

FORUM PPR 2018

ACTES DU FORUM sur le développement des carrières universitaires du personnel de recherche du Québec

Septembre 2019

COMITÉ ORGANISATEUR

Marie-Hélène Bérard
Rachel Lépine
Léa Blanchet
Sonia Pomerleau



Table des matières

Remerciements	4
Introduction	5
Déroulement	6
Mot d'ouverture – Rectrice de l'Université Laval Sophie d'Amours	6
Mot d'ouverture – Mona Nemer	7
Conférence d'ouverture – Louise Poissant, directrice scientifique du Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQSC)	8
PANEL 1 : Éléments de perspective Québec, Canada-France-Grande-Bretagne	9
The Concordat and Vitae UK: Supporting the Career Development of Researchers – Katie Wheat	9
Conditions de travail et de vie des personnels de recherche en France – Isabelle Clair	11
Les PPR au Québec et au Canada : réussites et défis – Paul-André Lapointe, Rachel Lépine et Denyse Lamothe	13
Période de questions	14
PANEL 2 : Compétences et aptitudes pour la recherche d'aujourd'hui et de demain	15
L'innovation sociale et la recherche universitaire – Luc Dancause	15
Living labs, Fab Labs et innovation ouverte – Geoffroi Garon-Epaule	16
Collaborer pour mieux innover: l'exemple d'Hacking Health à Québec – Pascal Y. Smith	16
Période de questions	17
Retour sur l'événement – Thierry Lefevre	18
5 à 7	19
Hommage aux PPR qui ont reçu des prix d'excellence du FRQ (2016-2018)	19
Les récipiendaires des PRIX FRQ (2016-2018)	20
Conclusion	22
Pistes d'action	23
Annexe 1 : Programme	24
Annexe 2 : Résultats du sondage	25
Remerciements à nos partenaires	29

Avant-propos

Au cours des dernières années, le Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval (SPPRUL-CSQ) a réalisé plusieurs études sur la situation des professionnelles et professionnels de recherche (PPR) en milieu universitaire au Québec et, plus récemment, au Canada¹. Ces études poursuivent l'objectif de favoriser une plus grande reconnaissance des PPR dans les milieux universitaires, mais aussi auprès des organismes subventionnaires provinciaux et fédéraux ainsi qu'auprès des gouvernements du Québec et du Canada. Malgré de récents progrès dans la reconnaissance de notre apport, notamment grâce aux Prix d'excellence des professionnels et professionnelles de recherche attribués par chacun des trois Fonds de recherche du Québec (FRQ), nous sommes encore trop souvent invisibles, trop peu reconnus pour notre contribution à la recherche dans les universités.



C'est à la suite de ces études et à l'instigation d'un groupe de professionnelles de recherche de l'Université Laval, soutenu par le comité reconnaissance du SPPRUL-CSQ, que nous avons recommandé l'organisation d'un événement phare pour discuter des nouveaux enjeux de la recherche ainsi que des nouvelles aptitudes et compétences qu'il importe d'acquérir pour développer nos carrières universitaires. ***Le Forum sur le développement des carrières du personnel de recherche du Québec*** avait pour objectifs de mettre en valeur la contribution du personnel de recherche au Québec, trouver des pistes de solution pour améliorer leurs conditions de travail et documenter les meilleures pratiques des universités à leurs égards. Le but de cet événement était également de faire connaître nos bons coups et nos réalisations tout en réfléchissant stratégiquement sur les politiques de recherche d'ici et d'ailleurs.



Le Forum s'est tenu le 11 octobre 2018 à l'Université Laval et a réuni une centaine de personnes issus de différents milieux (PPR de différentes universités, représentants des Fonds de recherche du Québec, du Conseil de recherche en sciences humaines (CRSH) du Canada, du Conseil supérieur de l'éducation, de l'Université Laval et de la Centrale des syndicats du Québec notamment). Cette journée a été organisée et réalisée par des professionnelles et des professionnels de recherche de l'Université Laval qui ont contribué à toutes les étapes de sa réalisation : comité organisateur, recherche de financement, animation de la journée, soutien technique. Pour le comité organisateur, il apparaissait essentiel de produire des Actes du Forum PPR 2018 afin de laisser une trace tangible de cet événement et assurer des retombées concrètes auprès des organismes subventionnaires, des universités et des gouvernements.

Marie-Hélène Bérard, coordonnatrice de l'événement

Rachel Lépine, présidente du comité organisateur

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. Voir aussi : Étude exploratoire sur la situation en emploi des professionnelles et professionnels de recherche dans les universités canadiennes). ARUC – Innovations, travail et emploi, Université Laval. P.-A. Lapointe et coll., (en cours), inédit. Ce projet de recherche vise à mieux comprendre l'organisation de la recherche dans les universités canadiennes et tracer le portrait de la situation en emploi du personnel professionnel de recherche dans ces établissements.

Remerciements

Le comité organisateur du Forum sur le développement des carrières universitaires du personnel de recherche du Québec (Forum PPR 2018) était composé de Marie-Hélène Bérard, Rachel Lépine, Léa Blanchet et Sonia Pomerleau. Nous tenons à remercier notre animatrice de la journée, Isabelle Gilbert ainsi que Thierry Lefevre pour le retour sur la journée. Merci à Mylène Turcotte et Caroline Robitaille pour le compte-rendu de la journée et Pierre Racine pour le support technique. Merci également au personnel du SPPRUL (Marie-Hélène Doyon, Luc-André Lévesque et Vincent Gauron) qui nous ont appuyé dans l'organisation de cette journée. Enfin, le comité tient à remercier la rectrice de l'Université Laval et les membres de son cabinet, particulièrement Louise Lavigne et Danielle Poiré, pour leur appui depuis le tout début.

Merci à Sophie d'Amours, rectrice de l'Université Laval, et Mona Nemer, Scientifique en Chef du Canada qui ont prononcé les mots d'ouverture. Un grand merci à Madame Louise Poissant, directrice des Fonds de recherche Sociétés et Culture qui a accepté de faire la conférence d'ouverture. Merci aux conférenciers-panélistes : Dr Katie Wheat, Vitae UK; Isabelle Clair, Chargée de recherche, CNRS, Collectif PECRES, France; Paul-André Lapointe, Rachel Lépine, Denyse Lamothe, UL; Luc Dancause, administrateur, Réseau québécois en innovation sociale; Geoffroi Garon-Épaulé, Communautique et Pascal Y. Smith, Hacking Health.

Merci enfin à nos partenaires et commanditaires : Le Regroupement des unités catégorielles (RUC-CSQ), le SPPRUL-CSQ, la Fédération du personnel professionnel des universités et de la recherche (FPPU), l'Université Laval, les Fonds de recherche du Québec, l'Institut sur la nutrition et les aliments fonctionnels de l'Université Laval (INAF), le Gouvernement du Québec (ministre Dominique Anglade et ministre Hélène David) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

Crédit photos : CSQ et Léa Blanchet, SPPRUL-CSQ

La publication des Actes du Forum PPR 2018 a été rendue possible grâce au soutien financier du Regroupement des unités catégorielles (RUC) de la CSQ.

© Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval (SPPRUL-CSQ), 2019

Introduction

Le Forum sur le développement des carrières universitaires du personnel de recherche portait sur les compétences et les aptitudes à développer pour favoriser l'excellence de la recherche et répondre aux défis des prochaines années. Il visait également à mettre en valeur les trajectoires personnelles et collectives des professionnels de recherche et promouvoir le développement de leurs carrières.

