurée par le Conseil canadien de recherches en sciences sociales, financé par la fondation Rockefeller, la société Carnegie et la fondation Ford (Fisher, 1991 : 1). Le Conseil des arts prendra le relais de l'aide à la recherche en sciences sociales à partir de 1957 et sa mission sera doublée du mandat de financer les activités culturelles réalisées à l'échelle nationale et provinciale.

Un dernier conseil contribue au financement de la recherche universitaire, le Conseil des recherches médicales. Initialement comprise dans le grand domaine de la recherche couvert par le CNR, la recherche médicale devient par la création de ce troisième conseil, en 1960, un champ

autonome de recherche. Le financement du conseil de recherche est entièrement public, mais le domaine de la recherche en santé est également appuyé par différentes sociétés philanthropiques américaines.

À la fin des années 1960, l'accroissement des activités de recherche et le manque de coordination des divers organismes dédiés au financement de ces activités rend nécessaire une étude sur l'état de la recherche au Canada. Menée par un comité consultatif à la tête duquel on retrouve le Dr John B. Macdonald, l'étude a pour mandat de soumettre des recommandations en ce qui concerne, notamment, « [l]es buts et les objectifs que le gouvernement et les universités devraient chercher à atteindre par l'établissement des programmes d'aide à la recherche » et « [l]'organisation formelle, les mécanismes d'action et les pratiques de gestion qui permettront de mieux réaliser les objectifs établis. » (Macdonald *et al.* : v).

Les recommandations du comité invitent à une meilleure coordination des conseils de recherche, à une distinction plus nette entre ce qui relève du champ scientifique universitaire et du champ de l'innovation technologique ou de la culture, ainsi qu'à une clarification des mandats de chacun des conseils qui permettent de subventionner les projets provenant de l'ensemble des disciplines reconnues dans les universités canadiennes (Macdonald *et al.*, 1969 : 104). Ces recommandations seront intégrées au rapport émis par le Comité sénatorial permanent sur la politique scientifique : le rapport Lamontagne, dont le premier volume paraît en 1971. Le comité recommande par ailleurs officiellement la création de trois conseils subventionnaires, de même que l'instauration d'une Commission canadienne de la recherche. Cette initiative donne naissance à l'organisation tripartite actuelle des conseils fédéraux que sont le CRSNG, le CRSH et le CRM. Ce dernier sera créé en 1969, les deux autres respectivement en 1977 et 1978. Bien que la structure de financement de la recherche au fédéral ait subi quelques transformations subséquentes à cette concertation des conseils, sa forme actuelle est donc un héritage direct du rapport Lamontagne.

Le retentissement de ce rapport se fait également sentir au Québec, puisque la question des subventions accordées à la recherche recoupe immanquablement celle des compétences provinciales et fédérales en matière d'enseignement supérieur. En effet, les commissaires font valoir que l'enseignement supérieur et la recherche fondamentale devraient être considérés comme des fonctions séparées. Autrement dit, le Comité Lamontagne invite à considérer la recherche et l'enseignement postsecondaire comme deux domaines distincts d'intervention gouvernementale : ainsi, l'enseignement demeurerait de juridiction provinciale, mais la recherche deviendrait une compétence partagée.

Cette conception de la recherche engendre, directement et indirectement, une série de réactions au Québec. En effet, les efforts investis à cette époque au niveau fédéral pour développer une politique de la recherche scientifique font pression sur le milieu québécois et expliquent le développement qui surgira au niveau provincial au début des années 1970. C'est dans ce contexte, et celui de la Révolution tranquille, que le modèle québécois de subvention à la recherche commence à se développer.

2.1.2 Le développement de la recherche au Québec

Dans le Canada anglophone, les centres de recherche avaient commencé à se développer bien avant l'ère du financement public, grâce à l'appui de certaines fondations privées. Cependant, la venue du financement public a eu l'effet d'un catalyseur et « à partir du moment où les différents paliers de gouvernements canadiens prennent le relais des fondations américaines comme principaux bailleurs de fonds des centres de recherche, le nombre de centres fondés est quasiment multiplié par trois en une dizaine d'années (1969) et par quatre après plus ou moins 20 ans de patronage (1979). » (Almeida, 2007 : 109)

Les universités du Québec, dont la tradition demeure, à l'exception de l'Université McGill, moins attachée au financement philanthropique, connaissent en matière de recherche un développement ralenti par rapport au reste du Canada. Au début des années 1970, le développement institutionnel du domaine du savoir devient une priorité. Plusieurs facteurs opèrent conjointement pour que le gouvernement du Québec agisse en matière de recherche. Comme le souligne Andrée Lajoie, les avancées fédérales de financement de la recherche sont perçues comme une façon « d'outrepasse[r] les compétences législatives que la Constitution canadienne attribue à l'État fédéral. En effet, la recherche elle-même fait partie de l'éducation qui relève expressément de la compétence des provinces et le pouvoir de l'État fédéral de dépenser conditionnellement dans le champ des compétences provinciales n'existe pas [...] » (Lajoie, 2009 : 28-29). La sortie du rapport sénatorial du comité Lamontagne ne fait qu'ajouter à cette inquiétude et celui-ci devient un incitatif supplémentaire pour le Québec. Malgré tout, les initiatives du gouvernement québécois ne se font pas strictement en réaction à ce qui se passe au Canada.

Déjà en 1964, le rapport de la Commission Parent relève le retard qu'accusent les universités francophones dans le domaine de la recherche. Pour les commissaires, il ne fait aucun doute que le devenir de l'enseignement dispensé dans les universités francophones du Québec est lié de près à celui de la recherche. Le rapport met ainsi l'accent sur l'urgence d'investir dans la recherche libre afin d'assurer l'avenir et le prestige des universités francophones :

L'université est un des rares établissements où peuvent se poursuivre des études désintéressées et la recherche pure; c'est d'ailleurs par leurs recherches, par les publications de leurs professeurs et leur contribution au progrès du savoir que les universités acquièrent du prestige et une reconnaissance internationale [...] Au Québec, on ne peut que constater qu'à part l'Université McGill, une des plus richement dotées du Canada, le budget de nos universités ne comporte qu'une bien maigre part consacrée à la recherche, provenant souvent de fondations américaines ou de subventions fédérales. Le gouvernement provincial devra aussi subventionner plus de travaux de recherche désintéressée dans les universités [...]. (Parent *et al.*, 1964 : 258).

Ce préambule permet aux commissaires de demander, par recommandation officielle, que soit créé un Conseil provincial de la recherche « chargé de coordonner et de subventionner la recherche dans les universités et autres établissements d'enseignement supérieur » (Parent *et al.*, 1964 : 259). La nécessité d'investir dans la recherche est donc liée, au départ, à un état général de sous-financement du domaine du savoir, auquel la Commission Parent souhaite mettre un terme par la création d'instances.

Cette requête sera entendue et traduite au niveau politique par la rédaction et la présentation du « Bill 6 » en 1966. Chapeauté par le parti libéral de Jean Lesage, le projet de loi restera lettre morte en raison de la tenue d'élections et du changement de gouvernement. Les enjeux pressants de la question du développement scientifique du Québec seront toutefois relayés au gouvernement entrant de Daniel Johnson. Celui-ci choisira pour sa part de mettre de l'avant une politique scientifique plutôt qu'un conseil de la recherche.

Le Conseil de la recherche scientifique projeté par les libéraux s'éclipse au profit d'une politique comprenant cinq champs d'action majeurs, soit la création d'un conseil de la politique scientifique, des subventions d'équipement aux universités, l'établissement d'un centre de recherche et développement, le regroupement des divers laboratoires et centres de recherche du gouvernement et l'intensification de la recherche effectuée dans les secteurs ayant fait leurs preuves jusque-là en matière de résultats. En 1968 sera finalement mis sur pied un Conseil des Universités, qui aura pour fonction principale « de donner des avis au ministre de l'Enseignement supérieur et de la Science sur les besoins de l'enseignement supérieur et de la recherche universitaire et de lui faire des recommandations sur les mesures à prendre pour combler ces besoins ». (*Loi sur le Conseil des universités*, C-58 : 1-2) Le Conseil joue donc un rôle de premier plan dans le développement de la recherche universitaire, qui connaîtra son véritable essor avec l'entrée en fonction du ministre libéral Guy Saint-Pierre, en 1970.

2.1.3 La recherche au Québec avant 1970

L'année 1970 marque un tournant décisif pour la recherche universitaire, tournant dont l'ampleur ne peut se mesurer qu'à la lumière de l'état dans lequel se trouvait la recherche peu de temps auparavant. Avant 1970, la recherche est organisée de façon semblable à ce qui se passe du côté de la recherche fédérale. Trois secteurs dominent le paysage scientifique universitaire : santé, sciences humaines, sciences naturelles et technologiques. Le domaine des arts, couvert par le Conseil des arts au fédéral, n'apparaît pas, à cette époque, comme un domaine de recherche au Québec.

En 1931, s'inspirant de la création du Conseil national de recherches du Canada, le docteur Georges Baril réclame du premier ministre de l'époque, Louis-Alexandre Taschereau, la création d'un conseil provincial de la recherche. Reprise par l'Association francophone pour le savoir (Acfas), cette demande sera entendue et donnera lieu à la création d'un tel conseil en 1937. Au moment de sa création, en 1937, l'Office provincial des recherches scientifiques a pour mandat de coordonner la recherche effectuée dans les différents laboratoires de la province, d'orienter les travaux de recherche en fonction des besoins de l'État et d'assurer la formation de nouveaux chercheurs.

Si la mission de l'Office est ambitieuse, les ressources dont il dispose demeurent modestes. Jusqu'à la Deuxième Guerre mondiale, son budget de fonctionnement s'élève à 15 000 \$ et il atteindra un plafond de 61 700 \$ en 1960, année où il cessera ses activités pour devenir une section du Bureau des recherches économiques du ministère de l'Industrie et du Commerce. La recherche universitaire dont s'occupait l'Office perd donc de l'importance au profit d'une recherche davantage orientée vers les besoins de l'industrie.

Du côté anglophone du Canada, la Seconde Guerre mondiale permet de propulser la recherche en sciences, notamment dans le domaine nucléaire. Au Québec, la situation est tout autre. Le budget de l'Office demeure limité, et les universités connaissent une crise majeure liée au sous-financement de leurs activités et à une augmentation rapide de la fréquentation des établissements d'enseignement. La majeure partie des universités canadiennes se trouvent dans une situation semblable à celle des universités du Québec. Le gouvernement fédéral, attentif aux conséquences graves que peut avoir ce sous-financement dans le domaine du savoir, met en branle la Commission Massey en 1949. Les constats de la Commission et la stratégie qu'elle recommande est d'accorder une aide fédérale à la recherche de deux façons : de manière indirecte, par des subventions aux universités pour l'enseignement (jusqu'en 1967, et sous forme de transferts fiscaux par la suite) et de manière indirecte, par des subventions de recherche et de contrats aux chercheurs et aux institutions (Laurin, 1979 : 32).

Le Québec acceptera cette aide la première année puis, constatant le problème constitutionnel que soulève ce financement fédéral accordé aux universités, il la refusera subséquemment et procédera à son tour, en 1953, à la mise en œuvre d'une commission, la Commission Tremblay, dont le mandat consistera à analyser la nature des interventions fédérales dans les domaines légaux impartis aux provinces. Commandée par le gouvernement de Maurice Duplessis, la Commission Tremblay réagit aux conclusions de la Commission Massey, qui vont dans le sens d'une plus grande intervention du gouvernement fédéral dans les subventions à la recherche.

On peut lire dans le rapport Tremblay certaines recommandations en ce qui a trait à l'enseignement supérieur, mais peu en ce qui concerne la recherche, qui semble alors occuper une position éloignée dans les priorités gouvernementales. Selon Cynthia Fabi (2010) dont le mémoire de maîtrise porte sur la question de la recherche scientifique au Canada français de 1945-1965, la principale conclusion qui se dégage du rapport Tremblay au sujet du financement de la recherche est la nécessité d'un financement mixte, c'est-à-dire relevant à la fois du privé et du public, mais dont les fonds proviendraient majoritairement du public.

Les mémoires présentés aux commissionnaires sont partagés en ce qui a trait au litige constitutionnel concernant le financement de la recherche. On peut lire à ce sujet dans *Pour une politique québécoise de la recherche scientifique* qu'« [a]u chapitre de la recherche proprement dite, le gouvernement fédéral parvint à échapper à ces controverses constitutionnelles avec le Québec, d'une part, parce que le gouvernement québécois ne s'intéressait pas beaucoup à la recherche et, d'autre part, parce que, selon le modèle américain et britannique basé sur l'excellence du chercheur, il finançait directement l'individu et non l'établissement. » (Laurin, 1979 : 33) Il apparaît clairement que la volonté du gouvernement fédéral d'investir dans le domaine du savoir précède largement celle du gouvernement du Québec, et que c'est ce manque d'intérêt qui explique, en partie du moins, le rôle important que le gouvernement fédéral a joué très tôt dans le financement de ce secteur. Certaines universités québécoises accepteront d'ailleurs le financement provenant du gouvernement fédéral quelques années après que la poussière de la Commission Massey soit retombée. Les montants qui leur seront attribués compléteront ainsi ceux offerts par l'Office provincial des recherches scientifiques.

Les mesures du gouvernement fédéral occupent une place importante dans le développement de la recherche ayant cours entre 1945 et 1970, mais on négligerait à tort le rôle joué par l'Office provincial des recherches scientifiques, notamment pour la question des ressources humaines nécessaires au développement de la recherche. Comme le fait remarquer Cynthia Fabi (2010), le rôle du gouvernement fédéral demeure limité puisque celui-ci ne peut subventionner que des projets ou des centres de recherches, l'université et son personnel relevant de l'État provincial

(Fabi, 2010 : 41-42). La part de financement accordée pour les ressources humaines doit donc être assurée par le gouvernement du Québec et par l'Office provincial des recherches scientifiques. Celui-ci a en outre été déterminant pour le milieu universitaire dans la mesure où il a permis la publication de près de 200 mémoires et thèses grâce aux bourses qu'il a attribuées. Il a assuré, du coup, la formation de chercheurs qualifiés tout au long de cette période.

2.1.4 1970 : pour une programmation structurée de la recherche au Québec

Dans la seconde moitié des années 1960, tous les partis qui se succèdent à la tête du gouvernement expriment la volonté de développer la recherche de façon structurée. Investi du mandat de réfléchir au devenir de la recherche, le Conseil des Universités constate que la performance du Québec aux concours des organismes subventionnaires canadiens est médiocre et que le pourcentage des subventions attribuées au Québec est largement inférieur à celui des autres provinces. Selon le Conseil de la science et de la technologie, avant la création du FCAC (programme Formation de chercheurs et action concertée), « les chercheurs issus de la population francophone, majoritaire à 81 %, ne recevaient que 60 % des subventions versées au Québec. Alors qu'on dépensait 1,4 milliard de dollars au Canada pour la recherche publique et privée, la Belle Province ne recevait que 150 millions » (Lemelin, 2002 : 19).

Sensible à cette question, le ministre québécois Guy Saint-Pierre choisit d'aller de l'avant avec la création d'un programme de subvention à la recherche attaché au ministère de l'Éducation, le programme Formation de chercheurs et action concertée (FCAC), qui vise explicitement à permettre aux universités francophones du Québec de rattraper le retard qu'elles accusent dans les concours des organismes subventionnaires.

2.1.5 Création du FCAC

Créé en 1970, le programme FCAC constitue le premier pas que fait le gouvernement du Québec vers une coordination et une planification étatiques de la recherche universitaire. Il s'agit du premier programme de financement public qui s'adresse à l'ensemble des disciplines. Concrètement, il vise à permettre la création d'*équipes* de chercheurs universitaires capables de démarrer des projets qui permettront au Québec d'obtenir davantage de financement de la part du gouvernement fédéral. L'« action concertée » est l'un des objectifs principaux du FCAC et accorde la plus grande part de ses subventions à la recherche faite en équipe, contrairement à ce qui se fait au niveau fédéral. Comme le mentionne Claude Pinel¹¹ du Fonds de recherche du Québec – Nature et technologies (FRQNT), « *on a forcé les chercheurs à se regrouper en équipe*

¹¹ Entrevue réalisée avec Claude Pinel, directeur des programmes et des partenariats du Fonds de recherche du Québec – Nature et technologies (FRQNT), par Stéphanie Desrochers et Rachel Lépine, le 8 avril 2014. L'entretien portait sur l'histoire des Fonds de recherche au Québec.

autour d'un programme de recherche», un outil « reconnu et envié par le reste du Canada ». Cette importance accordée à la recherche par équipe deviendra l'un des traits distinctifs de la recherche menée au Québec. Trois programmes constitueront, au fil du temps, le FCAC : d'abord *Équipes et séminaires*, puis, en 1978, les *Programmes majeurs de recherche* et enfin le programme d'*Actions concertées*. Le premier programme consiste à créer des équipes de 3 à 4 chercheurs universitaires, le second favorise le regroupement d'équipes en centres de recherche et le dernier fait le pont entre la recherche effectuée dans les différentes universités du Québec et l'entreprise privée.

2.1.6 Constitution du FCAC en fonds autonome

Dix ans après sa création, soit en 1981, après la publication du « Livre vert » *Pour une politique québécoise de la recherche scientifique* et du « Livre blanc » sur le développement de la recherche scientifique, le FCAC cesse d'être un programme pour devenir un Fonds autonome du ministère de l'Éducation. Il est constitué en société sans but lucratif et devient un organisme parapublic dirigé par un conseil d'administration. À partir de ce moment, plutôt que d'être soumises à l'examen d'une équipe ministérielle, les demandes de subvention seront désormais évaluées par un comité d'experts et par les pairs (Lajoie, 2009 : 31).

2.1.7 Du FCAC au FCAR

En 1983, conformément aux dispositions de la loi 19, survient une nouvelle conversion du FCAC, qui devient cette fois le Fonds pour la formation de chercheurs et l'aide à la recherche (FCAR). Essentiellement, le FCAR reprend le mandat du FCAC, tout en s'ajustant aux demandes qui émergent des avis émis par le Conseil des universités sur *L'état et les besoins de la recherche universitaire* et sur *L'impact du financement fédéral sur le développement du réseau universitaire* (Lajoie, 2009 : 38). Ces avis portent notamment sur l'équilibre à trouver entre la recherche menée dans les universités québécoises, les besoins exprimés par les différents milieux socio-économiques de l'État québécois et sur les besoins en matière d'innovation technologique.

Avec le FCAR, le gouvernement du Québec « lance un ambitieux programme de soutien à la recherche universitaire appelé *Actions structurantes*. En trois exercices financiers, il soutiendra 44 équipes de recherche, à un niveau jamais atteint au Québec, soit 1,5 million de dollars en moyenne sur cinq ans pour chaque équipe. Pour la première fois, des projets de recherche feront l'objet d'une évaluation sur la base de "critères de performance", comme les publications, la vitesse de diplomation ou l'importance des contrats avec l'entreprise » (Lemelin, 2002 : 54).

Un autre des changements importants apportés par la venue du FCAR est la création en 1988-1989 d'un premier programme de recherche libre et mené individuellement, le programme

Établissement de nouveaux chercheurs. Celui-ci vise « à permettre l'élaboration, l'avancement ou la réalisation d'une proposition de recherche individuelle, que celle-ci prenne la forme d'un projet ou d'un programme de recherche, et à contribuer à assurer la relève œuvrant dans les milieux de la recherche » (Lajoie, 2009 : 35). Le programme *Établissement de nouveaux chercheurs* constitue une première dans la configuration de la recherche subventionnée au Québec, au sens où il consiste en une initiative de financement adressé à un chercheur et non à une équipe. En dépit de l'introduction de ce programme, la recherche subventionnée demeurera essentiellement faite en collaboration au Québec¹².

Cette spécificité repose sur la participation d'un grand nombre d'acteurs au sein des équipes de recherche. Outre les professeurs-chercheurs qui soutiennent les projets de recherche, les techniciens, les professionnels de recherche et les étudiants-chercheurs jouent un rôle crucial dans ces équipes. Dans les grilles budgétaires des demandes de subvention, les postes de techniciens de même que ceux de professionnels de recherche apparaissent dès la création du FCAC en 1970. Le modèle de recherche en collaboration repose en effet implicitement sur de tels rôles, qui permettent d'assurer la coordination et la cohésion des équipes de travail. La place occupée par les étudiants-chercheurs sera elle aussi un élément-clé de la recherche en équipe. La proportion d'étudiants à la maîtrise et au doctorat au sein des équipes de recherche deviendra de plus en plus importante avec le FCAR, notamment grâce aux bourses qui sont accordées aux étudiantes et étudiants à partir de ce fonds.

2.1.8 Le modèle québécois de la recherche

À la lumière de ce parcours historique, il est possible de distinguer certaines spécificités québécoises en matière de recherche universitaire menée grâce à des fonds publics. Dans un premier temps, on note que l'institutionnalisation de la recherche se fait plus tardivement au Québec qu'au Canada, et que certaines structures, notamment le FCAC, se développent ici dans le but de réussir à établir un équilibre entre ce qui est octroyé par le fédéral à la province de Québec et au reste du Canada. Cependant, comme le fait remarquer Andrée Lajoie, outre les différences de nature historique, d'autres facteurs distinguent le Québec et le Canada en matière de financement public de la recherche universitaire, notamment le mode d'institutionnalisation et les types de contraintes imposées aux chercheurs (Lajoie, 2009 : 30). Le Québec favorise et

¹² Cette préférence pour la recherche en équipe est l'une des caractéristiques distinctives du modèle québécois. On peut le constater à la lumière du portrait statistique sur le financement de la recherche universitaire au Québec dressé en 1996 par André Paradis, dans lequel il indique que « chez les organismes subventionnaires du gouvernement fédéral, la recherche de type 'individuel' représente, et de loin, la plus grosse partie (82%) de toutes les subventions de recherche qu'ils octroient, le reste (18%) allant à la recherche en collaboration. Les organismes québécois, quant à eux, concentrent 87% des montants qu'ils accordent en subventions pour de la recherche en collaboration » (Paradis, 1996 : 105).

finance depuis ses débuts la recherche par équipe. Conséquemment, la recherche concertée, c'est-à-dire *la recherche exigeant la participation de plusieurs acteurs d'un même domaine*, permet aux chercheurs d'obtenir, de la part du gouvernement provincial, plus de financement que la recherche libre et individuelle. À titre d'exemple, Lajoie soutient qu'un chercheur québécois en sciences humaines et sociales qui souhaite réaliser seul un projet de recherche de son choix (libre) dispose de 30 % du total des montants investis au Québec pour la recherche en sciences humaines, alors que ceux qui consentent à se réunir en équipe et qui feront porter leur recherche sur un sujet de leur choix (libre et non ciblé¹³) auront droit à 39 % du financement public. Enfin, si une équipe de chercheurs choisit de faire porter ses recherches sur un sujet ciblé, 43 % du financement s'offre à elle (Lajoie, 2009 : 69). Bien que la priorité accordée à la recherche concertée soit davantage associée, au point de vue historique, à une certaine spécificité québécoise, il convient de souligner que le Canada a depuis 2005 emboîté le pas à cette façon de faire, réduisant de façon importante la proportion de son budget accordée à la recherche libre au profit de la recherche ciblée et concertée.

2.1.9 La recherche concertée : un modèle qui mise sur la présence de professionnels de la recherche

Les équipes nombreuses que requiert la recherche collaborative réunissent des chercheurs appartenant bien souvent à plus d'une université. Les professionnels de la recherche assurent, dans ces circonstances, la stabilité des équipes de travail. Ainsi, bien que l'apparition du titre de *professionnelle et professionnel de recherche* n'apparaisse que tardivement, à la suite de leur syndicalisation¹⁴, le poste lui-même fait partie intégrante du modèle québécois dès ses débuts.

En fait, avant même la création du FCAC, le problème du manque de ressources humaines dans les équipes de travail avait été soulevé par les acteurs de la communauté scientifique. Fabi avance que dans les années 1950, au moment où a lieu la Commission Massey, plusieurs groupes réclament une augmentation du budget alloué aux ressources humaines dans la recherche. Rappelons que ces années sont celles de la création d'instituts consacrés à la recherche et des débuts du développement de la recherche en milieu universitaire; les laboratoires sont donc naissants et le défi qui se pose aux chercheurs est d'assurer la pérennité des projets enclenchés. Le personnel de recherche est, dans ce contexte, indispensable et sa présence dans les équipes

¹³ Lorsqu'il est question de « recherche ciblée », l'organisme subventionnaire prescrit le sujet de la recherche pour laquelle une subvention est accordée. Ces sujets sont choisis en fonction de thèmes dits « d'intérêt national ». Il arrive également que l'organisme subventionnaire intervienne dans le choix des partenaires de la recherche. (Lajoie, 2009 : 23)

¹⁴ Le premier syndicat regroupant uniquement des professionnels de recherche dans les universités au Québec est le Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval (SPPRUL-CSQ). La première convention collective de travail pour les PPR à l'Université Laval a été signée à Québec en 2003.

est tributaire des subventions auxquelles ont droit les équipes. Les chercheurs sont pour leur part rémunérés par les institutions. Plusieurs mémoires adressés à la Commission Massey font ainsi valoir que :

Dans le cas spécifique des laboratoires gouvernementaux, l'État devrait à la fois voir à l'embauche d'un personnel scientifique plus nombreux et accorder un budget suffisant afin d'assurer la continuité des travaux de recherche. Quant au milieu universitaire, c'est uniquement par la majoration des subventions que l'État, fédéral ou provincial, pourrait remédier au manque de personnel. (Fabi, 2010 : 41)

Outre les chercheuses, chercheurs, étudiantes et étudiants qui prennent part aux recherches, les équipes ont besoin de personnel qualifié, capable de soutenir les projets de recherche d'envergure du début à la fin. Dans le domaine des sciences sociales, dès 1973, les formulaires de subvention du Comité de la recherche socio-économique comptent un poste budgétaire consacré au personnel de recherche (Formulaire SRSE, 1973). Selon Claude Pinel¹⁵, dans les dépenses admissibles pour les différents programmes, apparaît très tôt, au début des années 1970, le poste budgétaire « professionnels et techniciens de recherche ». En dehors des grilles budgétaires des demandes de subvention, il existe peu de traces administratives de la présence et de l'importance quantitative des professionnels de recherche dans les équipes de travail. Dans les bilans d'activités du FCAC, du Fonds de la recherche en santé du Québec (FRSQ) et du Conseil québécois de la recherche sociale (CQRS), il est cependant possible de déduire des recommandations émises, concernant la stabilisation des ressources humaines au sein des équipes de recherche, que la place accordée aux techniciens et aux professionnels de recherche a été croissante et qu'elle demeure une priorité.

Dès le départ, au Québec, du personnel permanent¹⁶ de recherche a assuré la stabilité des équipes de recherche. Aujourd'hui, les subventions publiques à la recherche proviennent à la fois du fédéral et du provincial, mais le rattrapage du Québec en matière de recherche a été remarquable. Le modèle québécois de recherche repose principalement sur la création d'équipes et de centres de recherche ainsi que sur la présence du personnel de recherche qui a rendu possible leur développement jusqu'à aujourd'hui. À l'heure actuelle, la précarité et l'absence de continuité entre les demandes de subventions caractérisent l'emploi des professionnels de recherche dans les universités au Québec et mettent en péril le modèle de recherche que le Québec a su mettre en œuvre depuis plus de quarante-cinq ans.

¹⁵ Entrevue du 8 avril 2014.

¹⁶ Dans son livre sur *Quel avenir pour la recherche?* Gaétan Lafrance (2009) rapporte que le personnel de recherche de l'INRS était permanent ou du moins engagé pour 20 ans, jusque dans les années 1990.

2.2 Évolution du rôle des universités et du financement public de la recherche¹⁷

Par Jocelyn Bluteau

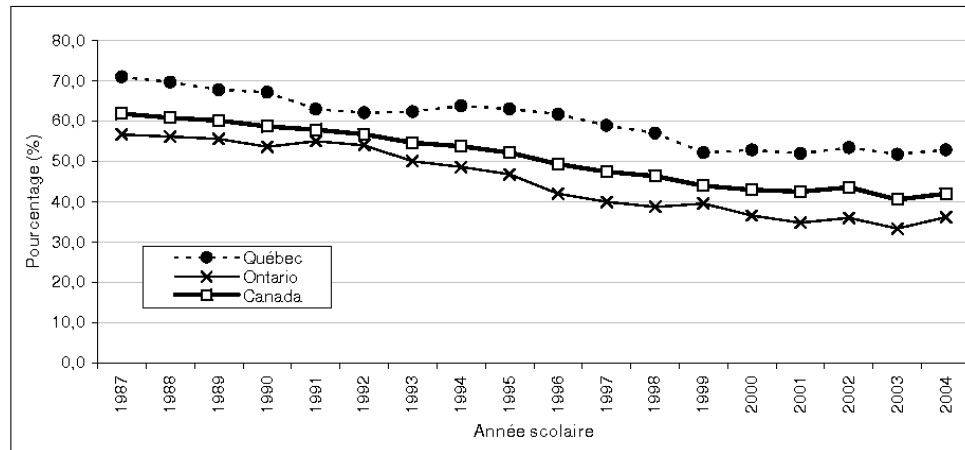
Dans leur résumé historique, Coaldrake et Stedman (1999) nous expliquent comment, durant les années 1960, sous l'impulsion de la pression démographique associée à la génération du baby-boom, la majorité des États occidentaux ont profondément changé leurs approches envers les universités pour qu'elles agissent comme un moteur national de développement social et économique à travers la formation du capital humain. Ainsi, les fonds pour la recherche ont été graduellement séparés des ressources nécessaires pour l'enseignement des étudiants et les gouvernements ont demandé aux universités, financées par des fonds publics, d'améliorer leur reddition de compte, leur contrôle de qualité, leur gestion et leur planification stratégique. Selon eux, l'expansion d'étudiants dans l'éducation supérieure n'a pas été accompagnée d'un financement d'opération équivalent pour l'accroissement du personnel. Par contre, le financement des subventions à la recherche par concours a augmenté beaucoup plus rapidement que le financement d'opération. (Coaldrake et Stedman, 1999; Hey, 2001; Hodson *et al.* 2005)

En 2008, au Québec, l'avis du Conseil supérieur de l'éducation illustre les mêmes tendances, du moins, pour les 15 dernières années. Ainsi, nous observons une augmentation des effectifs d'étudiants aux 2^e et 3^e cycles de 31,5 % entre 1992 et 2003, une progression non équivalente du personnel enseignant (augmentation de 17 % du ratio d'étudiant-équivalent temps plein par professeur), une diminution des fonds d'opération alloués aux universités par l'état (figure 1) et une augmentation des fonds dédiés à la recherche (figure 2).

¹⁷ BLUTEAU JOCELYN, *Étude documentant des contributions spécifiques à la recherche universitaire réalisées par des professionnelles et des professionnels de recherche de l'Université Laval*, SPPRUL-CSQ, octobre 2009. Voir notamment les pages 10-26.

Figure 1 - Évolution de la part du financement public provincial pour les universités
(source : CSE, avis à la ministre du MELS, mai 2008)

Revenus de sources publiques provinciales,
en pourcentage du revenu total des universités, pour le Québec,
l'Ontario et le Canada, de 1987 à 2004¹



1. L'année universitaire prise en compte est celle qui commence à la session d'automne. Par exemple, pour 1987, l'année universitaire prise en compte est 1987-1988.

Note : voir la note 1 du tableau 98.

Avertissement : voir le tableau 98.

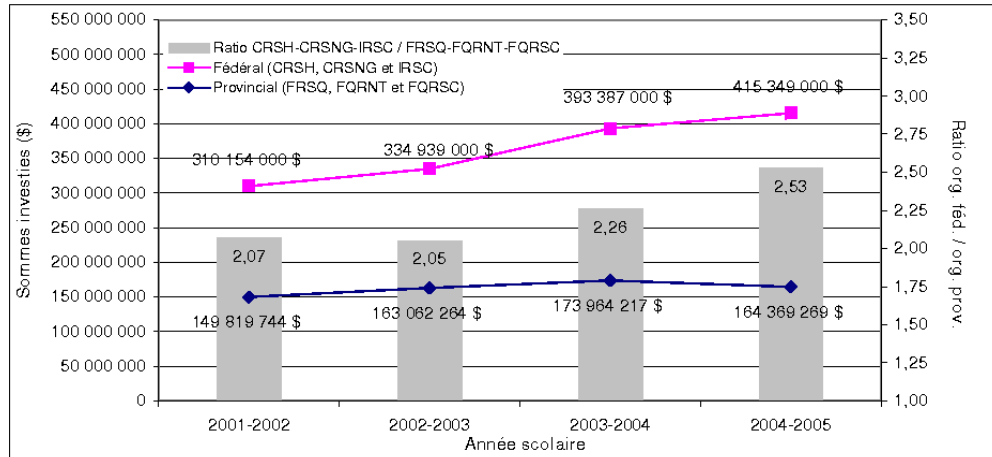
Sources : Les revenus et les dépenses des universités : ACPAU, Statistiques financières des universités et des collèges, préparées par Statistique Canada pour l'ACPAU. Cahiers de 1987-1988 à 2004-2005. Données compilées par le Conseil supérieur de l'éducation.

L'allocation des fonds de recherche sur la base de projets (durée entre 2 et 5 ans) et attribués par concours se justifie de plusieurs façons (Strehl, 2007; SCST¹⁸, 2002). Ces règles sont perçues par les gouvernements, comme le meilleur moyen d'optimiser l'allocation de fonds en tenant compte de différents enjeux : les priorités gouvernementales, la liberté académique (autonomie), la reddition de compte et la performance. Cette approche offre la flexibilité aux gouvernements d'ajuster leurs programmes de financement de façon à mobiliser les chercheurs autour des préoccupations sociales qui peuvent changer rapidement. Les chercheurs ont le loisir de proposer des démarches de leur cru pour répondre à ces programmes. Leurs propositions sont jugées au mérite par leurs pairs; ainsi la liberté académique est conservée. Il est généralement entendu que cette approche qui repose sur la responsabilité d'individus clairement identifiés, est une condition nécessaire pour l'autonomie et l'efficacité à long terme dans l'allocation des ressources. L'approche par projet permet de déterminer des objectifs plus précis et de faciliter l'évaluation des résultats alors que les concours introduisent une saine compétition entre les chercheurs dans l'optique d'inciter à la performance. Il a aussi été suggéré que cette approche permette aux gouvernements de mieux contenir les coûts associés à la recherche selon les ressources que les États peuvent y consacrer d'une année à l'autre (SCST, 2002).

¹⁸ SCST: Select Committee on Science and Technology, House of Commons, United Kingdom Parliament

Figure 2 - Évolution du financement de la recherche pour les universités
(source : CSE, avis à la ministre du MELS, mai 2008)

Évolution des sommes octroyées pour le financement de la recherche provenant des organismes subventionnaires fédéraux (CRSH, CRSNG et IRSC) et des organismes subventionnaires provinciaux (FQRNT, FQRSC et FRSQ), pour le Québec, de 2001-2002 à 2004-2005



Sources : ACPAU, Statistiques financières des universités et des collèges, préparées par Statistique Canada pour l'ACPAU. Cahiers de 1999-2000 à 2004-2005 : Revenus par fonds : par source et par province – TOUTES LES UNIVERSITÉS, recherche subventionnée – entités consolidées et non consolidées. Rapports annuels du FRSQ de 2001-2002 à 2004-2005 (données sur les bourses de formation, les chercheurs-boursiers et chercheurs nationaux, les subventions de projets, les subventions de projets en partenariat avec le gouvernement, les partenariats autres que gouvernementaux ainsi que les subventions de groupes, centres, équipes et réseaux thématiques de recherche). Rapports annuels du FQRNT de 2001-2002 à 2004-2005 (données sur les budgets ou dépenses de transfert versés en bourses et en subventions de fonctionnement et équipement pour la réalisation des activités de recherche, des projets spéciaux et la diffusion des connaissances). Rapports annuels du FQRSC de 2001-2002 à 2004-2005 (données sur les bourses de soutien à la relève des chercheurs ainsi que sur les subventions de soutien à la relève des chercheurs, de soutien à l'innovation et à la structuration, de soutien à la recherche dans les domaines d'importance stratégique et de soutien à la valorisation et à la diffusion de la recherche).

Les changements dans le rôle et l'organisation du financement des universités ont eu diverses conséquences dont l'énumération exhaustive qui sort du cadre de la présente étude. Selon Coaldrake et Stedman (1999), le recours au financement de la recherche par concours et surtout l'incertitude qu'il introduit sur les revenus des universités, ont accentué les démarches, de la part de ces dernières, pour sécuriser les revenus institutionnels à même des sources non-gouvernementales. Cette tendance a été accentuée, au début des années 1990, lorsqu'une partie des fonds d'opération ont été alloués sur la base de certaines mesures de performances, dont l'une des plus influentes est le succès dans les concours de subvention à la recherche. Bien que le financement des opérations demeure largement supérieur, l'amplification de l'importance marginale du financement de la recherche, pour les institutions, entraîne la division de la communauté académique entre ceux qui attirent des fonds de recherche et ceux qui n'y réussissent pas. Une reconnaissance tangible en termes de ressources et de statut existe pour les professeurs qui sécurisent du financement de recherche provenant des gouvernements ou de l'industrie alors que les autres doivent régulièrement assumer des charges d'enseignement plus lourdes (Coaldrake et Stedman, 1999).

Hey (2001) observe une augmentation de la charge de travail des professeurs qui s'explique, entre autres, par l'expansion du nombre d'étudiants sans augmentation équivalente du personnel académique. Le travail des professeurs est généralement décrit comme un triumvirat : enseignement, recherche et service à la communauté qui est censé être partie prenante du répertoire de chacun. Pour plusieurs le cœur de leur travail se limite à l'enseignement et la recherche. Même à l'intérieur de cette dualité (enseignement et recherche), le travail devient plus spécialisé et exigeant (Coaldrake et Stedman, 1999). Une meilleure compréhension de l'apprentissage des étudiants, des pressions pour repositionner l'enseignement et les environnements d'apprentissage autour des résultats, demandent une approche plus professionnelle de l'enseignement universitaire (Hey, 2001). À tout le moins, cela exige plus de temps des professeurs. Réciproquement, les demandes au niveau de la recherche s'accroissent : la supervision d'étudiants, la publication ou les brevets, l'établissement de liens avec l'industrie et la préparation, la soumission ou la révision des demandes de subventions.

Goldsworth (2008) déplore la « grant mania » qui sévit dans certaines institutions alors que celles-ci font pression sur les professeurs afin qu'ils obtiennent des organismes subventionnaires certains quotas de fonds. Cela mobilise beaucoup d'efforts qui ne sont plus disponibles pour les autres tâches; il y a un détournement de l'énergie des professeurs qui se révèle souvent improductif compte tenu des résultats. D'autres auteurs (Hey, 2001; Hodson *et al.* 2005) mettent en lumière un paradoxe : les professeurs ayant le plus de succès consacrent probablement plus de temps à rédiger des demandes pour obtenir des subventions qu'à réaliser de la recherche à proprement parler.

Évidemment, une des conséquences tangibles des transformations vécues par les universités et particulièrement l'introduction du financement de la recherche par projet, est le recours systématique à des ressources humaines temporaires dédiées à la recherche sur la base de contrats à durée déterminée et/ou à temps partiel (fixed-term, short-term, part-time labour). On pointe du doigt la nature même du financement de la recherche basée sur des projets pour expliquer les conditions d'emploi contractuel à court terme (Allen-Collinson, 2004; Allen-Collinson et Hockey, 1998; Barlow *et al.*, 1993; Barnes et O'Hara, 1999; Bromley, 1995; Bromley *et al.*, 2008; Coaldrake et Stedman, 1999; Goode, 2006; Harvie, 2000; Hey, 2001; Hobson *et al.*, 2005; Hockey, 2004; Lee *et al.*, 2006; Ni Laoire et Shelton, 2003. Shelton *et al.*, 2001; Wells, 1992).

Selon Hobson *et al.* (2005), les équipes de recherche sont désormais composées d'un professeur-chercheur (à qui est versée la subvention de recherche), d'étudiants, de stagiaires postdoctoraux et de chercheurs contractuels. Parmi ces gens, seuls le professeur-chercheur et les étudiants ont des statuts clairement définis. Le rôle des contractuels peut couvrir un large spectre. À une extrémité, ils peuvent faire quantité de tâches courantes reliées à la recherche comme laver les

éprouvettes et faire le thé ou, à l'autre extrémité, faire des tâches techniques très spécialisées et contribuer aux analyses. Les contractuels sont essentiels à la recherche considérant que les professeurs disposent, dans les faits, de très peu de temps à consacrer à la recherche alors qu'elle en nécessite beaucoup. La proportion des fonds consacrée aux contractuels de recherche suggère aussi que leur rôle dans l'exécution de la recherche est déterminant. Paradoxalement, considérant le rôle joué par ces contractuels, très peu, sinon aucune information sur leurs compétences n'est demandée par les organismes subventionnaires. Il est donc difficile de juger de la contribution des contractuels dans la production du savoir parce qu'il n'y a pas de données nationales sur eux.

2.2.1 Les transformations dans les universités canadiennes

Les universités canadiennes traversent actuellement une période de turbulence provoquée par des coupures sans précédent dans le domaine de l'éducation. Ces compressions budgétaires sont ressenties par tous les corps d'emploi à l'université, mais avec beaucoup plus d'acuité par les employés contractuels qui n'ont aucune sécurité d'emploi. Toutefois, ce qui est moins connu, c'est que ces compressions sont également le moteur, voire le prétexte, d'une restructuration des universités au Canada. En effet, au cours des dernières années, des transformations importantes sont observées sur le plan de la gouvernance universitaire, du travail académique et de la finalité de la recherche. Ce nouveau contexte influence significativement la nature et les conditions de travail des professionnels de la recherche.