Les objectifs de cet événement étaient de :

- Mieux faire connaître **la réalité** des PPR et leurs **préoccupations**;
- Identifier de nouvelles pistes de **solution** pour améliorer les **conditions de travail** des PPR;
- Mettre en valeur la **contribution** des PPR à la recherche, leurs **réussites** et leurs **défis**;
- Donner des éléments de perspectives aux PPR pour leur permettre de se **positionner** face aux **enjeux** actuels de la recherche au Canada et dans le monde.
- Favoriser le **réseautage** entre les professionnels de recherche du Québec et d'ailleurs et favoriser un plus grand **sentiment d'appartenance**;

Avec le Forum PPR 2018, nous voulions d'abord mieux faire comprendre le nouveau contexte de la recherche dans lequel nous évoluons et voir dans quelle mesure nous pouvons tirer des enseignements de la situation des professionnels de recherche en France, en Grande-Bretagne et dans le reste du Canada. Aussi, il nous apparaissait important de parler des compétences et aptitudes pour la recherche d'aujourd'hui et de demain. En fait, nous souhaitions inspirer les professionnels de recherche pour qu'ils prennent une part plus importante dans leur développement de carrière, qu'ils développent leur fibre entrepreneuriale, qu'ils mettent davantage à profit leur expertise et leur créativité, qu'ils s'engagent dans leur communauté. Nous avons donc consacré la deuxième partie de la journée à parler d'innovations sociales, de **livings labs**, de **fabs labs**, d'exemples inspirants de professionnels de recherche qui se sont impliqués dans différents projets dans leurs communautés.

Sur le site web de notre événement, plusieurs documents étaient à la disposition des participants pour favoriser les échanges notamment la Charte européenne des chercheurs, les documents des Concordats de la Grande-Bretagne, notre étude du SPPRUL « Que pensent les PPR de leur travail ? Points de vue des professionnelles et professionnels de recherche (PPR) sur leur parcours professionnel » publié en avril 2017, le Plan stratégique de la recherche de l'UL, etc. Enfin, quelques temps après l'événement, nous avons sondé les participants sur leur degré de satisfaction et pour recueillir leurs suggestions et leurs commentaires. Les résultats du sondage sont présentés à l'annexe II du document.





Déroulement

C'est le 11 octobre dernier que s'est tenu le Forum sur le développement des carrières universitaires du personnel de recherche à l'Université Laval.

Avant la tenue de cet événement, un travail important a été fait pour sensibiliser les acteurs de la recherche et les inciter à participer à notre événement et de fait, plusieurs étaient présents : Yves Marois du FRQNT, en plus de Louise Poissant, directrice des FRQSC qui a fait la conférence d'ouverture; Lynda Gosselin de la Commission de l'enseignement et de la recherche universitaire (Conseil supérieur de l'éducation du Québec); Patricia MacCaughan et Geneviève Truchon du CRSH qui travaillent actuellement sur les carrières universitaires en recherche; Mario Beauchemin, 3e vice-président de la CSQ et Simon Lavigne, conseiller CSQ et Anne Beauchemin du Syndicat des chargés de cours de l'Université Laval; Michel J. Tremblay, vice-recteur adjoint à la recherche; Charles Morin, président de la Commission de la recherche de l'Université Laval et Élisabeth Boisvert du Vice rectorat aux ressources humaines de l'Université Laval.

Mot d'ouverture – Rectrice de l'Université Laval Sophie d'Amours

La rectrice de l'Université Laval, Mme Sophie d'Amours, est venue faire le mot d'ouverture. Elle a félicité le comité-organisateur pour avoir organisé un événement qui vise à mettre en valeur la passion et le dévouement des PPR dans un contexte difficile et de plus en plus complexe. Ayant bénéficié du travail de plusieurs PPR au cours de sa carrière, la rectrice a souligné que les PPR jouent souvent un rôle de mémoire dans l'équipe de recherche.



Elle a parlé également de l'importance de parler de la profession de PPR et de l'évolution de cette profession au cours des prochaines années. Le métier de PPR est amené à se transformer comme les autres. Il est important, pour elle, de documenter les trajectoires de carrière : analyse de données, coordination, communication. Les disciplines se rapprochent pour faire évoluer la science. Et les PPR peuvent aussi aider à relever les défis sociaux associés à l'utilisation des technologies, car nous devons avoir des écosystèmes de recherche solide pour accompagner la 6^e grande vague de changements sociaux liés au développement de la science et des technologies, soit celle de l'intelligence artificielle. Il faut utiliser ces nouvelles capacités et réfléchir à l'usage que l'on souhaite faire des nouvelles opportunités qui s'offrent à nous. C'est pourquoi il importe de réfléchir à l'innovation sociale et lier l'entrepreneuriat avec la recherche. Plus que jamais, la recherche sera le moteur de la société alors il faut apprendre à communiquer nos passions.

Enfin, pour la rectrice, il faut discuter des enjeux autour de la précarité du personnel de recherche pour trouver des solutions. Il faut partager les bons coups, il faut que les chercheurs qui ont développé des stratégies pour assurer la stabilité de leur personnel puissent partager leurs bonnes pratiques. Et travailler avec les gouvernements pour trouver de nouveaux modes de financement. En cela, elle remercie les FRQ pour l'initiative des Prix PPR. Elle nous encourage tous à continuer, à faire rayonner nos succès et nous assure de son soutien et réitère qu'elle est notre alliée.

Mot d'ouverture – Mona Nemer



[Présentation vidéo](#)



« Qu'il s'agisse de mes études de doctorat, de postdoctorat ou comme chercheure indépendante, je dois beaucoup à tous les professionnels de recherche qui m'ont aidé et qui m'ont épaulé ».

Mme Mona Nemer est la première conseillère scientifique en chef du Canada. Ne pouvant se déplacer, elle nous a fait parvenir un court vidéo. Après avoir remercié les PPR qui l'ont épaulé durant sa carrière, elle nous a fait part de ses réflexions à l'égard des PPR. Pour elle, il y a un point commun à travers les profils hétérogènes des PPR : ils ont choisi de faire une carrière en recherche, de participer à l'avancement et la transmission des connaissances. Les PPR participent à la meilleure formation des étudiants, c'est-à-dire la formation appliquée, expérientielle, ils guident et encadrent. Ils forment la relève de demain. Les PPR ont donc un rôle important à jouer.

« Vous participez [directement] à la meilleure forme d'enseignement, soit l'enseignement expérientiel ou l'apprentissage intégré au travail, celui qui est appelé à prendre de plus en plus de place dans nos programmes d'enseignement post-secondaire. Je salue donc votre engagement à la science, à la recherche et à la formation de la relève de demain ».

Conférence d'ouverture – Louise Poissant, directrice scientifique du Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQSC)



[Présentation PowerPoint](#)



Selon Mme Poissant, c'est une préoccupation constante pour les chercheurs de tenter d'assurer la stabilité des PPR dans leur équipe de recherche. Elle décrit la précarité du travail des PPR comme un défi majeur. Pour elle, le transfert de connaissances sera de plus en plus important et c'est un domaine dans lequel les PPR peuvent faire valoir leur créativité et leur expertise. Elle reprend les paroles de la rectrice concernant l'intelligence artificielle et autres changements : des métiers différents apparaissent et d'autres vont disparaître. Cela transformera les façons de travailler. Il en est de même de l'importance de l'innovation sociale, car de nouvelles formes d'économies en découleront.

Dans les dernières années, on a assisté au plus important réinvestissement en recherche de l'histoire du Québec et du Canada, ce qui signifie, bien sûr, plus de fonds pour le développement des connaissances. En ce qui concerne les fonds du FRQ, près de 20% va à des projets de recherche, 17% pour les carrières en recherche (nouveaux professeurs-chercheurs, chercheurs-boursiers) et 39% aux regroupements qui engagent le plus souvent des PPR. Pour la planification stratégique des FRQ, les changements démographiques et vieillissement de la population, le développement durable et changements climatiques et l'entrepreneuriat et créativité forment les défis et enjeux de société ciblés par le gouvernement. Mme Poissant souhaite la continuité de la Stratégie québécoise de la recherche et de l'innovation (SQRI) au Québec malgré le changement de gouvernement et souligne l'importance de la contribution des fonds fédéraux.

Il est important que les PPR prennent conscience de leur expertise, un savoir-faire qui sera de plus en plus en demande, spécialement dans un contexte de pénurie appréhendée de main d'œuvre hautement qualifiée. Mme Poissant souligne les Prix PPR des FRQ qui favorise la reconnaissance des PPR, met en valeur leur contribution à la recherche, à la formation, au transfert de connaissances et au soutien des regroupements de chercheurs. C'est à poursuivre, selon elle. Elle souligne également la tenue d'un atelier sur les carrières en recherche dans le cadre de la Journée de la relève de la recherche. Enfin, elle lance l'idée d'une communauté de pratique pour les PPR à l'image des coordonnateurs de regroupements stratégiques afin de partager les bonnes pratiques. Le FRQ est ouvert et prêt à soutenir de telles initiatives.



PANEL 1

Éléments de perspective Québec, Canada-France-Grande-Bretagne

The Concordat and Vitae UK: Supporting the Career Development of Researchers – Katie Wheat



Présentation PowerPoint



La première panéliste, Mme Katie Wheat, directrice principale de l'enseignement supérieur chez Vitae au Royaume-Uni, nous a parlé de l'évolution de la situation du personnel de recherche en Grande-Bretagne. Elle a rappelé d'abord la signature du premier « Concordat² » sur la gestion des carrières des chercheurs contractuels par les Conseils de recherche du Royaume-Uni en 1996. Ce premier Concordat a reconnu la contribution 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 également permis de mettre en place un groupe de travail pour faire le suivi des carrières des chercheurs contractuels : le « Research Careers Initiative » (RCI). Le rapport final du RCI (2002) concluait à l'amélioration constante des conditions de travail du personnel de recherche contractuelle. Le processus de suivi ayant 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 les carrières auprès de leur personnel contractuel et augmenté les fonds pour de la formation. Toutefois, le RCI reconnaissait que des efforts étaient encore nécessaires pour l'ajustement du financement public et pour améliorer la situation des femmes et des minorités ethniques.

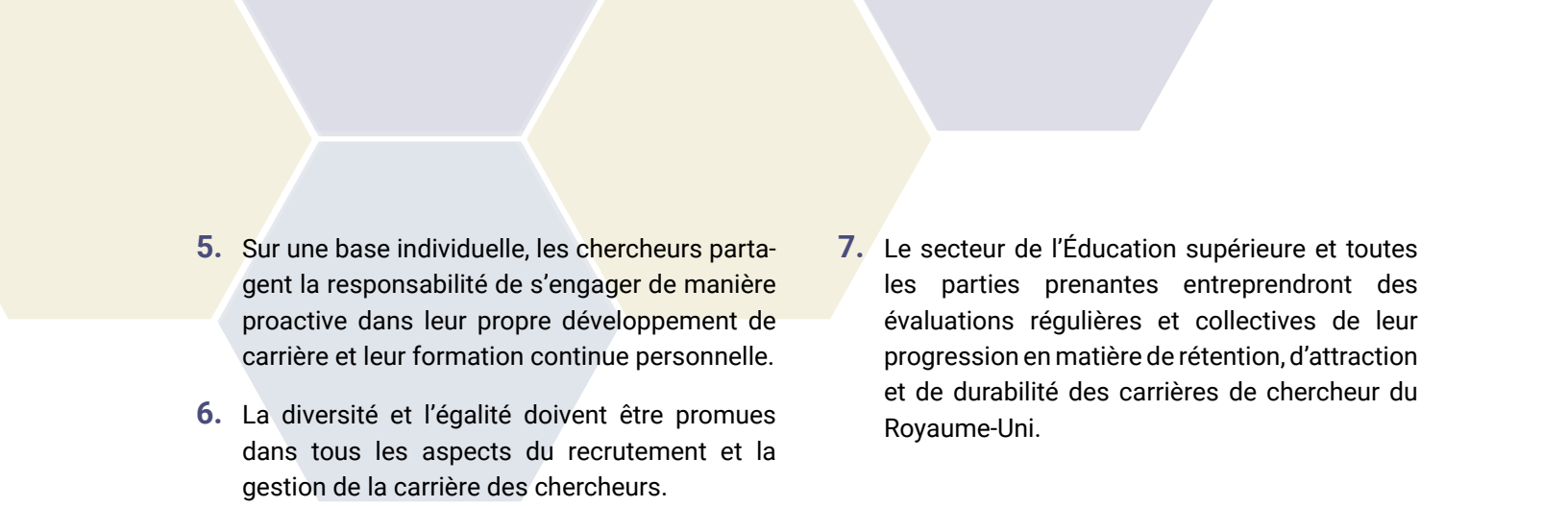
En 2008, le ministère de la science et de l'innovation adoptait un deuxième Concordat³ en conformité aux principes de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs⁴. Le Concordat fait suite à un travail coordonné par Universities UK et les Conseils de recherche du Royaume-Uni. Le Concordat promeut les 7 principes suivants (notre traduction) :

1. Reconnaissance de l'importance de recruter, sélectionner et retenir les chercheurs avec le meilleur potentiel d'exceller en recherche.
2. Les chercheurs sont reconnus et évalués 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. Les chercheurs sont outillés et supportés de manière à s'adapter et faire preuve de flexibilité dans un environnement de recherche de plus en plus diversifié, mobile et global.
4. L'importance du développement de carrière et de la formation continue du personnel de recherche est clairement reconnue et promue à chacun des stages de leur carrière.

² Concordat on Contract Research Staff Career Management (1996): <https://www.vitae.ac.uk/policy/concordat-for-the-career-management-of-contract-research-staff-1996-vitae.pdf> (accès 9 juillet 2019).

³ Concordat for the career development of researchers (2008): <http://www.researchconcordat.ac.uk/> (accès 9 juillet 2019).

⁴ Charte européenne du chercheur : https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/brochures/eur_21620_en-fr.pdf [accès 9 juillet 2019).

- 
5. Sur une base individuelle, les chercheurs partagent la responsabilité de s'engager de manière proactive dans leur propre développement de carrière et leur formation continue personnelle.
 6. La diversité et l'égalité doivent être promues dans tous les aspects du recrutement et la gestion de la carrière des chercheurs.
 7. Le secteur de l'Éducation supérieure et toutes les parties prenantes entreprendront des évaluations régulières et collectives de leur progression en matière de rétention, d'attraction et de durabilité des carrières de chercheur du Royaume-Uni.

Pour Madame Wheat, 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 effet, la majorité des universités ont 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.). Plusieurs progrès ont également été observés quant au nombre de PPR qui participent à de la formation et relativement à la reconnaissance du personnel de recherche (supervision des étudiants, transfert de connaissances, financement, publications) même s'il demeure des défis en termes d'implication des contractuels et de financement.

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 VITAE⁵ qui joue un rôle important 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 les impacts du Concordat, sur une base biannuelle, qui permet de recueillir les aspirations, expériences et opinions des contractuels de la recherche⁶.

Malgré tout, les contrats à durée déterminée demeurent prévalents et il existe une culture dans le monde de la recherche qui tend à sous-estimer le travail de ces chercheurs. De plus, comme le monde de la recherche est en changement (interdisciplinaire, international, intersectoriel, accès libre, données ouvertes, innovation, intégrité), une commission indépendante examine présentement les actions à poser pour améliorer la situation des contractuels de la recherche. Les commissaires ont fait 15 recommandations pour le prochain Concordat notamment :

- Revoir la définition de chercheur.
- Allouer 20% du temps du chercheur contractuel pour développer des projets de recherches indépendants ou des compétences spécifiques ou transversales.
- Trouver des solutions aux contrats à durée déterminée et au enjeux liés à la mobilité.
- Partager les bonnes pratiques de manière intersectorielle.

5 VITAE, [<https://www.vitae.ac.uk/>], (accès 7 juillet 2019).

6 Careers in Research Online Survey (CROS), [<https://www.vitae.ac.uk/impact-and-evaluation/cros>]], (accès 7 juillet 2019).