Rajagopal (2002) s'est intéressé aux stratégies des universités pour faire face aux compressions budgétaires, et plus particulièrement aux tensions et aux conflits générés par celles-ci. Il soutient que ces stratégies ont eu pour effet de segmenter le travail académique à l'intérieur de l'université en favorisant l'engagement d'un nombre de plus en plus grand de contractuels pour enseigner (et faire de la recherche)¹⁹ sous la responsabilité de professeurs devenus gestionnaires : « *Universities bureaucracies are increasingly centralized and hierarchical, and academic ranks are split not only by status and job security but also by the creation of classes of workers [...]* » (Rajagopal 2002 : 234).

¹⁹ Dans la littérature canadienne anglaise consultée, il est toujours question de « Contract Faculty » dans le sens de chargés de cours et non de professionnels de recherche. Ainsi, les documents sur les professionnels de recherche que nous avons recueillis proviennent soit du Québec, de la Grande-Bretagne ou de l'Australie. Quoi qu'il en soit, il y a beaucoup de similarités entre la situation des professionnels de recherche et celle des chargés de cours : les deux corps d'emploi sont fortement scolarisés, les deux assurent une partie de la tâche des professeurs, ils n'ont pas le droit de faire des demandes de subvention, ils sont exclus généralement des lieux de décision comme les assemblées départementales et les conseils de facultés, ils n'ont pas accès à tout ce qu'il faut pour faire une carrière académique digne de ce nom (formation, promotions, reconnaissance, locaux, etc.).

En 2014, Jamie Brownlee a déposé la première thèse de doctorat (Université de Carleton) à s'intéresser aux transformations de l'éducation supérieure au Canada, sous le titre : *Irreconcilable Differences : The Corporatization of Canadian Universities*. Selon lui, les compressions budgétaires des dernières décennies ont servi à justifier des changements importants dans la mission même de l'université; changements qui n'auraient pas pu être acceptés autrement. Même si l'université et le secteur privé ont toujours entretenu des liens étroits, il démontre que les universités canadiennes, à l'instar des universités américaines, sont passées à une autre étape et se réclament désormais de valeurs et de pratiques du monde corporatif²⁰. C'est ce qu'il appelle le processus de *corporatisation* des universités qu'il définit comme le « *process and resulting outcomes of the ascendance of business interests in the university system* » (Brownlee 2014 : 4). Concrètement, cela se manifeste par une recherche universitaire conçue de plus en plus comme un bien privé et commercialisable, une gouvernance autoritaire et la précarisation du travail académique.

Les données colligées par Brownlee montrent que le nombre de contractuels de l'enseignement a explosé dans toutes les universités canadiennes au cours de la dernière décennie, comme dans l'exemple de l'Ontario : « *Accross all 15 institutions for which comparative headcount data were available, the number of part-time appointments increased by 68.5 percent between 2001-02 and 2009-10* » (Brownlee 2015 : 57).

On peut supposer une tendance similaire pour les contractuels de la recherche au Canada même s'il n'existe aucune donnée sur ces derniers. Mais ce que l'on sait, par contre, c'est que les professionnels de recherche sont beaucoup plus invisibles, en particulier dans les provinces anglophones. En effet, ils sont dispersés à travers différents syndicats (et parfois sans représentation syndicale du tout comme nous le verrons un peu plus loin). Ils portent différentes appellations qui ont pour effet de nuire à la reconnaissance de leur contribution à la recherche canadienne : *research associate, research coordinator, research analyst, research officer, research specialist, research assistant*, etc. Au Québec, les professionnels de recherche forment une catégorie d'emploi mieux circonscrite et mieux protégée grâce à leur syndicalisation, mais on constate également le recours de plus en plus fréquent à de nouvelles catégories d'emploi, comme les coordonnateurs d'opérations sous octroi (associés au personnel administratif) ou de stagiaires postdoctorants, pour faire le travail des professionnels de recherche, ce qui laisse à penser qu'une même segmentation du travail de recherche est également à l'œuvre au Québec.

²⁰ L'actualité récente nous en donne un exemple parlant: « L'Université de Calgary a cédé à des demandes d'Enbridge, suggèrent des documents », Radio-Canada, 2 novembre 2015 : <http://ici.radio-canada.ca/regions/alberta/2015/11/02/003-universite-calgary-centre-recherche-interferences-enbridge.shtml> [consulté le 17 novembre 2015].

Les professionnels de recherche forment aujourd'hui une main d'œuvre flexible, très scolarisée, et en abondance en raison du manque de débouchés dans le milieu professoral. Ils évoluent dans un monde universitaire beaucoup plus complexe et hiérarchisé où la productivité de la recherche est l'indicateur ultime. Ils travaillent au sein de grandes infrastructures de recherche (centres de recherches, consortiums, réseaux, etc.) qui exigent de leur part des compétences transversales et souvent pluridisciplinaires. Ils doivent seconder les professeurs qui sont de plus en plus débordés par la recherche de financement, les activités de transfert de connaissances, les activités mercantiles (brevets, licences, spin off) et la gestion de grandes équipes de recherche.

Les professionnels de recherche actuels ont davantage de responsabilités, une charge de travail plus lourde et sont de plus en plus nombreux. Paradoxalement, leur statut est toujours aussi précaire, ils sont toujours aussi peu reconnus à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'université. Ils n'ont pas de sécurité d'emploi, ils ne peuvent pas faire de demandes de subvention, ils n'ont pas accès à des promotions, ils sont écartés des lieux de pouvoir et de décisions. 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. Comme le dit Brownlee : « *In no other occupation, is there such a wide disparity between groups whose jobs and training are so similar* » (Brownlee 2014 : 158)

2.3 Éléments de perspectives : les cas du Royaume-Uni et de la France

Si la situation des professionnels de recherche au Canada est marquée par la précarisation de leurs conditions de travail et leur relative invisibilité, d'autres expériences qui se déroulent en Europe offrent des exemples plus inspirants et de nouvelles pistes d'actions. Parmi ces exemples, le cas du Royaume-Uni s'avère un modèle particulièrement intéressant en regard de l'atteinte d'une plus grande reconnaissance institutionnelle des professionnels de recherche ainsi que pour le développement des carrières et des conditions de travail de ce corps d'emploi.

Sous l'impulsion des efforts d'harmonisation de la Communauté Européenne, plusieurs initiatives ont été menées depuis une vingtaine d'années au Royaume-Uni concernant le traitement et la rétention du personnel de recherche hautement qualifié des institutions universitaires. D'abord, mentionnons la signature, en 1996, du premier « Concordat ²¹ » sur la gestion des carrières des chercheurs contractuels par les Conseils de recherche du Royaume-Uni (UK Research Councils), le comité des vice-chanceliers et principaux (the Committee of Vice-Chancellors and Principals, CVCP, désormais Universities UK), le comité permanent des principaux (Standing Committee of Principals, SCOP) et d'autres organisations. Ce premier Concordat reconnaît la contribution

²¹ Concordat on Contract Research Staff Career Management
(<http://www.universitiesuk.ac.uk/activities/RCI/downloads/rciconcordat.pdf> ; 10.01.2009).

significative des contractuels de la recherche: « *They can bring fresh ideas, expertise and knowledge, and enable universities and colleges to respond flexibly to the opportunities and the needs expressed by funding bodies* » (art.5). Ce Concordat a conduit à la mise en place de l'Initiative pour les carrières des chercheurs (Research Careers Initiative, RCI)²² (1997-2002) qui a été suivie par un comité présidé par Sir Gareth Roberts.

Le rapport final du RCI (2002) concluait à l'amélioration constante dans les conditions de travail du personnel de recherche contractuel. Le processus de suivi a encouragé les institutions universitaires à développer des politiques et code de conduite relatives aux conditions d'emploi du personnel contractuel. Les institutions ont également amélioré la diffusion d'information pertinente concernant la carrière auprès de leur personnel contractuel et augmenté les fonds pour de la formation. Le RCI a contribué à une prise de conscience dans le secteur et fourni des orientations utiles aux institutions universitaires. Toutefois, le RCI reconnaissait que des efforts étaient encore nécessaires pour l'ajustement du financement public et l'amélioration de la situation des femmes et des minorités ethniques.

L'année 2002 a été foisonnante en débats et réalisations de toutes sortes en matière de recherche au Royaume-Uni. À la suite de la publication du rapport final du RCI, la Chambre des Communes (House of Commons) a commandé un important débat sur la question des contrats à durée déterminée pour la réalisation de la recherche. Le rapport du SCST²³ (2002) est très critique face aux conséquences du recours systématique des contrats à durée déterminée par les universités et a probablement favorisé l'adoption par le parlement, plus tard en 2002, de la directive européenne²⁴ protégeant les contractuels contre un traitement moins avantageux que les employés permanents. Cette loi oblige notamment une institution à embaucher sur une base permanente toute personne ayant cumulé quatre (4) années de service par le truchement de contrats à durée déterminée continuellement renouvelés. Cette directive a entraîné différentes réponses des universités qui n'ont pas nécessairement répondu aux attentes des personnes visées (Bromley *et al.*, 2008; Lee *et al.*, 2006).

En 2005, une étude de l'Institut national de la recherche économique et sociale (Metcalf *et al.*, 2005) sur le recrutement et la rétention du personnel académique dans l'éducation supérieure du Royaume-Uni, fournissait des indications de la persistance de la culture des contrats à durée déterminée dans ce secteur. En 2008, le ministère de la science et de l'innovation adoptait un

²² Research Careers Initiative, Universities UK, (<http://www.universitiesuk.ac.uk/ABOUTUS/ASSOCIATEDORGANISATIONS/PARTNERSHIPS/Pages/Research-Careers-Initiative.aspx> ; 10.01.2009).

²³ SCST: Select Committee on Science and Technology, House of Commons, United Kingdom Parliament

²⁴ The Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002 (<https://www.opsi.gov.uk/si/si2002/20022034.htm>)

nouveau Concordat²⁵ en conformité aux principes de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs²⁶. Le Concordat fait suite à un travail coordonné par Universities UK (organisation représentant les universités britanniques) et les Conseils de recherche du Royaume-Uni. Le Concordat promeut les 7 principes suivants (traduction libre) :

1. La reconnaissance de l'importance de recruter, sélectionner et retenir les chercheurs avec le meilleur potentiel d'exceller en recherche.
2. Que les chercheurs soient reconnus et valorisés par les organisations qui les emploient comme une part essentielle de leurs ressources humaines et un élément clé de leur stratégie pour développer et réaliser de la recherche d'envergure mondiale.
3. Que les chercheurs soient outillés et soutenus de manière à s'adapter et faire preuve de flexibilité dans un environnement de recherche de plus en plus diversifié, mobile et global.
4. Que l'importance du développement personnel et professionnel ainsi que la formation continue soit clairement reconnue et promue à chacune des étapes de leur carrière.
5. Que sur une base individuelle, les chercheurs partagent la responsabilité de leur développement personnel et professionnel et de leur formation continue et doivent s'engager à cet effet de manière proactive.
6. Que la diversité et l'égalité soient promues dans tous les aspects du recrutement et la gestion de la carrière des chercheurs.
7. Que le secteur de la recherche et toutes les parties prenantes entreprennent des évaluations régulières et collectives de l'avancement de leurs pratiques en matière de rétention, d'attraction et de pérennité des carrières en recherche au Royaume-Uni²⁷.

En dépit du fait que le *Concordat pour le développement des carrières en recherche* est un instrument non contraignant, il a eu un impact significatif dans les universités du Royaume-Uni selon les évaluations qui ont été réalisées depuis son adoption en 2008. En 2010, une étude auprès de 103 répondants institutionnels démontrait que la majorité des universités avait déjà entrepris des actions concrètes pour réaliser les sept principes du Concordat (recrutement plus transparent, nouvelles politiques et procédures des RH, mesures pour promouvoir l'égalité, nouvelles offres de formation, davantage de contrats ouverts, etc.)²⁸. Dans une étude plus récente, ces progrès se confirment pour l'ensemble des principes du Concordat même s'il

²⁵ Concordat for the career development of researchers (2008)(<http://www.researchconcordat.ac.uk/>)

²⁶ Charte européenne du chercheur ([http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/c\(2005\)576_fr.pdf](http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/c(2005)576_fr.pdf))

²⁷ <https://www.vitae.ac.uk/policy/vitae-concordat-vitae-2011.pdf>

²⁸ Higher education institutions strategic responses to the Concordat, septembre 2010 ([file:///C:/Users/Marie%20H%C3%A9l%C3%A8ne/Downloads/Concordat-HEI-strategic-responses-Vitae-Sept-2010%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Marie%20H%C3%A9l%C3%A8ne/Downloads/Concordat-HEI-strategic-responses-Vitae-Sept-2010%20(1).pdf)), accès 3 décembre 2015.

demeure des défis à atteindre concernant l'implication des contractuels et le financement des initiatives²⁹.

Cet impact du Concordat dans le secteur des études supérieures est en grande partie le fruit des structures et des initiatives qui ont été mises en place lors de l'adoption du Concordat, notamment le Groupe Stratégique qui chapeaute la mise en œuvre des principes du Concordat. Notons également VITAE³⁰ (plateforme WEB dédiée à la promotion de la carrière des chercheurs) qui joue un rôle stratégique dans la promotion des contractuels de la recherche et qui vise à mieux les outiller dans le développement de leur carrière. VITAE a également le mandat de documenter les meilleures pratiques des universités à leur égard et gère un sondage, sur une base bisannuelle, qui permet de recueillir les aspirations, expériences et opinions des contractuels de la recherche³¹.

²⁹ The Concordat to Support the Career Development of Researchers : Progress in Implementing the Concordat Principles, 2014, p.8
(<https://www.vitae.ac.uk/vitae-publications/reports/progress-in-implementing-the-concordat-principles-vitae-2014.pdf>), accès 3 décembre 2015.

³⁰ VITAE, (<https://www.vitae.ac.uk/>), accès 3 décembre 2015.

³¹ Careers in Research Online Survey (CROS), (<https://www.vitae.ac.uk/impact-and-evaluation/cros>), accès 3 décembre 2015.

Section 3. Portrait des répondants au questionnaire en ligne

3.1 Description de l'échantillon

Le nombre total de réponses obtenues au questionnaire en ligne (nombre de personnes qui ont ouvert le lien Internet) est de 80. De ce nombre, 52 questionnaires ont été remplis au complet. Trois candidats ont répondu en partie seulement aux questions; 25 questionnaires étaient vides. L'échantillon des réponses est donc de 55 participants. En raison de contraintes liées à la confidentialité des répondants (adresses courriel), aucune information sur le nombre de candidats ayant pu être sollicités pour répondre au questionnaire dans les établissements n'a pu être obtenue. Par conséquent, aucun taux de réponse général ne peut être calculé. D'entrée de jeu, précisons que, compte tenu de la taille de l'échantillon, aucune généralisation n'est possible. La comparaison qui suivra n'a que pour seul but d'illustrer certaines caractéristiques du personnel de recherche au Québec et dans les autres provinces canadiennes.

3.2 Échantillon retenu

Nous avons demandé aux répondants s'ils étaient inscrits actuellement à un programme d'étude, à temps complet ou à temps partiel. Cette question nous a servi de variable de sélection afin de vérifier si les répondants correspondaient aux critères de la population à l'étude. (Voir la définition de professionnels de recherche retenue dans l'étude)

Dans l'ensemble, 10,9 % des répondants (6/55) ont mentionné être inscrit dans un programme d'études lié à leur domaine de recherche et ce, à temps complet. Par conséquent, les réponses de ces candidats ont été exclues de la population à l'étude. Parmi ceux-ci, quatre répondants ont mentionné détenir un diplôme de niveau maîtrise, un de premier cycle et un autre était aux études postdoctorales. La majorité se situait dans le groupe d'âge des jeunes adultes de moins de 35 ans (sauf une personne inscrite aux études postdoctorales âgée entre 46 et 55 ans). L'échantillon final porte sur 49 répondants.

3.3 Provenance des répondants

La répartition des répondants (N = 49) selon la provenance de leur établissement est la suivante :

- 34 de l'Université de Toronto
- 9 de l'Université Simon Fraser
- 5 de l'Université McMaster
- 1 de l'Université d'Ottawa

Le questionnaire a été rempli entre les mois de novembre 2014 et juillet 2015. Il a fait l'objet de deux prétests (février et octobre 2014) auprès d'un *Senior Research Analyst* de l'*Ontario Confederation of University Faculty Associations* (anciennement professionnel de recherche à l'Université de York) et auprès d'une conseillère syndicale du *Teaching Support Staff Union* (TSSU) de l'Université Simon Fraser³². Le questionnaire a été modifié à la lumière de leurs commentaires.

3.4 Portrait des PPR dans les universités canadiennes

La présente section dresse le portrait du personnel professionnel de recherche des universités canadiennes, plus spécifiquement des *associés de recherche (research associate)*³³, qui constituent le groupe de loin le plus important à avoir répondu au questionnaire en ligne dans le cadre de l'étude. Ce portrait présente leurs caractéristiques sociodémographiques et d'autres caractéristiques associées à leur emploi et à leur travail. D'entrée de jeu, il faut souligner que les répondants au questionnaire dans les universités canadiennes correspondent à la frange supérieure des PPR que l'on retrouve au Québec. Il est donc nécessaire d'interpréter les données avec réserve, particulièrement lorsqu'elles sont comparées avec celles de l'étude panquébécoise (Lapointe et coll. 2013).

3.5 Caractéristiques sociodémographiques

Sur le plan sociodémographique, les caractéristiques suivantes ont été prises en compte : le sexe, le groupe d'âge, le plus haut niveau de scolarité et le domaine de diplomation (tableau 1). Au tableau 2, on retrouve un aperçu de leur rémunération et la présence ou non d'une prime rattachée au salaire.

Les femmes représentent un peu plus de la moitié des répondants (51,0 % c. 49,0 % pour les hommes). Les personnes ayant entre 36 et 45 ans forment le groupe le plus important (44,9 %);

³² La TSSU a accepté de diffuser le courriel de sollicitation aux professionnels de recherche à partir de leur liste de diffusion qui recouvre un certain nombre d'associés de recherche (RA) et d'anciens étudiants gradués de l'Université Simon Fraser.

³³ Selon la convention sur la terminologie des trois organismes subventionnaires, notamment le programme de l'IRSC qui reconnaît le statut d'associé de recherche, il s'agit d'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. <http://www.cihr-irsc.gc.ca/f/34190.htm>

un peu plus du tiers (34,7 %) ont plus de 46 ans, alors que les jeunes adultes de moins de 35 ans représentent le groupe d'âge le moins nombreux (20,4 %). Ce qui suggère qu'il s'agit d'un groupe de travailleurs de la recherche très expérimentés.

Sur le plan de la qualification, 87,7 % des répondants possèdent un diplôme de doctorat et, parmi les titulaires d'un doctorat, un peu plus de 60 % d'entre eux ont terminé des études postdoctorales. Ce qui fait certainement de ces travailleurs du savoir, un groupe ayant un niveau de compétences très élevé. Parmi ces professionnels de recherche, les répondants ayant un diplôme de maîtrise représentent 12,2 %.

Finalement, les personnes ayant un diplôme dans le domaine des sciences et du génie représentent le groupe le plus important parmi les répondants des universités canadiennes (60,4 %). Il est suivi par celles ayant un diplôme dans le domaine des sciences de la santé (27,1 %) et par 12,5 % des répondants qui ont un diplôme dans le domaine des sciences humaines et sociales.

Au Québec, à titre de comparaison, la majorité des professionnels de recherche se situe dans le groupe d'âge entre 25-35 ans; plus de la moitié possède un diplôme universitaire de deuxième cycle (maîtrise) et 16,8 % ont terminé des études postdoctorales (Lapointe et coll. 2013).

Tableau 1 - Répartition des répondants selon leurs caractéristiques sociodémographiques

	Répondants (N = 49)	% valide
Sexe		
Femme	25	51,0
Homme	24	49,0
Groupe d'âge		
Moins de 25 ans	1	2,0
25-35 ans	9	18,4
36-45 ans	22	44,9
46-55 ans	9	18,4
56 ans et plus	8	16,3

Niveau de scolarité le plus élevé		
Maîtrise	6	12,3
Doctorat	13	26,5
Postdoctorat	30	61,2
Domaine de diplôme		
Sciences et génie	29	60,4
Sciences de la santé	13	27,1
Sciences humaines et sociales	6	12,5

En ce qui concerne le revenu annuel des répondants, les réponses ont été réparties en cinq catégories (tranches de revenu). Au plus haut de cette échelle se situent les professionnels de recherche ayant un revenu annuel de plus de 65 000 \$. La majorité des répondants (39,6 %) se situe dans cette catégorie. La deuxième catégorie la plus importante regroupe 31,5 % des répondants gagnant annuellement entre 40 000 \$ et 54 999 \$. Près du quart des personnes ont déclaré que leur revenu annuel se situe entre 55 000 \$ et 64 999 \$, alors que moins de 10 % des répondants gagnent moins de 40 000 \$ par année³⁴.

Quant à la présence d'une prime rattachée au salaire dans les universités canadiennes de l'échantillon, deux répondants seulement (4,2 %) ont mentionné bénéficier d'une telle gratification.

Au Québec, le salaire moyen des professionnels de recherche s'élève à 46 666 \$ et le salaire médian à 50 000 \$. De plus, 10,1 % des PPR mentionnent avoir une prime rattachée à leur salaire, notamment chez les hommes (Lapointe et coll. 2013)³⁵.

³⁴ Selon un sondage réalisé en 2013, par l'organisation nationale de recherche *Mitacs* auprès des universités canadiennes, incluant le Québec, les deux tiers des postdoctorants canadiens gagnent moins de 45 000 \$ par année. Par ailleurs, un détenteur de doctorat sur cinq seulement arrive à obtenir un poste de professeur ou de chercheur dans une université (<http://ici.radio-canada.ca/nouvelles/societe/2014/03/07/004-postdoctorants-canadiens-difficultes.shtml>).

³⁵ Comme il a été déjà précisé plus haut, rappelons que la comparaison comporte certaines limites : d'une part, l'échantillon dans les universités canadiennes hors Québec n'est pas représentatif; d'autre part, les répondants dans les universités canadiennes appartiennent à la catégorie supérieure des professionnels au Québec, alors que l'étude québécoise concerne toutes les catégories d'emploi de PPR.

Tableau 2- Répartition des répondants selon leur rémunération

	Répondants (N = 48)	% valide
Salaire		
Moins de 25 000 \$	1	2,1
25 000-39 999 \$	2	4,2
40 000-54 999 \$	15	31,2
55 000-64 999\$	11	22,9
65 000 \$ et plus	19	39,6
Prime		
Oui	2	4,2
Non	46	95,8

3.6 Organisation de la recherche

Les caractéristiques organisationnelles qui ont été prises en compte sont : les unités de recherche (dispositif organisationnel de recherche) dans lesquelles travaillent les professionnels de recherche (centre de recherche, regroupement stratégique, chaire de recherche, équipe ou groupe de recherche, chercheur individuel), les domaines scientifiques, les sources et la durée du financement, l'orientation principale de l'unité et la taille de l'unité de recherche.

3.6.1 Unités de recherche

Près de la moitié des répondants (42,9 %) ont déclaré travailler directement sous la responsabilité d'un chercheur individuel. Un professionnel de recherche sur quatre (26,3 %) mentionne travailler au sein d'une équipe ou d'un groupe de recherche; 22,4 % dans un centre de recherche ou un regroupement stratégique et 6,1 % dans une chaire de recherche.

Tableau 3 - Répartition des répondants selon les unités de recherche

	Répondants (N = 48)	% valide
Centre de recherche ou regroupement stratégique	11	22,4
Chaire de recherche	3	6,1
Équipe de recherche ou groupe de recherche	13	26,3
Chercheur individuel	21	42,9
Autre (<i>Leadership Institute</i>)	1	2,0

3.6.2 Domaines scientifiques

Les principaux domaines scientifiques représentés sont les sciences et génie (60,4 %) et les sciences de la santé (31,3 %). De façon plus marginale, on retrouve les sciences humaines et sociales (4,2 %), l'administration des affaires (2,1 %) et autre (2,1 %).

Tableau 4 - Répartition des unités de recherche selon le domaine scientifique

	Répondants (N = 48)	% valide
Sciences et génie	29	60,4
Science de la santé	15	31,3
Sciences humaines et sociales	2	4,2
Administration des affaires	1	2,1
Autre	1	2,1

3.6.3 Sources de financement

La grande majorité des répondants (87,5 %) ont déclaré que leurs unités de recherche (y compris les chercheurs individuels pour lesquels ils travaillent) bénéficient de plusieurs sources de financement, principalement des organismes subventionnaires fédéraux (majorité des cas, 58,5 %); du gouvernement provincial (18,9 %) et de sociétés d'État (*crown corporations* : *Hydro*

One, Bank of Canada, BC Lottery Corporation) (5,4 %). Toutefois, nous n'avons pas d'information concernant l'apport des fonds internes et d'autres fonds privés qui contribuent également au financement de la recherche dans les universités canadiennes.

3.6.4 Durée du financement

Selon les répondants, la durée du financement de l'unité de recherche est de plus de trois ans dans la majorité des cas (52,5 %). La durée de financement des projets de recherche actifs varie, en grande majorité, d'un à trois ans (77,1 % des cas). Un projet de recherche sur cinq (20,8 %) a une durée de plus de trois ans. La durée du financement des projets de recherche de moins d'un an est marginale (2,1 %).

Tableau 5 - Durée du financement des unités de recherche et des projets de recherche

	Répondants (N = 48)	% valide
Durée de financement de l'unité de recherche		
Moins d'un an	2	5,0
1 - 3 ans	17	42,5
Plus de 3 ans	21	52,5
Total	40	100,0
Ne savent pas	8	-
Durée de financement des projets de recherche en cours		
Moins d'un an	1	2,1
1 - 3 ans	37	77,1
Plus de 3 ans	10	20,8

3.6.5 Orientation principale des unités de recherche

L'orientation principale de l'unité de recherche fait référence à la finalité du projet de recherche ou des projets poursuivis par l'unité. Le questionnaire précisait quatre types d'orientations possibles : a) production de connaissances, incluant les recherches cliniques; b) résolution de problèmes en partenariat avec une organisation spécifique; c) réponse à un contrat de service

ou demande de consultation avec financement principal du commanditaire; d) réponse à un appel d'offres ou à une commande d'un ministère ou d'une organisation publique. Dans la grande majorité des cas, la production de connaissances, incluant les recherches cliniques, regroupe la proportion la plus importante (76,6 %) des activités des unités de recherche auxquelles participent les professionnels de recherche dans les universités canadiennes. Les autres orientations concernent moins de 10 % de la proportion des réponses des participants à l'étude (tableau 6).

Tableau 6 - Répartition des unités selon l'orientation principale

	Répondants (N = 48)	% valide
Orientation principale des unités de recherche		
Production de connaissances, incluant les recherches cliniques	36	76,6
Résolution de problèmes en partenariat avec une organisation spécifique	3	6,4
Réponse à un contrat de service ou demande de consultation avec financement principal du commanditaire	3	6,4
Réponse à un appel d'offres ou à une commande d'un ministère ou d'une organisation publique	2	4,3
Autre	3	-

3.6.6 Taille des unités

La taille des unités de recherche varie entre une et 100 personnes selon les répondants. Les unités de recherche regroupant entre deux et trois chercheurs et celles regroupant entre sept et quinze chercheurs sont les plus représentatives chez les répondants (23,8 % respectivement). Les unités représentant un seul chercheur réunissent 19 % des réponses, alors que 14,3 % des répondants travaillent dans des unités qui intègrent plus de seize chercheurs (tableau 7).

Tableau 7 - Répartition des unités selon la taille

	Répondants (N = 42)	% valide
Taille des unités selon le nombre de chercheurs		
1	8	19,0
Entre 2 et 3	10	23,8
Entre 4 et 6	8	19,0
Entre 7 et 15	10	23,8
16 et plus	6	14,3

3.7 Caractéristiques reliées à l'emploi et à la stabilité

Les caractéristiques reliées à l'emploi et à la stabilité des professionnels de recherche ont été examinées à partir des informations portant sur le service continu, les types de contrats (temps plein, temps partiel, durée déterminée ou indéterminée) et le nombre d'heures de travail par semaine.

3.7.1 Service continu

Le service continu a été mesuré à partir de trois indicateurs : le service continu dans la profession, le service continu chez l'employeur et le service continu dans l'unité de recherche actuelle. Concernant le service continu dans la profession, le nombre d'années travaillées, en moyenne, comme professionnel de recherche (assistant de recherche ou associé de recherche) est de 9,7 ans. Le nombre total d'années travaillées dans la profession varie de 6 mois à 35 ans. Il est intéressant de mentionner que quelques participants ont précisé que ce temps incluait dans leur évaluation, celui travaillé comme stagiaire postdoctoral et celui d'associé de recherche, ne distinguant pas entre les deux statuts sur le plan de l'expérience professionnelle. Les professionnels de recherche ayant 11 années d'expérience de travail et plus représentent 36,9 % de l'ensemble des répondants. Trente-sept pour cent (37 %) ont un service continu qui se situe entre 2 et 5 ans; et près de 20 % travaillent depuis 6 à 10 ans comme assistant ou associé de recherche.

Relativement à leur service continu chez leur employeur (université), la moyenne s'élève à 7 ans (7,02) (min. – max. : 0,6-28 ans). Plus de la moitié des répondants (52,2 %) travaillent depuis au

moins deux à cinq ans à l'université, 17,4 % entre 6 et 10 ans et 21,7 % depuis plus de 11 ans. Nous pouvons certainement parler de professionnels de recherche de carrière chez les associés de recherche qui ont plus de 11 années d'expérience professionnelle dans ces universités.

Finalement, en ce qui a trait à l'unité de recherche actuelle, la moyenne de service continu est de 7,8 ans (min. – max. : 0,2-28 ans). Les répondants ayant entre 2 à 5 ans de service continu dans leur unité de recherche sont les plus représentés (39,1 %), suivis par ceux qui ont plus de 11 ans (28,3 %) et ceux entre 6 et 10 ans (23,9 %) (tableau 8).

Les caractéristiques reliées au service continu chez les professionnels de recherche au Québec sont relativement similaires à celles de leurs collègues des universités canadiennes. À titre d'exemple, au Québec, 30,1 % de la population sondée a plus de 11 années d'expérience en emploi dans la profession (Lapointe et coll., 2013) contre 36,9 % dans le reste du Canada.

Tableau 8 - Répartition des répondants selon le service continu

	Répondants (N = 46)	% valide
Service continu dans la profession		
Un an et moins	3	6,5
2 et 5 ans	17	37,0
6 et 10 ans	9	19,6
11 et 15 ans	11	23,9
16 et plus	6	13,0
Service continu à l'université (employeur)		
Un an et moins	4	8,7
2 et 5 ans	24	52,2
6 et 10 ans	8	17,4
11 et 15 ans	7	15,2
16 et plus	3	6,5
Service continu dans l'unité actuelle		

Un an et moins	4	8,7
2 et 5 ans	18	39,1
6 et 10 ans	11	23,9
11 et 15 ans	9	19,6
16 et plus	4	8,7

3.7.2 Nature du contrat

La majorité des répondants (57,8 %) ont déclaré avoir un contrat à durée déterminée (temporaire ou limitée) contre 42,2 % ayant un contrat à durée indéterminée (durée illimitée). Dans la majorité des contrats à durée indéterminée, la durée est d'un an et moins (57,7 %). Un peu plus du tiers (34,6 %) varie entre 2 et moins de 5 ans. Les contrats à durée déterminée sont renouvelables dans 76,9 % des cas (tableau 9).

À titre de comparaison, près de trois quarts des PPR au Québec (72,5 %) ont un contrat de travail à durée déterminée; 27,5 % un contrat à durée indéterminée. Dans la presque totalité des cas, la durée du contrat est d'un an et moins, traduisant une plus grande précarité de ce type d'emploi dans les universités québécoises (Lapointe et coll., 2013).

Tableau 9 - Répartition des répondants selon la nature du contrat d'emploi

	Répondants (N = 45)	% valide
Type de contrat		
À durée déterminée	26	57,8
À durée indéterminée	19	42,2
Durée du contrat		
Moins de 6 mois	6	23,1
1 an	9	34,6
2 ans	4	15,4

	3 ans	5	19,2
	5 ans	2	7,7
Contrat à durée déterminée			
	Renouvelable	20	76,9
	Non renouvelable	6	23,1
Nombre d'heures de travail			
	À temps partiel (30 h et moins)	3	6,7
	À temps plein (plus de 30h)	42	93,3

3.7.3 Nombre d'heures de travail

La très grande majorité des répondants a déclaré travailler à temps plein (30 heures et plus par semaine), 6,7% à temps partiel (moins de 30 heures par semaine), par choix personnel, responsabilités familiales ou par absence de travail à temps plein. La presque totalité des répondants occupe un seul emploi à titre de professionnels de recherche de plus de 35 heures par semaine (en moyenne : 37,3h par semaine; min. – max. : 20-40h) (données non illustrées).

3.8 Caractéristiques du travail

La dernière dimension examinée dans le cadre de cette étude est relative aux caractéristiques du travail des professionnels de recherche dans les universités canadiennes et leur contribution à la recherche scientifique. Le travail des PPR se compose de diverses activités reliées à la réalisation de la recherche dans les trois grands secteurs de recherche en sciences. Sept types d'activités peuvent être distinguées : 1- la collecte de données, 2- la rédaction des rapports de recherche, 3- l'encadrement des étudiants, 4- la coordination des projets de recherche, 5- l'exécution des expériences, 6- la rédaction des articles et 7- la préparation des demandes de subventions.

La première activité scientifique rapportée par le plus grand nombre des répondants concerne la rédaction d'articles scientifiques (85,1 %). La deuxième est la collecte de données (83,0 %), suivie par l'encadrement des étudiants (78,7 %). La quatrième activité regroupe 74,5 % des réponses et concerne la rédaction de rapports de recherche. La cinquième activité est partagée exæquo par les répondants en ce qui concerne la coordination des projets de recherche et la préparation des demandes de subventions (70,2 %). La dernière activité consiste en l'exécution des expériences

et elle est rapportée par 68,1 % des répondants. Mentionnons finalement que onze répondants (sur un total de 47) ont précisé effectuer d'autres tâches dans le cadre de leur travail dont : l'analyse de données, la commercialisation des activités, le développement de logiciels, les recensions d'écrits, la recherche théorique, la rédaction de livres et la gestion de laboratoire (tableau 10).

Tableau 10 - Les activités au travail

	Répondants (N = 47)	% valide
Rédiger des articles	40	85,1
Collecter des données	39	83,0
Encadrer des étudiants	37	78,7
Rédiger des rapports de recherche	35	74,5
Coordonner les projets de recherche	33	70,2
Préparer des demandes de subventions	33	70,2
Exécuter des expériences	32	68,1

Les professionnels de recherche ayant répondu au questionnaire affichent une très grande polyvalence. Quatre-vingt-cinq pour cent (85,1 %) accomplissent quatre activités et plus sur sept dans le cadre de leur travail. En moyenne, le nombre d'activités réalisées est de 5,3. La médiane est de 6 (tableau 11).

Tableau 11 - Polyvalence du travail

Nombre d'activités réalisées	Répondants (N = 47)	% valide	% cumulé
1	1	2,1	2,1
2	2	4,3	6,4
3	4	8,5	14,9
4	10	21,3	36,2
5	5	10,6	46,8
6	10	21,3	68,1
7	15	31,9	100,0

Ce tableau traduit l'importance de la contribution des professionnels de recherche à la production et à la diffusion des connaissances scientifiques dans les universités canadiennes. Il démontre aussi leur très grande polyvalence et leur haut niveau de qualification pour pouvoir exercer l'ensemble des activités reliées à ce type d'emploi.

À titre de comparaison, les trois premières activités regroupant les deux tiers des répondants de l'étude panquébécoise concernent la collecte de données, la rédaction de rapports de recherche et l'encadrement des étudiants (Lapointe et coll. 2013).

3.9 Qualité de l'emploi

En terminant, le tableau 12 présente une série d'énoncés concernant la qualité de l'emploi perçue par les répondants. Sur la dimension de l'autonomie (énoncés 5 et 6), les réponses indiquent une très grande autonomie dans la réalisation de leur travail. Sur la dimension de la qualification (énoncés 2, 3, 4), les réponses indiquent un niveau élevé de qualification et de complexité dans la réalisation de leur travail. Sur la dimension de la reconnaissance pratique (énoncés 21, 22, 24, 25), les réponses sont plus nuancées. En effet, malgré une reconnaissance symbolique assez forte, la grande majorité des répondants (plus de 80 %) estiment que leurs perspectives de promotion et leur sécurité d'emploi sont faibles. Le salaire est jugé insatisfaisant pour plus de la moitié des répondants.

Tableau 12 - Perception des répondants sur la qualité de l'emploi

Énoncés	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
1. Mon travail exige que j'apprenne des choses nouvelles.	2,1	-	44,7	53,2
2. Mon travail exige un niveau élevé de qualifications.	4,3	-	23,4	72,3
3. Mon travail consiste à refaire toujours les mêmes choses.	6,5	50,0	30,4	13,0
4. J'ai la liberté de décider comment je fais mon travail.	10,6	-	59,6	29,8
5. J'ai passablement d'influence sur la façon dont les choses se passent à mon travail.	-	-	55,3	44,7
6. Mon travail exige d'aller très vite.	2,1	34,0	44,7	19,1
7. On me demande de faire une quantité excessive de travail.	6,5	43,5	37,0	13,0
8. J'ai suffisamment de temps pour faire mon travail.	8,7	17,4	65,2	8,7

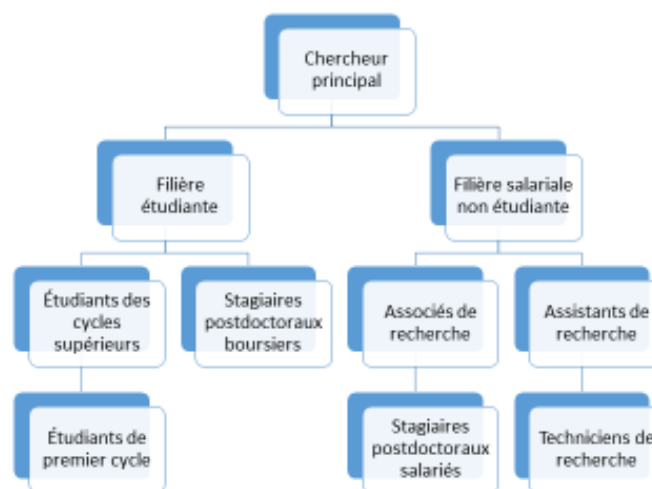
9. Je reçois des demandes contradictoires de la part des autres.	17,4	54,3	28,3	-
10. Mon travail exige de travailler très fort mentalement.	6,4		34,0	40,4
11. Mes collègues facilitent l'exécution de mon travail.	2,1	14,9	61,7	21,3
12. À mon travail, j'ai l'impression de faire partie d'une équipe.	2,1	14,9	63,8	19,1
13. Mes collègues ont une attitude hostile ou conflictuelle envers moi.	60,9	37,0	-	2,2
14. Au travail, mes efforts sont suffisamment appréciés.	25,5	-	55,3	19,1
15. Mon supérieur immédiat réussit à faire travailler les gens ensemble.	2,1	14,9	68,1	14,9
16. Mon supérieur immédiat prête attention à ce que je dis.	8,5	-	51,1	40,4
17. Mon supérieur immédiat facilite la réalisation du travail.	21,3		51,1	27,7
18. Mon supérieur immédiat a une attitude hostile ou conflictuelle envers moi.	63,8	31,9	2,1	2,1
19. Je reçois le respect que je mérite de mes supérieurs.	12,8	-	53,2	34,0
20. Mes perspectives de promotion sont faibles.	4,3	-	36,2	59,6
21. Ma sécurité d'emploi est faible.	6,4	10,6	23,4	59,6
22. Vu tous mes efforts et réalisations, je reçois le respect et l'estime que je mérite à mon travail.	4,5	25,0	47,7	22,7
23. Vu tous mes efforts et réalisations, mes perspectives de promotion sont satisfaisantes.	31,9	42,6	23,4	2,1
24. Vu tous mes efforts et réalisations, mon salaire est satisfaisant.	23,4	31,9	31,9	12,8
25. Je subis plusieurs interruptions et dérangements dans la réalisation de mes tâches.	17,0	29,8	42,6	10,6
26. Au travail, on me traite équitablement.	2,1	8,5	53,2	36,2
27. Quand je rentre à la maison, j'arrive facilement à me décontracter et à oublier tout ce qui concerne mon travail.	36,2	34,0	21,3	8,5

Section 4. Présentation et analyse des résultats de l'étude des sites Internet institutionnels

4.1 Présentation des résultats

Dans la majorité des universités canadiennes étudiées, la composition des équipes de recherche comprend deux filières, une filière étudiante et une filière salariale non étudiante. À certains égards, ces deux filières sont en compétition l'une par rapport à l'autre. Sous la filière étudiante, on retrouve les stagiaires postdoctoraux boursiers, les étudiants des cycles supérieurs et les étudiants de premier cycle inscrits à temps complet. Quant à la filière salariale non étudiante, elle se compose des associés de recherche, des stagiaires postdoctoraux salariés, des assistants et techniciens de recherche. La figure suivante (3) illustre la composition des équipes de recherche.

Figure 3 - La composition des équipes de recherche



Lorsque l'on examine plus en détail la description des divers titres d'emploi faisant partie des équipes de recherche, on constate une grande ambiguïté et imprécision des frontières entre les titres d'emploi, car tous les titulaires de ces titres exercent des fonctions de recherche qui se chevauchent et qui se retrouvent dans les activités réalisées par les professionnels de recherche au Québec (figure 4). Autrement dit, les associés de recherche, les stagiaires postdoctoraux salariés ainsi que les assistants et techniciens de recherche accomplissent des tâches similaires à celles des professionnels de recherche, de catégories 1, 2 ou 3, au

Québec³⁶. En outre, d'une université canadienne à l'autre, les mêmes titres d'emploi peuvent faire référence à des fonctions différentes. La figure 5 présente le cas des associés de recherche.