Conditions de travail et de vie des personnels de recherche en France – Isabelle Clair



Présentation PowerPoint



Isabelle Clair, chargée de recherche au Centre national de la recherche scientifique (CNRS) à Paris, est venue nous parler des conditions de travail et de vie du personnel de recherche en France. Mme Clair fait partie du collectif PECREST (Collectif national des travailleur·e·s précaires de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche) qui a pris forme dans la foulée du mouvement contre la Loi Travail du gouvernement Sarkozy. Ce regroupement fédère au niveau national les collectifs locaux et/ou catégoriels réunissant des précaires de l'enseignement et de la recherche (doctorant·e·s, docteur·e·s, enseignant·e·s/chercheur·e·s non-titulaires, stagiaires, etc.).

Tout d'abord, l'appellation « professionnel de recherche » n'existe pas en France. Mais la France partage avec le Québec la même expérience de précarisation du personnel de la recherche et cette précarisation s'est accentuée au cours des 15 dernières années. Ses propos se base sur une enquête dirigée par le collectif PECRES en 2009-2010.

Mme Clair nous a expliqué ensuite la spécificité du contexte français où il existe deux types d'employeurs pour le personnel de recherche : les universités et les organismes de recherche comme le CNRS, l'INED, le CIRAD, etc. En 1960, la France a fait entrer les personnels de la recherche dans la fonction publique pour mettre la production des savoirs et la mobilisation des connaissances à l'abri des jeux de pouvoir et de la sphère politique. Il y a 68 universités et 8 organismes de recherche. À l'université, ce sont des enseignants-chercheurs et dans les organismes de recherche, des chercheurs à temps plein. Dans les deux cas, il y a des travailleurs permanents (titulaires) mais aussi des précaires. Parmi les précaires, il y a des contrats à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI), des vacataires sans contrat de travail et payées à la tâche et même du travail illégal (payés en nature, en livres, etc.). Les postdocs en attente d'un poste sont de plus en plus nombreux à occuper un contrat à durée déterminée.

Selon l'étude du PECREST, il y a une normalisation du statut précaire. Et ce sont des mécanismes structurels qui ont contribué à la précarisation dans la fonction publique et dans le milieu universitaire. En effet, l'équilibre qui prévalait entre les financements pérennes et les financements ponctuels a été remis en cause autour de 2007 par le gouvernement Sarkozy et ce, au profit des financements ponctuels. Au nom de la diminution de la dette, on a adopté une politique de non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux en plus d'encourager la sous-traitance de plusieurs tâches. On continue de créer des postes mais ce sont des postes précaires. Par exemple, 1 fonctionnaire sur 5 est maintenant précaire. On retrouve 35% à 50% de précaires dans les laboratoires.

Du côté des universités, la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (dite loi LRU ou loi Pécresse) a totalement réorganisé le monde universitaire. Comme son nom l'indique, elle donne plus de liberté et de responsabilités aux universités, met l'accent sur la rentabilité, propose une gouvernance différente. Elle proclame l'autonomie des universités dans la gestion de leur masse salariale. On gèle les postes, on ne renouvelle pas les postes. Désormais les présidents d'universités peuvent engager des professeurs-chercheurs non plus par voie de concours évalués par les pairs, mais en sélectionnant des candidats à qui on offre des contrats de chercheurs associés.

Le financement des projets de recherche est maintenant dévolu à une agence, l'Agence Nationale de la Recherche (ANR) qui concentre les ressources sur la recherche par projets, ne nécessitant que du personnel précaire. En Europe, on assiste au même processus appelé « Processus de Bologne ». Les fonds doivent servir uniquement à l'achat de matériel, au fonctionnement et à l'engagement de précaires. Ce nouveau contexte de recherche entraîne des abus de pouvoir fréquents et une sous-rémunération des postdocs. Enfin, on donne des crédits d'impôt « recherche » pour les entreprises sans reddition de compte alors que les syndicats estiment qu'avec le tiers du montant du crédit, on stabiliserait plusieurs postes de recherche dans la fonction publique.

L'enquête du collectif PECRES a donné la parole aux précaires en 2009-2010 à partir d'un sondage en ligne répondu par 4409 personnes. Cette enquête a permis d'établir la situation de personnes invisibles dans les recensements institutionnels. De 45 000 et 50 000 précaires estimés en 2010, ils seraient aujourd'hui environ 90 000. Cette enquête voulait objectiver la situation des précaires mais aussi permettre de donner une voix aux précaires par des entretiens complémentaires. Il a révélé des traits communs à tous les précaires :

- Cumul des fonctions
- Discontinuité de l'emploi: contrats de moins de 6 mois, entrecoupés de période de chômage. Le chômage fait partie de la réalité
- Insécurité : délais dans les rémunérations
- Faiblesse des rémunérations. Les précaires n'ont pas accès aux primes, n'ont pas de grille de rémunération (cela a changé depuis l'étude : c'est un peu mieux organisé)
- Pas d'accès à de la formation professionnelle
- Pas de congés de maternité
- Travail gratuit et recours aux prête-noms : 11% des répondants
- Les plus précaires des précaires sont des femmes (33% vs 20% hommes) et sont en sciences humaines et sociales
- Partagent malgré tout un attachement et une passion pour le travail de recherche

Les conséquences de la précarité sont significatives :

- L'invisibilité dans les lieux de travail, dans les signatures de publication, dans les instances de décision
- Mauvais traitements, abus de pouvoir: rapports hiérarchiques avec les statutaires
- L'impression d'être des travailleurs de second ordre
- Perte de confiance en soi: plusieurs ne passent plus les concours.

Les PPR au Québec et au Canada : réussites et défis

Paul-André Lapointe, Rachel Lépine et Denyse Lamothe



Présentation PowerPoint

Paul-André Lapointe, professeur titulaire en relations industrielles à l'Université Laval ainsi que Rachel Lépine et Denyse Lamothe, professionnelles de recherche, ont présenté les résultats d'une étude sur le personnel de recherche dans 14 universités canadiennes. Cette étude exploratoire fait suite à une autre recherche réalisée en 2014 qui a permis de documenter dans les universités francophones au Québec certains enjeux comme la précarité de leur emploi et le manque de reconnaissance, mais aussi leur importante contribution à la recherche, à la production et à la diffusion des connaissances. Pour les auteurs, il est paradoxal de constater que les PPR jouent un rôle essentiel et significatifs dans l'atteinte des missions universitaires au Québec, mais ils récoltent peu de reconnaissance. En 2015, on a donc voulu élargir la recherche qui avait été menée au Québec et regarder ce qui se passe dans les autres universités canadiennes.

M. Lapointe rapporte d'abord des difficultés de cette recherche, car le questionnaire présenté pour documenter la situation du personnel de recherche dans les universités canadiennes parlait de PPR, mais ce terme n'existe pas au Canada. Il existe plutôt une multiplicité de titres d'emploi qui entraîne une invisibilité de cette catégorie d'emploi. L'équipe de recherche a aussi réalisé des entrevues auprès d'informateurs-clés dans les universités qui ont manifesté, soit une certaine méfiance, soit une méconnaissance de la situation des PPR dans les établissements visés. Ils ont alors recueilli des données sur l'emploi et les conditions de travail des PPR sur les sites internet institutionnels.

Résultats :

- Imprécision et ambiguïté des frontières entre les titres d'emploi (ex : stagiaires post-doc, associés de recherche)
- Multiplicité des titres d'emploi (n=30)
- Profil-types : selon niveau qualifications et coordination projets (académique vs. personnel de soutien)
- Identité - employeur ? Université ? Faculté ? Chercheur ? Variable selon les universités
- La majorité des titres d'emplois sont syndiqués, mais la situation très variable d'une université à l'autre. Généralement syndiqués dans des syndicats généraux alors les PPR se retrouvent noyés parmi toutes sortes de professionnels. Il devient alors plus difficile de mettre en valeur les enjeux spécifiques d'une catégorie d'emplois.

À partir de ces résultats, M. Lapointe a établi un classement des universités à partir de différents modèles de régulation et d'organisation de la recherche qu'on place sur un continuum. À l'extrême gauche, on observe une très grande invisibilité, un grand niveau d'arbitraire et une absence de reconnaissance et à droite, moins d'invisibilité, moins d'arbitraire, plus grande reconnaissance. La plus grande invisibilité des PPR est liée à leur distribution



dans toutes sortes de catégories d'emploi ou lorsqu'ils sont noyés dans un syndicat général. Cela entraîne des difficultés de mobiliser les PPR et de leur faire prendre conscience de leur identité commune. Concernant les conditions de travail, ces PPR vivent beaucoup de précarité et d'insécurité, ont des contrats à durée déterminée, pas de filière de promotion, et on y observe une absence d'équité et une prédominance de l'arbitraire. En revanche, on peut dire que les salaires et les avantages sociaux sont comparables avec la situation au Québec (toute proportion gardée). La pire des situations reste l'absence de politique institutionnelle pour cette catégorie de personnel dans certaines universités canadiennes et l'absence de syndicat.

Bonnes pratiques :

- Durée de contrat de 2 ans, même 5 ans;
- Permanence d'emploi;
- Fonds de transition qui permet de combler les trous entre deux contrats;
- Passerelle vers des emplois de prof-chercheurs;
- Possibilité d'être codemandeurs des demandes de subvention de recherche.

Enjeux :

- Grande précarité du personnel de recherche;
- Taux de roulement très élevé;
- Manque de reconnaissance dans les universités et auprès des organismes subventionnaires de recherche, notamment fédéraux;
- Un problème structurel associé au modèle et au financement de la recherche;
- Absence de filière de promotion au sein d'une carrière universitaire : sous-utilisation de l'expertise des PPR;
- La relève scientifique pourrait passer par une carrière de PPR pour transiter plus tard vers un poste de prof;
- Une tendance mondiale.

Période de questions

Q1 : Une PPR du CHUL se questionne sur la raison d'être de cette étude pancanadienne afin d'améliorer la situation ici, afin de solutionner les problèmes présents localement à travers les différents centres de recherche et syndicats de PPR à Québec. Que fait-on demain pour rendre les PPR plus visibles ?

R : Si on est allés voir ce qui se fait ailleurs, c'est pour essayer de faire ressortir des bonnes pratiques, donner des idées. Quand on regarde ailleurs, on voit que c'est un problème mondial, structurel et qu'il faut se rassembler pour pouvoir changer les choses. D'où l'importance de sensibiliser les instances fédérales pour changer les structures de fonctionnement lors des subventions.

Q2 : Quelles sont les stratégies de dé-précarisation en France ou pour les rendre plus visibles ?

R : La précarisation rend les choses très complexes pour les PPR, on est isolés, chacun dans son coin. On est invisible comme personnel de recherche, mais aussi comme groupe. Donc, la précarisation est très efficace sur le plan politique et il reste très difficile pour les précaires de se mobiliser. La représentation dans les instances est importante, il faut exiger d'être visibles sur les sites web des équipes de recherche, par exemple. Il faut se regrouper, s'organiser collectivement, etc.

PANEL 2

Compétences et aptitudes pour la recherche d'aujourd'hui et de demain

L'innovation sociale et la recherche universitaire

Luc Dancause



[Présentation PowerPoint](#)

En après-midi, les discussions ont porté sur les compétences et les aptitudes à développer pour la recherche de demain. Nous avons reçu d'abord Luc Dancause, administrateur du Réseau québécois en innovation sociale (RQIS), qui est venu nous parler de la relation entre la recherche universitaire et l'innovation sociale. En s'inspirant de la Déclaration québécoise pour l'innovation sociale (2011) du RQIS, il a défini « l'innovation sociale » comme une solution nouvelle et durable, qui répond à un besoin social clair, produisant un bénéfice collectif mesurable et permettant un changement social à travers la collaboration. Pour lui, la recherche de demain consistera à mobiliser toutes les formes de connaissances, les valoriser et les partager et les PPR sont particulièrement bien placés pour faire ce travail. Les PPR peuvent jouer un rôle important dans une communication scientifique efficace et de qualité et comme médiateurs entre les milieux de recherche et les milieux de pratique.

Dans quelques années, 60% des PhD évolueront dans les milieux de pratique (organisations gouvernementales, OSBL, secteur privé, etc.). À l'image du couteau suisse, les PPR doivent développer plusieurs compétences et aptitudes pour la recherche de demain. D'abord, en communication, ils doivent savoir adapter différents contenus et les présenter différemment selon le public, utiliser des mots clairs. C'est aller plus loin que la vulgarisation. C'est aussi savoir utiliser les médias sociaux et le langage graphique car les mots doublés d'images sont encore plus susceptibles d'être compris. Il faut aussi développer des qualités interrelationnelles pour être en mesure de faire travailler des gens qui n'ont pas l'habitude de travailler ensemble et gagner ainsi la confiance des milieux de pratique.

Pour M. Dancause, les PPR pourraient contribuer, de surcroît, à alléger la tâche des chercheurs. En effet, ces dernières années, la charge de travail des professeurs s'est accentuée et cela pourrait servir de prétexte pour revoir la manière de faire la recherche dans cet écosystème de plus en plus complexe. Les professeurs pourraient recourir encore davantage aux professionnels de la recherche pour les soutenir dans leurs tâches. Par exemple, les PPR pourraient faire les liens avec les organismes externes, impliquer les partenaires, les bailleurs de fonds, du début à la fin. Ils pourraient aussi déléguer aux PPR les tâches de transfert-mobilisation des connaissances. Cela implique de mieux former les étudiants pendant leurs études supérieures à la nouvelle réalité de la recherche. Nombre d'entre eux ne deviendront pas chercheurs dans le milieu universitaire mais ils en comprendront ses particularités. Pour Luc Dancause, il ne fait pas de doute que les professionnels de recherche peuvent être un moteur de changement de la recherche universitaire et peuvent contribuer davantage à la recherche de demain.

Living labs, Fab Labs et innovation ouverte

Geoffroi Garon-Epaule



[Présentation PowerPoint](#)



M. Geoffroi Garon-Épaule, chercheur en résidence chez Communautique et professionnel de recherche, est venu nous parler des Fabs Labs et des Living Labs qui sont de plus en plus populaires sur les campus universitaires et ailleurs et qui pourraient constituer des avenues complémentaires ou alternatives pour les professionnels de recherche qui souhaitent développer leurs carrières. M. Garon-Épaule s'intéresse tout particulièrement au système d'innovation ouverte comme les Hackatons, WorldCafés et communautés de pratique. Il collabore avec l'OBNL Communautique qui a comme mission de soutenir la participation citoyenne en favorisant la maîtrise de l'information et l'appropriation des technologies de l'information et des communications.

L'idée des Living Labs ou Laboratoires vivants vient de l'Europe. Il décrit les Living Labs comme un écosystème d'innovation ouvert, portée par les usagers, pour la création de services, de projets, de prototypes qui visent à répondre à des problèmes identifiés par les premiers concernés. Par exemple, différents intervenants sont réunis (citoyens, urbanistes, chauffeurs d'autobus, développeurs d'application Web, décideurs, entrepreneurs, etc.) pour trouver des solutions créatives au problème de congestion routière dans une ville. Ce système favorise la collaboration entre les secteurs public, privé et la population. Il peut s'étendre à plusieurs domaines comme la santé, la culture, les villes intelligentes, l'énergie.

Pour leur part, les Fab Labs sont des laboratoires de fabrication numérique ouverts au public à certains moments qui permettent le partage des connaissances sur la conception et la fabrication des objets du quotidien. C'est davantage un lieu physique avec équipements. Par exemple, on peut y retrouver des imprimantes 3D, des machines à coudre, des équipements de menuiseries, etc. Il y a près de 50 Fab Labs au Québec. Ce type de laboratoire vise une plus grande autonomie de la population et poursuit des objectifs de développement durable.