Figure 4 - Imprécision et ambiguïté des frontières entre les titres d'emploi

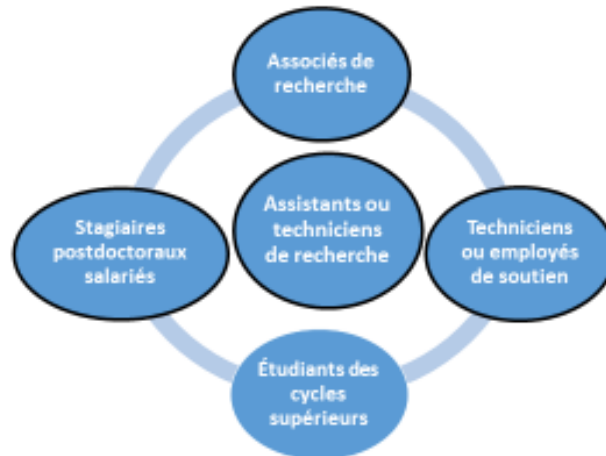


Figure 5 - Le cas de « Research Associate »

Un même titre d'emploi correspond
à des activités et à des statuts différents

- Calgary : personnel de soutien
- UBC et Simon Fraser : personnel académique, chercheurs hautement qualifiés sous contrat
- Saskatchewan : personnel de recherche, non syndiqué, employé du chercheur principal
- Alberta : personnel académique avec leur propre convention collective distincte de celle des professeurs
- Toronto : font partie du « research professional staff » qui inclut les « research officers » équivalents des assistants de recherche.
- McMaster : font partie de la catégorie « research coordinator » et syndiqué après deux ans de service continu
- UPEI : statut étudiant
- Organismes subventionnaires fédéraux : après des études doctorales (ou de 2 cycle), obtient le statut d'employé de l'université et continue à travailler, dans sa spécialisation, sous la supervision d'un chercheur principal

³⁶ Voir la convention collective du SPPRUL-CSQ.

4.1.1 Absence d'homogénéité dans les titres d'emploi

On constate par ailleurs une absence d'homogénéité importante entre les titres d'emploi d'une université à l'autre. De plus, dans une même université, les PPR sont susceptibles de se retrouver dans plusieurs titres d'emploi, rendant ainsi très difficile de les repérer et de les identifier comme catégories d'emploi spécifiques. La très grande diversité des titres d'emploi fait en sorte qu'il devient impossible de les regrouper dans une seule catégorie de professionnels de recherche. Par exemple, à l'Université de Calgary, on retrouve 12 titres d'emploi, dont 4 dans la catégorie personnel administratif et professionnel et 8 dans le personnel de soutien, incluant les associés de recherche (« research associate », Tech 3). La figure 6 présente quelques titres d'emploi correspondant à celui de PPR au Québec, parmi une trentaine de titres répertoriés, dont la liste complète est présentée à l'annexe II.

Figure 6 - Liste de quelques titres d'emploi correspondant aux PPR, sur une trentaine de titres répertoriés

Technicians & Research Assistants (six niveaux)	Research Coordinators	Professional Associates
Research Associates (level 1 & 2)	Senior Research Coordinators	Research Occasionals
Non Student Grant Employees	Research Career Band (six niveaux)	Clinical research assistants
University Research Assistants	Lab Technicians	Research Associates
Research Technicians	Research Officers	Senior Research Associates
	Research Scientists	Research Associates (Limited Term)

Dans les universités canadiennes étudiées, le personnel de recherche est réparti entre deux grandes catégories d'emploi, soit le personnel de soutien et le personnel académique. Dans la catégorie de personnel de soutien, on retrouve les titres d'emploi dont les titulaires accomplissent des fonctions de recherche exigeant moins de qualification, comme la collecte de données. Dans la catégorie du personnel académique, on retrouve les titres d'emploi dont les titulaires accomplissent des fonctions de recherche exigeant plus de qualification, comme la rédaction d'articles scientifiques et la préparation de demandes de subventions. Au Québec, notamment à l'Université Laval, les PPR accomplissent toutes les fonctions de recherche, de la collecte à la rédaction d'articles scientifiques, et sont regroupés dans une seule grande catégorie d'emploi, soit le personnel académique.

4.1.2 Qui est l'employeur ?

Dans la majorité des cas, l'Université est l'employeur reconnu du personnel de recherche non étudiant. Par contre, dans certaines universités, c'est le chercheur principal qui est identifié comme étant l'employeur et le personnel de recherche est couvert ou non par une politique institutionnelle qui détermine leurs conditions de travail. Il arrive que, dans une même université, on rencontre une situation particulière : une partie du personnel de recherche est employée de l'université et l'autre partie est employée du chercheur principal. Voici quelques exemples où le chercheur principal est l'employeur. À Simon Fraser, les « non-student grant employees » sont non syndiqués et employés du détenteur de la subvention; par contre, ils sont couverts par une politique institutionnelle. À l'Université de Saskatchewan, le personnel de recherche (« research personnel »), les « research associates » et les « research scientists » sont employés du détenteur de subvention, non-syndiqués et non couverts par une politique institutionnelle (Fiche 5). Dans d'autres cas, peu nombreux, il arrive que c'est la Faculté ou l'unité de recherche qui est désignée comme l'employeur du personnel de recherche qu'elle regroupe.

4.1.3 Le personnel est-il syndiqué ?

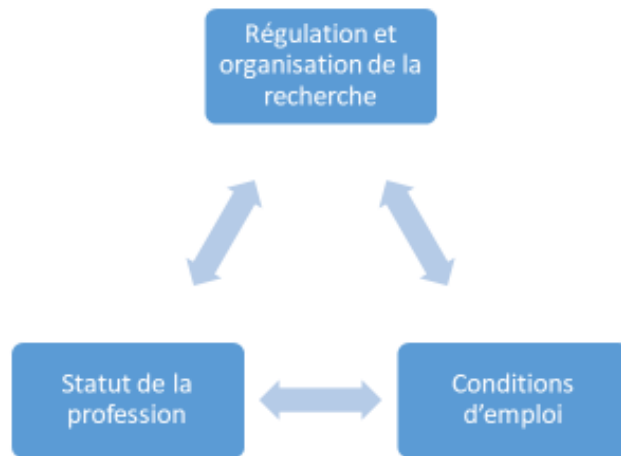
Dans la majorité des titres d'emploi de recherche, les titulaires sont couverts par une convention collective. La situation est toutefois très variable selon les universités et les titres d'emploi. Parfois, à l'intérieur d'une même université, la situation diffère selon les facultés. En règle générale, on constate l'absence d'un syndicat spécifique qui représente uniquement le personnel de recherche ainsi qu'une convention qui leur est spécifique. Il existe une seule exception, à l'Université d'Alberta, où la « Non Academic Staff Association » (NASA) représente le personnel de soutien à la recherche et a négocié leur convention collective, tandis que le personnel académique de recherche fait partie d'un regroupement plus large, soit l'« Association of the Academic Staff of the University of Alberta » (AASUA). Cette dernière a négocié une convention spécifique pour ce personnel (Fiche 3). Dans tous les autres cas, le personnel de recherche est intégré dans des syndicats généraux d'employés de soutien ou d'employés administratifs. Voici quelques exemples illustrant l'affiliation syndicale du personnel de recherche : à l'Université de la Colombie-Britannique (UBC) les techniciens et assistants de recherche, à l'exception de la Faculté de médecine, sont représentés par le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), local 116, qui est un syndicat général incluant l'ensemble du personnel de soutien (Fiche 1); à l'Université McMaster, les « research coordinator » & « research laboratory technician » sont syndiqués à Unifor 555, unité 1, qui regroupe tout le personnel non académique, administratif, professionnel et technique (Fiche 10); à l'Université de Toronto, le personnel de recherche (« research officers ») est représenté par le Syndicat des Métallos, local 1998, qui est un syndicat

général (Fiche 7). Lorsqu'ils ne sont pas syndiqués, ils sont souvent couverts par une politique institutionnelle spécifique.

4.2 Analyse des résultats

La figure suivante (7) présente le modèle d'analyse que nous avons retenu. Il comprend trois grandes dimensions : la régulation et l'organisation de la recherche, le statut de la profession et les conditions d'emploi.

Figure 7 - Modèle d'analyse



La régulation de la recherche renvoie à l'ensemble des règles qui déterminent le fonctionnement et l'organisation des activités de recherche dans un établissement ainsi que le rôle (droits et devoirs) des divers acteurs. Elle concerne aussi le processus de production et de mise en œuvre de ces règles. Ces dernières sont-elles établies de manière unilatérale, par l'employeur uniquement, sous la figure du chercheur principal ou de l'université, ou de façon conjointe, résultant de la négociation collective?

L'organisation de la recherche renvoie à la présence ou l'absence de frontières définies entre les catégories du personnel de recherche et les titres d'emploi (zones floues; ambiguïté et imprécision; porosité). Elle renvoie aussi à la fragmentation des catégories d'emploi entre le « support staff » et « academic staff » ainsi qu'à la division du travail qui est mesurée par le nombre de titres d'emploi au sein d'un même établissement universitaire.

Le statut de la profession concerne la reconnaissance de la profession, la présence de l'arbitraire ainsi que la visibilité des professionnels.

L'ensemble des données recueillies dans les universités sur les différentes dimensions de notre modèle d'analyse est résumé dans le tableau suivant (13).

Tableau 13 - Classement des universités dans les différents modèles de régulation et d'organisation de la recherche

Modèle	1	2	3	4	5	6
Employeur	PI	U	U	U	U	U
Syndicat	N	N	O : Pas tous (SS=O, Général; Assoc.=N)	O : Tous; Général	O : Tous; Spécifique	O : Tous; Spécifique
Politique institutionnelle	N, exc. SFU = O	O	N (syn)/ O (non syn)	N	N	N
Segmentation	O	N, exc. DAL = O	O	N	O	N
Division du travail	M	M, exc. DAL = E	F	E	M	F
Universités	SFU (RA) Sask (exc. SS) MUN (GE) York (N-ORU)	Ottawa UNB (*) DAL (**)	UBC Manitoba Toronto	Calgary McMaster UPEI	Alberta	Laval



* Auparavant membre d'une association non syndicale : Administrative, Professional and Technical (APT). Accréditation syndicale en 2015. Contestation de l'U. Gain de cause en 2017. En conciliation depuis l'été 2017.

** Research Associate, syndiqués, membres de l'association facultaire et ayant une cc spécifique. La PSAC a tenté d'inclure les autres PPR dans l'unité de négo des postdocs. Retrait de la demande.

E = Élevée
Exc = excepté
F = Faible
GE = « Grant Employees »
M= Moyenne
N = Non
Non syn = non syndiqués
O = Oui
PI = « Principal Investigator » (Chercheur principal)

RA = « Research associate »

SS = « Support Staff »

Syn = syndiqués

U = Université

Segmentation : regroupement des titres d'emplois en deux catégories : « Support Staff » et « Academic Staff »

Division du travail : mesurée par le nombre de titres d'emploi (< 4, faible; = 4, moyenne; >4, élevée)

Sur la base du tableau précédent, il est possible d'identifier six modèles différents de la régulation et de l'organisation de la recherche (voir le tableau 14).

Tableau 14 - Modèles de régulation et d'organisation de la recherche

	Universités dans les autres provinces canadiennes					U. Laval
	1	2	3	4	5	6
CP year						
Non syn						
Pol inst tous						
Univ year						
Pol inst partiel						
Syn						
Syn partiel						
Syn général						
Syn tous						
Syn spécifique						
Abs frag						
Faible dt						

Les variables prises en compte sont les suivantes : la figure de l'employeur : chercheur principal (CP year) ou université (Univ. year); le statut syndical, syndiqué (Syn) ou non (Non syn) et une partie seulement (Syn partiel) ou la totalité (Syn tous) des professionnels de recherche est représentée; la présence ou l'absence de politiques institutionnelles couvrant l'ensemble du personnel de recherche (Pol inst tous) ou une partie seulement (Pol inst partiel); le type de syndicat, général (Syn général) ou spécifique (Syn spécifique); l'absence de fragmentation (Abs frag) et la faible division du travail (Faible dt).

D'un modèle à l'autre, des modèles 1 à 6, on passe d'une régulation unilatérale, faiblement développée en ce sens qu'elle comporte beaucoup d'arbitraire (modèle 1 où le chercheur principal est l'employeur avec l'absence d'un syndicat), à une régulation plus développée avec la

présence de politiques institutionnelles où l'université est l'employeur (modèle 2). Dans les autres modèles (modèles 3 à 6), la régulation devient conjointe avec la présence d'un syndicat et d'une convention collective. La régulation conjointe s'enrichit progressivement, passant, d'une part, d'un syndicat général à un syndicat spécifique et, d'autre part, d'un syndicat regroupant une partie seulement du personnel de recherche à un syndicat qui le regroupe en totalité. Les modèles 5 et 6 se caractérisent par la régulation conjointe la plus développée; par contre, ils se distinguent en regard de la fragmentation et de la division du travail. Le modèle 6 est le seul qui se démarque par l'absence de fragmentation des catégories d'emploi et une faible division du travail.

4.2.2 Statut de la profession

En référence aux tableaux 13 et 14, les universités se distinguent au regard du statut de la profession du personnel de recherche. En se déplaçant des modèles de régulation unilatérale vers une régulation conjointe de plus en plus développée, on constate une disparition progressive de l'invisibilité et de l'arbitraire et inversement une meilleure reconnaissance de la profession. L'invisibilité se traduit par la distribution du personnel de recherche dans différentes catégories d'emploi (emplois de soutien et emplois académiques) et la présence d'une multitude de titres d'emploi qui leur sont attribués. Les zones floues entre les titres d'emploi et les catégories d'emploi (ex. stagiaires postdoctoraux vs assistants de recherche) contribuent à maintenir l'invisibilité et la précarité du personnel de recherche non-étudiant.

L'invisibilité est manifeste lorsque la direction des ressources humaines est incapable de déterminer la présence et le nombre de professionnels de recherche. Lors des contacts pour la distribution des questionnaires, les préposés aux ressources humaines étaient incapables d'identifier les titres d'emploi associés au personnel de recherche, dénotant ainsi l'absence de liste des employés contribuant à la recherche. Au cours de la collecte de données, dans certains cas, leur présence n'a pu être repérée que par les offres d'emploi affichées sur les sites institutionnels des universités.

Le personnel de recherche est aussi « invisible » quand l'Université ne reconnaît pas son rôle d'employeur. Par ailleurs, les professionnels de recherche sont « difficilement identifiables » quand ils sont « amalgamés » dans un syndicat général d'employés de soutien, par exemple. Ils sont « invisibles » quand ils sont incapables de construire une identité partagée, laquelle est une condition préalable à l'action collective pour l'amélioration de leurs conditions de travail et d'emploi.

Dans l'ensemble des universités canadiennes étudiées, nous avons observé une reconnaissance quasi exclusive et individuelle des professeurs-chercheurs au détriment de la contribution de tout un collectif de recherche incluant les professionnels de recherche. Cela se traduit par une dévalorisation de leur statut, en ce sens qu'ils sont considérés comme une ressource « renouvelable » dont la permanence n'est pas jugée souhaitable, comme l'indique la prolifération des contrats à durée déterminée.

L'arbitraire et la disparité sont aussi fortement présents dans les universités, en particulier lorsque l'employeur est le chercheur principal et qu'il y a une absence de règles collectives ou de régulation conjointe.

Enfin, au chapitre des conditions de travail, sauf exception, on constate une grande précarité du personnel de recherche qui se caractérise par l'absence de sécurité d'emploi, l'absence de contrats à durée indéterminée et la présence d'une insécurité permanente. Cette situation se traduit par l'absence d'une filière de promotion, susceptible de conduire à une carrière universitaire permanente. Par contre, les salaires et les avantages sociaux sont relativement comparables d'une université à l'autre. En somme, les principaux enjeux appartiennent tant à la reconnaissance qu'à la distribution et à la représentation.

Section 5. Enjeux actuels et bonnes pratiques

Cette recherche exploratoire nous a permis d'identifier certaines bonnes pratiques dans les universités canadiennes que nous comparerons avec celles que l'on rencontre dans les universités francophones au Québec. Enfin, nous concluons en mettant en évidence les enjeux contemporains pour le personnel de recherche (autre que les professeurs-chercheurs).

5.1 Quelques bonnes pratiques

Dans quelques universités du Canada anglais, nous avons repéré des pratiques de ressources humaines qui favorisent la stabilisation de l'emploi et le développement d'une carrière pour le personnel de recherche. Par exemple, à l'Université d'Alberta, il est possible d'offrir des contrats de plus de deux ans, allant parfois même jusqu'à plus de 48 mois (Fiche 3). À l'Université Memorial, certaines catégories de personnel de recherche, notamment les techniciens de laboratoire de recherche, bénéficient même d'une permanence d'emploi (Fiche 14). Dans d'autres universités, Alberta, Toronto et Dalhousie, il existe des passerelles pour les « research associates », lorsqu'ils font partie du personnel académique, leur permettant ainsi de postuler sur des emplois de professeurs-chercheurs (Fiches 3, 7 et 12). En outre, les « research associates », lorsque faisant partie du personnel académique, peuvent être co-demandeurs dans les demandes de subventions. Enfin, dans certaines universités, il existe un fonds stabilisateur, alimenté par leur fonds de fonctionnement, pour aider les détenteurs de subventions en cas de dépenses imprévues et urgentes. Ce fonds sert notamment à assumer une partie de la rémunération globale du personnel de recherche (Fiches 3 et 4). On retrouve des efforts en ce sens au Québec, notamment à l'Université de Sherbrooke, où un fonds de stabilisation à l'intention des professionnels de recherche aurait été récemment créé.

En comparant la situation d'emploi du personnel de recherche dans les universités canadiennes avec celle dans les universités francophones au Québec, on constate des différences significatives, attribuables notamment à la syndicalisation des professionnels de recherche dans un syndicat spécifique. Cela a permis de créer une identité professionnelle, grâce à l'obtention d'un titre d'emploi unique, regroupant toutes les catégories de personnel de recherche en une seule catégorie, soit celle des « professionnelles et professionnels de recherche ». En conséquence, les universités ont dû se reconnaître comme les employeurs de ce personnel, qui auparavant était considéré comme des employés des professeurs-chercheurs, même si cela allait à l'encontre des lois qui encadrent le travail et les entreprises³⁷. La syndicalisation des profes-

³⁷ Par exemple à l'Université Laval, il a fallu plus de dix ans de débats juridiques auprès du Tribunal du Travail et des instances supérieures, avant que l'Université accepte de se reconnaître comme l'employeur des professionnels de recherche. (www.spprul.ulaval.ca, voir l'historique).

sionnels de recherche du Québec, dans les universités Laval, de Sherbrooke et de Montréal, notamment, a favorisé la reconnaissance de la profession auprès de tous les acteurs de la recherche (universités, gouvernement du Québec et organismes subventionnaires).

La syndicalisation a également permis d'améliorer et d'uniformiser les conditions de travail et d'emploi pour tous les professionnels de recherche au Québec. Plus particulièrement, elle a rendu possible l'accès à des régimes de retraite et l'établissement d'échelles de salaires négociées avec l'employeur.

Au Québec, la valorisation du personnel de recherche s'est traduite par la formation d'un partenariat entre les syndicats représentant les professionnels de recherche, ce qui a permis de parler d'une seule voix auprès des décideurs afin de discuter de leurs enjeux. Cela a rendu possible la réalisation d'une étude panquébécoise sur les conditions de travail et d'emploi des professionnels et leur contribution à la recherche³⁸, co-financée par le Scientifique en chef du Québec, les syndicats concernés et l'ARUC – *Innovation, travail et emploi*. Ce partenariat a aussi permis la création des prix FRQ - *Prix d'excellence des professionnels et professionnelles de recherche* attribués par chacun des trois Fonds de recherche du Québec- pour la reconnaissance de la contribution scientifique des professionnels de recherche, auquel contribuent financièrement les Fonds de recherche du Québec et les syndicats de professionnels de recherche. Plus récemment, en 2017, on a assisté à la formation d'une association provinciale qui regroupe toutes les catégories de personnel de recherche (professionnels de recherche, stagiaires postdoctoraux et techniciens); il s'agit de l'Association du personnel de recherche du Québec (APRQ), dont la mission est de promouvoir la reconnaissance du personnel de recherche.

Malgré une plus grande reconnaissance au cours des dernières années, il demeure encore des enjeux importants, dont le principal est la précarité d'emploi. En effet, les contrats sont tous à durée déterminée et variable selon la durée des subventions et les pratiques de gestion des ressources humaines. Par exemple, à l'Université de Montréal, il est possible d'avoir des contrats qui ne sont pas de courte durée, ce qui réduit l'insécurité en emploi, même s'ils dépendent toujours de la durée des subventions. Par ailleurs, soulignons que les organismes subventionnaires fédéraux accusent un retard par rapport au Québec, en ce qui concerne la reconnaissance des professionnels de recherche et de leur contribution scientifique.

À ces bonnes pratiques, ajoutons le Condordat pour le développement des carrières contractuels en recherche adopté en Grande-Bretagne qui représente la vision politique la plus intégrée et la plus inclusive de tous les personnels de recherche en Europe et en Amérique du Nord (voir plus

³⁸ Voir le site du SPPRUL-CSQ

haut page 31). Dans le cadre d'une stratégie politique de recherche québécoise, ou même pancanadienne, les principes du Concordat pourrait servir de guide comme instrument pour adopter meilleures pratiques en ce sens dans les universités.

5.2 Enjeux actuels

Parmi les enjeux actuels, on dénote en premier lieu la grande précarité, étant donné l'omniprésence des contrats à durée déterminée, en grande partie occasionnée par les contraintes du financement de la recherche. Ces dernières déresponsabilisent les universités par rapport à cette situation, alors que les pratiques de gestion des ressources humaines jouent un rôle important à cet égard. Plus largement, les modèles dominants de la recherche, datant de plus de cinquante ans, reposent sur la reconnaissance exclusive des professeurs-chercheurs et sur la formation des étudiants des cycles supérieurs. Ils s'appuient également sur l'ambiguïté du statut et l'invisibilité des autres personnels de recherche et négligent, voire omettent, leur contribution scientifique. Or, cette contribution est grandement significative au regard de toutes les dimensions de la recherche, comme le démontre la description de leurs activités et fonctions (encadrement des étudiants, participation à toutes les étapes de la recherche – préparation de protocoles, rédaction de rapports et d'articles scientifiques, transfert de connaissances, notamment). L'invisibilité des professionnels de recherche soulève l'enjeu de leur reconnaissance dans les universités et auprès des organismes subventionnaires fédéraux de même qu'auprès des ministères québécois concernés par le financement des universités. Par contre, les Fonds de recherche du Québec ont déjà fait des pas considérables dans ce sens.

La très grande précarité engendre un taux de roulement très élevé, privant ainsi les universités d'un bassin important de personnes diplômées hautement qualifiées qui possèdent une expérience et une expertise scientifique et de recherche appréciable. Il s'agit d'un enjeu majeur de relève scientifique dans une société basée sur le savoir. Ce taux de roulement élevé s'explique en partie par l'absence de perspective de carrière, qui est elle-même attribuable à l'absence de passerelle vers une carrière de chercheur universitaire ayant un poste permanent.

Comme l'écrit Isabelle Clair, du collectif français PÉCRES³⁹,

« Les contrats courts entravent l'acquisition des compétences et contrarient une condition fondamentale de l'activité scientifique : disposer de suffisamment de temps pour faire des découvertes sérieuses.

La précarisation des personnels des universités et des organismes de recherche disqualifie le secteur tout entier, portant atteinte à la production des connaissances et mettant en

³⁹ Collectif Pour l'Étude des Conditions de travail dans la Recherche et l'Enseignement Supérieur (PÉCRES).

péril la transmission des savoirs à des millions d'étudiants » (PRÉCRES, 2011, 4^e de couverture).

Comme on peut le constater à la suite de cette citation, la précarisation et la contractualisation des personnels des universités, incluant non seulement les professionnels de recherche mais aussi les chargés de cours, s'inscrivent dans une tendance mondiale que l'on observe de plus en plus au Canada (Brownlee, 2015) et en Europe, malgré certaines avancées en Grande-Bretagne (voir notamment les Actes du Forum sur la carrière des professionnelles et professionnels de recherche au Québec, octobre 2018 publié sur le site Internet du SPPRUL-CSQ, http://spprul.ca/wp-content/uploads/2019/10/Actes_Forum2018.pdf).

Enfin, cette étude exploratoire a permis de mettre en évidence la grande méconnaissance des professionnels de recherche dans les universités canadiennes, de leurs conditions de travail et de leur contribution tant à l'avancement des connaissances qu'à la formation des étudiants et au transfert de connaissances dans la communauté. En conséquence, il y aurait lieu de mieux documenter ces réalités afin de permettre aux professionnels de recherche de sortir de l'ombre et de révéler leur véritable contribution aux missions universitaires.

Bibliographie

Aide-mémoire : départage des domaines de recherche. 2001. [En ligne]. http://www.frqnt.gouv.qc.ca/pdf/domaines_acces.pdf [site consulté le 14 juillet 2014].

ALLEN COLLINSON, J. (2004) « Occupational Identity on the Edge Social Science Contract Researchers in Higher Education », *Sociology*, vol. 38, no. 2, pp. 313-329.

ALLEN COLLINSON, J. (2003) « Working at a marginal 'career': the case of UK social science contract researchers », *Sociological Review*, vol. 51, no. 3, pp. 405-422.

ALLEN COLLINSON, J. (2000) «Social science contract researchers in higher education : Perceptions of craft knowledge», *Work, Employment & society*, vol.14, no.1, Mars, pp. 159-171.

ALLEN COLLINSON, J. & Hockey, J. (1998) « Capturing contracts: informal activity among contract researchers », *British Journal of Sociology of Education*, December, vol. 19. No. 4, pp. 497–515.

ALMEIDA, Mike. 2002. « L'office provincial des recherches scientifiques et le développement de la science au Québec. 1937-1960 ». Mémoire de maîtrise. Université du Québec à Montréal.

ALMEIDA, Mike. 2007. « Comment se rendre utile? Les centres de recherche en sciences sociales au Canada ». *Canadensis : revue canadienne d'histoire des sciences, des techniques et de la médecine*. Vol. 30, n°2, pp. 97-122.

BARLOW, J.G., HALFORD, S. & MERRICKS, L. 1993. « Square pegs and round holes. More on the contract researcher », *Area*, vol: 25, pp. 78–79.

BARNES, N. & O'Hara, S. 1999. «Managing academics on short term contracts», *Higher education quarterly*, vol. 53, no. 3, July, pp. 229-239.

BENTON, T.H. 2004. « Tireless Research Assistants », *The Chronicle of higher education*, 22 novembre.

BERNATCHEZ, Jean. 2012. « De la république de la science à l'économie du savoir : 50 ans de politiques publiques de la recherche universitaire au Québec ». *Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs*. Vol. 11, pp. 55-72.

BERNIER, F. 2009. « La précarité – un mal non justifié... », *Nouvelles CSQ*, vol. 29, no. 2, (hiver), pp. 33-34.

BLUTEAU JOCELYN, *Étude documentant des contributions spécifiques à la recherche universitaire réalisées par des professionnelles et des professionnels de recherche de l'Université Laval*, SPPRUL-CSQ, octobre 2009.

BROMLEY, D.F.R. 1995. « Contract and part-time academic staff in UK geography », *Area*, vol. 27, pp. 268-274.

BROMLEY, T., EVANS, L. & BAXTER, J. 2008. « Professionalism, a Career in Research, and Fixed-term Contract Culture. Are the three compatible? », *Society for Research into Higher Education Conference*, Liverpool 9 - 11 December.

BROWN, M. 1998 «Educational researchers in Universities : the condition of the workforce», *British Educational Research Journal*, vol. 24, no. 2, pp. 125-139.

BROWNLEE, J. 2015. *Academia Inc. How corporatization is Transforming Canadian Universities*, Winnipeg : Fernwood Publishing.

BROWNLEE, J. 2014. *Irreconcilable Differences: The Corporatization of Canadian Universities*. Thèse de doctorat en sociologie, Carleton University, Ontario.

BRUN, J.-P. & Biron, C. (2006) *Évaluation de la santé psychologique des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval*, rapport d'expertise, janvier, 69 p. (disponible seulement au Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval)

COALDRAKE, P. & Stedman, L. 1999. *Academic work in the Twenty-first century; changing roles and policies*, Higher education division, Department of Education, Training and Youth Affairs, Australia, Septembre, ISBN 0642239282 (electronic copy).

CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION. 2008. *Des acquis à préserver et des défis à relever pour les universités québécoises; Avis à la ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec*, gouvernement du Québec, Mai. ISBN: 9782550526926 (version PDF)

CRAWSHAW, B. 1985. « Contract research, the university, and the academic », *Higher Education*, vol. 14, no. 6, December, pp. 665-682.

EUROPEAN COMMISSION. 2005. *The European Charter for Researchers: the Code of Conduct for the Recruitment (EUR 21620)*, Office for Official Publications of the European Communities, p. 32, ISBN 9289493119.

FABI, Cynthia. 2010. « Les discours sur la recherche scientifique au Canada français : 1945-1965 ». Mémoire de maîtrise. Université du Québec à Montréal.

FIELDING, J. & Glover, J. 1999. « Women Science Graduates in Britain: the value of secondary analysis of large scale data sets », *Work, Employment & Society*, vol. 13, no. 2, Juin, pp. 353–367.

FISHER, Donald. 1991. *Les sciences sociales au Canada : 50 ans d'activités à l'échelle nationale par la Fédération canadienne des sciences sociales*. Waterloo : Wilfrid Laurier University Press.

FREEDMAN, E.S., BEDWARD, J., HAZLEHURST, S., PIPER, H., TAYLOR, C., CLARK, J., GOODE, J. & JOHNSTON, B. 2008. *THE 2008 BERA CHARTER FOR RESEARCH STAFF: promoting quality conditions for conducting quality research*, British Educational Research Association, Association House, South Park Road, Macclesfield, Cheshire, SK11 6SH, England, September, ISBN 9780946671274

GENEST, Jacques. 1998. *Un idéal, une vie*. Sainte-Foy : Presses de l'Université Laval.

GIROUX, H. A. 2014. *Neoliberalism's War on Higher Education*, Chicago : Haymarket Books.

GOLDSWORTHY, J. 2008. « Research grant mania », *Australian Universities Review*, vol. 50, no.2, pp. 17-24.

GOODE, J. 2006. «Research Identities : reflections of a contract researcher», *Sociological research online*, vol.11.

HARVIE, D. 2000. «Alienation, class and enclosure in UK universities», *Capital and Class*, 71, Été, pp. 103-132.

HEY, V. 2001. «The construction of academic time: sub/contracting academic labour in research». *J. education policy*, vol. 16, no. 1, pp. 67-84.

HIGHER EDUCATION. Brighton, UK, 12-14 December, Cardiff, Wales, Cardiff School of Social Sciences, 17p.

HOBSON, J., JONES, G. & DEANE, E. 2005. «The research assistant: silenced partner in Australia's knowledge production?». *Journal of higher education policy and management*, vol. 27, no. 3, Novembre, pp. 357-366.

HOCKEY, J. 2004. « Working to return to employment: the case of UK social science contract researchers », *Studies in Higher Education*, vol. 29, no. 5, pp. 559-574.

JAUMOTTE, F. & PAIN, N. 2005. «From Ideas to Development: The Determinants of R&D and Patenting», *OECD Economics Department Working Papers*, no. 457, OECD Publishing.

LAFRANCE, Gaétan. 2009. *Quel avenir pour la recherche?* Éditions MultiMondes.

LAJOIE, Andrée. 2009. *Vive la recherche libre!* Montréal : Liber.

LAPOINTE, Paul-André et coll. 2013. *Étude sur la situation des professionnelles et professionnels de recherche dans les universités et centre affiliés du Québec*. ARUC – Innovations, travail et emploi, Université Laval. ISBN : 978-2-89061-122-1.

LAURIN, Camille. 1979. *Pour une politique québécoise de la recherche scientifique*. Québec : Éditeur officiel du Québec.

LEE, T., FULLER, A., BISHOP, D., FELSTEAD, A., JEWSON, N., KAKAVELAKIS, K. & UNWIN, L. 2006. « Reconfiguring contract research? Career, work and learning in a changing employment landscape », In, *SRHE Annual Conference, Beyond Boundaries: New Horizons for Research into*

LEMELIN, André. 2002. *Le Conseil de la science et de la technologie : 30 ans d'histoire*. Sainte-Foy : Les Publications du Québec.

MACDONALD, John B. et al. 1969. *Le gouvernement fédéral et l'aide à la recherche dans les universités canadiennes*. Ottawa : Imprimeur de la Reine.

METCALF, H., ROLFE, H., STEVENS, P. & WEALE, M. 2005. *Recruitment and Retention of Academic Staff in Higher Education*, National Institute of Economic and Social Research, rapport 658, Juillet, 290 p., ISBN 1844785238.

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES. 1973. *Pour une politique de recherche en affaires sociales. Rapport du Comité de la recherche scientifique*. Québec : Éditeur officiel du Québec.

NI LAOIRE, C. & SHELTON, N.J. 2003. « 'Contracted out': some implications of the casualization of academic labour in geography », *Area*, vol. 35, no. 1, pp. 92-100.

PARADIS, André. 1996. *Le financement de la recherche universitaire au Québec : portrait statistique*. Québec : Éditeur officiel du Québec.

PARLIAMENTARY OFFICE OF SCIENCE AND TECHNOLOGY. 2000. « Women in science, engineering and technology – An On-Line Consultation ». *POST Report*, vol. 133, Janvier.

P.É.C.R.E.S. 2011. Recherche précarisée, recherche atomisée. Production et transmission des savoirs à l'heure de la précarisation. Éditions Raisons d'Agir. Paris.

RAJAGOPAL, I. 2002. *Hidden Academics: Contract Faculty in Canadian Universities*. Toronto: University of Toronto Press.

SELECT COMMITTEE ON SCIENCE AND TECHNOLOGY (SCST). 2002. *House of Commons – Science and Technology – Eighth Report*. United Kingdom Parliament, Proceedings of the Committee, 20 Novembre.

SHELTON, N., NI LAOIRE, C., FIELDING, S., HARVEY, D., PELLING, M. & DUKE-WILLIAMS, O. 2001. « Working at the coal face: contract staff, academic initiation and the RAE », *Area* vol. 33, no. 4, pp. 434–439.

STREHL, F., REISINGER, S. & KALATSCHAN, M. 2007. « Funding Systems and their Effects on Higher Education Systems », *OECD Education Working Papers*, No. 6, OECD Publishing.

WELLS, P. 1992. « The contract researcher in the university system », *Area*, vol. 24, pp. 165-168.

ANNEXES

ANNEXE I — Fiches 1 à 14

FICHE 1

Université de la Colombie-Britannique

A) Présentation générale

Fondée en 1915, l'Université de la Colombie-Britannique (UBC) possède deux campus principaux, le premier situé à Point Gray à Vancouver et, le second, à Kelowna dans la vallée de l'Okanagan. L'Université compte, en 2015-2016, 52 464 étudiants au premier cycle et 10 459 étudiants diplômés, dont 1 600 étudiants autochtones, ainsi que 14 851 étudiants additionnels en formation continue⁴⁰. Ils sont répartis dans 21 facultés et écoles sur ses deux campus⁴¹. UBC offre aussi de l'éducation clinique aux étudiants de la Faculté de Médecine dans 75 sites de soins de santé à travers la Colombie-Britannique. De plus, le bureau régional Asie Pacifique de UBC à Hong Kong, un bureau de liaison à New Delhi en Inde et un bureau de liaison en Europe facilitent les partenariats en enseignement et en recherche et soutiennent l'emploi des anciens diplômés⁴². Selon l'information du site Internet de l'Université, en 2015-2016, un peu plus du tiers du financement de la recherche provient des trois conseils subventionnaires fédéraux (37,5 % du CRSNG, 8,9 % du CRSH et 53,59 % des IRSC pour 3 094 projets subventionnés), 30,3 % d'autres organismes gouvernementaux, 27 % d'organisations sans but lucratif et 9 % en provenance de l'industrie, pour un grand total de près de 600 millions \$⁴³.

Le financement d'infrastructure subvient aux dépenses pour les édifices, les services et l'équipement majeur utilisé pour la recherche : 57,3 % du financement provient de la Fondation Canadienne pour l'Innovation, 28,6 % du Fonds de Développement des Connaissances de la Colombie-Britannique (BCKDF) et 14 % en cofinancement de la Fondation canadienne pour l'Innovation et finalement, du financement d'infrastructure fédéral et provincial (CFI/BCKDF⁴⁴), pour un total de 505 projets d'infrastructure de recherche.

⁴⁰ <https://www.ubc.ca/about/facts.html>

⁴¹ http://www.ubc.ca/our-campuses/vancouver/directories/faculties-schools.html?_ga=1.11689702.1379512030

⁴² <https://www.ubc.ca/about/facts.html>

⁴³ <https://research.ubc.ca/research-excellence/research-funding-statistics/201516>

⁴⁴ Canada Foundation for Innovation (CFI) and BC Knowledge Development Fund (BCKDF)

Selon le plan stratégique de recherche de UBC⁴⁵, on retrouve trois thèmes fédérateurs, soit⁴⁶ :

- Les sciences de la vie et de la santé
- La société, la culture et la globalisation
- Les sciences physiques, l'environnement et l'entrepreneuriat

B) Classement 2015

Selon le classement de 2015 du *Canada's Top 50 Research Universities* publié par Re\$earch Infosource⁴⁷, l'Université de Colombie-Britannique se classe 3^e parmi les universités de recherche les plus importantes du Canada, en matière de subventions et contrats de recherche. Les subventions et les contrats de recherche ont totalisé 547 027 millions \$ en 2014-2015.

C) Qui travaille sur les projets de recherche subventionnés des chercheurs?

À l'exception des étudiants et des stagiaires postdoctoraux, on retrouve deux grandes catégories de personnel professionnel de recherche : 1- les techniciens et les assistants de recherche ainsi que 2- les associés de recherche.

1) Étudiants

Tout d'abord, nous trouvons les étudiants qui travaillent sous la supervision d'une chercheuse ou d'un chercheur, sur des projets de recherche. On en distingue deux catégories : les assistants de recherche gradués (*graduate research assistants*, GRA) et les assistants académiques gradués (*graduate academic assistants*, GAA)⁴⁸. Ces deux catégories se différencient selon que la recherche réalisée contribue directement (GRA) ou non (GAA) à leur propre projet de recherche de mémoire de maîtrise ou de thèse de doctorat.

« Seuls les étudiants inscrits à temps complet à la Faculté des Études supérieures et postdoctorales sont éligibles à des positions d'auxiliaire gradué de recherche (GRA) et d'auxiliaire académique gradué (GAA) »⁴⁹.

Plusieurs professeurs chercheurs sont en mesure de fournir des assistanats de recherche à partir de leurs subventions pour soutenir financièrement des étudiants gradués inscrits à temps complet qui étudient sous leur supervision. Leurs tâches constituent une partie des exigences du

⁴⁵ <https://research.ubc.ca/sites/research.ubc.ca/files/vpri/UBC-research-strategy-May-2012.pdf>

⁴⁶ <https://research.ubc.ca/sites/research.ubc.ca/files/vpri/UBC-research-strategy-May-2012.pdf>

⁴⁷ [https://www.researchinfosource.com/pdf/CIL Top 50 research universities 2016.pdf](https://www.researchinfosource.com/pdf/CIL%20Top%2050%20research%20universities%202016.pdf)

⁴⁸ <https://www.grad.ubc.ca/current-students/managing-your-program/student-service-appointments>

⁴⁹ <https://www.grad.ubc.ca/current-students/managing-your-program/student-service-appointments>

diplôme d'études supérieures. Les assistantats de recherche sont coordonnés et administrés au niveau du programme des études graduées. Leur rémunération varie considérablement et est dépendante du domaine d'études et du type de subvention de recherche à partir de laquelle l'assistantat est financé. Le salaire entier est considéré comme une bourse, dont les conditions peuvent être spécifiées par l'organisme subventionnaire. Comme leur rémunération est considérée comme une bourse, ils ne sont pas couverts par une convention collective.

2) Stagiaires postdoctoraux

Les stagiaires postdoctoraux doivent avoir complété un diplôme de doctorat au cours des cinq dernières années. Ils se distinguent selon qu'ils détiennent une bourse nominative (boursiers) ou non (employés). Ils ne sont pas syndiqués, mais ils sont, par contre, couverts par une politique institutionnelle qui détermine leurs conditions de travail et leurs avantages sociaux⁵⁰. Les stagiaires postdoctoraux salariés sont considérés comme des employés de l'Université⁵¹.

3) Techniciens et assistants de recherche

Le personnel professionnel de recherche se compose principalement de techniciens et assistants de recherche (*technicians and research assistants*, TRA). Ils sont ainsi définis dans le manuel qui leur est spécifiquement dédié⁵² :

Many TRAs are engaged in work paid from research grants or contracts awarded to faculty members at the University. Research grants and contracts are held in trust by the University and are not the property of any individual. Irrespective of the source of funds or work location, research staff appointed as TRAs are employees of The University of British Columbia, not of individual faculty members.

Le site Internet du service des Ressources humaines nous informe sur les classifications d'emplois à UBC⁵³. Voici quelques exemples de titres d'emplois.