M. Garon-Épaule croit qu'il ne faut pas avoir peur de sortir des murs de l'université pour faire valoir nos compétences. Et le monde des Living Labs et des Fab Labs est un bon moyen pour les PPR d'ajouter de nouvelles cordes à leur arc tout en élargissant leurs réseaux. Il nous invite à participer au prochain Sommet mondial des FabCity à Montréal en 2020 qui vise à partager des idées et innovations pour rendre les villes plus dynamiques et plus inclusives, capables de répondre aux multiples enjeux urbains.

Collaborer pour mieux innover: l'exemple d'Hacking Health à Québec

Pascal Y. Smith



[Présentation PowerPoint](#)

Les derniers panélistes font partie du chapitre de Québec de Hacking Health, une innovation sociale inspirante qui est née à Montréal. Pascal Y. Smith et Delphine Davan, tous deux professionnels de recherche en santé, sont impliqués depuis quelques années dans ce réseau mondial de bénévoles ayant la santé à cœur et qui supporte l'innovation sociale. Fondé sur des principes d'innovation ouverte, de



cocréation, cette initiative vise à briser les silos et à remettre l'utilisateur au coeur de la démarche tout en prenant en compte l'impact social de la santé. Hacking Health mobilise l'expertise de différents acteurs en santé autour d'un problème concret dans le but de trouver des solutions rapidement.

Ils organisent, entre autres, des cafés et des hackathons qui provoquent la rencontre entre les acteurs de la santé, des technologies, de l'innovation, du design, et de l'entrepreneuriat. L'objectif est d'impliquer également la population, et donc les utilisateurs, par une collaboration entre les différents milieux pour mettre sur pied des solutions concrètes. Ainsi réunis, ces derniers peuvent transformer les idées en prototypes fonctionnels, en un temps record. Les gens travaillent en groupe sur des projets d'applications ou des logiciels qui doivent être fonctionnels à la fin de l'événement et répondent à des besoins exprimés par les usagers. Ils ont donné l'exemple d'une application mobile qui a été mise au point au cours d'un hackathon pour aider les gens atteints de démence. D'autres applications ont été développées pour mieux gérer les rendez-vous médicaux, par exemple. Les professionnels de recherche peuvent donc être des agents de changement à travers des organisations comme celle-ci. Pour eux, ces expériences nous permettent d'apprendre à connaître nos forces, à briser les silos, à créer de nouveaux réseaux.

Période de questions

Q : Quels conseils pour convaincre les gens de s'impliquer dans ce genre d'initiative alors qu'on manque de temps ?

R : En fait, ce type de projets permet de nourrir la créativité, faire du réseautage dans un nouveau contexte, laisser des traces de ce qu'on fait et le mettre en valeur. De plus, en tant que professionnels de recherche, nous pouvons apporter une contribution concrète grâce à l'innovation sociale.

Il faut convaincre les gens en leur montrant ce qu'ils peuvent apporter. Importance de réseauter avec des gens diversifiés. Être un peu égoïste et faire ce genre d'initiative pour soi, permet de revenir avec de nouvelles idées, nourrir la créativité, vivre une expérience, créer des liens, garder des traces de ce qu'on fait. Miser sur la créativité. Souvent les succès partent de collaborations déjà existantes plutôt que de collaborations construites autour d'un projet. Faire des rencontres de qualité, pour pouvoir créer un lien. Avoir une présence web qui nous convient, mettre en valeur ce qu'on fait, notre parcours. Développer des compétences transversales, sortir de sa zone de confort.

R : Ces activités collectives entraînent une "contamination", une transformation et un sentiment de pouvoir agir, concret, ensemble, selon nos secteurs différents (préalable : avoir un langage commun). Comment participer ? Qui ? Quand ? Où ? Selon l'organisme, voir leur page web et médias sociaux.

Q : Qui paie ?

R : Il existe plusieurs sources de financement possibles par le biais des établissements d'enseignement, les OBNL et différentes fondations.



Q : Avec toutes ces initiatives, comment on s'assure de respecter le droit à la propriété intellectuelle?

R : Pour ce qui est de la propriété intellectuelle, les nouveaux modèles d'innovation proposés nécessitent un important partage des idées et des connaissances sans toutefois éliminer complètement le principe. Il est donc important de définir au départ les parts de chacun. L'objectif est surtout de développer des compétences pour trouver des solutions concrètes et innovantes.

Dans le travail collaboratif, il faut s'enlever cette peur car tous n'ont pas les mêmes besoins. On peut interpeller aussi les bureaux des droits d'auteurs pour créer une licence par exemple. Ne pas s'empêcher de soumettre des projets à ces bureaux qui vont évoluer en fonction des besoins changeants des équipes.

Discuter dès le début des enjeux éthiques, quel morceau est à qui. Dire comment la participation de chacun sera reconnu. Bascule d'un modèle vers la protection d'une idée à un modèle collaboratif où on partage le contenu. L'idée importante c'est qu'on développe des compétences à travailler en collaboration, à trouver ensemble des solutions à des problèmes.

Retour sur l'événement – Thierry Lefevre

Cette journée a débuté par un portrait de la situation des professionnels de recherche d'ici et d'ailleurs qui a été très intéressant. Nous avons vu que les PPR contribuent à la qualité de la recherche par l'avancement des connaissances, l'encadrement des étudiants, le soutien administratif, la rédaction de demandes de subvention, le transfert des connaissances, etc. Au Québec, au Canada, en France ou en Grande-Bretagne, on constate les mêmes problématiques de précarité, de manque de reconnaissance et de promotions. Il existe toutefois des bonnes pratiques qui peuvent être partagées comme des contrats plus longs, des fonds de transition, la possibilité d'être codemandeurs dans les subventions de recherche, etc. Il faut travailler tous ensemble (syndicats, organismes subventionnaires, universités) pour améliorer le sort des PPR.

Nous avons vu qu'il existe également des problèmes structurels complexes qui nuisent à notre développement. Par exemple, la question du financement de la recherche et le modèle de la recherche. Il faudrait peut-être évaluer les professeurs sur d'autres critères que les publications et confier davantage de responsabilités aux PPR comme la mobilisation des connaissances, les partenariats, etc. De leur côté, il faut que les PPR s'intéressent davantage aux grands enjeux de notre temps comme les questions d'éthique, la révolution du numérique, le libre accès et la science ouverte. Enfin, nous avons pu explorer l'innovation sociale pour faire valoir nos connaissances, nous réseauter et être des agents de changement dans la société. Pour cela, il est important de développer des compétences connexes et sortir de notre zone de confort. Il souligne, en terminant, la contribution des syndicats qui ont fait beaucoup pour faire évoluer la profession (ex. : négociation convention collective, prix FRQ, représentations politiques).





Hommage aux PPR qui ont reçu des prix d'excellence du FRQ (2016-2018)

Le Forum PPR avait notamment comme objectif de mettre en valeur les parcours des PPR et il nous apparaissait important de souligner l'excellence de leur contribution à la recherche. L'idée derrière les Prix FRQ pour les PPR est justement de reconnaître la contribution essentielle des professionnel(le)s de recherche à la recherche menée au Québec, à la mobilisation des connaissances, à la formation de la relève et au soutien des regroupements de chercheurs, et ce, dans toutes les disciplines couvertes par les trois Fonds de recherche du Québec. Ces prix visent également à promouvoir les carrières de professionnel(le) de recherche au Québec. Les Prix FRQ pour les PPR ont débuté en 2016. Dix-huit professionnel(le)s de recherche pour la période 2016-2018 ont été récompensé(e)s pour l'excellence de leur travail et leur contribution à la qualité de la recherche québécoise.

Si l'idée initiale des Prix FRQ origine du professionnel de recherche, Pierre Racine du SPPRUL-CSQ, la mise sur pied des Prix FRQ a nécessité l'implication de plusieurs personnes. Des discussions ont d'abord eu lieu entre le Scientifique en chef, Rémi Quirion, et les représentants de trois syndicats de professionnel(e)s de recherche sur la possibilité d'instaurer ces prix : Bernard Gaucher de la Fédération du personnel professionnel des universités et de la recherche (FPPU); Pierre Bissonnette du Syndicat des employés de la recherche de l'Université de Montréal (SÉRUM) ainsi que Luc Caron du Syndicat des professionnelles et des professionnels de recherche de l'Université Laval (SPPRUL).