Tableau 1.1- Classification des emplois des techniciens et assistants de recherche

Titre d'emploi	Définition générale	Qualifications minimales
Assistant de laboratoire	Tâches routinières d'entretien d'équipements	Diplôme d'études secondaires

⁵⁰ <http://www.hr.ubc.ca/faculty-relations/recruitment/titles-ranks-descriptions/postdoctoral-fellows/> et <https://www.universitycounsel.ubc.ca/files/2012/04/policy61.pdf> (consulté le 5 juillet 2018)

⁵¹ <http://www.hr.ubc.ca/faculty-relations/recruitment/titles-ranks-descriptions/postdoctoral-fellows>

⁵² http://www.hr.ubc.ca/wp-content/uploads/2010/09/TRA_Handbook.pdf

⁵³ <http://www.hr.ubc.ca/compensation/job-families/tra/>

Assistant de recherche/ Technicien 1	Tâches routinières d'une complexité limitée	Diplôme d'études secondaires et minimum d'un an d'expérience pertinente
Assistant de recherche/ Technicien 2	Tâches techniques modérément complexes	Diplôme d'études secondaires, un stage additionnel dans un domaine pertinent et un minimum de deux ans d'expérience pertinente
Assistant de recherche/ Technicien 3	Tâches techniques complexes	Diplôme technique ou universitaire et trois ans d'expérience
Assistant de recherche/ Technicien 4	Variété de tâches techniques complexes exigeant une formation formelle et une connaissance ou expérience spécialisée	Diplôme universitaire dans une discipline pertinente ou formation technique et un minimum de quatre ans d'expérience pertinente
Assistant de recherche/ Technicien 5	Tâches techniques hautement qualifiées exigeant des qualifications, une formation et une expérience importantes; considérés comme experts dans leur champ de recherche	Diplôme universitaire dans une discipline pertinente ou formation technique complétée et un minimum de cinq ans d'expérience pertinente
Assistant de recherche/ Technicien 6	Responsable de l'ensemble des opérations dans une unité ou un laboratoire de recherche	Diplôme universitaire dans une discipline appropriée et un minimum de six ans d'expérience pertinente

À partir de la catégorie 2, les techniciens et assistants de recherche participent à la collecte et à l'analyse des données. À partir de la catégorie 3, ils peuvent contribuer à la rédaction de rapports et de protocoles de recherche.

Les techniciens/assistants de recherche syndiqués sont membres du Syndicat Canadien de la Fonction Publique (SCFP ou CUPE 116) ⁵⁴, sauf ceux rattachés à la Faculté de médecine, qui ne

⁵⁴ <http://www.hr.ubc.ca/compensation/job-families/cupe-116/>

sont pas syndiqués. Qu'ils soient ou non syndiqués, on retrouve les mêmes titres d'emplois, dénommés techniciens/assistants de recherche (TRA)⁵⁵. Au tableau suivant, les échelles salariales sont présentées.

Tableau 1.2 - Salaire horaire moyen pour les techniciens et assistants de recherche, syndiqués et non syndiqués, 2015-2016

Catégorie d'emploi	Syndiqués ⁵⁶	Non-syndiqués ⁵⁷
Assistant de recherche/Tech 1	20,32 \$	20,61 \$
Assistant de recherche/Tech 3	23,40 \$	23,84 \$
Assistant de recherche/Tech 6	33,56 \$	33,88 \$

Les conditions de travail des techniciens et assistants de recherche non-syndiqués sont incluses dans le *Handbook for Technicians & Research Assistants*⁵⁸.

« La diversité des emplois accessibles aux TRAs mène naturellement à une variété d'arrangement d'emploi. Votre superviseur devrait vous fournir des détails écrits sur votre poste. Les TRA peuvent être employés de façon continue ou à terme. Les employés continus sont embauchés sans durée déclarée de l'emploi. Les employés à terme sont embauchés pour une période d'emploi déclarée. À la fin de cette période, un employé à terme peut être embauché pour une autre période d'emploi. Beaucoup de postes de TRA sont financés par des subventions et sont accessibles aussi longtemps que des fonds de subvention suffisants sont disponibles.» (traduction libre)

Les conditions de travail des techniciens et assistants de recherche syndiqués sont incluses dans la convention collective du SCFP 116. Les TRA sont considérés comme des employés rémunérés sur des fonds de recherche, tel que précisé dans la convention collective :

Un employé rémunéré sur des fonds de recherche (« grant employee ») est défini comme occupant un poste associé à une subvention de recherche (...). Les « grant employees » ayant cumulé quinze (15) mois ou moins de service qui sont mis à pied (...), n'ont pas recours aux procédures de mises à pied établies à la clause 11.04. **Ceux qui**

⁵⁵ <http://www.hr.ubc.ca/compensation/job-families/tra/>

⁵⁶ <http://www.hr.ubc.ca/wp-content/uploads/CUPE-116-Agreement-2014-2019.pdf>

⁵⁷ http://www.hr.ubc.ca/comp/salary_admin/salary_scales.html

⁵⁸ http://www.hr.ubc.ca/wp-content/uploads/2010/09/TRA_Handbook.pdf

ont complété leur période probatoire mais n'ont pas encore cumulé plus de quinze (15) mois de service sont éligibles à une procédure de rappel établie à la clause 11.04 (b) (4) (c).

Les employés ayant plus de 15 mois de service continu bénéficient de tous les droits et bénéfices de la convention collective. **Les employés payés sur des fonds de recherche peuvent être embauchés en tant que réguliers ou occasionnels, soit un emploi non régulier ou comportant moins de 20 heures par semaine.** (traduction libre)⁵⁹

4) Les associés de recherche

Les associés de recherche (*research associate*) travaillent aussi dans des équipes, des centres et des instituts de recherche. Les associés de recherche⁶⁰ sont assignés à durée déterminée, à plein temps ou à temps partiel, et effectuent de la recherche sans tâches formelles d'enseignement. Les assignations d'associés de recherche sont régies par une politique administrative interne, *University Policy 42*⁶¹. Ce titre d'emploi n'est offert qu'aux personnes qui détiennent un PhD ou d'autres qualifications ou expérience de travail équivalentes dans leur champ de recherche. Une telle assignation ne mène pas nécessairement à une titularisation⁶².

Research Associate: These are full-time or part-time appointments, with responsibilities limited primarily to conducting research with no formal teaching duties, whose salaries and benefits (as appropriate) are paid from research grants or contracts. Research Associates must hold an appropriate Ph.D. degree or other equivalent qualifications that would be appropriate for appointment as Assistant Professor. The University does not appoint research professors, research associate professors, etc.

Les postes d'associés de recherche doivent être annoncés conformément à la politique d'information de UBC.

Chaque associé de recherche doit recevoir une offre écrite, qui doit être signée par l'associé de recherche qui accepte les conditions de l'offre. Les lettres d'offres d'emploi sont importantes pour vérifier le contrat verbal entre l'associé de recherche et son département, en plus de détailler les attentes et les engagements des deux parties.

Les postes d'associés de recherche sont normalement d'une durée d'un an ou moins et peuvent être renouvelés indéfiniment comme le précise le processus d'embauche^{63,64}.

⁵⁹ <http://www.hr.ubc.ca/compensation/job-families/cupe-116/> (clause 3.06)

⁶⁰ <http://www.hr.ubc.ca/faculty-relations/recruitment/titles-ranks-descriptions/research-associates/>

⁶¹ <http://universitycounsel.ubc.ca/files/2010/09/policy42.pdf> (révisée en septembre 2010)

⁶² <https://www.universitycounsel.ubc.ca/files/2010/09/policy42.pdf> (pages 2 et 3)

⁶³ <http://www.hr.ubc.ca/faculty-relations/recruitment/titles-ranks-descriptions/research-associates/#1>

⁶⁴ <https://www.universitycounsel.ubc.ca/files/2010/09/policy42.pdf> (page 1)

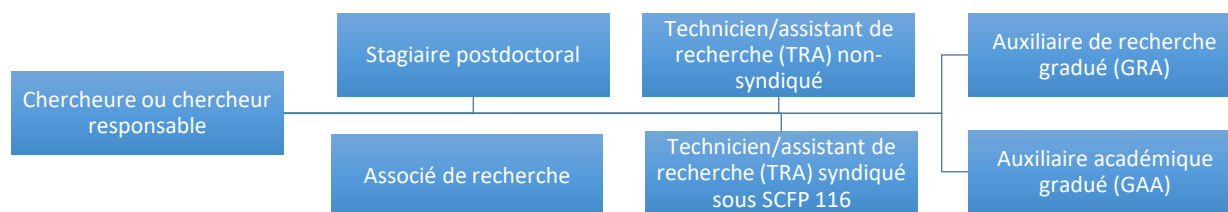
Les associés de recherche ne sont pas membres de l'association facultaire, qui représente les professeurs, ni d'autres syndicats⁶⁵.

Les salaires et les avantages sociaux des associés de recherche sont payés à partir de subventions ou de contrats de recherche. Il n'y a pas d'échelle salariale pour les associés de recherche mais un salaire annuel minimum requis pour des postes à temps complet et calculé au prorata pour les postes à temps partiel⁶⁶ :

- 1^{er} juillet, 2015 : 53 739 \$
- 1^{er} mai, 2016 : 53 981 \$
- 1^{er} juillet, 2016 : 54 251 \$
- 1^{er} juillet 2017 : 55,258\$
- 1^{er} juillet 2018 : 55,756 \$

La Figure 1.1 illustre les différentes catégories de personnel de recherche à UBC.

Figure 1.1 - Catégorie de personnel de recherche à UBC



D) Combien sont-ils ?

Selon nos sources, il y aurait 290 techniciens/assistants de recherche syndiqués SCFP 116 et 841 techniciens/assistants de recherche non-syndiqués au 1^{er} novembre 2016. Nous n'avons pas d'information sur les associés de recherche.

⁶⁵ <https://www.facultyassociation.ubc.ca/members/>

⁶⁶ <http://www.hr.ubc.ca/faculty-relations/recruitment/titles-ranks-descriptions/research-associates/#1>

FICHE 2

Université Simon Fraser

A) Présentation générale

Située au Canada sur la côte ouest de la Colombie-Britannique et tirant son nom de celui d'un premier explorateur, l'Université Simon Fraser (SFU) a ouvert ses portes le 9 septembre 1965 avec un contingent de 2 500 étudiants. Les activités de l'université sont aujourd'hui réparties sur trois campus situés dans les plus grandes villes de la Colombie-Britannique : Vancouver, Burnaby et Surrey⁶⁷. SFU comprend un effectif de quelque 29 600 étudiants au premier cycle et 5 360 étudiants gradués en 2015-16. SFU compte aussi 6 500 enseignants et employés.

SFU a créé 47 centres de recherche qui relèvent directement des doyens de chacune des Facultés concernées. On retrouve aussi 27 instituts de recherche ayant soit un mandat multi facultaire ou faisant partie d'un consortium multi-universitaire. Le plan stratégique⁶⁸ comprend cinq défis de recherche :

- 1 : Transformer le changement environnemental en avenir durable;
- 2 : Comprendre nos origines;
- 3 : Assurer la santé tout au long de la vie;
- 4 : Renforcer la société civile en faisant progresser la justice, l'équité et la responsabilité sociale;
- 5 : Améliorer notre monde à travers la technologie et les découvertes intensives en données.

SFU vise aussi à développer quatre pôles de recherches interdisciplinaires qui sont réputés pour leur impact et portée globale :

- 1 : Les données massives;
- 2 : La technologie de la santé et les solutions sanitaires;
- 3 : La science des matériaux, l'innovation industrielle et le développement durable;
- 4 : La recherche communautaire.

Selon l'information disponible sur le site Internet de l'Université, 38,8 % du financement de la recherche proviennent des trois agences de recherche fédérales, 15,8 % d'organisations sans but

⁶⁷ <https://www.sfu.ca/about.html>

⁶⁸ [https://www.sfu.ca/content/dam/sfu/vpresearch/pdfs/SRP/SRP%20DRAFT%20Revision%20\(July%206th%2C2016%20VERSION\).pdf](https://www.sfu.ca/content/dam/sfu/vpresearch/pdfs/SRP/SRP%20DRAFT%20Revision%20(July%206th%2C2016%20VERSION).pdf)

lucratif, 9,9 % de la Fondation Canadienne pour l'Innovation (FCI), 7,4 % des agences provinciales, 4,2 % de l'industrie et 10,8 % d'autres sources⁶⁹.

B) Classification 2015

Dans la classification des cinquante meilleures universités canadiennes en recherche compilée par RESEARCH Infosource⁷⁰, l'Université Simon Fraser se classe dix-huitième avec un financement global de plus de 103 millions de dollars en 2014-15.

C) Qui travaille sur les projets de recherche subventionnés des chercheurs?

Plusieurs catégories de personnel travaillent sur des projets de recherche. Il y a d'abord les étudiants de premier cycle, qui sont employés par la Simon Fraser Student Society (SFSS). Ensuite, il y a une catégorie très large, dénommée « research assistants », qui inclut les étudiants des cycles supérieurs et du personnel non étudiant.

“Research assistants receive invaluable experience in their field. Their responsibilities vary as widely as their fields, but most research assistants will participate in a range of activities from practical research to grant writing, to community engagement, to presentations of their research.

Research assistants are typically engaged by faculty members and are paid by funds from research grants. The information on this page contains SFU's official [policy on research-funded personnel](#), including graduate students. There is also a [downloadable sample employment letter](#).

If you are a graduate student who has been engaged as a research assistant, you should be aware of this policy”⁷¹.

Enfin, on retrouve les stagiaires postdoctoraux qui appartiennent aux deux catégories suivantes : les boursiers qui détiennent des bourses nominatives et les salariés payés à partir de subventions.

Une politique générale, datant d'octobre 1992, encadre toujours les conditions d'emploi et les avantages sociaux de l'ensemble du personnel de recherche payé sur des subventions, incluant

⁶⁹ <http://www.sfu.ca/vpresearch/performance.html>

⁷⁰ <https://www.researchinfosource.com/pdf/CIL%20Top%2050%20research%20universities%202015.pdf>

⁷¹ https://www.sfu.ca/dean-gradstudies/current/employment/research_assistants.html

les assistants de recherche, qu'ils soient étudiants ou non, et les stagiaires postdoctoraux salariés. Il est précisé que la rémunération est établie par le détenteur de la subvention :

« **4.3** While the University seeks to persuade grant holders to provide equitable compensation and benefits for grant employees, control and direction over wage scales, the provision of benefits, hiring, firing and the assignment of duties rest solely with the grant holder”⁷².

Un « employé subventionné » (*grant employee*) fait référence à toute personne qui est employée par un détenteur de subventions pour fournir des services de recherche, et qui est payée soit en totalité ou en partie par les fonds subventionnaires. Nous n'avons pas trouvé d'information sur les critères qui déterminent la rémunération.

1) Les étudiants

D'abord, nous trouvons les étudiants de premier cycle (*undergraduate students*) qui sont syndiqués sous les termes « student » ou « project worker » dans la classification de SCFP 3338. Ces étudiants sont membres de la Simon Fraser Student Society (SFSS), dont le Conseil d'administration agit comme l'employeur⁷³. Dans cette convention collective, nous pouvons lire ce qui suit :

« The classification « **Student** » shall include all employees who have been hired to carry out work for which long term continuity is not essential. ...All Student Employees are required to be registered at Simon Fraser University in an undergraduate degree granting program and must provide proof of such registration at the beginning of each semester to the Staff Liaison Officer (SLO) »

« The classification « **Project Worker** » shall include all Employees who have been hired to provide temporary assistance for a particular project. All Project Workers must be currently registered students of Simon Fraser University. »

L'employeur doit maintenir une liste de rappel pour les employés étudiants et la rendre accessible au Syndicat. Les employés étudiants demeurent sur la liste de rappel pendant trois (3) semestres.

Les employés étudiants ne doivent pas travailler plus de trente-cinq (35) heures par semaine. Chaque employé dans sa première année d'emploi devra se voir attribué un horaire de huit (8)

⁷² <http://www.sfu.ca/policies/gazette/research/r50-02.html>

⁷³ <http://cupe3338.ca/wp-content/uploads/CA-Unit-5-2019.pdf>

heures de travail par semaine, à la condition qu'il ait fourni un minimum de seize (16) heures de disponibilité par semaine à l'employeur.

Les étudiants de premier cycle qui ne remplissent pas les critères du SFCP peuvent être employés dans la catégorie non syndiquée « **grant employee** ». Ils sont alors les employés d'un détenteur de subvention, et non des employés de la SFSS.

2) Les stagiaires postdoctoraux (« **Post Doctoral Fellows** », PDF)

Les stagiaires postdoctoraux doivent, au moment de leur entrée en fonction, avoir obtenu leur doctorat, au cours des quatre années précédant leur stage. La durée du stage varie habituellement entre un et trois ans. Les stagiaires réalisent une recherche additionnelle avancée en partenariat avec un ou plusieurs membres du corps professoral⁷⁴.

Sur la base des informations disponibles sur le site Internet de la SFU, il y a deux catégories de stagiaires postdoctoraux, selon la provenance du financement :

1. Les « **External PDF** » sont détenteurs d'une bourse nominative qui provient directement d'une agence externe ou indirectement par l'intermédiaire d'un fonds de soutien de l'université alimenté par le Conseil national de recherches du Canada (CNRC). Dans ce cas, les conditions d'emploi, incluant la rémunération, sont normalement établies par l'agence externe.

Les PDF externes ne sont pas considérés comme des employés. Le chercheur utilise une lettre d'invitation pour activer l'administration des bourses par la SFU. Les revenus des PDF externes ne sont pas assurables et aucune contribution au Régime de pensions du Canada et à l'assurance-emploi n'est prélevée. Toutefois, leurs revenus sont sujets aux déductions fiscales et un T4 sera généré à la fin de l'année.

2. Les « **Grant PDF** » sont des salariés payés à partir de subventions ou de contrats de recherche (« **grant funds** ») attribués aux professeurs chercheurs de la SFU (« **grant holders** »). Ils sont couverts par une politique interne (« **SFU Policy R50.02** », voir la note 34) et sont considérés comme des employés (« **grant employees** ») du détenteur de subvention. Leurs conditions d'emploi, incluant la rémunération et les avantages sociaux, sont établies par le détenteur du fonds. Le professeur chercheur doit utiliser une lettre d'embauche pour activer l'administration des revenus de ces stagiaires par la SFU. Les revenus des PDF sont sujets aux déductions du Régime de pensions du Canada, de l'assurance-emploi et aux déductions fiscales. Un T4 sera généré à la fin de l'année. » (traduction libre)

⁷⁴ <https://www.sfu.ca/dean-gradstudies/postdocs.html>

3) Autre personnel de recherche

À la SFU, on retrouve deux autres catégories d'employés appartenant au personnel de recherche :

1. **L'employé non-étudiant payé sur des subventions de recherche** (« *Non-student grant employee* ») (politique R 50.02 – Octobre 1992). Ces emplois sont à court terme et peuvent être à temps partiel. L'embauche à durée déterminée est de moins de deux ans.

« Un « grant employee » désigne toute personne qui est employée par un détenteur de subvention pour fournir des services de recherche, et qui est payé soit totalement ou partiellement à partir de subventions.

Les personnes dont les revenus proviennent de fonds de subvention sont des employées du détenteur de subvention et non de l'Université. Le détenteur de subvention détermine le besoin d'embauche, confirme que le salaire et la partie de l'employeur des bénéfices marginaux sont remboursables par la subvention et négocie les termes et les conditions d'emploi.

Outre les exigences légales, si le détenteur de subvention en décide, les avantages sociaux optionnels suivants pourraient être rendus accessibles via l'Université aux « grant employees » qui rencontrent les exigences d'éligibilité (si les termes de la subvention permettent d'imputer les frais attenants). Ceux-ci sont :

- Le Plan de Services Médicaux
 - Soins dentaires étendus – après un an de service continu pour un détenteur de subvention.
- Heures de travail
 - Les heures maximum de travail sont de 8 heures par jour, 40 heures par semaine;
 - Les heures travaillées au-delà de cette limite doivent être compensées à temps et demie;
 - Une période de repas (sans salaire) doit être accordée pas plus tard qu'après cinq (5) heures de travail.
- Vacances annuelles
 - La loi prévoit deux (2) semaines de vacances à chaque année complète de service (pour les premiers quatre (4) ans d'emploi), ou 4% des revenus totaux.

- Terminaison d'emploi
 - Si un employé n'a pas de date de fin d'emploi établie ou lorsque la date de terminaison est révisée alors, sauf si la terminaison est justifiée, l'avis de terminaison suivante doit être donné :
 - un avis de deux semaines pour un emploi de plus de 6 mois, mais de moins de 3 ans ;
 - une semaine supplémentaire pour chaque année complète subséquente jusqu'à un maximum de huit (8) semaines. » (Traduction libre)

2. L'assistant de recherche universitaire (« *University Research Assistant* »)⁷⁵ est un nouveau poste créé depuis quelques années afin de reconnaître adéquatement au personnel de recherche universitaire, embauché sur une base à plus long terme, un statut d'employé spécialisé. La politique 50-04 définit ainsi ce poste comme « un poste de recherche à long terme et à plein temps pour un individu possédant les qualifications nécessaires pour réaliser du travail de laboratoire ou d'enquête. »

« Les engagements sur projet des assistants de recherche universitaires ont une durée minimum de deux ans et continueront jusqu'à ce que le projet soit réalisé ou terminé, selon la première éventualité. La probabilité de la continuité à long terme d'un projet et de l'apport de fonds à cet effet sera un déterminant important dans l'embauche d'un assistant de recherche universitaire sous ce critère. La continuité de ce poste, comme contractuel dans le projet, sera dépendante d'un financement continu et d'un besoin démontré pour les services. » (Traduction libre)

« Cette politique ne s'applique pas aux employés subventionnés tels que définis par la Politique R50.02 (*Employment of Personnel Funded from Research*) ou aux assistants de recherche dont les engagements sont de moins de deux ans ».

Le service de ressources humaines doit inclure les assistants de recherche universitaires dans les programmes d'avantages sociaux.

Un assistant de recherche universitaire ne doit pas occuper un poste concurrent en tant que professeur associé, membre facultaire, associé de recherche universitaire, stagiaire postdoctoral ou étudiant. C'est la responsabilité du professeur-chercheur superviseur de s'assurer du statut d'éligibilité de l'assistant de recherche.

⁷⁵ <http://www.sfu.ca/policies/gazette/research/r50-04.html>

3) L'associé de recherche universitaire (« University Research Associate »)

Le poste d'associé de recherche universitaire « est censé être d'abord un poste de recherche à plein temps pour une personne ayant des qualifications académiques semblables à celles requises pour un poste facultaire. L'individu peut devenir chercheur principal et donc titulaire du projet, mais la continuité du poste dépendra de la disponibilité de fonds »⁷⁶.

« Des fonds suffisants pour un poste doivent être disponibles pour au moins les premiers deux ans et quand un poste de trois ans est attribué, des fonds doivent être disponibles pour trois ans. Un membre facultaire sera responsable comme superviseur du travail effectué par un tel employé. Là où les fonds sont administrés par une institution externe, on s'attendra du superviseur qu'il demeure en lien avec cette agence pendant la durée d'emploi de l'individu.

La recommandation pour un poste d'associé de recherche exige le support des membres facultaires concernés et l'approbation du Doyen de la Faculté. » Le titulaire de ce poste est donc un employé de l'Université.

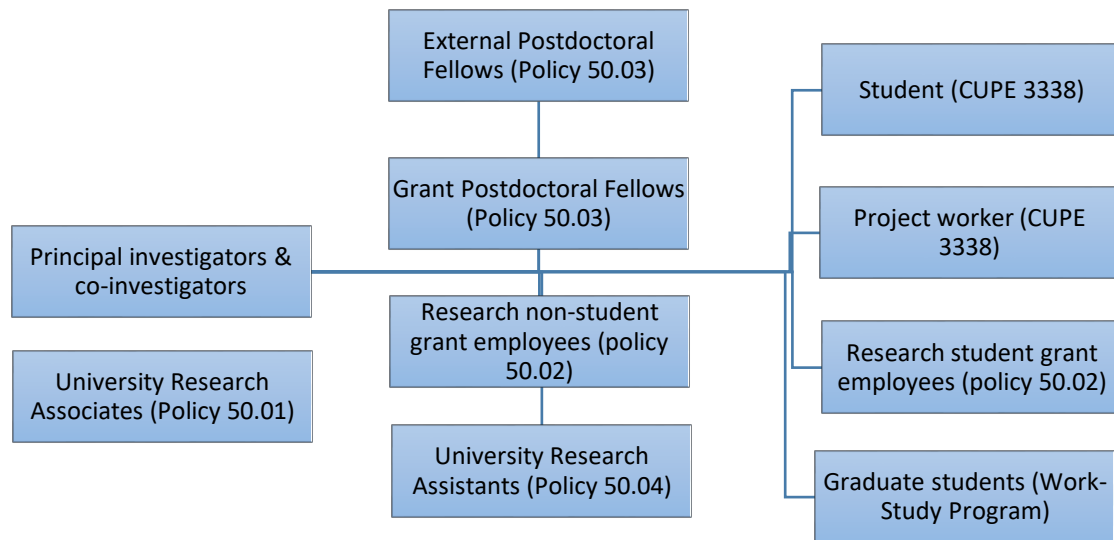
- Poste à durée déterminée (Term Appointment). « Des postes à durée déterminée pour des associés de recherche seront attribués pour une période de deux à trois ans si des fonds sont disponibles. Ceux-ci peuvent être suivis de renouvellements subséquents. »
- Attribution de la permanence à un titulaire de projet (Project Tenure Appointment)
« La permanence peut être accordée à un associé de recherche universitaire titulaire d'un projet. Dans cette situation, le titulaire du projet occupera un poste qui continuera jusqu'à ce que le projet soit terminé ou que la personne en poste atteigne l'âge de la retraite, selon la première échéance. La probabilité d'une continuité à long terme du projet et de son financement sera un critère déterminant pour accorder la permanence. »
- « Les conditions d'emploi suivantes s'appliquent aux associés de recherche universitaire :
 - Avantages :
 - Les personnes en poste peuvent participer aux plans de bénéfices qui sont disponibles aux membres facultaires de la SFU en excluant les allocations de développement professionnel et l'achat de matériel informatique ainsi que le congé sabbatique.
 - Les dépenses de relocalisation seront fournies selon la politique qui encadre de telles dépenses pour les facultés de la SFU.
 - Les vacances : un associé de recherche universitaire a droit à un mois de vacances chaque année à un moment à déterminer avec le superviseur.

⁷⁶ <http://www.sfu.ca/policies/gazette/research/r50-01.html>

- Progression salariale : la révision du progrès et du salaire de la personne en poste sera de la responsabilité du superviseur et sera arrimée aux pratiques de l'Université.
- Travail en comité: les associés de recherche universitaire peuvent participer à des comités avec l'approbation préalable du superviseur.
- Assistance pédagogique: sur approbation du superviseur, un associé de recherche universitaire peut être invité par un département à donner des séminaires, des présentations ou des cours. Si de tels cours ou séries de présentations exigent la conception d'un examen universitaire, alors les règlements de l'Université s'appliqueront à de telles présentations et examens.
- Supervision d'étudiants gradués : les associés de recherche universitaire peuvent être invités par un département à agir, après approbation du superviseur de l'associé de recherche universitaire, comme membre des comités de supervision et d'examen pour les candidats à la maîtrise et les candidats au doctorat.
- Retraite : toutes les personnes en poste devront prendre leur retraite lors de leur 65^e anniversaire de naissance.
- Cessation d'emploi et licenciement : nonobstant ce qui suit, un poste peut être aboli pour cause d'impossibilité de remplir les fonctions requises. Le mandat se terminera la dernière journée spécifiée dans la lettre d'embauche, à moins qu'il ou elle ait reçu et accepté une offre écrite de réembauche conclue dans les mêmes termes que décrits ci-dessus.
- Avis de cessation d'un poste de titulaire de projet : quand il y a incertitude sur la poursuite du projet ou de son financement, ou quand il est anticipé qu'un projet se terminera, le délai maximum possible de l'avis (préférentiellement douze mois) sera donné à un associé de recherche universitaire détenant un poste de titulaire de projet. Le superviseur sera tenu d'informer le Doyen de la Faculté et le Vice-recteur aux études de la date de terminaison attendue du projet aussitôt qu'elle est connue. Le Doyen informera la personne en poste de la fin du projet et du poste. » (Traduction libre)

La Figure 2.1 représente le personnel de recherche à SFU :

Figure 2.1 - Personnel de recherche à SFU



D) Combien sont-ils ?

Aucune information n'a été trouvée à ce sujet.

FICHE 3

Université de l'Alberta

A) Présentation générale

L'Université de l'Alberta est une université publique qui compte deux campus situés dans la ville d'Edmonton et trois autres, situés à Augustana, Saint-Jean et au centre-ville de Calgary. Elle compte environ 34 640 étudiants, dont 8 404 étudiants des cycles supérieurs, 26 239 étudiants de premier cycle et 6 683 étudiants internationaux en provenance de 143 pays, répartis dans 370 programmes et 18 facultés⁷⁷. Ses cinq domaines de recherche sont: santé; science et technologie; eau; énergie, environnement et changements climatiques; alimentation et agriculture⁷⁸. Selon le site Internet de l'Université de l'Alberta, elle détient trois Chaires d'excellence du Canada en recherche⁷⁹. Elle compte aussi 51 centres de recherche et 37 instituts⁸⁰.

B) Classement 2015

Selon le classement 2015 du *Canada's Top 50 Research Universities* diffusé par la firme RESEARCH Infosource, l'Université de l'Alberta se situe au 5^e rang parmi les universités de recherche au Canada. En 2014-2015, les subventions et contrats de recherche totalisaient une somme de 463 millions de dollars⁸¹.

C) Qui travaille sur les projets de recherche subventionnés des chercheurs?

1) Les étudiants

En plus des stagiaires postdoctoraux dont la durée du stage varie de trois à cinq ans, il y a des étudiants gradués qui travaillent sur les projets subventionnés des chercheurs en tant qu'auxiliaires de recherche, soit à titre de « Graduate Research Assistants », GRA, ou à titre de stagiaires, « Graduate Research Assistanship Fellowship », GRAF. Selon leur convention collective⁸² qui a été négociée par l'Association des étudiants gradués [(*Graduate Student's*

⁷⁷ <https://d1pbog36rugm0t.cloudfront.net/-/media/ualberta/reporting/annual-reports-and-financial-statements/annual-report-20152016.pdf>

⁷⁸ <https://uofa.ualberta.ca/about/facts/research>

⁷⁹ <https://www.ualberta.ca/graduate-studies>

⁸⁰ <https://www.ualberta.ca/faculties-and-programs/centresinstitutes>

⁸¹ https://www.researchinfosource.com/pdf/CIL_Top50researchuniversities2015.pdf

⁸² <https://cloudfront.ualberta.ca/-/media/gsa/collectiveagreement/20162018ca20172018rates.pdf>

Association (GSA)], les auxiliaires de recherche font partie des étudiants gradués employés académiques [*Academically Employed Graduate Student (AGES)*] avec les auxiliaires d'enseignement :

« 1.03 Les termes et les conditions de cette convention s'appliquent seulement aux embauches d'étudiants gradués en tant qu'auxiliaire d'enseignement, d'auxiliaire de recherche ou de stagiaire de recherche et à nulle autre forme de financement gradué. »

« 2.09 Le statut d'étudiants gradués fait référence à tous les étudiants qui sont inscrits à temps plein ou à temps partiel dans un programme de thèse ou de cours au sein de la Faculté d'études supérieures et de recherche de l'Université. »

« 9.01 Les tâches d'un « Graduate Research Assistant (GRA) » sont avant tout considérées comme un soutien à la recherche d'un membre du corps professoral. Ces tâches peuvent inclure, mais ne sont pas limitées à : la collecte/la codification/l'analyse de données, la recension d'écrits, la recherche en bibliothèque, la rédaction de rapports, l'élaboration de communications à des conférences et la préparation de matériaux pour des demandes à des organismes subventionnaires. Les tâches d'un GRA sont de préparer l'auxiliaire gradué à des opportunités académiques et professionnelles. Dans ce but, les fonctions du GRA ne doivent pas inclure : des services personnels pour son superviseur, du travail administratif (c.-à-d. clérical ou technique), du nettoyage après une activité départementale ou un symposium de recherche ou le maintien de l'équipement personnel (c.-à-d. ordinateur) du superviseur. »

Les auxiliaires de recherche sont payés à partir de fonds d'opération (« operating funds »), de fonds de recherche (« restricted funds ») ou d'une combinaison des deux (art. 9.02). Les «restricted funds » sont définis à l'article 2.14 : « Restricted Funds » signifie des subventions de recherche externes, des dons ou du financement qui exigent que les fonds soient utilisés à des fins spécifiques désignées par l'Université de l'Alberta. »

Quant aux stages des auxiliaires gradués de recherche, ils sont définis de la façon suivante :

« 10.01 Un stage d'auxiliaire gradué de recherche (Graduate Research Assistanship Fellowship (GRAF)) est une forme d'assistance financière attribuée à des étudiants gradués pour leur permettre de se consacrer à leur formation en autant qu'il est lié à leur propre thèse ou projet de recherche dirigé.

10.02 La relation entre le superviseur d'auxiliariat et du GRAF n'est pas considéré comme une relation d'employeur/employé. »

2) Le personnel professionnel de recherche

Il existe deux grandes catégories de personnel professionnel de recherche à l'Université de l'Alberta : 1-le personnel de soutien à la recherche et 2- le personnel académique de recherche subventionnée.

2.1 Le personnel de soutien à la recherche

Dans la catégorie du personnel de soutien à la recherche, nous retrouvons trois titres d'emploi : les assistants de recherche (« *research assistants* »), les coordonnateurs de recherche (*research coordinators*) et les coordonnateurs seniors de recherche (*senior research coordinator/lead*). Ils sont représentés par l'Association du personnel non académique [*Non Academic Staff Association (NASA)*] dont la dernière convention collective a été signée en 2016⁸³ (Part B : « Trust agreement »). Selon l'article 2.01, cette convention collective s'applique à tous les employés qui apportent un soutien (« *general support assistance* ») à un détenteur de subventions (« *Trustholder* »).

Dans le système de classification des emplois, sur le site des ressources humaines, on retrouve la nomenclature des emplois de soutien à la recherche⁸⁴. Voici les descriptions d'emploi que l'on retrouve sur le site :

2.1.1 L'assistant de recherche (Research Assistant)⁸⁵

« Travaillant sous la direction du chercheur principal, les assistants de recherche réalisent une variété de tâches routinières encadrées par des procédures clairement définies ; des décisions sont prises concernant l'installation, l'enchaînement et la priorité des tâches.

Les tâches de l'assistant de recherche peuvent inclure, mais ne sont pas limitées à :

- Assurer l'organisation journalière du projet ou des projets de recherche, incluant le contrôle des échéanciers, la planification des rendez-vous, la réponse aux questions des participants ou des chercheurs, la réservation des installations.
- Développer des sources documentaires spécifiques au projet.
- Développer et entretenir des bases de données de recherche.
- Collecter, organiser et entrer des données.

⁸³ <https://cloudfront.ualberta.ca/-/media/hrs/my-employment/agreements/support-staff-agreement-part-b-trust.pdf>

⁸⁴ <https://www.ualberta.ca/human-resource-services/hiring/job-design-and-evaluation/support-staff-job-evaluation-process/benchmarks-and-sample-job-fact-sheets/research-support>

⁸⁵ <https://www.ualberta.ca/human-resource-services/hiring/job-design-and-evaluation/support-staff-job-evaluation-process/benchmarks-and-sample-job-fact-sheets/research-support/research-assistant>

- Suivre les résultats de l'enquête et aider à l'analyse et à la diffusion de données.
- Aider au recrutement, au dépistage et à l'engagement de participants à la recherche, incluant l'obtention du consentement des participants selon des protocoles établis.
- Se concerter avec les participants et les collaborateurs.
- Réaliser des recensions d'écrits.
- Assurer du support administratif aux projets de recherche incluant l'aide aux demandes de subventions, aux demandes d'approbation éthique, aux manuscrits et résumés, à la correspondance et aux budgets. » (traduction libre)

2.1.2 Le coordonnateur de recherche (*research coordinator*)⁸⁶

« Travaillant sous la direction du chercheur principal, le coordonnateur de recherche réalise une variété d'activités passablement complexes réalisées dans le cadre de plusieurs procédures et politiques standard. Les décisions comprennent la sélection des procédures et techniques appropriées à suivre parmi plusieurs alternatives standard.

Les tâches du coordonnateur de recherche peuvent inclure, mais ne sont limitées à :

- Développer, réviser et adhérer aux échéanciers du projet de recherche.
- Contribuer au contenu et à la rédaction de manuscrits ainsi qu'à la préparation et à la révision de publications de recherche.
- Aider à la conception et à l'implantation de protocoles et de procédures de recherche sous la direction du chercheur principal.
- Préparer les formulaires de consentement, de soumission, de renouvellement et d'amendements à l'approbation éthique (Human Research Ethics Review Board).
- Identifier, trier et recruter les participants à l'étude.
- Coordonner et contribuer à la rédaction et à la soumission de demandes de subvention.
- Réaliser des évaluations qualitatives et descriptives de programme.
- Surveiller l'assurance de la qualité.
- Fournir des consignes et une direction aux étudiants gradués et aux assistants de recherche.
- Favoriser et maintenir des relations avec les collaborateurs internes et externes à l'Université au projet de recherche.
- Soutenir la diffusion des connaissances incluant des rapports écrits, des sommaires et des présentations orales. » (traduction libre)

⁸⁶ <https://www.ualberta.ca/human-resource-services/hiring/job-design-and-evaluation/support-staff-job-evaluation-process/benchmarks-and-sample-job-fact-sheets/research-support/research-coordinator>

2.1.3 Le coordonnateur senior de recherche (*senior research coordinator/ lead*)⁸⁷

« Travaillant sous la direction générale et l'orientation du chercheur principal, le coordonnateur senior de recherche réalise et/ou supervise des activités modérément diversifiées et complexes aux objectifs définis. Les décisions prises sont des exceptions à la pratique courante et des exceptions requérant une analyse en profondeur. Ses rôles peuvent inclure un chef d'équipe ou la pleine supervision de personnel de soutien à la recherche.

Les tâches du coordonnateur senior de recherche peuvent inclure, mais ne sont pas limitées à :

- Administrer des projets et prendre des initiatives
- Réviser, déterminer et négocier des budgets de recherche
- Concevoir et développer des protocoles de recherche
- Diriger et effectuer des activités de recherche
- Développer et implanter des procédures d'assurance de la qualité
- Superviser la préparation de demandes d'approbation au Comité de révision d'éthique de la recherche
- Développer et soumettre des demandes de subventions
- Superviser les processus de gestion des données
- Développer un cadre compréhensif d'évaluation
- Réaliser et présenter des rapports, des sommaires et des publications
- Initier des relations avec des partenaires de recherche, l'industrie, le gouvernement et les agences subventionnaires
- Identifier et mener des consultations et des collaborations avec des acteurs clés
- Fournir des consignes et une direction au personnel de soutien à la recherche et assurer une direction et une formation aux étudiants gradués. » (traduction libre)

2.2 Le personnel académique de recherche subventionnée

La deuxième catégorie de personnel professionnel de recherche appartient à la famille de recherche académique (*Research Academic Family*)⁸⁸, à titre de personnel académique de recherche subventionnée [*the Trust/Research Academic Staff (TRAS)*]. Dans ce groupe, on retrouve les associés de recherche [*research associates (or research scientists)*] de niveau 1 ou de niveau 2. Ils détiennent normalement un diplôme de doctorat ou possèdent des qualifications

⁸⁷ <https://www.ualberta.ca/human-resource-services/hiring/job-design-and-evaluation/support-staff-job-evaluation-process/benchmarks-and-sample-job-fact-sheets/research-support/senior-research-coordinator-or-lead>

⁸⁸ <https://www.ualberta.ca/human-resource-services/hiring/job-design-and-evaluation/trust-research-academic/benchmarks-and-sample-position-descriptions/research-associates>

et une expérience équivalentes⁸⁹. Ils sont représentés par « l'Association of the Academic Staff of the University of Alberta », AASUA) et leurs conditions de travail sont déterminées dans la convention collective signée par l'association⁹⁰. Précisons que cette convention collective n'inclut pas les professeurs, bien qu'ils appartiennent à la même association. Ils sont couverts par une convention collective spécifique⁹¹.

Leurs tâches sont décrites comme suit.

2.2.1 Associé de recherche Niveau 1 (*Research associate Level 1*)⁹²

« Les associés de recherche de niveau 1 appliquent des connaissances approfondies dans leur domaine pour réaliser des activités de recherche complexes de haut niveau sous la direction du chercheur principal. Ils détiennent normalement un diplôme de doctorat ou possèdent des qualifications et une expérience équivalente.

Les tâches de l'Associé de recherche Niveau 1 sont accomplies en consultation avec le chercheur principal et peuvent inclure, mais ne sont pas limités à:

- Planifier des activités de recherche et conceptualiser un projet et/ou un programme de recherche
- Déterminer la méthodologie la plus appropriée pour atteindre des objectifs de recherche
- Réaliser l'analyse avancée de résultats de recherche
- Superviser ou mener des activités de collecte de données
- Préparer des propositions pour de nouvelles activités de recherche, incluant l'aide à la préparation de demandes de subventions de recherche et de propositions de contrats
- Participer à la rédaction d'articles de recherche, à la préparation de communications et de publications
- Présenter des résultats de recherche dans des rencontres de laboratoire, des séminaires, des conférences scientifiques et/ou dans des cadres connexes
- Guider et encadrer des étudiants et/ou des stagiaires postdoctoraux
- Superviser des employés de soutien
- Favoriser la communication avec des partenaires hors campus
- Participer aux tâches administratives d'appoint
- Peut être co-demandeur de subvention de recherche, si stipulé dans la lettre d'engagement. » (traduction libre)

⁸⁹ <https://www.ualberta.ca/human-resource-services/hiring/job-design-and-evaluation/trust-research-academic/benchmarks-and-sample-position-descriptions/research-associates>

⁹⁰ https://aasua.ca/agrmts/collective_agreements/trust_research_academic_staff_agreementpdf

⁹¹ <https://cloudfront.ualberta.ca/-/media/hrs/my-employment/agreements/faculty-agreement.pdf>

⁹² <https://www.ualberta.ca/human-resource-services/hiring/job-design-and-evaluation/trust-research-academic/benchmarks-and-sample-position-descriptions/research-associates/research-associate-level-1>

2.2.2 Associé de recherche Niveau 2 (*Research associate Level 2*⁹³)

« Les Associés de recherche de Niveau 2 appliquent des connaissances approfondies dans leur domaine pour réaliser des activités de recherche complexes de haut niveau sous la direction du chercheur principal et assurent une direction administrative à un projet ou un programme de recherche. Ces postes requièrent un jugement et une contribution plus grande à la recherche comparée aux associés de recherche de Niveau 1. Ils détiennent normalement un diplôme de doctorat ou possèdent des qualifications et une expérience équivalente.

Les tâches de l'Associé de recherche de Niveau 2 sont accomplies en consultation avec le chercheur principal et peuvent inclure, mais ne sont pas limités à :

- Établir des objectifs de programme de recherche (incluant la planification de recherches futures)
- Superviser du personnel de soutien ou des Associés de recherche (Niveau 1)
- Surveiller les opérations dans un ou plusieurs laboratoires ou lieux
- Surveiller l'analyse de résultats de recherche
- Réaliser des analyses qualitatives et vérifier l'assurance qualité des opérations de recherche, de la méthodologie, etc.
- Accomplir des tâches administratives connexes à un niveau managérial (incluant les ressources humaines, le budget, la gestion de l'équipement et/ou de la planification des installations et des espaces)
- Concevoir des activités de recherche et fournir un plan de recherche pour un projet et/ou un programme
- Déterminer la méthodologie la plus appropriée pour l'atteinte des objectifs de recherche identifiés
- Concevoir des expériences, des protocoles et des standards de collecte de données
- Surveiller et superviser des activités de collecte de données
- Préparer des propositions pour de nouvelles activités de recherche, incluant l'aide à la préparation de demandes de subventions de recherche et de propositions de contrats
- Participer à la rédaction de rapports de recherche, à la préparation de communications et de publications
- Guider et encadrer des étudiants et/ou des stagiaires postdoctoraux
- Présenter des résultats de recherche lors de rencontres de laboratoire, de séminaires, de conférences scientifiques et/ou dans des cadres connexes
- Entrer en liaison et/ou négocier avec des partenaires hors campus

⁹³ <https://www.ualberta.ca/human-resource-services/hiring/job-design-and-evaluation/trust-research-academic/benchmarks-and-sample-position-descriptions/research-associates/research-associate-level-2>

- Peut être codemandeur pour du financement de recherche si stipulé dans la lettre d'engagement

Les conditions de travail

La **première catégorie** de personnel professionnel, les employés de soutien à la recherche, est représentée par le Non Academic Staff Association (NASA) qui a négocié la convention collective en 2012⁹⁴. Cette convention collective renferme trois types d'employés avec des bénéfices correspondants : Occasionnel (Casual), temporaire (Auxiliary) et Régulier (Regular)⁹⁵.

Types d'employés – Définitions

a) Employés subventionnés réguliers (Regular Trust Employees)

(travaillant sur des postes non-établis)

- (i) « **Employé subventionné régulier à temps complet** » désigne une personne qui est embauchée sur un poste non-établi à 35, 37.5 ou 40 heures par semaine soit sur :
 - a) une base continue; ou
 - b) pour des périodes renouvelables spécifiques de plus de six mois par année.
- (ii) « **Employé subventionné régulier à temps partiel** » désigne une personne qui est embauchée sur un poste à temps partiel non-établi et travaille des heures régulières qui comptent 40 % ou plus (mais moins de 100 %) des heures de travail spécifiées pour l'emploi soit :
 - a) Sur une base continue; ou
 - b) Pour des périodes renouvelables spécifiques de plus de six mois par année.

b) « **Employé subventionné temporaire** » (“Auxiliary Trust Employee”) désigne une personne qui n'est pas comprise dans la définition d'employé régulier et :

- (i) est temporaire subventionné à l'heure si elle/il a accumulé plus de 1 707 heures de travail (à l'exclusion des heures supplémentaires payées avec prime) dans une ou plusieurs positions, ou
- (ii) est temporaire salarié subventionné si elle/il est nommé sur un poste pour une période spécifique de plus de 12 mois mais pas de plus de 48 mois.

⁹⁴ http://www.hrs.ualberta.ca/HiringandManaging/JobDesign/~media/hrs/MyEmployment/Agreements/Support/FINAL_Common_Provisions_2012-2015.pdf

⁹⁵ <https://cloudfront.ualberta.ca/-/media/hrs/my-employment/agreements/support-staff-agreement-part-b-trust.pdf> (article 2.02)

- c) Un « employé subventionné occasionnel » (**Casual Trust Employee**) désigne une personne qui n'est pas comprise dans la définition de subventionné régulier ou de subventionné temporaire et qui travaille sur un ou plusieurs postes sur une base supplémentaire, irrégulière ou intermittente. » (traduction libre)

Notons que ces diverses catégories n'ont pas les mêmes bénéfices marginaux⁹⁶.

Quant au **personnel académique de recherche subventionnée**, soit les associés de recherche (Trust/Research Academics Staff)⁹⁷, ils sont représentés par l'*Association of the Academic Staff of the University of Alberta*⁹⁸ (AASUA) qui a négocié leur convention collective⁹⁹.

Selon l'entente du *Trust/Research Academic Staff* avec l'Université, ces PPR sont embauchés selon deux niveaux de recrutement : l'emploi à durée déterminée (*Fixed Term Appointment*) ou l'emploi à durée indéterminée (*Renewable Term Appointment*)¹⁰⁰.

Dans le cas de l'emploi à durée déterminée, la date de fin du contrat ne doit pas dépasser l'échéance de la subvention, sauf s'il y a une entente au préalable (*pre-approved through Academic Staff Administration*).

Dans le cas de l'emploi à durée renouvelable, *Renewable Term Appointment*, la date d'échéance des contrats des PPR est précisée dans le contrat, mais avant cette date limite, il est possible d'étendre la durée du contrat, en se basant sur la performance de l'employé.

Dans les deux cas, la date de fin du contrat est précisée au moment de l'embauche. Néanmoins, d'après la convention collective, il est possible de mettre fin au contrat, avant cette date, lorsque :

- a) Le poste n'est plus requis (« *The position is no longer required* »); ou
- b) Les responsabilités du poste, ou les qualifications requises ont été suffisamment modifiées de telle sorte que l'employé n'a plus les qualifications requises pour remplir les responsabilités; ou
- c) Il y a eu un changement défavorable dans le niveau de financement.

⁹⁶ <https://cloudfront.ualberta.ca/-/media/hrs/managing-and-administration/collective-agreement-administration/tip-sheets/benefitsentitlements.pdf>

⁹⁷ <https://www.hrs.ualberta.ca/HiringandManaging/JobDesign/Trust.aspx>

⁹⁸ <https://www.aasua.ca/>

⁹⁹ <https://www.hrs.ualberta.ca/MyEmployment/~media/hrs/MyEmployment/Agreements/Academic/TrustResearch.pdf>

¹⁰⁰ <https://cloudfront.ualberta.ca/-/media/hrs/my-employment/agreements/trust-research-academic-staff-agreement.pdf>

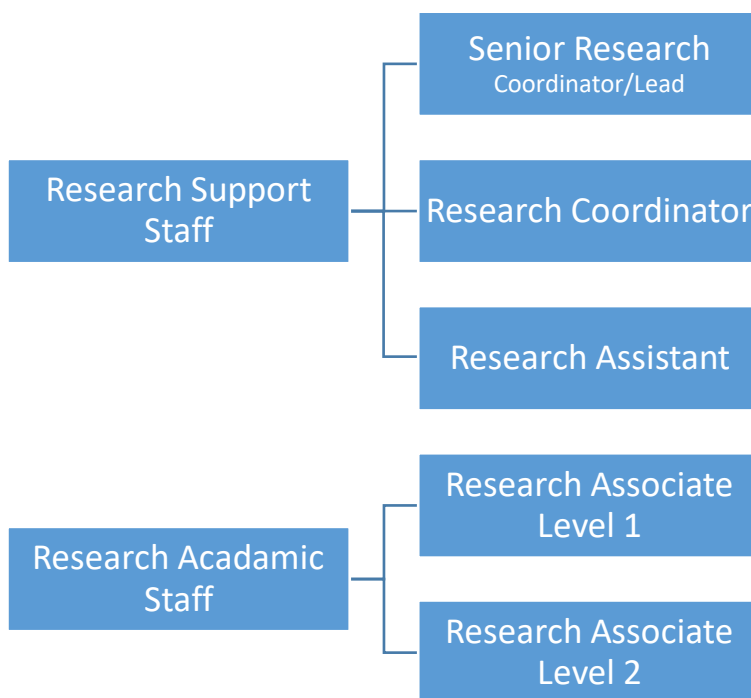
Enfin, il y a un fond stabilisateur (Il s'agit d'un fond collectif pour les bénéfices marginaux) pour les employés du *Trust Research Academic* qui s'appelle *Trust Academic Benefits Stabilization (TABS)*. Ce fonds a été mis en place par l'administration de l'Université pour aider les détenteurs de subvention en cas de dépenses inattendues et urgentes.

D) Combien sont-ils ?

Selon les données de l'Université en 2015-2016 (« *Alberta University head count chart 2015-2016* »), il y aurait environ 400 PPR dans la catégorie du personnel de recherche académique. Quant aux PPR qui appartiennent à la catégorie du personnel de soutien à la recherche, on dénombre 2 000 employés de soutien payés à partir des fonds de recherche, incluant les occasionnels¹⁰¹.

La Figure 3.1 illustre la composition du personnel de recherche selon les deux grandes familles, de soutien et académique.

Figure 3.1 - Le personnel professionnel de recherche à l'Université de l'Alberta



¹⁰¹https://idwbi.ualberta.ca/t/Production/views/UofAStaff_0/StaffHeadcount?:embed=y&:display_count=no&:showVizHome=no

FICHE 4

Université de Calgary

A) Présentation générale

L'Université de Calgary est située à Calgary en Alberta. Fondée en 1966, elle est composée de 14 facultés, 55 départements et plus de 50 instituts et centres de recherche¹⁰². Elle regroupe 24 000 étudiants de premier cycle, 6 000 étudiants des cycles supérieurs et plus de 500 stagiaires postdoctoraux. Le site Internet de l'Université de Calgary nous apprend que celle-ci compte plus de 148 chaires de recherche (incluant une chaire financée par un fonds de dotation, des chaires de recherche du Canada, des chaires de recherche industrielle, etc.) et fait partie des quinze universités les plus performantes en recherche (U15)¹⁰³. Les six thèmes stratégiques de recherche sont : innovation énergétique; infections, inflammation et maladies chroniques; dynamiques humaines dans un monde en changement; génie biomédical; nouvelles technologies terre/espace; cerveau et santé mentale¹⁰⁴.

B) Classement 2015

Selon le classement de 2015 du *Canada's Top 50 Research Universities* diffusé par la firme RESEARCH Infosource¹⁰⁵, l'Université de Calgary se situe au 7^e rang parmi les universités de recherche les plus importantes du Canada, en matière de financement de la recherche commanditée. En 2014-2015, les subventions et les contrats de recherche ont totalisé un peu plus de 324 millions de dollars.

C) Qui travaille sur les projets de recherche subventionnés des chercheurs?

Il y a plusieurs catégories de personnel qui travaillent sur les projets de recherche subventionnés des chercheurs, incluant :

1. Les assistants gradués
 - Les assistants gradués (Recherche)
 - Les assistants gradués (Non-Enseignant)
2. Les chercheurs postdoctoraux

¹⁰³ <http://www.ucalgary.ca/research/>

¹⁰⁴ <http://ucalgary.ca/research/strategic-research-plan>

¹⁰⁵ https://www.researchinfosource.com/pdf/CIL_Top_50_research_universities_2016.pdf

3. Le personnel administratif et professionnel
4. Le personnel de soutien
5. Le personnel académique

1. Les assistants gradués (Graduate Assistants)

Il y a deux catégories d'auxiliaires de recherche gradués qui se distinguent selon la source de leur rémunération : Graduate Assistants (Research) rémunérés à partir de fonds de recherche et Graduate Assistant (Non-Teaching) rémunérés à partir du fonds d'opération des départements. Les assistants gradués (Recherche) aident le chercheur à remplir ses responsabilités de recherche.s. Les assistants gradués (non enseignants) (graduate assistants (non-teaching) aident les départements et/ou le personnel académique à remplir leurs responsabilités de recherche. Les termes et les conditions des deux types d'assistants gradués sont régis par une convention collective entre l'Université et l'association des étudiants gradués. Leur travail est effectué sur une base horaire et exige que l'étudiant gradué soumette une feuille de temps pour toutes les heures travaillées. La convention collective spécifie un taux minimum et il y a une variance dans les taux de salaire¹⁰⁶.

2. Les chercheuses ou chercheurs postdoctoraux

Les stagiaires postdoctoraux travaillent sous la supervision et le mentorat d'un membre académique de la faculté. Les postes sont habituellement à plein temps et peuvent être attribués initialement pour trois mois à trois ans, avec une possibilité d'extension de deux ans (maximum cinq ans). En septembre 2013, le salaire minimum pour un stagiaire postdoctoral à l'Université de Calgary a été établi à 40 000 \$/année en plus de bénéficier d'avantages sociaux variables selon la durée et le mode de financement de leur stage. Les *Postdoctoral Scholar Appointment Guidelines* font état de plusieurs sources possibles de financement et autres particularités associées au poste. Dans sa politique institutionnelle concernant les stagiaires postdoctoraux, l'Université ne distingue pas les boursiers nominatifs et ceux payés sur des subventions de recherche¹⁰⁷.

3. Le personnel administratif et professionnel

Dans cette catégorie de personnel, on retrouve un groupe dédié à la recherche, dont le rôle est de soutenir les projets de recherche et de contribuer à des publications scientifiques et à la préparation de demandes de subventions. Il s'agit des postes Recherche (R2, R3, R4)

¹⁰⁶ <http://www.ucalgary.ca/hr/files/hr/gsa-ca.pdf> (clause 5.1)

¹⁰⁷ http://www.ucalgary.ca/research/files/research/postdoc-guidelines_final.pdf

(coordonnateur de recherche, gestionnaire de projet, administrateur de laboratoire). Ce personnel fait partie de la famille du personnel administratif et professionnel (« Management & Professional Staff ») et n'est pas syndiqué¹⁰⁸. Ceux qui sont payés à partir des projets de recherche subventionnés sont embauchés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, à temps plein ou à temps partiel, qui peut durer jusqu'à cinq ans, selon la durée du financement de la recherche associée au poste¹⁰⁹. Voici un exemple de contribution scientifique d'un coordinateur de recherche de la classe R2 dans la famille du personnel administratif et professionnel¹¹⁰.

Communication and Scientific Contribution: [Provide an approximate percentage of time spent]

- Explains information to others and provides rationale in straightforward situations
- Support external publication by analyzing data and preparing material
- Support contributions to the research project
- Conduct research and provide documentation for use in scholarly publications
- Able to explain/translate highly technical, scientific and engineering concepts into lay terms
- Establish and sustain strong working relationships and open communication with investigators and other researchers
- Prepare internal and external memos, reports, documents and correspondence required to properly manage and document activities on the studies

4. Personnel de soutien à durée déterminée

Une quatrième catégorie de personnel travaillant sur les projets de recherche fait partie du personnel de soutien (« support staff »). Il s'agit du personnel embauché dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (« fixed term employees ») travaillant sur des projets de recherche. Les professionnels de recherche sont passés d'un statut de "trust employees" à employés de l'Université en janvier 2009. Ils ont alors intégré le syndicat AUPE (Alberta Union of Provincial Employees), local 052, qui regroupe environ 5 000 employés de soutien. Ils sont donc couverts par la convention collective du Syndicat des Employés Provinciaux de l'Alberta (Local 052) qui s'applique à tous les employés d'opération (« operating employees »)¹¹¹.

Les professionnels de recherche sont des employés qui sont payés à partir de fonds externes et peuvent également être payés dans certaines conditions, à partir de fonds dédiés aux opérations de manière partielle ou complète, comme le précise cette note sur les règles régissant le recrutement des employés à contrat déterminé (Fixed terms) :

¹⁰⁸ http://www.ucalgary.ca/maps/faq#quickset-field_collection_quicktabs_7 et <http://www.ucalgary.ca/hr/files/hr/maps-terms-cond.pdf>

¹⁰⁹ http://www.ucalgary.ca/hr/maps_appt_summary

¹¹⁰ http://www.ucalgary.ca/hr/maps-research-hire-templates#quickset-field_collection_quicktabs_0

¹¹¹ <https://www.ucalgary.ca/hr/files/hr/aupe-collective-agreement.pdf> (pages 6 et 7).

Since the conversion of trust employees to university employees in January of 2009, Fixed Term appointments (including Research) are defined as appointments that are funded from external projects (fund 60 & 70). Under specific circumstances fixed term appointments can be funded either fully or partially from operating projects (funds 11, 12 & 45) however the rules around cost-splitting between external and operating projects have not been clearly documented or communicated¹¹².

Le personnel employé pour soutenir des projets de recherche à l'Université est embauché pour une période pouvant aller jusqu'à cinq (5) ans. Les termes et conditions d'emploi de ce personnel à durée déterminée sont encadrés par une convention collective et leurs salaires varient entre 18 \$ et 55 \$ de l'heure. Les salaires à durée déterminée sont payés à partir de fonds d'opération ou de subventions de recherche, sont dépendants de la disponibilité de fonds fiduciaires et peuvent être renouvelés sans affichage. Il y a une variété de personnel de soutien à durée déterminée dans différentes familles et classes d'emploi, incluant :

4.1 Opérationnel/Administratif (OPA1, OPA2, OPA3)

- P.ex. Assistant Administratif

4.2 Spécialiste/Aviseur (SPA1, SPA2, SPA3)

- P.ex. Assistant de Recherche (Analyste)

4.3 Technique (TEC1, TEC2, TEC3)

- P.ex. Technicien de laboratoire, Analyste de recherche, Administrateur de laboratoire, Analyste de recherche (technique), et Associé de Recherche

Cette liste n'est pas exhaustive; toutefois, elle offre un aperçu des postes les plus courants parmi le Personnel de Soutien (à Durée Déterminée). Ces postes sont sujets à révision et à reclassification selon la nature du travail et les besoins de recherche et sont détaillés dans l'annexe jointe à cette fiche.

D) Combien sont-ils ?

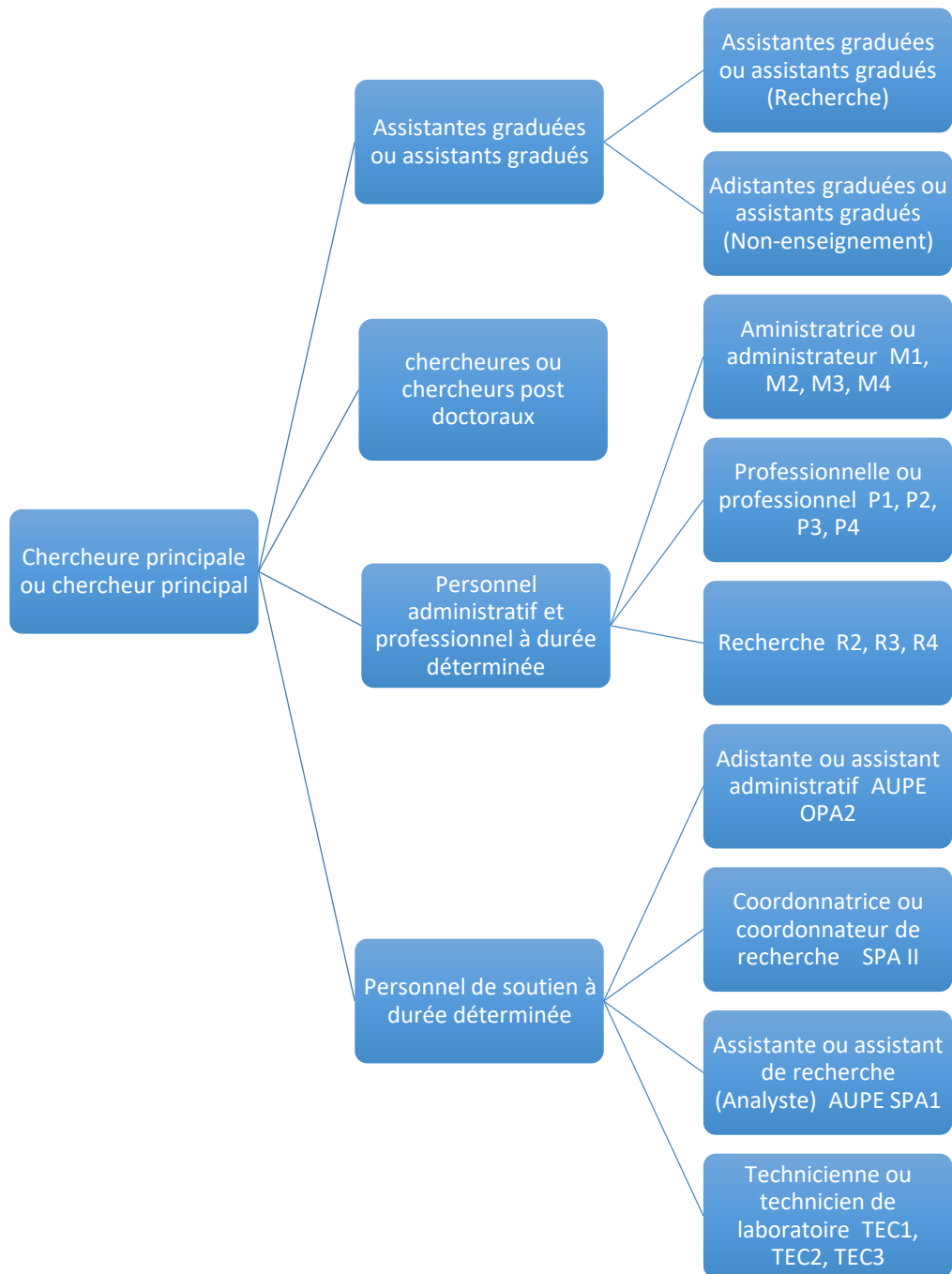
Selon nos sources, en 2016, on compte environ 3 250 personnes, excluant les chercheurs principaux, qui occupent un poste de recherche à l'Université de Calgary. Leur répartition, selon le type de personnel, est la suivante :

¹¹² <http://www.ucalgary.ca/hr/node/2838>

**Tableau 4.1 – Répartition du personnel de recherche par type de personnel
à l'Université de Calgary**

Type de personnel	Comptabilisation par tête au 31 déc. 2016
Personnel de soutien salarié à durée déterminée	973
Personnel de soutien à l'heure à durée déterminée	1 442
Personnel administratif et professionnel à durée déterminée	124
Assistants Gradués Non-Enseignant	49
Assistants Gradués Recherche	146
Postdoctorants	513

Figure 4.1 -Le personnel de recherche à l'Université de Calgary



ANNEXE 1.1 (Fiche 4)

Personnel de soutien (Durée Déterminée)

Types de profil d'emploi

1. Assistant administratif – AUPE OPA2 (18,89 \$/h à 28,34 \$/h)

- Aide le chercheur principal et l'équipe de recherche en fournissant du support administratif
- Agit en tant que premier contact et fournit du support administratif aux opérations liées à la budgétisation, à la planification de propositions et de projets
- Compile des données et prépare des rapports périodiques et spéciaux, des manuels et de la correspondance

2. Assistant de recherche (Analyste) – AUPE SPA1 (22,06 \$/h à 32,53 \$/h)

- Aide le chercheur principal et l'équipe de recherche en fournissant du support analytique, incluant la préparation de rapports et de présentations
- Est impliqué dans une variété d'analyses utilisant différents logiciels et techniques, tels que requis par l'équipe de recherche et le chercheur principal
- Compile des données et prépare des rapports périodiques et spéciaux, des manuels et de la correspondance

3. Coordonnatrice ou coordonnateur de recherche – SPA II (25,19 \$/h à 36,72/h)

- Responsable de la coordination et de l'administration d'un programme ou d'un projet de recherche et travaille en étroite collaboration avec le chercheur principal
- Travaille en étroite collaboration avec le chercheur principal dans des champs d'analyse et de diffusion et dans le développement de documents et de propositions pour des fins de présentation et de publication
- Peut inclure la supervision et la direction d'autres personnels d'administration et de recherche, en s'assurant que les espaces de travail sont bien entretenus, approvisionnés en équipement et propres
- Contribue et apporte de l'aide dans la présentation de propositions de subventions de recherche. Peut agir comme liaison pour le chercheur principal et le projet de recherche avec les partenaires internes et externes

4. Technicienne ou technicien de laboratoire – AUPE TEC1 (23,10 \$/h à 33,60 \$/h)

- Travaille avec le chercheur principal et apporte du support à l'équipe de recherche en appliquant des procédures semi-spécialisées ou spécialisées

- Peut inclure d'effectuer des tests de laboratoire, des expérimentations et des analyses pour aider à atteindre les objectifs de la recherche
- Recense les résultats de recherche pour contribuer à la publication dans le champ de la recherche aux niveaux national et international

5. Assistant de recherche (Technique) – AUPE TEC1 (23,10 \$/h à 33,60 \$/h)

- Aide le chercheur principal et apporte du support à l'équipe de recherche en appliquant des procédures semi-spécialisées ou spécialisées
- Peut inclure d'effectuer des tests de laboratoire, des expérimentations et des analyses pour aider à atteindre les objectifs de la recherche
- Recense des résultats de recherche pour contribuer à des publications dans le champ de la recherche aux niveaux national et international
- Effectue des tests de laboratoire médicaux

6. Administrateur de laboratoire – TEC2 (30,43 \$/h à 44,05 \$/h)

- Responsable de l'administration, de l'entretien et du contrôle d'un espace spécialisé.
- Peut inclure la supervision en profondeur d'autre personnel de laboratoire, l'administration du laboratoire et des projets de recherche ainsi que de s'assurer qu'à mesure que les technologies changent, le laboratoire s'adapte et apprend les nouvelles technologies
- Peut fournir du support à d'autres projets de recherche en apportant des connaissances, des habiletés et de la formation professionnelle à d'autres
- Travaille en étroite collaboration avec le chercheur principal dans les champs d'élaboration de protocoles, de développement de protocoles opérationnels, de développement et de projets et de propositions de recherche
- Contribue et aide à la soumission de demandes de subventions de recherche

7. Analyste de recherche (Technique) – TEC2 (30,43 \$/h à 44,05 \$/h)

- Contribue en effectuant des expériences, en concevant des plans de projets, en mentorant et en formant d'autres à atteindre les objectifs des projets de recherche
- Analyse et fournit des interprétations pour enregistrer des résultats scientifiques afin de collaborer à des publications, des présentations comme coauteur dans le champ de la recherche aux niveaux national et international
- Applique des habiletés et des connaissances spécialisées dans l'entretien et le développement de systèmes de base et de processus complexes

8. Associé de recherche – TEC3 (37,78 \$/h à 54,56 \$/h)

- Joue un rôle critique dans la direction de groupe de haut niveau, en travaillant en étroite collaboration avec le chercheur principal pour déterminer l'évaluation du groupe
- Inclut la contribution aux stratégies de recherche et de demande de subvention, l'identification et l'aide aux opportunités de stabilisation du financement et l'orientation de la vision, de la direction et de la structure du groupe
- Joue un rôle clé dans toutes les activités entreprises par le groupe de recherche passant de tâches techniques manuelles à un leadership et une vision élevés
- A une connaissance experte de l'exercice du travail manuel faisant partie des opérations et des activités de développement du groupe
- Responsable du niveau administratif de tous les projets et des opérations d'un laboratoire ou du groupe, incluant la production technique des horaires, des budgets, du personnel et des résultats techniques
- Prépare et soumet de la documentation et des livrables techniques et financiers, requis par les organismes subventionnaires et les collaborateurs

FICHE 5

Université de la Saskatchewan

A) Présentation générale

L'Université de la Saskatchewan (*University of Saskatchewan*) est une université publique située sur la rive est de la rivière Saskatchewan-sud à Saskatoon. Créée en 1907, elle est la plus grande institution d'éducation de la province de la Saskatchewan. L'Université offre plus de 200 programmes académiques. Les thèmes de recherche de l'Université sont : Culture et Société; Peuples Autochtones; Environnement, Ressources Naturelles et Durabilité; Technologie et Science; et Santé Humaine et Animale¹¹³.

B) Classement 2015

Selon le classement 2015 du *Canada's Top 50 Research Universities* publié par Re\$earch Infosource, l'Université de la Saskatchewan se situe au 11^e rang parmi les universités de recherche du Canada. En 2014-2015, les subventions et contrats de recherche totalisaient une somme de 195 millions de dollars¹¹⁴. En 2016, l'Université de la Saskatchewan se classait parmi les treize meilleures universités qui dispensent un programme doctoral en médecine selon le Guide Maclean's des universités canadiennes¹¹⁵.

C) Qui travaille sur les projets de recherche subventionnés des chercheurs?

D'abord, comme dans la plupart des universités canadiennes, il y a les stagiaires postdoctoraux qui détiennent une bourse nominative. Ils peuvent détenir ce statut pour une période d'un à cinq ans et ils ne sont pas considérés comme des employés: *"Since PDFs are appointed to trainee positions they are not considered to be an employment relationship and as such are not subject to legislated labour benefits"*¹¹⁶. Quant aux stagiaires postdoctoraux salariés, leur rémunération varie selon les sources des fonds. Toutefois, l'Université exige que les stagiaires postdoctoraux reçoivent au moins 1,75 fois le montant des bourses d'études des étudiants gradués de l'Université de niveau doctoral (*the Ph.D.-level University Graduate Scholarship award*)

¹¹³ http://research.usask.ca/documents/SRP_summary_Oct_2010.pdf

¹¹⁴ https://www.researchinfosource.com/pdf/CIL_Top_50_research_universities_2015.pdf

¹¹⁵ <http://www.macleans.ca/education/best-universities-meddoc-2016/>

¹¹⁶ <https://www.usask.ca/cgsr/admissions/postdoctoral-fellows.php#Policies>

(= \$35000). Il existe un guide qui décrit l'ensemble du processus d'embauche des stagiaires postdoctoraux¹¹⁷.

Ensuite, nous retrouvons les étudiants qui occupent des emplois d'auxiliaires de recherche (« research assistants »). Selon le *Compensation Information - Student Rates of Pay*¹¹⁸, il y a deux catégories d'auxiliaires de recherche : *gradués* et *de 1^{er} cycle*. Les étudiants de 1^{er} cycle ne sont pas syndiqués, mais les étudiants gradués ont été récemment syndiqués par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC). Une première convention collective a été signée en 2017¹¹⁹. Au 1^{er} septembre 2018, leur salaire horaire s'élève à 20,04 \$/h¹²⁰.

Par ailleurs, trois catégories de postes peuvent être occupés par le personnel de recherche selon les directives de classification des postes de recherche subventionnés (*Classification Guidelines for Research Funded Positions*¹²¹) : premièrement, le personnel de soutien à la recherche (*Research Support staff*). Deuxièmement, il y a les spécialistes de recherche (*research specialist*) et troisièmement, le personnel de recherche (*research personnel*). Ces deux dernières catégories ne sont pas syndiquées.

1. Les professionnels de recherche

Il existe trois grandes catégories : le personnel de soutien à la recherche (*research support staff*), les spécialistes de recherche (*research specialists*) et le personnel de recherche (*research personnel*)¹²².

1.1 Le personnel de soutien à la recherche

Une partie du personnel de soutien à la recherche, soit ceux qui possèdent un diplôme équivalent au secondaire, est représentée par le CUPE 1975. Ce sont des emplois faiblement qualifiés de nature cléricale et technique. Une autre partie n'est pas syndiquée et se compose du personnel de recherche détenant au moins un diplôme universitaire et réalisant des tâches plus qualifiées qui s'apparentent aux fonctions des professionnels de recherche du Québec¹²³.

¹¹⁷ <http://policies.usask.ca/policies/research-and-scholarly-activities/postdoctoral-fellows.php>

¹¹⁸ <http://working.usask.ca/documents/salaries/salarydetails/studentratesofpay1.pdf>

¹¹⁹ <http://working.usask.ca/documents/salaries/salarydetails/studentratesofpay1.pdf>

¹²⁰ https://working.usask.ca/agreements/documents/psac/psac-collective_agreement-agreement-2015-2019.pdf

¹²¹ <http://working.usask.ca/documents/salaries/compensationmodels/researchclassificationguidelines.pdf>

¹²² <https://working.usask.ca/agreements/documents/non-union/Non-Union-Employee-Handbook.pdf> et <https://working.usask.ca/documents/salaries/compensationmodels/researchclassificationguidelines.pdf>

¹²³ <https://working.usask.ca/agreements/documents/non-union/Non-Union-Employee-Handbook.pdf>; <https://usask.csod.com/ats/careersite/JobDetails.aspx?id=3569&site=14> et <https://www.usask.ca/toxicology/news/research-technician-position-available.php>.

1.2 Le spécialiste de recherche (Research Specialist)

Les spécialistes de recherche détiennent au moins un diplôme de premier cycle ou une maîtrise. Dans leurs activités de recherche, ils participent généralement à la conception du projet, à la collecte de données ainsi qu'à l'analyse et à l'interprétation des résultats. Ils contribuent aussi à la rédaction d'articles ou de rapports de recherche. Cette catégorie d'employés comprend deux groupes : les assistants de recherche (*Research Assistant*) et les agents de recherche (*Research Officer*).

1.2.1 Assistant de recherche (Research Assistant)

Cette position exige normalement un baccalauréat (*undergraduate degree*) dans le domaine où ils travaillent et une ou deux années d'expérience professionnelle. Ils contribuent à l'ensemble du projet de recherche, de sa conception à la collecte des données et à l'interprétation des résultats. Ils recommandent des suivis, écrivent des rapports, etc. Ils travaillent sous la supervision d'un chercheur responsable.

1.2.2 Agent de recherche (Research Officer)

Cette position exige au minimum un baccalauréat ou une maîtrise ainsi que de trois à cinq ans d'expérience directement pertinente. Un agent de recherche travaille de manière autonome et son travail inclut l'analyse et l'interprétation des données. Il participe à la conception et à l'analyse des expériences scientifiques. Il contribue à la rédaction d'articles dont il peut être coauteur.

1.3 Le personnel de recherche (Research Personnel)

Ce personnel de recherche possède des qualifications très élevées ainsi qu'une formation et une expérience supérieures au diplôme de doctorat. Ces professionnels sont embauchés pour participer directement à des programmes de recherche à l'Université. Ils peuvent être également recrutés comme collaborateurs au projet de recherche ou superviseur.

1.3.1 Associé de recherche (Research Associate)

Ce poste exige normalement un diplôme de doctorat ou de maîtrise. Les titulaires de ce poste peuvent assumer l'entière responsabilité de la direction des activités d'un projet, incluant la modélisation théorique/conceptuelle, l'analyse et l'orientation future du projet.

1.3.2 Chercheur scientifique (Research Scientist)

Ce poste exige normalement un doctorat. Son dossier de publications et son expérience lui assurent un niveau supérieur à celui de l'associé de recherche.

Les conditions de travail

Les professionnels de recherche ne sont pas syndiqués. Par contre, depuis le 1^{er} mai 2019, le personnel de soutien à la recherche, non représenté par CUPE 1975, et les spécialistes de recherche sont couverts par une politique institutionnelle qui s'applique aux non-syndiqués¹²⁴ ne faisant pas partie du personnel exempté qui, pour sa part, est couvert par une autre politique institutionnelle¹²⁵. Avant le 1^{er} mai 2019, c'était le chercheur principal qui était considéré comme l'employeur. Depuis cette date, c'est l'université qui assume cette responsabilité¹²⁶. Quant au personnel de recherche (associés de recherche et chercheurs scientifiques), ils ne sont pas syndiqués et il leur est fait référence qu'une seule fois dans la politique institutionnelle s'appliquant aux non-syndiqués pour déterminer la durée de leurs vacances¹²⁷.

Pour ce qui est des avantages sociaux, nous les retrouvons dans la section des *Benefit Plans*¹²⁸, des avantages pour tous les groupes d'employés, incluant les professionnels de recherche. Selon la durée de leur contrat, (à court terme (moins de 6 mois), à moyen terme (6 mois à 2 ans) et à long terme (plus de 2 ans)), ils ont des plans différents.

D) Combien sont-ils?

Aucune information n'a été trouvée à ce sujet.

La Figure 5.1 illustre la situation avant l'adoption de la politique institutionnelle qui porte sur certaines catégories d'employés de recherche non syndiqués, soit les « research specialists » et une partie des « research technicians » qui ne sont pas syndiqués avec CUPE 1975).

¹²⁴ <https://working.usask.ca/agreements/documents/non-union/Non-Union-Employee-Handbook.pdf>.

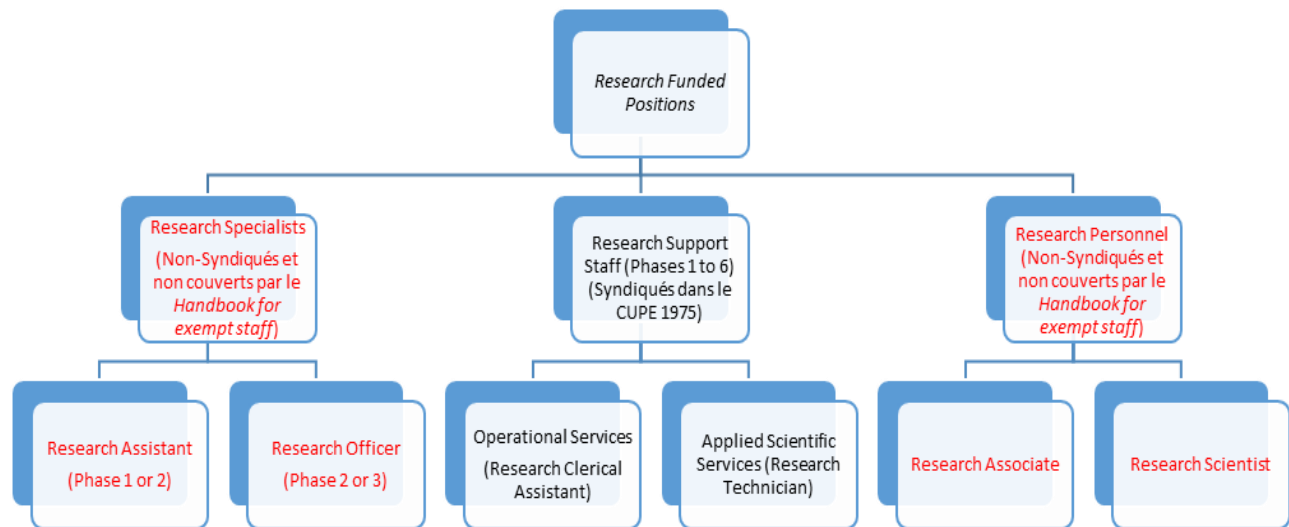
¹²⁵ <https://working.usask.ca/documents/employmentagreements/exemptstaffhandbook.pdf>

¹²⁶ <https://working.usask.ca/agreements/non-union/handbooks/non-unionized/non-union-faqs.php#General>

¹²⁷ <https://working.usask.ca/agreements/documents/non-union/Non-Union-Employee-Handbook.pdf>, page 11.

¹²⁸ <https://working.usask.ca/findmybenefits/index.ph>

Figure 5.1 - Le personnel de recherche de l'Université de la Saskatchewan



FICHE 6

Université du Manitoba

A) Présentation générale

Fondée en 1877, l'Université du Manitoba est la première université de l'Ouest canadien. Elle est localisée à Winnipeg. Elle compte 25 460 étudiants de 1^{er} cycle et 3 800 étudiants gradués répartis parmi 17 facultés et trois collèges sur deux campus, le campus Bannatyne et le campus Fort Garry¹²⁹. L'Université compte la plus large cohorte d'étudiants autochtones. Selon son plan stratégique de la recherche 2015-2020¹³⁰, l'Université du Manitoba détient 44 Chaires de Recherche du Canada et une Chaire d'Excellence en Recherche du Canada en plus d'avoir reçu plus de 192 millions de dollars en financement de la Fondation Canadienne pour l'Innovation, de la province du Manitoba et de partenaires associés pour des infrastructures de recherche. Les domaines stratégiques de recherche sont : la science du système arctique et le changement climatique; les maladies immunitaires, inflammatoires et infectieuses ainsi que la population et la santé globale.

B) Classement 2015

Selon le classement 2015 du *Canada's Top 50 Research Universities* publié par ReSearch Infosource¹³¹, l'Université du Manitoba se situe au treizième rang parmi les universités canadiennes de recherche les plus importantes. En 2014-2015, les subventions et contrats de recherche totalisaient une somme de 154 millions de dollars.

C) Qui travaille sur les projets de recherche subventionnés des chercheurs?

Il y a d'abord les **étudiants** qui travaillent comme auxiliaires de recherche (« student research assistants ») ou comme techniciens (« student research technicians ») sous la direction d'un chercheur ou d'un associé de recherche.

¹²⁹ <http://umanitoba.ca/about/factandfigures/#facts-and-figures/home1>

¹³⁰ https://umanitoba.ca/research/media/Strategic_Research_Plan.pdf

¹³¹ <http://www.researchinfosource.com/>

Research Assistants or Research Technician under the direction of a researcher or a research associate. Depending on their qualifications and specific duties performed, they are categorized under the respective AESES/CUPE 1482 Technician classification. Student Research Assistants are part-time or full-time students at a college or university hired to conduct research in their area of study and is directly supervised in that research by a researcher or research associate. Student Technicians must be full-time students who are hired to do work that would normally be an AESES/CUPE 1482 Technician.

Selon les *Student Employment and Employment Group Eligibility Guidelines*¹³², les auxiliaires de recherche forment un groupe d'emploi non syndiqué (« *excluded students employment group* »).