Une fois l'idée des Prix et les contributions financières convenues, les règles du concours (critères de candidature et de sélection) ont été établies grâce à une collaboration entre le FRQ et un comité de représentants des syndicats. Les Prix sont organisés et décernés par le Fonds de recherche du Québec (FRQ) mais des rencontres ont lieu régulièrement avec les syndicats pour discuter des modalités du concours. Le comité d'organisation actuel des Prix est composé de : Manon Bouchard, FPPU, Pierre Bissonnette, SÉRUM, Francine Jacques, SPPRUL, Thierry Lefèvre, SPPRUL, Jean-François Pelletier, SPPRUL.

D'autres personnes ont été impliquées par le passé. Les anciens membres du comité d'organisation pour le SPPRUL sont : Sylvie Blais, Pierre Racine, Marie-Hélène Savard.

Les récipiendaires des PRIX FRQ (2016-2018)

2016

NT



Denise Tremblay
UL

SANTÉ



Dominique Petit
CRHSCM

SC



Marie-Frédérique Desbiens
UL

2017



Philippe Marier
UL



Geneviève Robillard
UQO



Anne Wade
UL



Joannie Ferland
UL



François Tardif
CHU DE QUÉBEC, UL



Martin Fournier
UL



Christian Sarra-Bournet
U DE SHERBROOKE



René Maltais
CHU DE QUÉBEC, UL



Carl St-Pierre
POLY MONTRÉAL

Les récipiendaires des PRIX FRQ (2016-2018)

NT	SANTÉ	SC
1^{er}  Martine Lizotte UL	1^{er}  Jean-Luc Simard CHU DE QUÉBEC, UL	1^{er}  Valéry Giroux UM
2^e  Sandra Helena Messaddeq UL	2^e  Christine Jolicoeur UM	2^e  Sophie Pascal UM
3^e  Dominique Letourneau U DE SHERBROOKE	3^e  Rina Guignard CHU DE QUÉBEC, UL	3^e  Lise Bizzoni UQAM

Conclusion

Le **Forum sur le développement des carrières universitaires du personnel de recherche du Québec** (Forum PPR 2018) a été un franc succès. Il a regroupé une centaine de participants de tous les horizons de la recherche. Il a permis de mieux faire comprendre notre travail, nos aspirations, nos difficultés. Il a contribué à montrer les liens qui existent entre nos réalités et celles du Canada, de la France et de la Grande-Bretagne et à mieux saisir les obstacles structurels qui se dressent devant nous. Il a également permis de mettre en valeur la contribution significative des PPR à la recherche. Enfin, le Forum PPR 2018 voulait inspirer les PPR et leur donner des idées d'initiatives porteuses comme les innovations sociales pour développer leurs carrières. Nous sommes vraiment heureuses d'avoir fait le pari de ce programme qui sortait un peu des sentiers battus. Malgré les difficultés de notre parcours professionnel, nous sommes fermement engagées à aller de l'avant, à faire ce qu'il faut pour prendre notre place dans ce monde de la recherche qui est de plus en plus complexe.

Les professionnels de recherche constituent une force-vive sous-utilisée au Québec, une réserve de talents qui pourrait contribuer davantage à relever les défis qui attendent nos sociétés. Ils possèdent des maîtrises, des doctorats, des postdocs et manquent d'opportunités pour développer leurs carrières. Il faut donc que tous les acteurs concernés réalisent l'importance d'investir dans nos professionnels de recherche en développant notamment une banque de formations de pointe pour les PPR en collaboration avec les FRQ (qui collabore déjà sur ce sujet avec l'ENAP). Par exemple, une formation sur l'utilisation des médias sociaux pour valoriser la recherche et mobiliser les acteurs ou encore sur la gestion des grands projets de recherche, sur le développement et le financement d'une innovation sociale, etc.



Il serait également stratégique de travailler à revoir la définition de chercheur pour inclure les professionnels de recherche. Leur permettre d'allouer du temps pour développer des projets de recherches indépendants ou pour s'impliquer dans des projets dans la communauté. Il faut trouver des solutions aux contrats à durée déterminée, partager les bonnes pratiques de manière intersectorielle, établir les PPR en communautés de pratiques, etc. Nous pourrions également mettre sur pied un programme d'échanges entre les universités au Canada et en France pour permettre aux PPR d'élargir leur réseau, de parfaire leur connaissance d'une langue seconde et acquérir de nouvelles compétences.

Pistes d'action

- Adopter un concordat pour améliorer la reconnaissance institutionnelle et le développement des carrières des professionnelles et professionnels de recherche du Québec, sous la responsabilité des Fonds de recherche du Québec, à l'exemple du Concordat adopté au Royaume-Uni en 2008 et mettre sur pied une structure équivalente à Vitae UK pour faire le suivi et catalyser le changement;
- Réaliser une deuxième phase de recherche sur la situation des professionnels de recherche au Canada et ailleurs dans le monde afin d'approfondir les connaissances et disposer de nouvelles perspectives et surtout, de nouvelles pistes d'action pour améliorer le travail des PPR au Québec;
- Établir des liens plus étroits avec les contractuels de l'enseignement (chargé.e.s de cours) qui partagent la même réalité d'emploi et doivent relever les mêmes défis que les PPR (reconnaissance, subventions; promotions, etc.).
- Pour répondre aux besoins du personnel de recherche, que les universités adoptent une démarche fondée sur des principes d'équité en matière de ressources humaines pour cette catégorie de personnel (obligations de l'université envers le personnel ayant effectué leur carrière entière de chercheur sous contrat : favoriser les ponts entre les contrats de subventions, favoriser les carrières en recherche et la rétention du personnel de recherche de qualité, etc.).

Marie-Hélène Bérard
Rachel Lépine

Annexe 1

Programme

11 octobre 2018, Grand Salon, Pavillon Pollack, UL

9h00 à 18h00	Exposition d'affiches des PPR qui ont reçu les Prix d'excellence du FRQ dans l'atrium Desjardins
9h00 à 9h10	Mot de bienvenue Sophie D'Amours, Rectrice de l'Université Laval
9h10 à 9h20	Mot d'ouverture Mona Nemer, Scientifique en chef, Canada
9h20 à 9h40	Le rôle des FRQs dans les grands défis de la recherche au Québec Louise Poissant, Directrice scientifique, Fonds de recherche du Québec – Société et Culture
9h40 à 10h15	Période de questions
10h15 à 10h30	Pause santé
Panel 1 : Éléments de perspective Québec, Canada-France-Grande-Bretagne	
10h30 à 11h00	The Concordat and Vitae UK: Supporting the Career Development of Researchers Dr Katie Wheat, Higher Education Senior Manager, Vitae
11h00 à 11h30	Conditions de travail et de vie des personnels de recherche en France Isabelle Clair, Chargée de recherche, CNRS, Collectif PECRES, France
11h30 à 12h00	Les PPR au Québec et au Canada : réussites et défis Paul-André Lapointe, Rachel Lépine, Denyse Lamothe, UL
12h00 à 12h30	Période de questions
12h30 à 13h30	Repas du midi
Panel 2 : Compétences et aptitudes pour la recherche d'aujourd'hui et de demain	
13h30 à 14h00	L'innovation sociale et la recherche universitaire Luc Dancause, administrateur, Réseau québécois en innovation sociale
14h00 à 14h30	Living labs, Fab Labs et innovation ouverte M. Geoffroi Garon-Épaulé, chercheur en résidence, Communautique
14h30 à 15h00	Collaborer pour mieux innover: l'exemple d'Hacking Health à Québec Pascal Y. Smith, leader du chapitre de Québec, Hacking Health
15h00 à 15h30	Période de questions
15h30 à 16h00	Retour sur l'événement et conclusion Isabelle Gilbert, INAF et Thierry Lefevre, département de chimie
16h00 à 18h00	Verre de l'amitié

Annexe 2

Résultats du sondage

<https://www.surveymonkey.com/results/SM-YD2NV8Q3V/>

Ce sondage a été organisé par le comité organisateur du Forum sur le développement des carrières du personnel de recherche du Québec afin de connaître l'appréciation de l'événement chez les PPR participants. Il s'agissait d'un questionnaire avec choix de réponses organisé autour de cinq thèmes, avec trois questions libres à la fin. Il a été envoyé aux PPR ayant participé à la journée du Forum en janvier 2019, quelques mois après l'événement. Vingt-huit personnes ont répondu à ce coup de sonde.