“Excluded Students Employment Group

- This is a **non-unionized** employment group.
- Full-time students who are excluded from support staff bargaining units because they regularly work less than twenty hours per week during the academic school year (except in the Libraries and Book Store and if they are in the CUPE 3909 Students group) are in this employment group. *During the summer only* (April 16 – September 14) a full-time student may work up to 40 hours per week and will still be included in the Excluded Students group.
- Student Research Assistants are a part of this employment group. A Student Research Assistant must be registered as a student at a university or community college, full- or part-time, and be performing work that is directly related to his/her field of studies. Student Research Assistants can work up to 40 hours per week.”

Toutefois, les auxiliaires d'enseignement sont syndiqués par le Syndicat canadien de la fonction publique SCFP/CUPE 3909.

Deuxièmement, des **stagiaires postdoctoraux salariés** travaillent aussi sur des projets de recherche subventionnés. Ils ne sont pas représentés par une unité de négociation. On ne retrouve pas de guide d'information sur le type d'emploi qu'ils occupent et sur leurs conditions de travail. Toutefois, selon le site *Glassdoor*¹³³, le salaire du stagiaire postdoctoral varie de 30 570 \$ à 46 962 \$ par année.

Par ailleurs, un premier groupe de **professionnels de recherche**, faisant partie du personnel de soutien (« support staff ») travaille aussi sur des projets de recherche subventionnés des chercheurs. La plupart d'entre eux sont catégorisés sous la classification technicien de l'AESES ou du CUPE 1482 (e.g. job specification of technician 4, 5, or 6)¹³⁴. Par exemple, en consultant les

¹³² http://umanitoba.ca/admin/human_resources/service_centre/vip/vipdocumentation.html

¹³³ http://www.glassdoor.ca/Salary/University-of-Manitoba-Postdoctoral-Fellow-Salaries-E223796_D_KO23,42.htm

¹³⁴ http://www.umanitoba.ca/admin/human_resources/services/class_specs/index.html;
http://umnitoba.ca/admin/human_resources/services/class_specs/cupe1482/index.html

sites d'offres d'emploi, on a retrouvé un titre de coordonnateur de recherche, classifié comme technicien de niveau 4 (Association of Employees Supporting Education Services, AESES)¹³⁵. Les qualifications exigées et les descriptions de tâches des techniciens 4, 5 et 6¹³⁶ sont comparables à celles que l'on retrouve dans les universités québécoises pour les professionnels de recherche.

Un autre groupe de professionnels de recherche fait partie du « research academic staff ». Il se compose de deux catégories : les associés de recherche (« research associates ») et les associés professionnels (« professional associates »). Ils sont payés par des subventions de recherche.

1. Associé de recherche

« Un associé de recherche est une personne qui possède les qualifications et l'expertise pour mener des activités de recherche indépendantes en collaboration avec des membres facultaires et d'autres chercheurs. La première responsabilité de l'associé de recherche est d'effectuer des recherches. Ce faisant, les tâches peuvent inclure la supervision d'autres chercheurs et de personnel technique et la participation dans divers aspects de la recherche étudiante. Les associés de recherche possèdent habituellement un diplôme de doctorat.

2. Associé professionnel

Un associé professionnel est un chercheur ou un universitaire avec une désignation professionnelle (e.g. infirmier, ingénieur, ou avocat) dont la responsabilité première est de mener une recherche ou des activités scientifiques de façon indépendante et/ou en association avec des collègues universitaires. Les tâches peuvent inclure la direction d'autres chercheurs et de personnel technique et la participation dans différents aspects de la recherche étudiante¹³⁷ ». (traduction libre)

Sur la base de la convention collective des professeurs¹³⁸ et sur la base des directives concernant les associés de recherche et les professionnels associés, il n'existerait pas de passerelle entre ces derniers et le statut de professeur-chercheur.

Les conditions de travail des associés de recherche et des associés professionnels

Les associés de recherche sont embauchés sur un formulaire d'engagement académique. Leurs conditions de travail sont ainsi précisées :

¹³⁵ <https://ca.indeed.com/jobs?q=University%20Research%20Assistant&l=Manitoba&start=10&vjk=ef03237ec9c5aa>

¹³⁶ http://umanitoba.ca/admin/human_resources/services/class_specs/aeses/index.html

¹³⁷ http://umanitoba.ca/admin/human_resources/services/media/Guidelines_Research_Associates.pdf

¹³⁸ <http://www.umfa.ca/images/UMFA-CA-2017-2021.pdf>

« Les associés de recherche et les associés professionnels travaillent 40 heures par semaine. Le personnel de recherche académique avec des engagements d'un an ou plus ont droit à dix-neuf (19) jours ouvrables de vacances au cours de chaque année de travail à temps complet. Un nombre de jours au prorata sera accordé : (a) au personnel de recherche académique dont les engagements couvrent une durée de service d'une durée de moins d'un an ou toute période additionnelle qui n'équivaut à la durée d'une année complète; ou (b) sont à temps partiel. Les jours de vacances doivent être pris à l'intérieur de la durée du mandat; les jours de vacances non utilisés ne sont pas payés à la fin du mandat ou reportés à l'année de suivante. Concernant les associés de recherche ou les associés professionnels, qui sont soit à temps complet ou au moins à 50 % d'un équivalent temps plein (ETP), et pour ceux qui ont un contrat d'une durée de douze mois ou plus, ils sont éligibles aux plans d'assurances collectives du personnel de l'Université. Leurs salaires sont sujets aux déductions statutaires aux fins de l'impôt sur le revenu, du Régime de pensions du Canada et de l'Assurance-emploi.

Les salaires des associés de recherche et des associés professionnels doivent se comparer de façon appropriée à ceux qui, dans les rangs académiques, requièrent des qualifications, de l'expérience et un effort comparables. Comme ces postes sont normalement financés par des sources subventionnaires externes, il revient aux bénéficiaires de faire des demandes de fonds suffisants pour assurer des salaires de niveaux conformes avec l'énoncé ci-dessus.

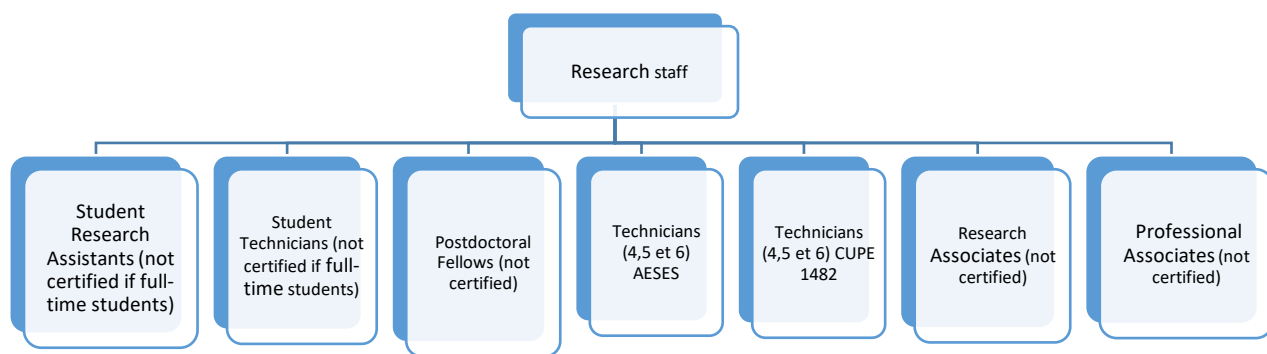
L'Université publie annuellement des guides salariaux qui établissent des salaires annuels minimaux, l'augmentation générale des salaires et les augmentations discrétionnaires. De tels guides prennent en compte la structure salariale universitaire courante pour ceux dans les rangs académiques requérant qualifications, expérience et effort comparables, ainsi que les niveaux de subvention fournis sur une base nationale compétitive par des sources subventionnaires externes telles que le CRSNG et les IRSC. » (traduction libre)

Guides salariaux pour les associés de recherche

- À compter du 1^{er} avril 2013
 - Salaire minimum : 35 000 \$ par année
- À compter du 1^{er} avril 2014
 - Salaire minimum : 35 700 \$ par année
- À compter du 1^{er} janvier 2015
 - Salaire minimum : 39 520 \$ par année

Dans le schéma suivant, nous pouvons voir les différentes catégories d'emplois de recherche à l'Université de Manitoba :

Figure 6.1 - Personnel de recherche de l'Université du Manitoba



D) Combien sont-ils?

Aucune information n'a été trouvé sur leur nombre.

FICHE 7

Université de Toronto

A) Présentation générale

Fondée en 1827, l'Université de Toronto est une des plus importantes institutions de recherche au Canada. En 2015 et 2016, elle compte 70 426 étudiants de 1^{er} cycle et 16 étudiants gradués répartis sur trois (3) campus, un au centre de Toronto (campus St-Georges), un à Mississauga en banlieue de Toronto (campus Mississauga) et un à Scarborough, un quartier de l'est de Toronto (campus Scarborough)¹³⁹. L'université emploie environ 9 000 personnes réparties sur ses trois campus¹⁴⁰.

B) Classement 2015

Au classement des 50 meilleures universités canadiennes en recherche compilé par RESEARCH infosource, l'Université de Toronto se classe première avec un financement global en 2014-2015 de plus de 1 milliard de dollars (1 041 374 000 \$)¹⁴¹. Les sources de financement de la recherche de l'Université de Toronto proviennent, par ordre d'importance, des organismes subventionnaires fédéraux, de la Fondation Canadienne pour l'Innovation, du secteur privé et enfin, du Ministère de la Recherche et de l'Innovation (MRI) de l'Ontario. L'Université de Toronto compte 255 Chaires Canadiennes de Recherche, le plus grand nombre de toutes les universités au pays¹⁴².

C) Qui travaille sur les projets de recherche subventionnés des chercheurs?

Outre les chercheurs principaux (principal investigators [PI]) qui détiennent un financement de recherche à leur nom et les cochercheurs, on retrouve :

1. Les étudiants gradués engagés comme auxiliaires de recherche (« *Research Graduate Assistants* »)
2. Les stagiaires postdoctoraux

¹³⁹ <http://www.provost.utoronto.ca/Assets/Provost+Digital+Assets/Enrolment+Report+2015-16.pdf>

¹⁴⁰ <http://canada.grandquebec.com/toronto/universite-toronto/>

¹⁴¹ <http://www.researchinfosource.com/pdf/2015Top50List.pdf>

¹⁴² <http://www.research.utoronto.ca/about/research-at-u-of-t/stats/>

3. Le personnel de recherche professionnel (« *Professional Research Staff* », professionnelles et professionnels de recherche)

1. Les étudiants gradués

Les auxiliaires de recherche des cycles supérieurs ne sont pas syndiqués¹⁴³ à l'exception de ceux qui sont inscrits à l'OISE (Ontario Institute for Studies in Education) et qui ont leur propre syndicat, soit le CUPE, Local 3907. Plus précisément, seuls les auxiliaires d'enseignement payés par des fonds de fonctionnement de l'Université sont syndiqués, comme l'indique l'article 2,01 de la convention collective¹⁴⁴.

ARTICLE 2: RECOGNITION AND COVERAGE

2:01 The Employer recognizes the Canadian Union of Public Employees as the sole and exclusive bargaining agent for all graduate assistants employed at OISE who are registered at OISE as graduate, special, or certificate students, save and except those graduate assistants whose salaries are paid from other than operating funds, temporary Research Officers, those graduate students employed on an extramural stipend, and those persons covered by existing Collective Agreements. Nothing in this agreement restricts or limits in any way the Employer's right to make available or to provide financial assistance to students outside of an employment relationship including, for example, fellowships, scholarships or awards.

2. Les stagiaires postdoctoraux

Les stagiaires postdoctoraux qui détiennent une bourse nominative ne sont pas des employés de l'Université. Ils sont dénommés stagiaires académiques indépendants et ne sont pas syndiqués. Ils sont couverts par les *Policies for Postdoctoral Fellows*¹⁴⁵ et les *Administrative Procedures for Engagement of Postdoctoral Fellows*¹⁴⁶.

Les autres stagiaires postdoctoraux sont des salariés de l'Université et sont couverts par la convention collective du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP, local 3902, Unité 5).

¹⁴³ Les recherches approfondies sur le site de l'Université de Toronto n'ont pas permis de trouver de trace de l'existence d'un syndicat regroupant les étudiants gradués travaillant en recherche, exception faite pour les étudiants inscrits à l'OISE. Par contre, les auxiliaires d'enseignement sont syndiqués à CUPE, local 3201, unité 1. Il faut préciser enfin que les étudiants, qui travaillent sur des postes autres que la recherche et l'enseignement, sont aussi syndiqués : ceux qui travaillent dans les bibliothèques sont représentés par le CUPE 1230 et les autres sont représentés dans le CUPE 3261.

¹⁴⁴ <http://dlrssywwz8ozqw.cloudfront.net/wp-content/uploads/sites/36/2016/08/CUPE3907-CA-2015-2018.pdf> (page 1)

¹⁴⁵ <http://www.governingcouncil.utoronto.ca/Assets/Governing+Council+Digital+Assets/Policies/PDF/ppsep012002.pdf>

¹⁴⁶ <http://www.governingcouncil.utoronto.ca/Assets/Governing+Council+Digital+Assets/Policies/PDF/ppoct012007.pdf>

De l'information sur les stagiaires postdoctoraux peut être trouvée sur le site Internet de l'École des Études Graduées¹⁴⁷.

3. Le personnel de recherche professionnel

Le personnel professionnel de recherche de l'Université de Toronto comprend deux grandes catégories d'emploi : Research Officers et Research Associates. Selon qu'ils appartiennent ou non à l'OISE, les classifications au sein de chacune de ces catégories sont différentes. Tout le personnel de recherche rattaché à l'OISE, occupant l'une ou l'autre des catégories, est représenté par l'Ontario Public Service Employee Union, OPSEU, local 578¹⁴⁸. Dans les autres unités de l'Université de Toronto, les « research officers » sont syndiqués avec l'United Steel Workers, USW, local 1998 (appointed)¹⁴⁹, tandis que les associés de recherche ne sont pas syndiqués. Toutefois, ils sont couverts par une politique institutionnelle qui détermine leurs conditions de travail¹⁵⁰.

Dans le cas de l'OISE, les classifications sont les suivantes :

1. Research Officer

- a) Research Officer 1
- b) Research Officer 2
- c) Senior Research Officer 1
- d) Senior Research Officer 2

2. Research Associate

- a) Research Associates
- b) Senior Research Associate

¹⁴⁷ <http://www.sgs.utoronto.ca/postdoctoralfellows/Pages/default.aspx>

¹⁴⁸ <http://dlrssywwz8ozqw.cloudfront.net/wp-content/uploads/sites/36/2016/07/OPSEU578-CA-2014-2017.pdf>

¹⁴⁹ <http://dlrssywwz8ozqw.cloudfront.net/wp-content/uploads/sites/36/2016/04/USW1998-Appointed-CA-2014-2017.pdf>. Il faut préciser que cette convention collective ne contient aucun titre d'emploi. On peut toutefois en déduire que les « research officers » sont inclus parce que l'article 12.06 précise, pour les employés rémunérés sur des fonds externes de recherche, des conditions particulières lors de changements organisationnels (page 15). En outre, nous avons repéré un affichage de poste qui précise que les officiers de recherche appartiennent au groupe d'emploi représenté par l'USW.

<https://ca.indeed.com/viewjob?jk=ffd910b027f05027&tk=1cfdmn1od18j11gp&from=serp&vjs=3>

¹⁵⁰ <http://www.governingcouncil.utoronto.ca/Assets/Governing+Council+Digital+Assets/Polices/PDF/ppmar032003>

Description des emplois ¹⁵¹ :

1. a) Research Officer 1

Les tâches de ce poste comprennent notamment l'administration de tests, la recherche documentaire, la préparation de questionnaires et la recension d'écrits. Ce poste requiert soit une maîtrise ou un diplôme de premier cycle avec une expérience d'enseignement.

1. b) Research Officer 2

Les tâches de ce poste se composent de la conception et la passation de questionnaires, la réalisation d'entrevues, l'embauche et la formation d'interviewers temporaires, la collecte, la codification et l'analyse des données, la contribution à la rédaction de rapport de recherche. Les qualifications demandées sont soit un diplôme de maîtrise ou l'équivalent, soit un diplôme de premier cycle ou l'équivalent avec une expérience pertinente.

1. c) Senior Research Officer 1

Les tâches de ce poste incluent toutes les phases de la collecte et de l'analyse des données comprenant la conception des tests et questionnaires, l'organisation des entrevues, l'interprétation des résultats, la préparation de propositions de nouvelles activités de recherche et la préparation d'articles scientifiques. Les qualifications requises sont : un diplôme de maîtrise en éducation ou l'équivalent. Plusieurs années d'expérience de recherche pertinente sont également demandées.

1. d) Senior Research Officer 2

Les responsabilités et tâches principales relèvent de la coordination de recherche, du développement de nouvelles opportunités de recherche et des relations avec les partenaires. Il peut agir à titre de co-chercheur (« Co-principal Investigator »). Il participe à l'encadrement des étudiants gradués impliqués dans les projets de recherche. Sur le plan des qualifications, un doctorat est requis ainsi qu'au moins dix ans d'expérience pertinente, dont cinq ans à titre de stagiaire postdoctoral.

2. a) et b) "Research Associate" ou "Senior Research Associate"

Dans l'une et l'autre catégorie, les associés de recherche sont considérés comme les premiers responsables de tous les aspects d'un projet de recherche (de la conception à la rédaction des

¹⁵¹ <http://dlrissywz8ozqw.cloudfront.net/wp-content/uploads/sites/36/2016/07/OPSEU578-CA-2014-2017.pdf>
(« Schedule B : Classification Description », pages 28 et suivantes).

articles scientifiques), en collégialité avec un professeur-chercheur ou avec un « senior research officer ». Ce qui distingue ces deux catégories relève de la complexité et de l'ampleur des projets concernés ainsi que des responsabilités assumées.

Il existe une passerelle qui permet à un « senior research officer » d'accéder à un poste d'associé de recherche, dans la mesure où il satisfait aux exigences et aux conditions du poste, tel que défini à l'annexe D de la convention collective.

17:01 Clause 17:04 notwithstanding, an incumbent of a Senior Research Officer position shall be designated a Research Associate or Senior Research Associate for that period of time she/he and the position she/he holds are judged to satisfy all the conditions for such designation as per Schedule "D".

Quant aux associés de recherche, qui ne sont pas syndiqués, ils sont couverts par une politique spécifique qui les distingue différemment : *Senior Research Associates* (SRA) et *Research Associates (Limited Term)*.

« Les qualifications habituelles pour chacune des catégories sont les mêmes, un diplôme d'études supérieures (i.e. PhD, MD ou l'équivalent) dans le champ dans lequel la recherche doit être menée. La distinction entre les deux catégories s'appuie sur le fait que le poste est : soit analogue à un poste de carrière, soit d'une durée relativement courte après laquelle la personne devra se déplacer vers une autre faculté ou postuler à un autre poste.

Les postes de *Senior Research Associates* (SRA) sont des postes à durée indéterminée où il est attendu que le financement pour le poste se poursuivra. Dans des circonstances exceptionnelles, lorsque recommandé par le directeur du département et appuyé par le doyen, et que les politiques, les termes et les conditions de l'organisme subventionnaire le permettent, un Senior Research Associate peut agir comme cochercheur d'un projet avec un professeur de l'Université de Toronto. Toutefois, le salaire du SRA qui agit comme cocandidat dans une demande de subvention ne peut être prélevé directement sur cette subvention, si elle est obtenue. L'associé de recherche senior doit donc être payé à partir d'autres fonds ou par le budget de fonctionnement de l'Université.

L'autre catégorie, les postes de research associate (limited term), prennent fin seulement sous les conditions établies dans les Politiques for Senior Research Associates and Research Associates (Limited Term)¹⁵². Les Research Associates (Limited Term) sont embauchés à durée déterminée renouvelable pour un total de cinq ans.

¹⁵² Idem

Toutes les offres d'emploi de research associates à l'Université de Toronto doivent être affichées sur le site central *Research Associates Employment Opportunities*¹⁵³ pour un minimum de six (6) jours ouvrables. Simultanément, l'offre d'emploi peut être annoncée sur le site d'emploi du département. D'autres médias peuvent être utilisés pour l'affichage (i.e. journaux, revues pertinentes).

Les affichages d'emploi doivent comprendre les informations suivantes : les tâches habituelles et les qualifications exigées, l'échelle de salaire et la source de financement, le statut d'emploi, le nom et titre de la personne à qui envoyer la candidature, la date d'échéance pour postuler, les déclarations d'équité de l'Université et du HRSDC (*Human Resources and Skills Development Canada*), déclarations disponibles sur le site Internet de l'Université de Toronto¹⁵⁴. Dans les cas d'autorisation d'offre internationale, le chercheur responsable doit suivre les procédures précisées dans la *Loi sur la protection des immigrants et des réfugiés*¹⁵⁵. Si un département désire ne pas afficher une offre particulière d'emploi, il doit d'abord en discuter avec le département d'embauche du service des ressources humaines.

L'offre doit être faite au candidat qui est le mieux qualifié pour le poste en tenant compte de ses qualifications, sa compétence, sa scolarité, sa formation, son expérience, son habileté et son potentiel pertinents préalables et les prérequis du poste affiché. Le candidat choisi recevra une offre écrite, précisant les termes et les conditions d'emploi, qui doit être signée et acheminée au chercheur responsable avant la date d'entrée en fonction.

Une période de probation de six (6) mois pour les Seniors Research Associates et de quatre (4) mois pour les Research Associates (*Limited Term*) est exigée. Pendant cette période, l'emploi du membre du personnel peut être révoqué par l'Université pour différentes raisons non spécifiées dans les politiques, à n'importe quel moment pendant la période probatoire, sur la remise d'un avis approprié en accord avec l'Employment Standards Act de l'Ontario¹⁵⁶.

Le chercheur responsable qui met à pied un *Senior Research Associate* après la fin de sa période de probation doit obtenir l'approbation de la direction de son département qui, à son tour, doit consulter le service des ressources humaines. Lorsque l'Université décide de mettre fin à l'emploi sans raison, le membre du personnel devra obtenir un avis ou une indemnité de cessation d'emploi, ou une combinaison des deux, sur la base d'un mois d'avis par année de service continu à l'Université, jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois, sous réserve qu'en aucun cas, un employé recevra un avis de mise à pied moins long que l'avis de mise à pied requis dans

¹⁵³ <https://www.utoronto.ca/faculty-staff/academic-employment>

¹⁵⁴ <http://www.governingcouncil.utoronto.ca/Assets/Governing+Council+Digital+Assets/Policies/PDF/ppdec142006.pdf>

¹⁵⁵ <http://laws.justice.gc.ca/fra/lois/l-2.5/index.html>

¹⁵⁶ <https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/termination-employment>

l'*Employment Standards Act of Ontario*¹⁵⁷ ou une indemnité de départ moins élevée que celle prévu, le cas échéant, dans l'*Employment Standards Act of Ontario* »¹⁵⁸. (traduction libre)

« Les « Research Associates » bénéficient d'assurances collectives, telles qu'un plan d'assurance maladie, un congé de maternité et de paternité, un congé de premier soignant, le versement du salaire jusqu'à la fin du mois où survient la mort d'un employé au profit de ses héritiers, des primes de rétention ou d'attraction, un minimum annuel de dix (10) jours fériés et de 20 à 25 jours de vacances par année. » (traduction libre)

« Des conditions d'accès aux dossiers personnels, à la reconnaissance des droits de propriété intellectuelle, de tarifs préférentiels pour l'inscription aux études de l'employé et pour ses dépendants, sur une évaluation annuelle du travail, sont aussi prévus dans les *Policies for Senior Research Associates and Research Associates (Limited Term)* »¹⁵⁹. (Traduction libre)

Depuis le 1^{er} juillet 2017, les échelles de salaire¹⁶⁰ pour les Senior Research Associates s'étendent de 50 710 \$ à 102 938 \$. Pour les Research Associates (Limited Term), les salaires s'échelonnent de 43 342 \$ pour l'échelon 1 à 81 266 \$ pour l'échelon le plus élevé¹⁶¹. En comparaison, les salaires annuels des associés de recherche à l'OISE varient entre 73 000 \$ et 116 000 \$, en date du 1^{er} juillet 2016¹⁶².

D) Combien sont-ils ?

Malheureusement, il a été impossible de connaître le nombre de professionnels de recherche en emploi à l'Université de Toronto. Mais, selon nos sources, ils seraient plusieurs centaines.

La Figure 7.1 présente une vue d'ensemble de la situation des équipes de recherche.

¹⁵⁷ Idem

¹⁵⁸ Idem note 13

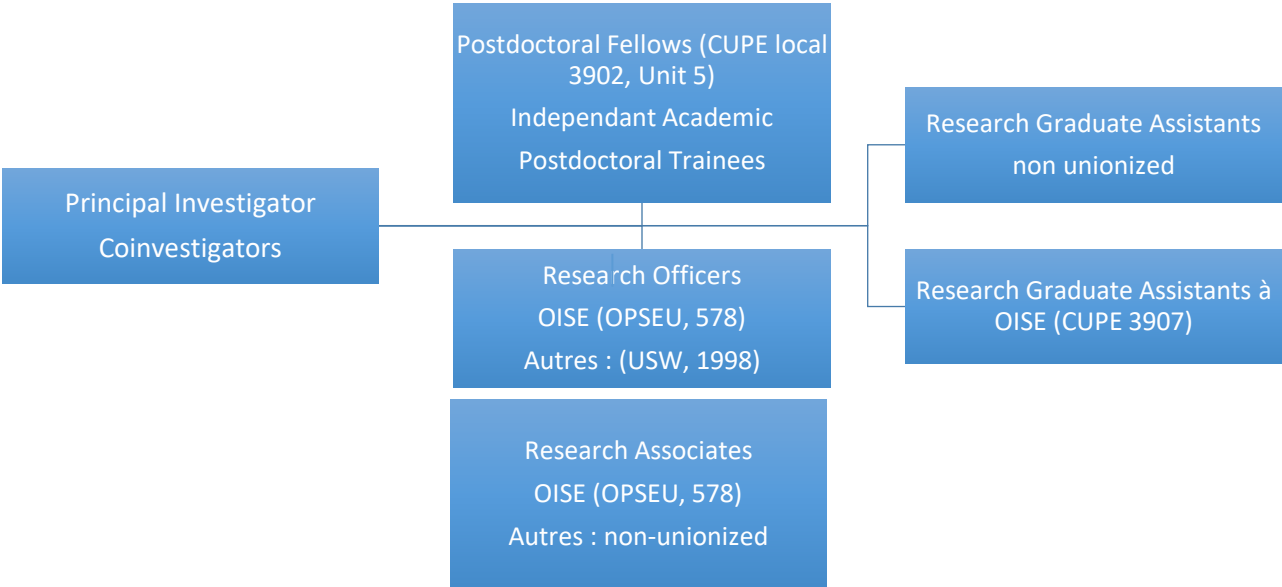
¹⁵⁹ <http://www.governingcouncil.utoronto.ca/Assets/Governing+Council+Digital+Assets/Policies/PDF/ppmar032003.pdf>

¹⁶⁰ <http://www.hrandequity.utoronto.ca/Assets/HR+Digital+Assets/Salary+and+Pay+Scales/srfsraa>

¹⁶¹ http://dlrssywwz8ozqw.cloudfront.net/wp-content/uploads/sites/22/2016/07/SRA-RA_new_salary_range-July-1-2017-web.pdf

¹⁶² <http://dlrssywwz8ozqw.cloudfront.net/wp-content/uploads/sites/36/2016/07/OPSEU578-CA-2014-2017.pdf> (Schedule A : Salary, page 27).

Figure 7.1 - Le personnel de recherche à l'Université de Toronto



FICHE 8

Université York

A) Présentation générale

Fondée en 1959, l'Université York compte 52 800 étudiants dont 46 900 de premier cycle, 5 900 étudiants gradués et 7 000 employés répartis dans 11 facultés et 25 centres de recherche situés sur deux campus¹⁶³. Le campus Keele est situé à 30 minutes du centre-ville de Toronto et le campus Glendon, sur le domaine historique de la famille Wood, est situé dans le cœur de Toronto. York a été le premier nom de la ville de Toronto et représente maintenant un quartier de Toronto.

B) Classement 2015

Au classement des 50 meilleures universités canadiennes en recherche compilé par RE\$EARCH Infosource, l'Université York se classe au 21^e rang avec un financement global de plus de 78 millions de dollars en 2014-2015¹⁶⁴.

Les sources de fonds de l'Université York proviennent principalement des organismes subventionnaires fédéraux, (CRSNG, CRSH et IRSC et du Centre de recherche pour le développement international (CRDI)), y compris de plusieurs agences et ministères fédéraux comme : Affaires Mondiales Canada, Transports Canada, Services publics et Approvisionnement Canada et d'autres ministères gouvernementaux. On retrouve aussi des organismes subventionnaires provinciaux, notamment les Bourses de Nouveaux Chercheurs et finalement de fonds d'origine étrangère (p. ex. des sous-contrats subventionnaires de la Commission Européenne), le Fonds mondial de lutte contre le VIH/SIDA, MITACS (Centre d'excellence d'appui à la recherche appliquée et industrielle dans le secteur des sciences mathématiques et des disciplines connexes), Investissement Socialement Responsable (ISR) qui appuie la recherche appliquée à la notion de développement durable, l'Observatoire de la continuité écologique et des usages de l'eau (OCE) et bien d'autres contrats non identifiés¹⁶⁵.

¹⁶³ <http://about.yorku.ca/>

¹⁶⁴ <http://www.researchinfosource.com>

¹⁶⁵ <http://www.yorku.ca/finance/services/contactlist.htm>

C) Qui travaille sur les projets de recherche subventionnés des chercheurs?

Outre les chercheurs principaux qui détiennent un financement de recherche à leur nom et les cochercheurs, on retrouve, parmi le personnel de recherche : 1) les étudiants engagés comme assistants de recherche (RA) ou comme assistants gradués (GA), 2) les stagiaires postdoctoraux, 3) les techniciens de recherche en laboratoire et 4) le personnel professionnel de recherche.

1. Les étudiants auxiliaires de recherche

Le programme Research at York (RAY)¹⁶⁶ donne l'opportunité aux étudiants inscrits à temps complet dans un programme universitaire de participer à des projets de recherche avec des professeurs-chercheurs, tout en recevant un revenu. Ces postes sont disponibles surtout de septembre à avril, et parfois durant l'été, pour ceux qui sont inscrits à plein temps à la session d'automne suivante. Ces étudiants doivent faire la preuve qu'ils ont des besoins financiers et qu'ils ont présenté une demande d'aide financière. Les salaires varient en fonction de la nature de l'emploi, de l'ampleur des tâches et de l'expérience de travail, mais ne sont jamais en deçà de 15 \$ de l'heure. Le taux de salaire est indiqué sur chaque affichage de poste ou annoncé lors de l'entrevue de sélection. Le chercheur qui détient la subvention est leur employeur¹⁶⁷.

Les étudiants gradués inscrits à temps complet peuvent aussi être embauchés comme assistants gradués (Graduate Assistant) ou assistants de recherche (Research Assistant).

Un assistant de recherche est un étudiant gradué qui fait de la recherche sur son mémoire ou sa thèse sous la direction d'un professeur-chercheur. L'employeur de cet assistant de recherche est le chercheur principal, qui fixe ses conditions de travail selon le montant dont il dispose et qu'il est en mesure d'investir.

Un poste d'assistant gradué peut être un travail administratif ou de recherche s'il n'est pas lié à son propre sujet de recherche. Ces postes sont syndiqués sous le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), local 3903, unité 3¹⁶⁸. Les étudiants peuvent travailler un maximum de 10 heures par semaine, 135 heures par session¹⁶⁹.

¹⁶⁶ Ce programme est l'équivalent du programme Études-Travail à l'Université Laval.

¹⁶⁷ <http://sfs.yorku.ca/employment/ray>

¹⁶⁸ https://3903.cupe.ca/files/2012/03/77975-1_YorkU_CUPE3903-3.pdf

¹⁶⁹ <http://gradstudies.yorku.ca/files/2014/07/matching-funds-masters-information>

2. Les stagiaires postdoctoraux (Postdoctoral fellows)

Il y a trois catégories de stagiaires postdoctoraux à l'Université York :

1. Les stagiaires postdoctoraux salariés qui sont payés sur des fonds de recherche ne sont pas syndiqués et sont exclus de la convention collective YUFA¹⁷⁰.
2. Quant aux stagiaires postdoctoraux détenant une bourse nominative, ils sont également exclus de la convention collective YUFA et ne sont pas syndiqués.
3. Il existe une troisième catégorie dénommée, visiteurs postdoctoraux qui sont rémunérés par le budget opérationnel de l'Université York et ils détiennent un emploi qui ne dépasse pas un total de quatre (4) ans. Ce sont des employés qui font partie de l'unité de négociation de la York University Faculty Association (YUFA) (soit la convention collective des professeurs), mais seuls quelques articles de portée générale de la convention collective de la YUFA les concernent : 1-9, 11.03-11.08, 12.20, 12.28.2, 16, 18.02 et 18.40-18.43. Notamment, ils n'ont pas accès à la filière promotionnelle menant à la permanence, comme pour les professeurs (« tenure track »)¹⁷¹.

3. Les techniciens de laboratoire

On retrouve des techniciens de laboratoire qui peuvent travailler dans des unités de recherche et qui font partie de l'Association du personnel de l'Université York (YUSA-Unité 1 ou 2, selon le nombre d'heures hebdomadaires de travail : moins de 24 heures ou 24 heures et plus)¹⁷². Des affichages de postes confirment leur présence dans les unités de recherche¹⁷³.

4. Le personnel de recherche professionnel (PPR)

Dans la section « Research Hiring¹⁷⁴ », ces trois catégories de personnel de recherche professionnel (PPR) et les processus d'embauche pour chacune sont définis de la façon suivante (traduction libre) :

¹⁷⁰ <https://www.yufa.ca/wp-content/uploads/2017/01/YUFA-Collective-Agreement-2015-18.pdf>

¹⁷¹ <https://www.yufa.ca/wp-content/uploads/2017/01/YUFA-Collective-Agreement-2015-18.pdf>

¹⁷² <https://yusapuy.ca/wp-content/uploads/2013/04/YUSA-Bargaining-Agreement-Unit-2> et <https://www.yufa.ca/wp-content/uploads/2017/01/YUFA-Collective-Agreement-2015-18.pdf>

¹⁷³ <http://webapps.yorku.ca/nonacademicpostings/summary.jsp?postingnumber=9816> et <http://webapps.yorku.ca/nonacademicpostings/complete.jsp?postingnumber=10476>

¹⁷⁴ <http://science.yorku.ca/research/research-information-for-faculty/human-resources-hiring-research-staff/>
Malheureusement l'accès à la définition des postes de PPR n'est maintenant possible que par un mot de passe universitaire de York.

Un **assistant de recherche non-étudiant (Non-student Research Assistant)** est un employé de recherche travaillant sur le projet de façon technique, administrative ou scientifique où le travail est dirigé directement par le chercheur principal.

Un **associé de recherche (Research Associate)** est un employé qui possède un diplôme avancé et qui est engagé activement et directement dans la recherche avec le chercheur principal et qui peut être reconnu dans toutes les formes de diffusion de résultats de recherche.

Un **assistant de recherche occasionnel (CRN)** est une personne employée sur une base horaire avec l'entente au moment de l'embauche que l'emploi n'excédera pas trois mois consécutifs ; elle peut être à temps complet, soit 35 heures par semaine pour un maximum de trois mois consécutifs, ou à temps partiel en travaillant moins de vingt-quatre (24) heures par semaine, pour un temps limité qui peut excéder trois (3) mois. Ces employés peuvent être engagés directement dans du travail de recherche, c.-à-d. interviewer des participants, entrer des données, etc., mais peuvent aussi aider un chercheur principal ou une unité de recherche (ORU) en accomplissant des tâches cléricales. Les salaires des assistants de recherche occasionnels sont payés sur une base bihebdomadaire et à partir de fonds de recherche.

D) Combien sont-ils ?

L'Université York ne possède pas de données à ce sujet.

E) Les syndicats

Les centres et les instituts de recherche de l'Université York sont considérés comme des unités administratives appelées ORU (Organized Research Units)¹⁷⁵.

Le personnel de recherche professionnel (PPR) qui travaille dans une ORU, est membre de la York University Staff Association (YusApu), Unité 1¹⁷⁶. Comme indiqué à la page 61 de la convention collective, un employé sous octroi à temps complet (full-time grant employee) est un employé dans une unité de recherche organisée (ORU) qui travaille régulièrement plus de vingt-quatre (24) heures par semaine et dont l'emploi est financé entièrement par une subvention.

Ceux qui travaillent dans une ORU moins de 24 heures par semaine sont syndiqués dans la York University Staff Association (YusApu), Unité 2¹⁷⁷. Ceux qui ne sont pas intégrés à une ORU ne sont

¹⁷⁵ http://mocha.yorku.ca/atlas/servlet/atlas/action/AtlasAction/template/orgUnit.vm;jsessionid=5CB053B2AFBBE6C44A4A0F8D6A751A90.tomcat?eventsubmit_doorgunit=OrgUnit&searchorgunit=Organised+Research+Units

¹⁷⁶ <https://yusapuy.ca/wp-content/uploads/2015/10/Collective-Agreement-Unit-1-2014-to-2018.pdf>

¹⁷⁷ <https://yusapuy.ca/wp-content/uploads/2013/04/YUSA-Bargaining-Agreement-Unit-2.pdf>

pas syndiqués.

À moins d'une entente spécifique avec l'Université, les personnes embauchées sous octroi ou dans le cadre d'un contrat de recherche sous la responsabilité d'un membre du corps professoral de l'Université York sont des employés du chercheur et non des employés de l'Université :

*Thus, unless specifically agreed by the University, persons hired under research grants and contracts awarded to York University faculty members are and shall be the employees of the faculty member and not employees of the University.*¹⁷⁸

Le professeur-chercheur responsable d'une subvention a les obligations, les tâches et les responsabilités d'un employeur. Toutefois, à la demande du professeur-chercheur, l'Université assure les services de paie et l'administration des bénéfices sociaux pour lui venir en aide.

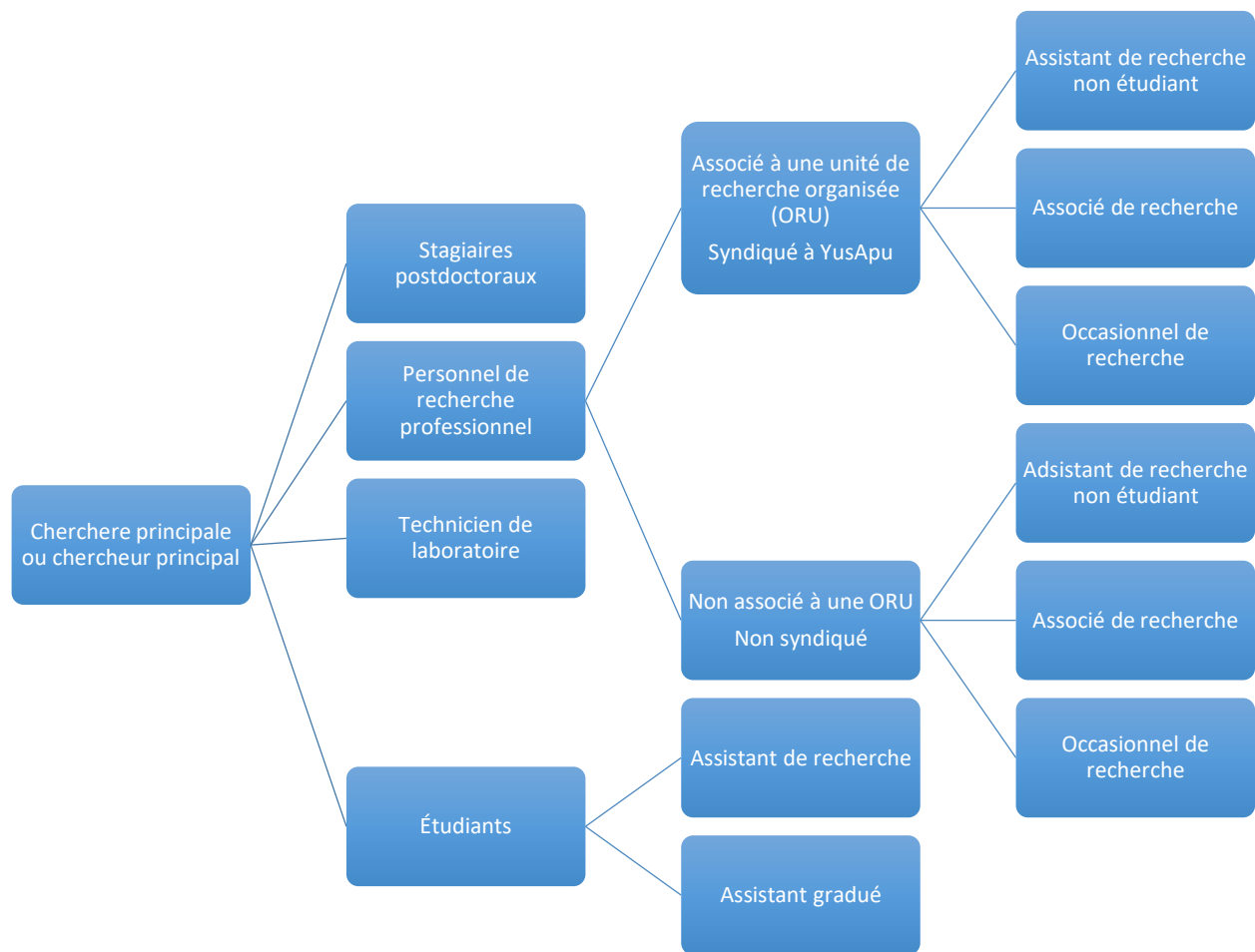
*The faculty member responsible for a grant will have the obligations, duties and responsibilities of an employer. However, at the request of the faculty member, the University will provide payroll services and benefits administration to assist the faculty member in carrying out these duties and obligations*¹⁷⁹.

La figure suivante présente une vue d'ensemble du personnel de recherche.

¹⁷⁸ <http://secretariat-policies.info.yorku.ca/policies/persons-paid-from-research-grants-and-contracts-held-by-york-university-faculty-members-policy/> (consulté le 20 juin 2018).

¹⁷⁹ Idem.

Figure 8.1 - Personnel de recherche à l'Université York



FICHE 9

Université McMaster

A) Présentation

Fondée en 1887, l'Université McMaster (Ontario) compte 24 473 étudiants de 1^{er} cycle et 3 514 étudiants des cycles supérieurs à temps complet¹⁸⁰. La population étudiante est répartie sur un campus principal situé à Westdale dans le voisinage de Hamilton et sur quatre (4) campus régionaux : un au centre-ville de Hamilton, un à Burlington, un à Kitchener-Waterloo et un autre à Niagara¹⁸¹.

B) Classement 2015

Au classement des 50 meilleures universités canadiennes en recherche compilé par RE\$EARCH Infosource¹⁸², l'Université McMaster se classe huitième avec un financement global de plus de 300 millions de dollars (324 624 000 \$) en 2015-2016. Selon les données les plus récentes disponibles sur le site de l'Université, les sources de financement de la recherche de l'Université McMaster proviennent, par ordre d'importance en 2008-2009, des organismes subventionnaires fédéraux (55 %), des organismes subventionnaires provinciaux et municipaux (16 %), du secteur privé (11 %), de sources internationales (8 %), d'organismes sans but lucratif (7 %) et d'autres (3 %)¹⁸³.

L'Université compte plus de 70 centres et instituts de recherche.¹⁸⁴

C) Qui travaille sur les projets de recherche subventionnés des chercheurs?

Outre les chercheurs principaux (« principal investigators ») qui détiennent un financement de recherche à leur nom et les cochercheurs, on retrouve, parmi le personnel de recherche :

1. Les étudiants gradués engagés comme auxiliaires de recherche (research assistants)
2. Les techniciens de laboratoire de recherche
3. Les stagiaires postdoctoraux

¹⁸⁰ <https://ira.mcmaster.ca/fact-book/>

¹⁸¹ http://www.mcmaster.ca/opr/html/opr/our_campus/main/our_campus.html

¹⁸² https://researchinfosource.com/top50_univ.php

¹⁸³ <https://www.research.mcmaster.ca/about-research-mcmaster/facts-and-figures-1/sponsored-research-income>

¹⁸⁴ https://www.mcmaster.ca/opr/html/opr/our_campus/main/our_campus.html

4. Les professionnels de recherche (« professional research staff »)¹⁸⁵.

1. Les auxiliaires de recherche ou « research assistants »

Les étudiants gradués inscrits couramment peuvent travailler dans des équipes de recherche et sont appelés « research assistants »¹⁸⁶. Des emplois de type administratif sont aussi offerts aux étudiants. Les auxiliaires de recherche sont représentés par le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), local 3906 unité 1¹⁸⁷. Cette unité de négociation inclut les auxiliaires d'enseignement, les démonstrateurs, les tuteurs, les tuteurs expérimentés, les correcteurs et les auxiliaires de recherche.

Il existe aussi un site d'affichage dédié, appelé Mosaic Center, qui est consacré à l'affichage d'emplois offerts aux étudiants¹⁸⁸. Pour postuler à certaines offres d'emploi sur le campus, les étudiants à temps complet ou partiel doivent avoir demandé une bourse et/ou démontré un besoin financier pour être embauchés. L'Université subventionne en partie les emplois étudiants.

Les étudiants au baccalauréat sont payés 24,00 \$ de l'heure et les étudiants gradués sont payés 41,80 \$ de l'heure. Ces montants incluent 2 semaines de vacances (4%). Les auxiliaires de recherche sont embauchés à temps partiel pour un maximum de dix heures par semaine. Ils doivent se soumettre à une période probatoire et à une ou deux évaluations par session de travail. Le chercheur responsable doit fournir tous les outils de travail aux auxiliaires qui travaillent pour lui. Ils ont accès à certaines assurances incluant l'assurance dentaire collective.

2. Les techniciens de laboratoire de recherche (Research laboratory technicians)

Leurs tâches varient entre l'entretien et le soutien des laboratoires et la participation à la rédaction d'articles scientifiques et de protocoles de recherche¹⁸⁹.

Les techniciens de laboratoire de recherche sont aussi syndiqués et sont représentés par UNIFOR 5555¹⁹⁰.

¹⁸⁵ On utilise cette expression québécoise pour identifier les « *non-student research associates* » à l'Université McMaster.

¹⁸⁶ http://sfas.mcmaster.ca/work_study/jobs.html

¹⁸⁷ <http://www.workingatmcmaster.ca/med/document/CUPE-Unit-1-TA-CA-2011-2016-1-42.pdf>

¹⁸⁸ <https://epprd.mcmaster.ca/psp/preprd/?cmd=login>

¹⁸⁹ <http://www.workingatmcmaster.ca/link.php?link=comp:Resarch+Lab&mode=P>

¹⁹⁰ <http://www.workingatmcmaster.ca/elr/collective-agreements/caw/>

3. Les stagiaires postdoctoraux (Postdoctoral Fellows)

Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP, local 3906, unité 3) représente les stagiaires postdoctoraux à l'exception de ceux de la Faculté des Sciences de la Santé. En plus de leur convention collective, les stagiaires syndiqués sont aussi couverts par la Politique sur les Stagiaires Postdoctoraux (*Policy on Postdoctoral Fellows*)¹⁹¹ :

- (1) « La personne désignée doit avoir obtenu un PhD ou l'équivalent normalement en dedans des cinq ans précédant immédiatement son embauche initiale en tant que stagiaire postdoctoral à McMaster;
- (2) l'embauche est temporaire, normalement ne devant pas excéder 6 ans, en incluant les renouvellements;
- (3) l'embauche, normalement à temps complet, inclut des activités de recherche substantielle ou, s'il a obtenu une bourse, la réalisation de son projet, et peut aussi inclure de l'enseignement (normalement 3 à 6 crédits dans n'importe quelle année, mais en aucun cas plus de 9);
- (4) l'embauche est considérée préparatoire à une carrière académique et/ou de recherche;
- (5) la personne désignée travaille sous la supervision d'un mentor d'une faculté de l'Université ou de l'un de ses hôpitaux affiliés;
- (6) la personne désignée a la liberté de publier ses résultats de recherche, au cours de son stage, qu'ils aient été obtenus dans le cadre d'une bourse ou non. On s'attend à ce qu'il le fasse, lorsque approprié, conjointement avec le superviseur de la faculté, tout en respectant les normes de la discipline et en attribuant la considération requise aux enjeux de propriété intellectuelle.

Pour obtenir un poste postdoctoral à l'Université McMaster, un postulant doit contacter directement un chercheur qui partage ses intérêts de recherche. Ce chercheur doit avoir le potentiel d'agir en tant que mentor de recherche ou de superviseur, et dans certains cas un superviseur de recherche immédiat.

Chaque postulant doit obtenir un soutien financier, en provenance soit d'un organisme externe par le biais d'un concours ou de l'Université via un mentor ou un superviseur.

Le département lui délivrera alors une lettre d'embauche. » (traduction libre)

Par ailleurs, un affichage d'emploi peut également être publié pour que les candidats intéressés puissent postuler.

¹⁹¹ <https://www.mcmaster.ca/policy/AdminAcad/AcadAdmin/PostdocFellows.pdf>

4. Les professionnelles et professionnels de recherche

Les professionnels de recherche appartiennent à deux grandes familles d'emploi : « Research Coordinator » et « Research Lab ». La première famille (« research coordinator » inclut plusieurs titres d'emploi:¹⁹²

Job Title	Pay Grade
Research Assistant	6
Research Assistant (I)	7
Research Assistant	7
Research Coordinator (I)	8
Research Coordinator (I) (Bilingual)	8
Research Coordinator (II)	9
Research Coordinator (III)	10
Research Coordinator (IV)	11
Research Associate (I)	12
Research Associate (II)	12+
Clinical Research Assistant (I)	7
Clinical Research Assistant	7
Clinical Research Coordinator (I)	8
Clinical Research Coordinator (II)	9
Clinical Research Coordinator (III)	10
Clinical Research Coordinator (IV)	11
Clinical Research Assistant	6
Psychometrist	9
Clinical Research Nurse (I)	10
Clinical Research Nurse (II)	11

Le personnel de recherche qui occupe l'un ou l'autre de ces vingt titres d'emploi est syndiqué à UNIFOR 5555, unité 1 (antérieurement appelée CAW Local 555)¹⁹³ qui regroupe tous les employés « non-académiques » administratifs, professionnels et techniques (« Non-Academic Administrative, Professional, and Technical Employees »)¹⁹⁴. Parmi ceux-ci, les associés de recherche (« Research Associates ») ont un statut particulier, car ils ne deviennent syndiqués qu'après deux ans de service continu¹⁹⁵. Selon nos sources, ce groupe serait composé principalement d'étudiants au doctorat nouvellement diplômés qui continuent à travailler sur le même sujet.

¹⁹² <http://www.workingatmcmaster.ca/link.php?link=comp:Research+Coordinator&mode=P>

¹⁹³ <http://www.workingatmcmaster.ca/med/document/CAW-2009-2012-Collective-Agreement-1-42>

¹⁹⁴ <http://www.workingatmcmaster.ca/med/document/Collective-Agreement-2012---2016-vFinal-15-MAR-13-NB-FORMATTED-1-42.pdf>

¹⁹⁵ <http://www.workingatmcmaster.ca/faculty-staff/research-assoc/>

La deuxième famille (« Research Lab ») regroupe des techniciens de laboratoire de recherche (« Research Laboratory Technicians ») qui se compose de cinq catégories. Les qualifications exigées varient entre un diplôme d'études collégiales, pour les deux premières catégories, et un diplôme de premier cycle, pour trois autres catégories¹⁹⁶.

Ces postes fournissent un soutien à une variété de laboratoires et de projets de recherche et incluent des connaissances scientifiques et techniques élémentaires jusqu'à des connaissances avancées des enjeux environnementaux, du contrôle de la qualité, de l'échantillonnage et du suivi, de la production et des processus de contrôle ainsi que des techniques utilisées dans la chimie analytique, organique et physique, du génie chimique, des processus d'automatisation, de la réalisation d'expériences standardisées, de la modification, l'adaptation ou la conception d'expériences, de l'analyse des données, de la revue de littérature et de la supervision de laboratoire »¹⁹⁷. (traduction libre)

Les professionnels de recherche sont syndiqués. Selon la convention collective d'UNIFOR 5555, unité 1, il y a des restrictions et des limites en ce qui concerne le remplacement de professionnels de recherche. Ils ne peuvent être déplacés par un autre employé, ayant une ancienneté supérieure, s'il reste moins de six mois à la durée de leur contrat¹⁹⁸. Selon la nature des emplois de recherche subventionnés (c.à.d. financement à durée limitée) il y a un certain roulement chez les employés qui occupent ces postes.

D. Combien sont-ils ?

Selon nos sources, il y aurait environ 400 professionnels de recherche, parmi lesquels les techniciens de laboratoire de recherche représenteraient la majorité.

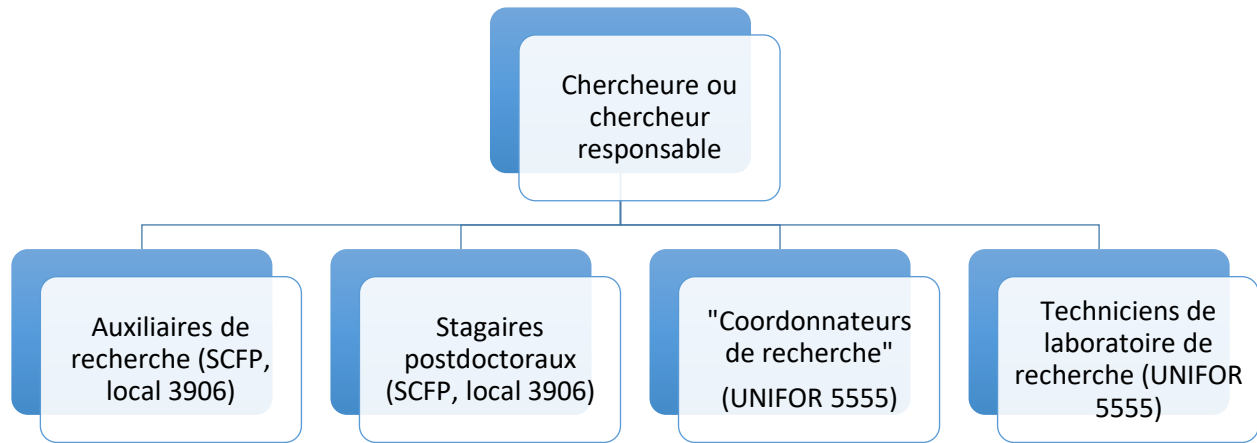
La Figure 9.1 donne un aperçu du personnel de recherche à McMaster.

¹⁹⁶ <http://www.workingatmcmaster.ca/link.php?link=comp:Research+Lab&mode=P>

¹⁹⁷ <http://www.workingatmcmaster.ca/link.php?link=comp:CAW+-+List+of+Job+Families>

¹⁹⁸ 17.06 Displacement Process, c (V), <http://www.workingatmcmaster.ca/med/document/Collective-Agreement-2012---2016-vFinal-15-MAR-13-NB-FORMATTED-1-42.pdf>

Figure 9.1 - Personnel de recherche à l'Université McMaster



FICHE 10

Université d'Ottawa

A) Présentation générale

Université bilingue (français-anglais), l'Université d'Ottawa est située au cœur de la capitale du Canada à Ottawa en Ontario. Elle compte plus de 40 000 étudiants et 5 000 employés. Plus de 450 programmes répartis dans 10 facultés y sont dispensés. L'Université d'Ottawa concentre ses efforts de développement de la recherche selon quatre axes prioritaires : le Canada et le monde, la santé, la cybersociété et les sciences moléculaires et environnementales¹⁹⁹.

B) Classement 2015

Selon le classement 2015 du *Canada's Top 50 Research Universities* diffusé par la firme RESEARCH Infosource, l'Université d'Ottawa se situe au 9^e rang parmi les plus importantes universités de recherche au Canada. Les subventions et contrats de recherche étaient d'un peu plus de 275 millions de dollars en 2014. Les principales sources de subventions de recherche sont, par ordre d'importance, les IRSC, le CRSNG et le CRSH (excluant les Chaires de recherche du Canada et les Réseaux des centres d'excellence). Les revenus de recherche par source de financement se répartissent de la façon suivante : 42,5 % du Gouvernement fédéral; 9,3 % du Gouvernement provincial; 8,3 % de l'industrie et du secteur privé; 40 % autres (fondations, organismes sans but lucratif)²⁰⁰.

C) Qui travaille sur les projets de recherche subventionnés des chercheurs?

À l'exception des professeurs-chercheurs responsables des projets de recherche, le travail de recherche est effectué par du personnel de recherche contractuel non étudiant (personnel contractuel payé à partir de fonds de subvention ou contrats externes) et par du personnel étudiant syndiqué avec des tâches de recherche. Le personnel étudiant sous contrat de recherche bénéficie d'une convention collective de travail entre l'Université d'Ottawa et le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), section locale 2626. Les étudiants à temps plein ne peuvent pas travailler plus de 170 heures par session et le nombre d'heures de travail ne peut excéder 25 heures en une semaine. La moyenne est de 10 heures par semaine.

¹⁹⁹ <http://recherche.uottawa.ca/au-sujet/axes-prioritaires-de-developpement-de-la-recherche>

²⁰⁰ <http://www.uottawa.ca/recherche-institutionnelle-planification/ressources/faits-chiffres/faits-en-bref>

Des postdoctorants peuvent aussi travailler sur des projets de recherche par le biais de stages postdoctoraux à temps plein, sous la direction d'un membre du corps professoral de l'Université ou de l'un de ses instituts affiliés, mais ils ne sont pas considérés comme des employés de l'Université. Ils reçoivent une allocation de recherche versée par leur directeur de recherche ou par une bourse. Le niveau de financement minimal requis pour un stage postdoctoral (allocation ou bourse) était, en 2014, de 34 000 \$ par année.

Les professionnels de recherche

Les professionnels de recherche de l'Université d'Ottawa ne sont pas syndiqués. Ils font partie de la grande catégorie « personnel de soutien » et « personnel sous contrat ». Ils font également partie du groupe d'employés « personnel de recherche non syndiqué contractuel et subventionné »²⁰¹. Le règlement 47 décrit les conditions de travail des employés contractuels non syndiqués à court, à moyen et à long terme (recherche et opérations). Il s'applique à tout le personnel contractuel payé, soit à partir des fonds de fonctionnement (personnel non syndiqué gestionnaire et spécialiste, personnel non syndiqué administratif et technique), soit à partir de subventions ou contrats externes (personnel de recherche contractuel ou subventionné). La catégorie personnel de recherche contractuel subventionné est équivalente aux professionnels de recherche des universités québécoises. Le règlement 47 ne s'applique pas aux stagiaires postdoctoraux, ni aux employés membres d'une unité de négociation reconnue à l'Université.

Les titres d'emploi

Selon les informations mentionnées dans la rubrique des ressources humaines de l'Université d'Ottawa²⁰², les professionnels de recherche ont différentes appellations selon le domaine de recherche et le niveau de responsabilité. Les domaines de recherche sont :

- Sciences et Génie ²⁰³
- Recherches Cliniques ²⁰⁴
- Sciences Humaines ²⁰⁵

Les titres d'emploi varient également selon le classement (1, 2 ou 3) et l'échelle de salaire associés. La mission, les tâches et les fonctions types, les connaissances, les compétences,

²⁰¹ <http://hrdocrh.uottawa.ca/info/fr-ca/nuro/concepts/compensation/salary-scale-non-union-NR-35.html>

²⁰² http://rh.uottawa.ca/adhoc/projets_programmes_rh/

²⁰³ rh.uottawa.ca/fichiers/dotation/research_associate_scientist_engineer_fr.pdf

²⁰⁴ rh.uottawa.ca/fichiers/dotation/clinical_comparative_fr.pdf

²⁰⁵ rh.uottawa.ca/fichiers/dotation/ssh_fr.pdf

le niveau d'études et d'expérience nécessaires déterminent chaque niveau d'emploi (c'est-à-dire, son classement).

Voici quelques exemples. Dans le domaine des sciences et génie, les titres d'emploi sont :

- Technicien (subalterne, 1, 2, 3 et principal);
- Associé de recherche/scientifique/ingénieur (1, 2, 3, principal).

Les postes de technicien subalterne et technicien 1 nécessitent d'avoir un diplôme d'études secondaires ou une expérience équivalente. Les postes de technicien 2, 3 et technicien principal demandent d'avoir un niveau d'études universitaires ou un diplôme d'études supérieures dans certains cas. Les postes *Associé de recherche/scientifique/ingénieur* 1, 2, 3 ou principal exigent un doctorat ou un diplôme de maîtrise avec plusieurs années d'expérience (de 5 à 7 années au minimum)²⁰⁶.

Dans le domaine de la recherche clinique, les titres d'emploi sont :

- Coordonnateur de la recherche clinique (classe 4)
- Associé de recherche clinique (classe 6)
- Associé principal de recherche clinique (classe 8)

Pour les coordonnateurs de recherche clinique, le diplôme de premier cycle en sciences de la santé, en sciences biomédicales ou dans une discipline connexe est exigé. Pour le titre d'emploi *Associé principal de recherche clinique*, un doctorat dans une discipline pertinente et au moins cinq années d'expérience pratique comme chercheur indépendant, ou une maîtrise ès sciences et plusieurs (5 à 7) années d'expérience professionnelle appropriée sont exigés²⁰⁷.

Dans le domaine des sciences humaines, les titres d'emploi sont :

- Coordonnateur de la recherche en sciences humaines (classe 4)
- Associé de recherche en sciences humaines (classe 6)
- Associé principal de recherche en sciences humaines (classe 8)

Les exigences varient, pour le coordonnateur de la recherche, d'un diplôme de premier cycle dans une discipline apparentée à la recherche ainsi qu'une ou deux années d'expérience dans des postes de recherche, et pour le poste d'*Associé principal*, un doctorat dans une discipline pertinente incluant au moins cinq années d'expérience pratique comme chercheur principal,

²⁰⁶ <https://recherche.uottawa.ca/rh-recherche/desc-postes-generiques/technicien#tech3>

²⁰⁷ <https://recherche.uottawa.ca/rh-recherche/desc-postes-generiques/associe-recherche-science-genie#research1>

ou une maîtrise ès sciences et plusieurs (5 à 7) années d'expérience professionnelle appropriée ainsi qu'une ou deux années d'expérience en gestion ou en gestion de projets.

On retrouve également dans la catégorie *personnel de recherche contractuel payé sous subvention ou contrat externe* : des coordonnateurs de laboratoire (classe 5), gestionnaires de laboratoire (classe 8) et gestionnaires principaux de laboratoire (poste de gestionnaire) ainsi que d'adjoints administratifs à la recherche (classe 3).

En 2015-2016, l'échelle salariale variait de 46 643 \$ (maximum classe 1 comme technicien) à 90 892 \$ (maximum classe 8 pour un associé principal de recherche en sciences humaines)²⁰⁸.

Les conditions de travail du personnel de recherche

Le personnel non syndiqué occupant un poste de recherche payé à partir des fonds de recherche et des fonds de fiducie bénéficie de conditions de travail à titre d'employés contractuels non syndiqués à court, moyen et long terme. Leurs conditions de travail sont déterminées par la durée de l'emploi : court terme (**moins d'un an**); moyen terme (**égal ou supérieur à un an et moins de deux ans**); long terme (**égal ou supérieur à deux ans**).

Les définitions sont :

« **Employés contractuels à court terme** : Ce groupe se compose d'employés contractuels dont la charge de travail totale est d'au moins 15 heures par semaine et qui auront accumulé moins d'une année de service continu à l'Université à la fin de leur contrat de travail.

Employés contractuels à moyen terme : Ce groupe se compose d'employés contractuels dont la charge de travail totale est d'au moins 15 heures par semaine et qui auront accumulé entre 1 et 2 ans de service continu à l'Université à la fin de leur contrat de travail.

Employés contractuels à long terme : Ce groupe se compose d'employés contractuels dont la charge de travail totale est d'au moins 15 heures par semaine et qui auront accumulé au moins 2 ans de service continu à l'Université à la fin de leur contrat de travail »²⁰⁹.

Les conditions de travail applicables sont déterminées par une méthode administrative nommée méthode 18-47. La méthode s'applique spécifiquement aux employés contractuels non syndiqués qui sont embauchés pour soutenir et gérer des projets et activités de recherche et qui sont payés à partir d'un fonds de fiducie ou de recherche. Elle s'applique également aux employés

²⁰⁸ <http://hrdocrh.uottawa.ca/info/fr-ca/nut/concepts/compensation/salary-scale-non-union-NR-35.html>

²⁰⁹ <http://www.uottawa.ca/administration-et-gouvernance/reglement-47-conditions-travail-employes-contractuels-non-syndiques-court-moyen-long-terme-recherche>

contractuels non syndiqués embauchés pour appuyer les exigences opérationnelles des facultés et des services.

En 2015-2016, l'examen du document relatif à la méthode 18-47 indique que les principales distinctions se situent au niveau de l'admissibilité aux prestations d'assurances collectives de base ou facultatives. Par exemple, l'assurance-vie facultative, l'assurance dentaire facultative, le régime de retraite, le soutien financier pour des droits de scolarité payés par l'employeur, sont accessibles pour les employés dont les contrats sont de plus de **deux ans de service continu à l'Université** (à temps plein ou à temps partiel) ou à long terme seulement. Les autres catégories (à court et moyen terme) n'y ont pas droit. D'autres restrictions d'admissibilité s'appliquent spécifiquement à ceux dont la durée d'emploi est à court terme (moins d'un an); ex : le partage des coûts d'assurances collectives de base entre l'employé et l'employeur, les augmentations de salaires, le nombre de congés fériés, les vacances annuelles (aucune vacance annuelle cumulée; ils reçoivent un montant forfaitaire de 4 %), les congés spéciaux, les indemnités de cessation d'emploi, notamment.

De plus, il faut noter que pour les employés rémunérés à partir de ces fonds (incluant les fonds de fonctionnement et les fonds auxiliaires, les fonds de recherche et les fonds de fiducie), les coûts de l'employeur sont payés directement à partir de ces fonds.

D) Combien sont-ils ?

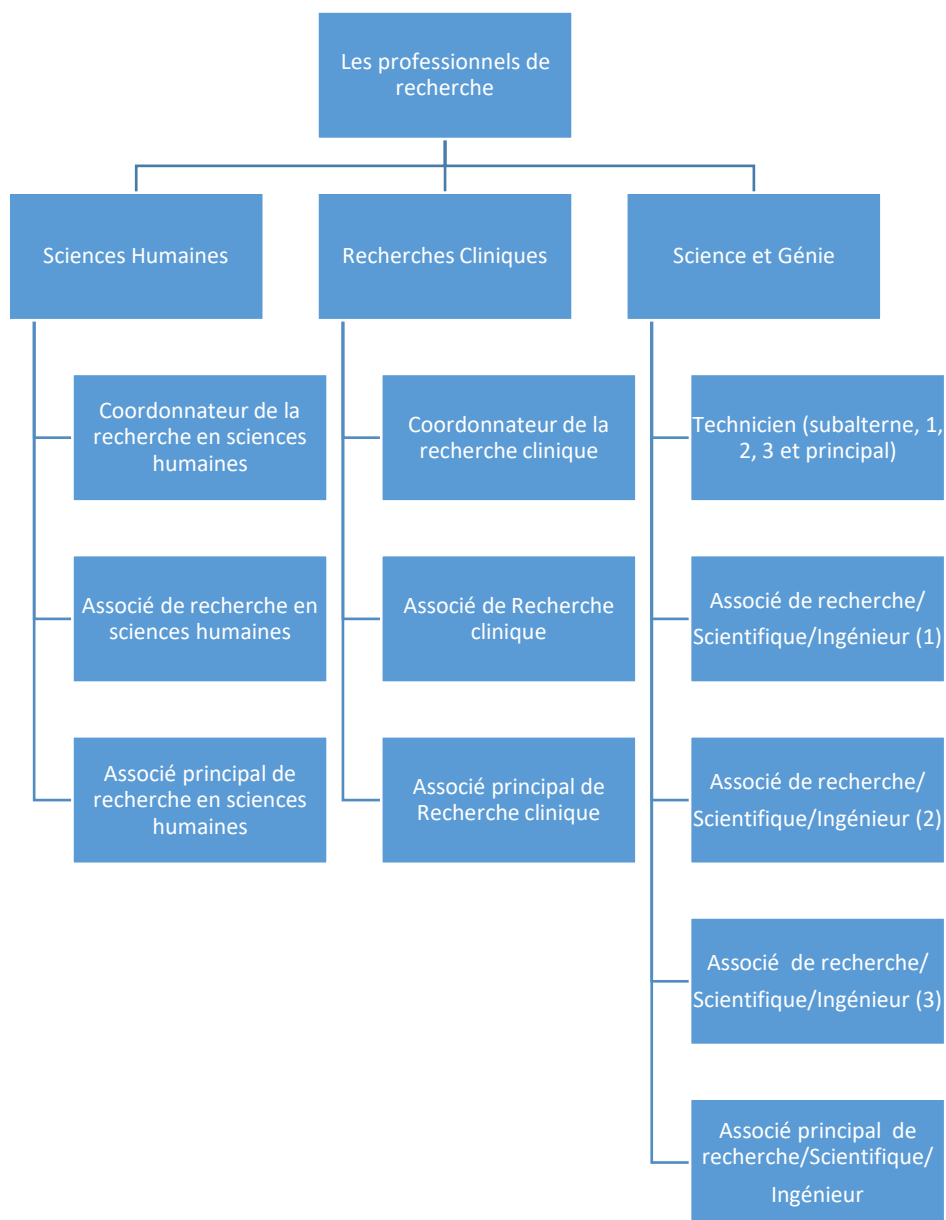
Sur les 5 000 employés recensés en 2014 sur le site de l'Université, on compte 2 968 personnes dans la catégorie *personnel enseignant* (corps professoral et personnel enseignant dans les établissements affiliés de l'Université). De ce nombre, 1 262 sont des professeurs (incluant les chargés de cours), 399 stagiaires postdoctoraux salariés et 17 chercheurs-boursiers.

La catégorie *personnel de soutien* compte 2 839 personnes, dont 1 838 ont un statut d'employé permanent et 1 001 personnes sont sous contrat (incluant probablement le personnel de recherche et autres employés sous contrat non-syndiqué)²¹⁰.

La figure suivante illustre les différentes catégories d'emploi pour les professionnels de recherche.

²¹⁰ <http://www.uottawa.ca/recherche-institutionnelle-planification/ressources/faits-chiffres/faits-en-bref>

Figure 10.1 - Personnel de recherche à l'Université d'Ottawa



FICHE 11

Université du Nouveau-Brunswick

A) Présentation générale

Fondée en 1785, l'Université du Nouveau-Brunswick (UNB) est la première université de langue anglaise au Canada²¹¹. UNB compte deux campus principaux : le campus d'origine, fondé en 1785 à Fredericton, et un plus petit campus qui a ouvert à Saint-John en 1964. UNB est responsable de 75 % de la recherche académique de la province²¹². UNB est le siège de 11 Chaires de recherche du Canada et de 18 autres chaires de recherche subventionnées. Dans le plan de recherche stratégique de l'UNB²¹³, sept domaines de recherche majeurs ont été identifiés : 1) les sciences humaines, la culture et le changement social, 2) l'économie, les affaires et l'entrepreneuriat, 3) la santé, le bien-être ainsi que le comportement et le développement humain, 4) la société numérique, l'informatique, et les fondements mathématiques, 5) les matériaux, la fabrication et la transformation, 6) l'énergie, les ressources naturelles et le développement durable , 7) les écosystèmes, la terre et l'univers.

B) Classement 2015

Dans le classement des cinquante meilleures universités canadiennes en recherche compilé par RESEARCH Infosource²¹⁴, l'Université du Nouveau-Brunswick se classe au 26^e rang, en 2014-2015, avec un financement global de plus de 42 millions de dollars.

C) Qui travaille sur les projets de recherche subventionnés des chercheurs?

On retrouve quatre catégories faisant partie du personnel de recherche : les stagiaires postdoctoraux, les assistants de recherche étudiants, les assistants de recherche non étudiants et les techniciens de recherche.

²¹¹ http://en.wikipedia.org/wiki/University_of_New_Brunswick

²¹² <http://www.unb.ca/research/>

²¹³ <http://www.unb.ca/research/vp/srp.html>

²¹⁴ <https://www.researchinfosource.com/pdf/CIL2015-Top%2050%20Universities%20List.pdf>

- 1) **Les stagiaires postdoctoraux** (postdoctoral Fellows) sont embauchés pour une période n'excédant pas trois ans. Ils ne sont pas syndiqués et sont régis par une politique interne²¹⁵. Les stagiaires postdoctoraux sont rémunérés à partir de fonds externes :

*Funding for PDFs is normally provided from sources other than UNB's operating budget. PDFs are normally funded from grants or contracts held by UNB faculty, from external sources, or from competitive fellowship programs, including NSERC, SSHRC, CIHR, and the Killam Trust*²¹⁶.

Comme ils ne sont pas considérés comme des employés de l'Université du Nouveau-Brunswick, ils n'ont pas accès aux bénéfices sociaux: *"PDFs are not considered employees of UNB and are not eligible for UNB faculty fringe benefit plans. Payments to PDFs will be considered fellowship rather than employment income for income tax purposes. PDFs are required to make their own private arrangements for medical and dental insurance coverage"*²¹⁷.

- 2) Il y a également **les étudiants** qui jouent un rôle de premier plan dans la recherche à l'Université du Nouveau-Brunswick. Comme il est mentionné sur leur site web institutionnel²¹⁸, il y a trois groupes d'auxiliaires de recherche répartis selon la provenance des fonds qui servent à les payer.

2.1 Graduate Research Assistantships (GRAs):

- *GRAs are available to full-time students only.*
- *GRAs are awarded by Graduate Academic Units (GAU) from funds allocated by the School of Graduate Studies.*

2.2 Graduate Academic Assistantships (GAAs):

- *Scholarships including NSERC, SSHRC, CIHR as well as funding coming from a supervisor with no work expectation, which is considered thesis related research that forms the basis of the student's thesis/dissertation.*

2.3 Research Assistants (RAs):

- *Full-time and part-time students are eligible*
- *RA funds come from research grants or contracts awarded to faculty members by external agencies and administered by the university*

²¹⁵ <http://www.unb.ca/research/vp/postdoc/forms.html>

²¹⁶ http://www.unb.ca/research/resources/pdfs/pdfs_policy.pdf

²¹⁷ http://www.unb.ca/research/resources/pdfs/pdfs_policy.pdf

²¹⁸ <http://www.unb.ca/gradstudies/aid/assistanceships.html>

- *The Office of Research Services approves RAs*
- *Minimum Hourly rates according to the Collective Agreement with the Union of Graduate Student Workers (includes vacation pay): Master's level \$22.69 and the Doctorate level \$23.69*
- *RA plus GTA (Graduate Teaching Assistant) time should not exceed 10 hours per week or 520 hours per year. There can be some flexibility in the distribution of hours to account for vacations and periods when the university is closed.*
- *RAs should be at the stated rates above with hours defined in the contract form identified as Appendix B2²¹⁹*

Les auxiliaires de recherche étudiants sont syndiqués avec le *PSAC-UGSW (Public Service Alliance of Canada- Unionized Graduate Student Workers - Local 60550)* qui a négocié une convention collective avec l'Université²²⁰. Dans la convention, les auxiliaires de recherche (*Research Assistants*) sont définis comme suit :

Research Assistant" (RA) means a Graduate Student employed on an hourly-paid basis through a faculty member's grant/contract. Such work may include (but is not limited to): library/literature research, preparing reports/papers, tasks associated with grants or contracts held by a faculty member, etc.²²¹.

Les conditions d'emploi des auxiliaires de recherche sont donc déterminées par cet accord collectif. La durée d'embauche et le nombre moyen d'heures d'emploi sont déterminés par les chercheurs responsables au moment de l'offre de travail et dépendra des fonds disponibles.

- 3) Par ailleurs, des **professionnels de recherche** travaillent également sur les projets de recherche subventionnés des chercheurs. Comme pour les étudiants, ils sont appelés « research assistants ». Comme ils ne sont pas formellement identifiés sur le site des ressources humaines de l'UNB, c'est à travers des offres d'emploi que nous avons repéré leur présence²²². Les assistants de recherche non étudiants ont été représentés par une

²¹⁹ <https://www.unb.ca/hr/resources/pdf/infoforgau.pdf>

²²⁰ <http://www.unb.ca/hr/resources/pdf/policies/psac20102013.pdf>

²²¹ <http://www.unb.ca/hr/resources/pdf/policies/psac20102013.pdf>

²²² <http://www.unb.ca/hr/resources/php/print-posting.php?theid=aZ2n>
<http://www.unb.ca/hr/resources/php/print-posting.php?theid=YZ2hqw>
<http://www.unb.ca/hr/resources/php/print-posting.php?theid=YZmfpg>
<http://www.unb.ca/hr/resources/php/print-posting.php?theid=YZ2fpg>

association non syndicale, l'APT²²³, jusqu'en 2017. Cette année-là, le PTSU (Professional & Technician Staff Union), qui avait entrepris deux ans plus tôt une campagne d'organisation des assistants de recherche non étudiants, a obtenu gain de cause²²⁴. En conséquence, ces derniers font donc partie du PTSU de la PSAC, local 60551. Ils sont toujours en négociation de leur première convention collective.

- 4) **Les techniciens de recherche**, (« Research Technician »), qui sont rémunérés à partir de des fonds de recherche externes, ne sont pas syndiqués, tandis que les autres techniciens payés à partir des fonds de fonctionnement sont couverts par la convention collective du SCFP (CUPE) 3339. L'article 3 de la convention collective précise que :

*The Employer recognizes the Union as the sole and exclusive bargaining agent for the bargaining unit as set out in the Certification Order 1-3-89 dated June 12, 1989 which reads, in part, as follows "all regular full time support staff employees and regular part time employees employed 20 hours per week or more on a regular basis by the University of New Brunswick on the Saint John Campus in General Labour, Trades, Clerical, Secretarial, Library Assistant and Technical Job Classifications - that are not funded from external funds; for example, grants and contracts - save and except students, temporary, casual employees and those excluded by the Industrial Relations Act"*²²⁵.

Les conditions de travail

Les assistants de recherche non étudiants sont en cours de négociation de leur première convention collective, comme on l'a vu plus haut.

Les techniciens de recherche (Research Technician), qui ne sont pas rémunérés par des fonds de recherche, sont syndiqués, quant à eux, avec le CUPE, local 3339²²⁶.

²²³ "The non-union Administrative, Professional and Technical (APT) group includes support staff employees on both campuses performing work in the following categories - administrative, technical, computing, engineering, accounting, supervisory and managerial. There are approximately 430 employees under the APT group, 370 on the Fredericton campus and 60 on the Saint John campus."

<http://unb.ca/hr/employeeagreements/apt.html>

²²⁴ Rashid , Asaf. 2017. "UNB workers receive favourable decision in unionization effort". *NB Media Co-op*. 16 mai. <http://nbmediacoop.org/2017/05/16/unb-workers-receive-favourable-decision-in-unionization-effort/> (consulté le 13 avril 2018) "Union Celebrates Legal Victory Against the University of New Brunswick". PSAC. 11 mai 2017. <http://psacatlantic.ca/news-releases/union-celebrates-legal-victory-against-university-new-brunswick>

²²⁵ https://www.unb.ca/hr/_resources/pdf/policies/cupe20092012.pdf, pages 5 et 78.

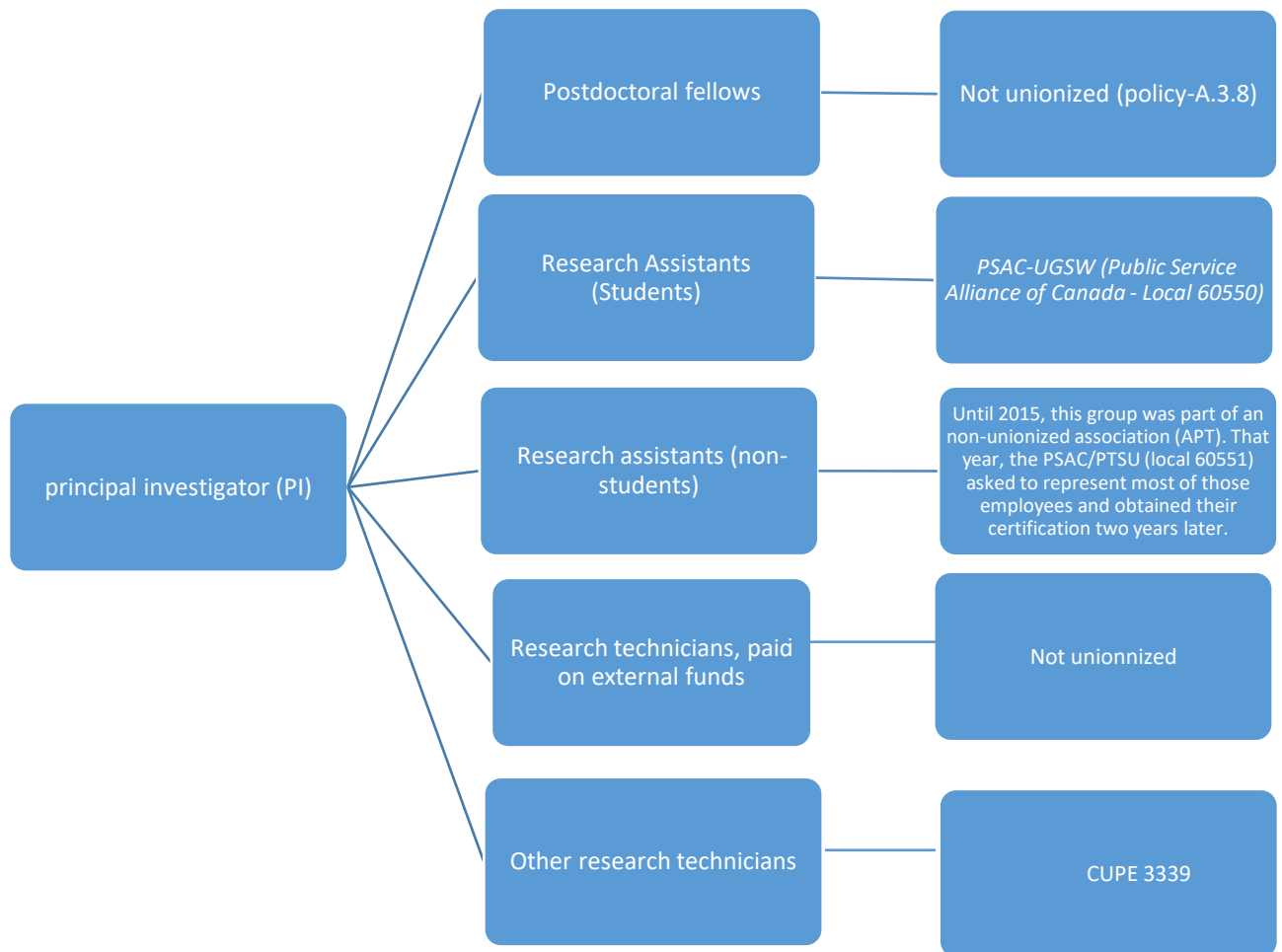
²²⁶ https://www.unb.ca/hr/_resources/pdf/policies/cupe20092012.pdf, p. 78.

D) Combien sont-ils ?

Aucune information n'est disponible à ce sujet.

Sur la base des informations recueillies, voici la figure des groupes qui composent le personnel de recherche à l'UNB.