Le comité organisateur du Forum PPR 2018

Provenance du (de la) participant(e)

Choix des réponses	RÉPONSES
Université Laval	78.57% 22
Invité(e)s	0.00% 0
Autres	21.43% 6
TOTAL	28

Commentaires : La majorité des réponses proviennent des PPR de l'Université Laval.

Participation

Choix des réponses	RÉPONSES
Journée complète	85.71% 24
Avant-midi seulement (Panel 1)	7.14% 2
Après-midi seulement (Panel 2)	7.14% 2
TOTAL	28

Commentaires : La majorité des personnes ont participé au Forum durant la journée complète.

Organisation générale

Choix des réponses	Tout à fait	Plus ou moins	Pas du tout	NSP	TOTAL
Les organisateur étaient accueillants.	96.43% 27	3.57% 1	0.00% 0	0.00% 0	28
Les locaux étaient adéquats.	96.43% 27	3.57% 1	0.00% 0	0.00% 0	28
L'animation était dynamique.	66.67% 18	33.33% 9	0.00% 0	0.00% 0	27
Le temps alloué aux présentations était suffisant.	89.29% 25	10.71% 3	0.00% 0	0.00% 0	28
La formule convenait bien aux échanges présentateurs-participants.	67.86% 19	32.14% 9	0.00% 0	0.00% 0	28

Commentaires : Concernant l'organisation générale de l'évènement, la très grande majorité des répondants estiment que les organisateurs étaient tout à fait accueillants et que les locaux étaient tout à fait adéquats. Le temps alloué aux présentations a été aussi jugé tout à fait suffisant pour une majorité de répondants. Les opinions sont cependant plus nuancées à l'égard de l'animation de la journée et concernant la formule pour permettre les échanges entre les présentateurs et les participants (jugés moins pertinents pour le tiers des répondants). On peut conclure que les PPR souhaiteraient échanger davantage dans ce genre d'activités.

Thème

Choix des réponses	Tout à fait	Plus ou moins	Pas du tout	NSP	TOTAL
Le thème de la journée était pertinent.	71.43% 20	21.43% 6	7.14% 2	0.00% 0	28
L'avant-midi correspondait à mes attentes (Panel 1).	53.57% 15	35.71% 10	3.57% 1	7.14% 2	28
L'après-midi correspondait à mes attentes (Panel 2).	32.14% 9	50.00% 14	10.71% 3	7.14% 2	28

Commentaires : La majorité des répondants estiment que le thème de la journée était pertinent. Toutefois, l'avant-midi semble avoir répondu davantage aux attentes des répondants que les ateliers de l'après-midi.

Contenu

Choix des réponses	Tout à fait	Plus ou moins	Pas du tout	NSP	TOTAL
Les discussions étaient intéressantes.	67.86% 19	25.00% 7	7.14% 2	0.00% 0	28
Les présentateurs/conférenciers maîtrisent bien leur sujet.	92.86% 26	7.14% 2	0.00% 0	0.00% 0	28
Les présentateurs ont abordé des contenus nouveaux.	82.14% 23	14.29% 4	3.57% 1	0.00% 0	28
Le retour sur la journée et la conclusion rejoignaient bien les objectifs de la journée.	50.00% 14	32.14% 9	3.57% 1	14.29% 4	28

Commentaires : Les discussions ont été jugées tout à fait intéressantes par la majorité des répondants au sondage. De plus, 92% d'entre eux indiquent que les présentateurs et les conférenciers maîtrisaient tout à fait leur sujet et qu'ils avaient abordé des contenus nouveaux. Le retour sur la journée et la conclusion ont cependant plus ou moins rejoint les objectifs de la journée selon les répondants au sondage.

Si un autre événement de ce genre se présentait à nouveau, est-ce que vous y participeriez ?

Choix des réponses	RÉPONSES
Oui	85.71% 24
Non	14.29% 4
TOTAL	28

Commentaires : 86% des répondants participeraient à nouveau si un autre événement de ce genre se présentait.

Dans l'avenir, quels thèmes devraient être abordés selon vous ?

- J'aurais aimé entendre parler de l'historique des conditions de travail des PPRs à l'Université Laval. La gestion du changement serait un thème intéressant puisque dans le domaine de la recherche il faut constamment s'adapter. N'importe quoi qui est en lien avec les relations de travail ou des outils pour mieux faire notre travail.
- L'harmonisation des conditions de travail entre les différents milieux où œuvrent les PPR. Les financements, notamment, 1) des organismes fédéraux et provinciaux, 2) du privé, et surtout 3) des employeurs que sont les universités et les centres de recherche doivent permettre l'amélioration des conventions collectives de travail et réduire les écarts entre les différents lieux de travail.

- Marché du travail actuel et futur !
- Comment les organismes subventionnaires et les gouvernements du Québec et du Canada voient la profession de PPR et comment cela se transpose dans les programmes de subventions de recherche pour satisfaire les ententes syndicales. Y a-t-il des initiatives, comme celle du RFQ avec les prix des PPR, pour promouvoir la profession, et également promouvoir les sciences auprès des jeunes qui seront PPR un jour ?
- Les conditions de travail en recherche universitaire...toujours les modalités, obligations et cadre de dépenses pour les subventions de recherche étude comparative des conventions collectives de toutes les institutions de recherche au Québec.
- Les enjeux de la paternité scientifique/propriété intellectuelle/contribution scientifique.
- Reconnaissance des PPR.
- Le financement de la recherche et la place du personnel de recherche dans les programmes.
- Des exemples concrets et positifs de PPR qui amènent la profession à un niveau supérieur tant au niveau local, national ou international. Exemples: certains qui peuvent appliquer sur des demandes en tant que collaborateur de l'étude. Voir des exemples de différents PPR sur le campus qui ont du succès et apprendre sur leur parcours, leurs embûches, ce qu'ils ont faits pour aplanir ces embûches, etc.
- Trouver des façons pour que les chercheurs puissent justifier le fait d'attribuer des fonds pour l'embauche de PPR. Souvent, dans les demandes de subventions, on ne parle que des réalisations des étudiants.... C'est aberrant.
- Je les ai mentionnés plus haut.
- Un beau portrait de la situation des PPR au Canada et ailleurs a été fait. Maintenant, il faudrait parler davantage des initiatives faites pour promouvoir la reconnaissance des PPR et leurs retombées. Il faudrait également mobiliser les autres acteurs (ex. chercheurs, organismes subventionnaires, etc.).
- Comment travailler à l'UL selon les principes du développement durable, comment aborder les difficultés au travail, avec les collègues, etc.
- Le développement de carrière chez les PPRs, comment allez chercher de nouvelles compétences. La recherche pharmaceutique, évolution et défis.
- Gestion projet clinique, nouveautés professionnel de recherche.
- La précarité tenir compte de la diversité des statuts des PPR (temps partiel, contrat non renouvelable, différence entre SHS et santé ou génie...).
- Ne sais pas.
- Avancement de carrière pour ce type d'emploi. Actuellement, ce type d'emploi est un travail et non pas une carrière, car il n'y pas de développement.
- La liberté d'expression sur les campus la formation tout au long de la vie l'intelligence artificielle et ses effets sur l'enseignement et la recherche les retombées sociales de la formation universitaire.

Remerciements

Merci à nos précieux partenaires et collaborateurs :