Figure 11.1 - Personnel de recherche à l'Université du Nouveau-Brunswick



FICHE 12

Université Dalhousie

A) Présentation générale

L'Université Dalhousie [Dalhousie University (DAL)]²²⁷ est située en Nouvelle-Écosse. Avec trois campus au cœur d'Halifax et un quatrième dans le proche voisinage de la ville de Truro, dans le village de Bible Hill, elle offre plus de 4 000 cours et 180 programmes fournis par douze facultés. Elle compte 18 000 étudiants, dont 4 000 sont des étudiants gradués. Selon le Regroupement des universités de recherche du Canada, l'université Dalhousie est une des universités canadiennes les plus axées sur la recherche (U15)²²⁸. L'Université Dalhousie possède vingt-cinq centres et instituts de recherche²²⁹, 50 chaires de recherche du Canada et une Chaire d'excellence du Canada (CERC) en science océanographique et technologie²³⁰. Ses quatre priorités de recherche sont les études océanographiques, les matériaux avancés et les technologies propres, la santé et le bien-être de même que la gouvernance, la société et la culture²³¹. DAL est un centre important pour la recherche marine et l'hôte du réseau « Ocean Tracking Network »²³².

B) Classement 2015

Selon le classement 2015 du *Canada's Top 50 Research Universities* publié par la firme ReSearch Infosource²³³, l'Université Dalhousie se situe au 16^e rang. En 2014-2015, les subventions et les contrats de recherche de l'Université Dalhousie s'élevaient à un peu plus de 128 millions \$.

C) Qui travaille sur les projets de recherche subventionnés des chercheurs?

Il y a d'abord les stagiaires postdoctoraux de l'Université Dalhousie qui sont représentés par l'*Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)*. L'AFPC a signé une première convention collective avec l'Université le 28 juin 2016²³⁴. La convention collective couvre environ 120

²²⁷ <https://www.dal.ca/>

²²⁸ <https://u15.ca/fr>

²²⁹ http://www.dal.ca/research/centres_and_institutes.html

²³⁰ http://www.dal.ca/research/about_research_atdal.html

²³¹ https://www.dal.ca/research/about_research_atdal/PriorityResearchAreas.html

²³² <http://oceantrackingnetwork.org/>

²³³ http://www.researchinfosource.com/top50_univ.php

²³⁴ <http://www.dal.ca/dept/hr/labour-relations/updates/2016/07.html>

employés stagiaires postdoctoraux (note : les stagiaires postdoctoraux boursiers sont exclus de l'unité d'accréditation).

Ensuite, il y a les auxiliaires de recherche étudiants (« research assistants ») qui ne sont pas syndiqués contrairement à leurs collègues auxiliaires d'enseignement (« *teacher assistants* ») qui sont représentés par CUPE, unité 3912. Les conditions de travail des étudiants auxiliaires de recherche sont déterminées par l'Université comme stipulé dans la lettre d'entente suivante :

*Where there are persons employed to work on the Project, including but not limited to graduate students, the Principal Investigator agrees to inform those persons of the terms and conditions of the Research Agreement and, where appropriate, have them acknowledge in writing any conditions with respect to publications, confidentiality, and intellectual property*²³⁵ »[voir clause 9].

Quant aux professionnels de recherche, ils sont non syndiqués et ils peuvent être embauchés sous deux grandes catégories : les « Grant-Paid Employees » et les « Associated Employees ». Les premiers sont des employés de l'Université et ils sont ainsi définis :

“as employees hired through research grant or time-limited contract funding (...) to perform duties of a clerical, administrative, technical, research, professional and/or managerial nature in support of research or other time-limited projects and/or special initiatives at Dalhousie”²³⁶.

Sous cette catégorie, il y a trois statuts possibles :

- Régulier, lorsque le contrat est d'une durée de huit mois et plus;
- Temporaire, lorsque le contrat est d'une durée inférieure à huit mois ou pour remplacer un employé régulier;
- Occasionnel, dont la durée du contrat est définie selon les besoins sur une base journalière.

Les “grant-paid employees” sont couverts par une politique institutionnelle, « Employment Guide for Regular Grant-Paid Employees ». Parmi les titres d'emploi qui les concernent, on retrouve les titres suivants : « Lab assistant, Lab associate, Technical assistant, IT technician, IT Network Technician, Database administrator, Research assistant, Research Associate (w/o managerial responsibility) »²³⁷.

²³⁵ <https://www.dal.ca/content/dam/dalhousie/pdf/research-services/ChecklistsTemplates/PrincipalInvestigator.agr.pdf>

²³⁶ <https://cdn.dal.ca/content/dam/dalhousie/pdf/dept/hr/Academic-Staff-Relations/Employment-Guide-Grant-Paid.pdf>

²³⁷ <https://cdn.dal.ca/content/dam/dalhousie/pdf/dept/hr/Academic-Staff-Relations/Employment-Guide-Grant-Paid.pdf>

Les « associated employees » travaillent pour des chercheurs appelés « associated employers » qui sont considérés comme des entités légales séparées. Ils sont ainsi définis :

“Associated Employee” means an individual hired by a faculty member who is a principal/co-investigator for a research project and whose salary and benefits are paid by the faculty member through a Research Account²³⁸.”

Ces professionnels de recherche ne sont pas considérés comme des employés de l’Université. Cette dernière procure des services administratifs pour le paiement des salaires et des avantages sociaux :

Associated employees hired are employees of the associated employer, not Dalhousie University. Dalhousie provides administrative services such as payroll processing and access to insured benefits to Associated Employers²³⁹.

Quant aux associés de recherche, l’Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) a tenté de les syndiquer²⁴⁰, comme l’indique l’avis suivant :

All Research Associates employed at Dalhousie University which perform research and research related activities, under the supervision of faculty of Dalhousie University. Such Research Associates hold a doctoral degree in the discipline related to their research activities at Dalhousie and may have completed a 5-year (or shorter) tenure with the title of “Post Doctoral Fellow” or Post Doctoral Researcher”. This excludes all other workers covered by other collective agreements and those excluded by Section 2(2) of the Trade Union Act²⁴¹.

Sur la base de cet avis, nous pouvons en déduire qu’ils détiennent un PhD et/ou ont complété un stage postdoctoral de 5 ans (ou moins) avec le titre de Stagiaire postdoctoral ou Chercheur postdoctoral. Les associés de recherche sont donc généralement des employés payés à partir de subventions mais certains d’entre eux peuvent être membres d’une faculté et même avoir la possibilité de bénéficier de la permanence comme nous le verrons dans la prochaine section.

Le statut des professionnels de recherche comporte une certaine ambiguïté. En effet, selon les informations disponibles en ligne, il n’est pas possible de bien distinguer les deux grandes

²³⁸ https://www.dal.ca/dept/university_secretariat/policies.html#

²³⁹ <https://www.dal.ca/dept/hr/new-employees/your-first-day/associated-employees.html>

²⁴⁰ <https://medicine.dal.ca/departments/departments-sites/physiology/our-people/postdoctoral-fellows-research-associates.html>

²⁴¹ <http://www.dal.ca/content/dam/dalhousie/pdf/fgs/news/2014/07/16/Research%20Associates%20-%20Halifax.pdf>

catégories et de connaître les raisons qui président au choix de la part d'un chercheur principal d'embaucher l'une ou l'autre catégorie.

Les syndicats

Toutes les conventions collectives avec les syndicats et les associations sont répertoriés dans la section des relations de travail de l'Université Dalhousie²⁴². Les assistants de recherche non étudiants de l'Université Dalhousie ne sont pas syndiqués. Ils sont exclus de l'entente collective CUPE 3912 (Annexe A) qui couvre les contractuels de l'enseignement (chargés de cours). Ils sont également exclus de l'entente collective *NSGEU 77 (Nova Scotia Government Employees Union)* qui couvre les employés administratifs et techniques. En effet, les titres suivants sont spécifiquement exclus : « Post Doctorate Fellows, Research Fellows, Teaching Fellows, Research Associates and Assistants, Instructors, Laboratory Demonstrators, Sport Coaches and Trainers, Grant-paid employees » (annexe A, page 3)²⁴³.

L'Alliance de la fonction publique du Canada représente tous les postdoctorants depuis juillet 2014 à l'exception de ceux qui bénéficient d'une bourse nominative : "Note that the union will represent all Postdoctoral Fellows at Dalhousie with the exception of those who secure their own transferable funding from external sources"²⁴⁴. L'AFPC cherchait également à représenter les associés de recherche qui sont payés à partir de subventions de recherche, mais ils ont retiré leur demande de représentation pour ces derniers: « *In July, PSAC applied to the Labour Board of Nova Scotia to certify Postdoctoral Fellows and some Grant-Paid/Associated employees. PSAC later withdrew its application for the Grant-paid/Associated employees*²⁴⁵ ».

Par contre, certains associés de recherche bénéficient d'un statut différent et sont embauchés par les facultés. Ils sont syndiqués et membres de l'accréditation *Dalhousie Faculty Association* (DFA). Ils sont décrits en ces termes dans l'entente collective de DFA (page 17) :

*A Member whose responsibilities and assigned workload mainly involve research may hold an appointment to a teaching rank provided in Clause 14.04 of this Collective Agreement or may be appointed as a **Research Associate**, Assistant Professor (Research), Associate Professor (Research) or Professor (Research).*

²⁴² <https://www.dal.ca/dept/hr/labour-relations.html>

²⁴³ <https://www.nsgeu.ca/filemanager/Agreements/Local77.pdf>

²⁴⁴ <https://www.dal.ca/dept/hr/labour-relations/about-collective-bargaining.html>

²⁴⁵ https://www.dal.ca/dept/hr/labour-relations/updates/2014/10/03/postdoctoral_fellows_update.html

Ces associés de recherche peuvent bénéficier de promotions et même accéder à la permanence au même titre que les professeurs (page18). Ils ont la possibilité d'avoir une passerelle vers une carrière professorale :

Members holding appointments in the research ranks shall be considered for promotion and tenure by the same procedures as those used for Members holding teaching appointments as provided in Articles 15 and 16 of this Collective Agreement, except that the process of evaluation shall take due account of any special responsibilities and duties of the research appointee concerned²⁴⁶.

Les conditions de travail

L'ensemble des professionnels de recherche sont couverts par une politique institutionnelle qui définit les avantages sociaux en autant qu'ils soient à temps plein ou 50 % d'un temps plein pour un contrat d'au moins 8 mois²⁴⁷.

Pour les « grant-paid employees » réguliers, le salaire horaire minimum varie, en date de décembre 2015, entre 13 \$ et 19 \$, selon le diplôme obtenu²⁴⁸. (page 16)

D) Combien sont-ils ?

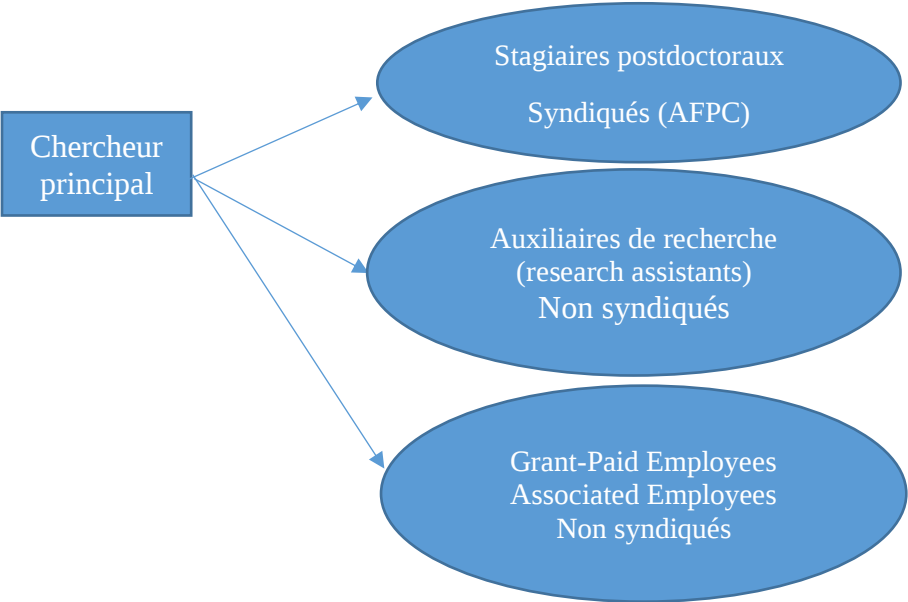
Nous n'avons pas trouvé d'information à ce sujet.

²⁴⁶ <https://dfa.ns.ca/wp-content/uploads/2015/05/2014-17-collective-agreement-with-cover.pdf>

²⁴⁷ <http://www.dal.ca/dept/hr/new-employees/your-first-day/associated-employees.html>

²⁴⁸ <https://cdn.dal.ca/content/dam/dalhousie/pdf/dept/hr/Academic-Staff-Relations/Employment-Guide-Grant-Paid.pdf>

Figure 12.1 - Personnel de recherche à l'Université Dalhousie



FICHE 13

Université de l'Île-du-Prince-Édouard

A) Présentation générale

L'Université de l'Île-du-Prince-Édouard (*University of Prince Edward Island* : UPEI) est située dans la ville de Charlottetown et constitue la seule université de la province de l'Île-du-Prince-Édouard. Elle regroupe six facultés : arts, administration, éducation, sciences infirmières, sciences et médecine vétérinaire et deux écoles : design ingénierie durable et sciences mathématiques et informatiques. Elle compte 4 400 étudiants et 1 100 employés (personnel facultaire et de recherche) (faculty and research staff)²⁴⁹. Le plan stratégique de la recherche identifie trois grandes catégories d'expertise : l'environnement, la santé de même que les communautés et la culture²⁵⁰. Elle détient dix chaires de recherche, incluant la très importante Chaire d'excellence en recherche du Canada sur l'épidémiologie aquatique²⁵¹ et une dizaine d'instituts, centres et groupes de recherche²⁵².

B) Classement 2015

Selon le classement 2015 du *Canada's Top 50 Research Universities* diffusé par la firme Re\$earch Infosource, l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard (UPEI) se situe au 41^e rang parmi les 50 meilleures universités de recherche au Canada. En 2014-2015, les subventions et contrats de recherche totalisaient une somme de 13 millions de dollars.

C) Qui travaille sur les projets de recherche subventionnés des chercheurs?

Outre les boursiers postdoctoraux (*postdoctoral fellows*) qui effectuent un stage variant d'un an à cinq ans²⁵³, les emplois en recherche sont occupés principalement par les étudiants. Il y a trois groupes d'étudiants non-syndiqués qui travaillent sur les projets de recherche à UPEI : *Graduate Research Assistants*, *Undergraduate Student Research Assistants* et *Research Associate*, ce dernier poste étant réservé aux étudiants gradués. En voici des exemples : d'affichages de postes offerts pour du personnel de recherche :

²⁴⁹ <http://home.upei.ca/about-upei>

²⁵⁰ http://files.upei.ca/research/strategic_research_plan.pdf

²⁵¹ <http://www.upei.ca/research/research-chairs>

²⁵² <http://www.upei.ca/research/institutes-centres-and-groups>

²⁵³ <http://www.upei.ca/policy/files/policy/Postdoctoral%20Fellows%20Policy%20%28admogsacd0002%29.pdf>

- *Research Associate (Student Position)*: <http://www.upei.ca/hr/competition/142s12>
- *Graduate Research Assistant (Student Position)*:
<http://www.upei.ca/hr/competition/118s15>
- *Undergraduate Student Research Assistant (Student Position)*:
<http://www.upei.ca/hr/competition/115s15>

Des professionnels de recherche participent également aux projets de recherche subventionnés. Ils sont syndiqués et font partie du Syndicat canadien de la fonction publique (CUPE 1870) qui regroupe également le personnel administratif, le personnel technique et les informaticiens. Dans la convention collective, ils sont considérés comme des « grant employees », c'est-à-dire : *“those persons appointed to positions where the funding for the position is based on a “grant” to a designated faculty member, or researcher, rather than for a specific research contract.”* (convention collective 2015-2016, CUPE 1870, alinéa e) des DÉFINITIONS, p.1)²⁵⁴.

Les professionnels de recherche se retrouvent sous différents titres d'emploi comme *Research Assistants*, *Research Associates*, *Research Technicians* et *Research Coordinator*. Ces titres ont été repérés sur la base des offres d'emploi affichées sur le site de l'Université. En outre, certaines positions sont syndiquées et d'autres ne le sont pas. Ces dernières sont associées à des « Term Grant-Funded Positions », c'est-à-dire des postes dont le contrat est d'une durée inférieure à quatre mois. En effet, la convention collective CUPE 1870 couvre ceux qui ont au moins 4 mois de travail continu à temps plein durant une année²⁵⁵.

Les conditions de travail

Sur la page web des ressources humaines de l'UPEI, nous retrouvons la convention collective de CUPE 1870 qui régit notamment les conditions de travail des professionnels de recherche de l'UPEI. Ces derniers ne forment pas une catégorie particulière avec des conditions de travail spécifiques à leurs fonctions. Ainsi, CUPE 1870 établit les conditions d'emploi du personnel administratif, du personnel technique et des informaticiens. Ces grandes catégories n'étant pas définies, c'est à la lecture des termes de référence du Comité responsable du Fonds de développement professionnel de CUPE 1870 que nous pouvons déduire que les contractuels de la recherche font partie du « Technical Staff » (MTS) qui est composé des fonctions de « Research, Service and Teaching »²⁵⁶.

²⁵⁴ http://files.upei.ca/hr/agreements/cupe_1870_ca.pdf

²⁵⁵ http://files.upei.ca/hr/agreements/cupe_1870_ca.pdf

²⁵⁶ http://files.upei.ca/hr/cupe_1870_pd_terms_of_reference.pdf

Voici quelques exemples d’affichage de postes offerts pour du personnel de recherche (*Research Assistants, Research Associates*) :

Research Assistant (Staff Position): <http://www.upei.ca/hr/competition/102e15>

Research Assistant (Staff Position): <http://www.upei.ca/hr/competition/160e11>

Research Assistant (Staff Position): <http://www.upei.ca/hr/competition/71e12>

Research Associate (Staff Position): <http://www.upei.ca/hr/competition/44e13>

Research Associate (Staff Position): <http://www.upei.ca/hr/competition/06e15>

Research Technician (Staff Position) : <http://www.upei.ca/hr/competition/96e12>

Research Coordinator (Staff Position) : <http://www.upei.ca/hr/competition/24e14>

Pour ce qui est des salaires, nous remarquons que les postes mentionnés varient énormément en termes de salaire (une échelle à 11 échelons variant en 2015 de 31,026 \$ pour l’échelon 1 à 82,528 \$ pour l’échelon 11 (annuellement et pour 37,5 heures par semaine). En fait, les postes de professionnels de recherche qui dépendent des fonds de recherche ou « grant positions » n’ont pas à suivre nécessairement l’échelle salariale de la convention collective CUPE 1870. Le salaire peut être établi en fonction du montant de la subvention, comme il est précisé en haut de la page de l’échelle salariale²⁵⁷ :

« CUPE 1870 LOCAL SALARY SCHEDULE Effective May1,2015

Notwithstanding the following wage schedule, the salary for temporary or grant positions shall be established by the amount of funding and not, necessarily, that contained in the wage schedule; provided, however, that any deviation in salary from the salary listed for the classification shall be discussed with the Union and reviewed annually.

²⁵⁷ http://1870.cupe.ca/files/2012/03/cupe_1870_salary_schedule_2012_2016.pdf

Les avantages sociaux du personnel de recherche dépendent des subventions de recherche comme l'indique la convention collective :

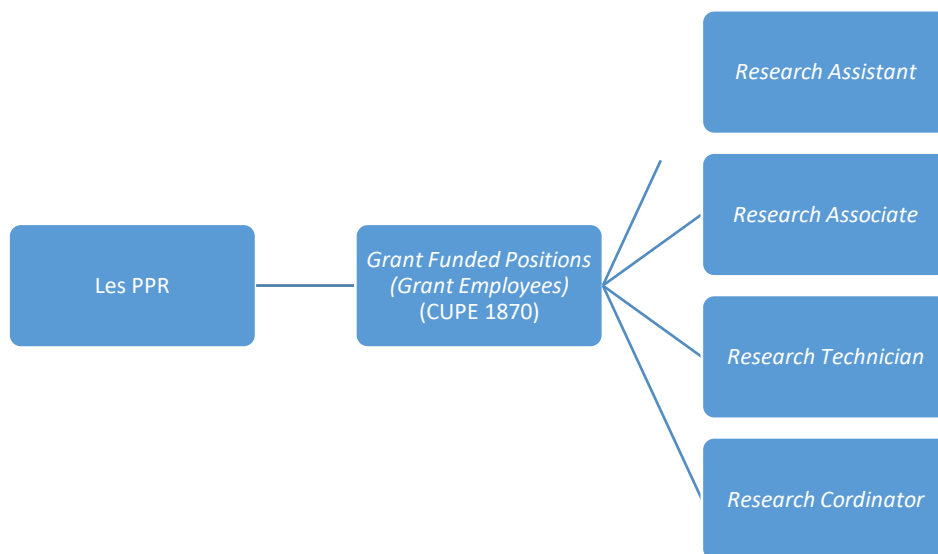
24.04 Grant Employees shall only be enrolled in such Supplementary Health Care and Insurance Plans for which they are eligible and for which funding is available²⁵⁸.

La convention collective CUPE 1870 couvre ceux qui ont au moins 4 mois de travail continu à temps plein durant une année. Ces derniers bénéficient d'autres avantages sociaux (Staff Fringe Benefits) résumés dans ce feuillet²⁵⁹. Plusieurs clauses de la convention collective ne s'appliquent pas aux professionnels de recherche (dénommés « grant employees »). D'autres clauses s'appliquent uniquement à ceux qui ont au moins une année de service continu. En somme, les conditions de travail sont déterminées selon l'importance du financement de la subvention de recherche. C'est le chercheur responsable qui, au final, décide du nombre d'heures et du salaire.

D) Combien sont-ils ?

Selon nos sources, il y aurait une soixantaine d'employés payés à partir de subventions de recherche dont les deux tiers pourraient être considérés comme des professionnels de recherche syndiqués au SCFP 1870.

Figure 13.1 - Personnel de recherche à l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard



²⁵⁹ http://files.upei.ca/hr/staff_fringe_benefit_cost.pdf

²⁵⁹ http://files.upei.ca/hr/staff_fringe_benefit_cost.pdf

FICHE 14

Université Memorial de Terre-Neuve (MUN)

A) Présentation générale

Seule université à Terre-Neuve et au Labrador, l'Université Memorial a été fondée en 1925 sous le nom de *Memorial University College* en hommage aux Terre-Neuviens qui ont perdu la vie durant la Première Guerre mondiale. L'Université Memorial compte plus de 18 500 étudiants répartis sur quatre campus (*Marine Institute, Grenfell Campus, Labrador Institute* et un campus résidentiel à Harlow, en Angleterre). Le campus principal est situé à Saint-John, à Terre-Neuve-et-Labrador. On y retrouve également l'Institut Maritime, un des plus importants centres de formation sur la pêche et l'enseignement maritime au Canada²⁶⁰. En 2012, reconnaissant la nécessité d'avoir une main d'œuvre qualifiée, le gouvernement de Terre-Neuve et Labrador a voté un gel des droits de scolarité pour les étudiants universitaires. Les frais d'inscription pour les étudiants de premier cycle et ceux des cycles supérieurs sont parmi les plus bas au Canada.

En 2018, l'Université Memorial compte plus de 5 200 employés²⁶¹.

B) Classement 2015

Selon le classement 2015 du *Canada's Top 50 Research Universities* diffusé par la firme RESEARCH Infosource²⁶², l'Université Memorial se situe au 20^e rang parmi les plus importantes universités de recherche au Canada. Les subventions et contrats de recherche atteignent un montant de plus de 87 millions de dollars en 2014-2015. Les 10 priorités stratégiques de recherche sont : les peuples autochtones; le nord et les régions arctiques; le développement communautaire, régional et entrepreneurial; les arts créatifs, la culture et le patrimoine; l'environnement, l'énergie et les ressources naturelles; la gouvernance et les politiques publiques; les technologies de l'information et des communications; les océans, la pêche et l'aquaculture; la justice sociale; le bien-être, la santé et les découvertes biomédicales²⁶³.

²⁶⁰ <http://www.mun.ca/memorial/about/>

²⁶¹ https://www.mun.ca/hr/services/my_employment/

²⁶² <https://www.researchinfosource.com/pdf/CIL%20Top%2050%20research%20universities%202015.pdf>

²⁶³ <https://www.mun.ca/research/explore/themes/>

C) Qui travaille sur les projets de recherche subventionnés des chercheurs?

À partir de certains documents disponibles sur la gestion des budgets de recherche²⁶⁴, on peut identifier les groupes ou les catégories d'employés qui peuvent être rémunérés à partir des fonds de recherche.

Sous la supervision des chercheurs, on retrouve :

1. Les étudiants

Les étudiants gradués peuvent travailler à titre d'auxiliaires d'enseignement ou d'auxiliaires de recherche. Dans ce dernier cas, ils sont syndiqués avec le *Teaching Assistants' union of Memorial University of Newfoundland* (TAUMUN)²⁶⁵.

2. Les stagiaires postdoctoraux (Postdoctoral Fellows (PDFs))

Les stagiaires postdoctoraux, rémunérés à partir des fonds de recherche, sont tous considérés comme des salariés. Ils sont représentés par le *Lecturers' Union of Memorial University of Newfoundland* (LUMUN). Ils travaillent 40 heures par semaine. La durée normale d'un stage postdoctoral à Memorial est de deux ans. Après cette période, ils peuvent être embauchés comme « research assistant », faisant dès lors partie du personnel de recherche.

L'Université distingue entre un boursier postdoctoral – employé payé, au moins en partie, par des fonds de recherche et le stagiaire postdoctoral honorifique (qui ne reçoit aucun salaire de sources universitaires et qui n'est pas assujéti à la convention collective).

3. Les assistants de recherche (Research Assistants [RAs])

Le chercheur principal doit s'adresser aux ressources humaines pour établir la classification appropriée pour embaucher un assistant de recherche. Selon le répertoire de la classification des emplois, cette dénomination comprend trois sous-groupes²⁶⁶ :

- Research Assistant I
- Research Assistant II
- Research Assistant III

Selon le répertoire des emplois, les différents postes sont ainsi définis.

²⁶⁴ http://www.mun.ca/arts/research/information/documents/Budget_FAQ.pdf

²⁶⁵ <http://www.mun.ca/taumun/>

²⁶⁶ <https://www.mun.ca/hr/jobspecs/>

3.1 Les assistants de recherche I (syndiqué sous SCFP 1615), code 3305 :

Les **assistants de recherche I** (code 3305) sont syndiqués et représentés par le Syndicat canadien de la fonction publique (CUPE 1615). Il s'agit du niveau d'entrée d'un travail professionnel de soutien à la recherche. Ce poste requiert une formation collégiale de quatre ans ou un diplôme universitaire de premier cycle. Parmi les tâches qu'il leur sont assignées, il doivent notamment réaliser des recensions d'écrits, écrire des procédures, préparer des tableaux et des graphiques, faire des analyses préliminaires et réaliser la collecte des données. Ils doivent posséder une connaissance technique de leur champ de recherche. Ils peuvent également superviser de petits groupes d'étudiants et de personnel non technique. Au nombre des exigences du poste, les titulaires doivent posséder des habiletés à régider des rapports de recherche²⁶⁷.

Selon la convention collective qui exclut les employés rémunérés à partir des fonds de recherche²⁶⁸, on peut en conclure que les assistants de recherche de niveau I sont payés à partir des fonds de fonctionnement de l'université, en particulier dans les secteurs où le financement de la recherche serait récurrent, comme l'Institut Maritime ainsi que les sciences de l'Océan et de la Terre. Certains d'entre eux (moins d'une dizaine, selon nos sources) occuperaient des postes permanents en fonction des secteurs où la recherche bénéficie d'un financement et d'un statut permanents (comme les services de protection des animaux, par exemple).

3.2 Les assistants de recherche II (code 3306)

Les **assistants de recherche II** (code 3306) ne sont pas syndiqués et sont rémunérés à partir de fonds de recherche. Il s'agit d'un niveau intermédiaire d'un travail professionnel modérément complexe de soutien à la recherche. Ce poste inclut notamment la recension de la littérature, la réalisation d'expériences, la mise à l'épreuve de nouvelles procédures et d'expérimentation, la collecte de données et la rédaction de rapports. Il peut superviser un petit groupe d'employés subordonnés. Les exigences pour ce poste sont un diplôme de maîtrise ou une expérience équivalente.

3.3 Les assistants de recherche III (code 3307)

Les **assistants de recherche III** (code 3307) ne sont pas syndiqués et sont rémunérés à partir de fonds de recherche. Il s'agit d'un niveau de travail professionnel et technique de haut niveau de soutien à la recherche. Leur travail implique une responsabilité majeure sur les différents aspects d'un projet de recherche. Un employé de cette catégorie doit posséder des connaissances approfondies et être capable d'exercer un jugement indépendant considérable puisqu'il peut

²⁶⁷ <https://www.mun.ca/hr/jobspecs/pdf/3305.pdf>

²⁶⁸ https://1615.wplocals.cupe.ca/files/2012/03/2012-2016_CUPE_1615_Collective_Agre.pdf (Appendix A, art. 34).
La convention collective couvre cette catégorie, mais exclue les autres sous-groupes d'assistants de recherche.

être le seul représentant d'une certaine spécialité technique au sein d'une équipe de recherche. Le travail implique la supervision d'autres employés professionnels et techniques. Les exigences pour ce poste sont normalement un diplôme de doctorat ou une expérience équivalente.

4. Les associés de recherche (*Research Associates*)

En parcourant le site Internet de Memorial, nous trouvons plusieurs employés appelés « *research associates* », mais nous n'avons trouvé aucune description de tâche pour cette catégorie. (Par exemple, sur le site Internet du Département de folklore, il y a deux *Research Associates* cités avec leurs coordonnées²⁶⁹).

Dans le *Staff Handbook for Non-Bargaining Unit Employees*²⁷⁰, un employé « est une personne qui est employée par l'Université sur une base contractuelle, à temps partiel, permanente ou occasionnelle, et inclut une personne embauchée à partir d'une subvention de l'Université » (traduction libre). Les associés de recherche sont des employés non syndiqués.

L'Université suggère aux chercheurs de consulter un officier administratif supérieur pour déterminer une échelle de salaire appropriée/tranche salariale basée sur les tâches spécifiques que devra accomplir un associé de recherche.

Les précisions suivantes sont mentionnées à leur sujet :

- Les employés avec une performance satisfaisante augmentent de deux échelons sur l'échelle par année, sans compter que toutes les augmentations syndicales doivent être prises en compte. L'Université doit aviser les chercheurs d'être prudents en budgétant des subventions pluriannuelles pour prendre en compte toutes ces augmentations.
 - Si l'employé est à temps complet (> ou = à 35 heures par semaine), les bénéfices marginaux sont un surplus de 18-20 % (dépendant du nombre d'heures de travail ; le chercheur doit utiliser le taux de 20 % pour être sécuritaire).
 - Si l'employé est à temps partiel (approx. 20 heures par semaine) le chercheur doit ajouter 4 % de paie de vacances et ajouter 7 % pour les bénéfices marginaux au total de la paie de base + les vacances.

D) Combien sont-ils?

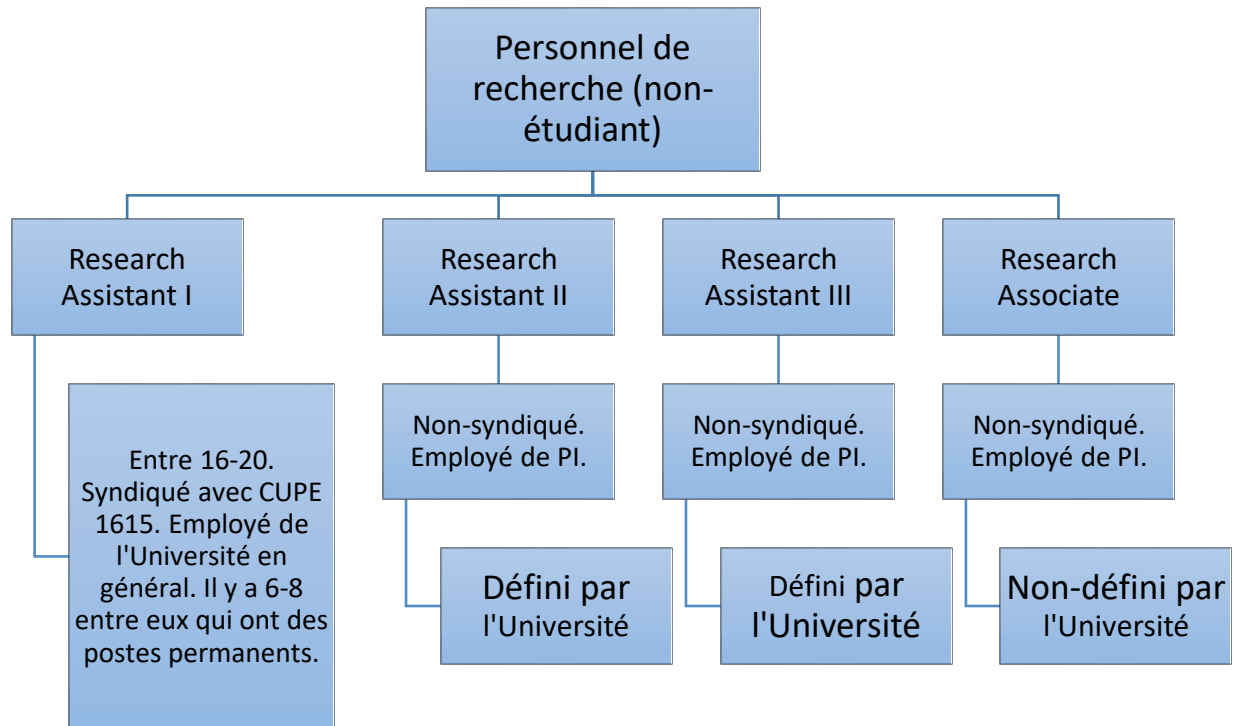
Aucune information n'est disponible à ce sujet.

²⁶⁹ <http://www.mun.ca/folklore/people/research.php>

²⁷⁰ http://www.mun.ca/hr/services/my_employment/GuideNonBargainingEmployees-notice.pdf

La figure 14.1 illustre la classification des emplois du personnel de recherche (non-étudiant) de l'Université Memorial.

Figure 14.1 - Personnel de recherche à l'Université Memorial



ANNEXE II — Tableau sur les titres d'emplois de personnel de recherche recensés dans les universités canadiennes

Universités	Titre d'emploi	Syndiqués ou non
Université de la Colombie-Britannique	Technicians & research assistants De Laboratory assistant à research Assistant/technician 6 Research Associates (personnel académique)	Avec SCFP 116 ou non syndiqués selon la Faculté
Université Simon Fraser	1. Non-student grant employee 2. University Research Assistant 3. University research associate	1- Non-syndiqués et employés du détenteur de subvention, couverts par une politique institutionnelle 2- idem mais embauché sur une plus longue durée (minimum 2 ans) 3- Assimilé à chercheur sous octroi de l'UL
Université de l'Alberta	1. Le personnel de soutien à la recherche, soit : les assistants de recherche, les coordonnateurs de recherche et les coordonnateurs seniors de recherche. Occasionnels, temporaires ou réguliers 2. Le personnel académique de recherche subventionné, soit : les associés de recherche niveau 1 et 2. Un PhD est normalement exigé. À durée déterminée ou à durée indéterminée.	1. Représentés par la Non Academic Staff Association (NASA) (mais dans une convention collective spécifique) 2. Représentés par l'Association of the Academic Staff of the University of Alberta (AASUA)
Université de Calgary	1. Le personnel administratif et professionnel, soit : 1. Groupe de carrière en recherche (<i>Research career band</i>), R2 (Coordonnateur de recherche), R3 (gestionnaire de projet) et R4 (Administrateur de laboratoire) 2. Le personnel de soutien soit Administrative Assistant – OPA II	1. Non syndiqué 2. Représenté par l'Alberta Union of Provincial Employees (AUPE) Local 52

Universités	Titre d'emploi	Syndiqués ou non
	Research Assistant (Analytical) – SPA I Research Coordinator – SPA II Lab Technician – TEC I Research Assistant (Technical) – TEC I Lab Manager – TEC II Research Analyst (Technical) – TEC II Research Associate – TEC III	
Université de la Saskatchewan	1. Research Support Staff 2. Research Specialists • Research Assistant • Research Officer 3. Research personnel : • Research Associates • Research Scientist	1. Représenté par le Syndicat canadien de la fonction Publique (SCFP) 1975 2 et 3. Non syndiqué. Employés du détenteur de subvention et Non couverts par le <i>Handbook or exempt Staff</i>
Université du Manitoba	Non-Certified Employment Groups 1. Research Associates (doctorat) 2. Professional Associates (titres professionnels : avocat, infirmier, ingénieur, etc.) 3. Techniciens 1 à 7 4. Technologists 1 à 4 (diplôme en ingénierie) 5. Techniciens 1 à 7	Non syndiqués Non syndiqués 3. Représentés par l'AESES (Association of Employees Supporting Education Services) 4 et 5. Représentés par le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) 1482
Université de Toronto	À l'OISE 1. Research Officers 1&2 Senior research officers 1&2 (à durée indéterminée) Research Associates & Senior research associates 2. Dans les autres unités	1. Représentés par l'Ontario Public Service Employees Union, local 578 (OPSEU)

Universités	Titre d'emploi	Syndiqués ou non
	Research Officers 3. Research Associates	2. Représentés par le United Steel Workers local 1998(USW) (Syndicat des métallos) 3. Non syndiqués. Couverts par les politiques institutionnelles <i>Policies for Senior Research Associates and Research Associates (Limited Term)</i>
Université York	- Non-student Research Assistant - Research Associate - Casual Research Assistant - Laboratory research technicians	Si employés dans une <i>Organized Research Unit (ORU)</i> (Unité de recherche organisée), représentés par la <i>York University Staff Association (YusaPu)</i>, unité 1 (Sinon, non syndiqués) Représentés par la <i>York University Staff Association (YUSA unit 2)</i>
Université McMaster	Catégorie Research coordinators Research Assistant Research Assistant (I) Research Assistant Research Coordinator (I) Research Coordinator (I) (Bilingual) Research Coordinator (II) Research Coordinator (III) Research Coordinator (IV) Research Associate (I) Research Associate (II) Clinical Research Assistant (I) Clinical Research Assistant Clinical Research Coordinator (I) Clinical Research Coordinator (II) Clinical Research Coordinator (III) Clinical Research Coordinator (IV) Clinical Research Assistant Psychometrist Clinical Research Nurse (I)	Représentés par l'Union for Canada (UNIFOR) 5555 unité 1

Universités	Titre d'emploi	Syndiqués ou non
	Clinical Research Nurse (II) Catégorie Research Laboratory Technicians Research Laboratory Technician (I) Research Laboratory Technician (II) Research Laboratory Technician (III) Research Laboratory Technician (IV) Research Laboratory Technician (V)	Représentés par UNIFOR 5555 unité 1
Université d'Ottawa	Dans le domaine des sciences et génie - Associé(e) de recherche en science, médecine ou génie (1, 2 ou 3) - Associé(e) principal(e) de recherche en science, médecine ou génie - Technicien(ne) (2 ou 3) - Technicien(ne) principal(e) Dans le domaine de la recherche clinique - Coordinatrice ou coordonnateur de la recherche clinique - Associée ou associé de Recherche clinique - Associée principale ou associé principal de Recherche clinique Dans le domaine des sciences humaines - Coordinatrice ou coordonnateur de la recherche en sciences humaines	Non syndiqués Couverts par le règlement institutionnel 47

Universités	Titre d'emploi	Syndiqués ou non
	- Associée ou associé de recherche en sciences humaines - Associée principale ou associé principal de recherche en sciences humaines - Coordonnateur(trice) de laboratoire - Gestionnaire de laboratoire - Gestionnaire principal(e) de laboratoire	
Université du Nouveau Brunswick	1. University Research Assistants 2. Research technicians payés par des fonds de recherche externes 3. Research support technicians et animal care technicians payés par des fonds d'opération	1. Syndiqués en 2017 par le Professional & Technical Staff Union (PTSU) affilié à l'Alliance de la Fonction Publique du Canada (AFPC), local 60551 2. Non-syndiqués 3. Représentés par le Syndicat de la Fonction Publique du Canada, local 3339
Université de Terre-Neuve	1. Research Assistant I 2. Research assistant II 3. Research assistant III 4. Research computing specialist 5. Research associate	1. Représenté par le Syndicat Canadien de la Fonction Publique (SCFP) 1615 2. Non syndiqués. Payés sur fonds de recherche 3. Idem 4. Représenté par le Syndicat Canadien de la Fonction Publique (SCFP) 1615 5. Couverts par le Staff Handbook for Non-Bargaining Unit employees

Universités	Titre d'emploi	Syndiqués ou non
Université Dalhousie	<u>Grant-Paid Employees</u> • Régulier : 8 mois et plus • Temporaire : moins que 8 mois • Occasionnel : durée définie sur une base journalière Titres d'emploi ; Lab assistant, Lab associate, Technical assistant, IT technician, IT Network Technician, Database Administrator, Research Assistant, Research associate Associated Employees Research associate	Non syndiqués et couverts par une politique institutionnelle <i>Employment Guide for Regular Grant- Paid Employees</i> Employés du détenteur de subvention à partir de laquelle il est payé Non syndiqués. Ont complété un PhD et un stage postdoctoral de 5 ans. Ils sont généralement payés à partir de subventions, mais certains peuvent être membres d'une faculté et avoir accès à la permanence
Université de l'Île-du-Prince-Édouard	<u>Grant employees</u> • <u>Research Assistant</u> • <u>Research Associate</u> • <u>Research Technician</u> • <u>Research Coordinator</u>	Représentés par le Syndicat Canadien de la fonction Publique (SCFP), local 1870