



Mémoire

Déposé par le

**Syndicat des employés de la recherche de
l'Université de Montréal (SERUM)**

Dans le cadre des travaux du comité sur la Transformation institutionnelle

Présenté à l'Université de Montréal

Avril 2016

Table des matières

MISE EN CONTEXTE.....	3
LE FINANCEMENT DE LA RECHERCHE.....	5
LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DES EMPLOYÉS DE LA RECHERCHE.....	9
CONCLUSION.....	14
RECOMMANDATIONS	15

La recherche universitaire est un investissement collectif et mettre à mal son financement menace directement nos espoirs de prospérité pour les temps futurs. Son importance sociale comme économique est indéniable. Elle influe, oriente et alimente le développement de notre société en agissant sur toutes les sphères de l'activité humaine. Elle est instigatrice de remarquables avancées industrielles qui donneront naissance aux fleurons de demain, les fruits de cette *économie du savoir*. Or, la prospérité de notre recherche universitaire dépend directement du travail collectif des milliers de personnes qui la soutiennent, ce que semble oublier l'administration en place.

Le SERUM (Syndicat des employés de la recherche de l'Université de Montréal) représente l'ensemble des employés de l'UdeM rémunérés à partir de fonds de recherche ou fonds spéciaux. Nous sommes plus de mille qui travaillons en tant qu'employés de soutien et d'administration, professionnels de recherche et stagiaires postdoctoraux salariés. L'ensemble de ces personnes salariées vivent tous une même réalité : ils sont précaires et n'ont pas accès aux mêmes droits que le personnel rémunéré à partir du fonds de fonctionnement.

Dans le cadre des consultations portant sur le projet de transformation institutionnelle, nous vous présentons ce mémoire qui se veut un éclairage critique sur l'environnement professionnel et la gestion des employés de la recherche par l'institution.

MISE EN CONTEXTE

La syndicalisation des employés de la recherche à l'UdeM n'a pas encore 10 ans. Notons qu'avant la syndicalisation, l'employé de recherche, qu'il soit professionnel, technicien ou autre, ne se sentait aucunement lié à la communauté de l'Université de Montréal. L'employeur, c'était le directeur de l'équipe de recherche ; l'Université était le lieu physique de travail, sans plus. De ce fait, les contacts d'alors avec les différentes instances administratives de l'Université étaient somme toute inexistantes. Le professeur-chercheur, en tant que responsable du financement de son propre laboratoire, décidait ainsi de l'embauche, du salaire, des conditions de travail et, éventuellement, de la mise à pied des personnes salariées ; sans suivi, sans norme, sans code de conduite. Cette perception était d'autant plus confortée par le directeur de recherche que l'Université ne le contredisait pas, à moins qu'il n'y ait poursuite judiciaire de la part d'un employé.

Pour les employés de la recherche, la syndicalisation aura totalement changé le paysage des relations de travail. Du coup, le professeur-chercheur devient un gestionnaire d'équipe de recherche et l'employeur, le vrai, c'est l'Université. Subitement, la direction des ressources humaines cherche à les rejoindre, à les rencontrer, à les connaître. Il le faut, puisqu'on doit dorénavant négocier des conventions collectives. Combien d'employés de la recherche y a-t-il ? Qui sont-ils ? Que font-ils ? À l'époque, l'Université n'en avait aucune idée. Il a fallu défricher le terrain pour assurer la suite.

Il y a donc deux Université de Montréal ; celle des fonds courants qui allie permanence, salaires et conditions de travail avantageux, puis celle des fonds de recherche, caractérisée par la précarité d'emploi, les salaires et autres conditions de travail appauvris. Il est essentiel de garder en tête ce contexte très particulier de vie des employés de la recherche alors qu'on pose la question du devenir de l'Institution. Comme le dit le recteur ; *il faut se réinventer ; tout est sur la table !* Pour les employés de la recherche, le défi est de taille et ne peut être banalisé. Repenser l'institution et la projeter dans l'avenir doit inéluctablement inclure l'harmonisation du milieu de la recherche au sein des structures pérennes. Après tout, l'Université de Montréal est la première

université de recherche au Québec et la seconde au Canada. L'effectif de recherche y est pour beaucoup. Ne pas en tenir compte et continuer de négliger le personnel, c'est mettre en péril le développement de la recherche au sein de l'institution.

Dans le présent mémoire, nous dresserons d'abord un portrait de l'environnement de travail singulier des employés de la recherche, son contexte financier intenable à terme, pour ensuite aborder la gestion des ressources humaines particulièrement déficiente, tout comme l'indolence de la direction. Aussi, nous soumettons au comité de la transformation institutionnelle des recommandations qui visent à consolider l'environnement de travail, et de ce fait, tout le volet de recherche de l'institution. Car soyons conscient que l'Université de Montréal ne peut se permettre de négliger sa recherche et les employés qui l'effectuent. Sans eux, elle ne serait qu'une simple université de service dont personne ne parlerait, à commencer par les *Times Higher Education* et autres *Quacquarelli Symonds* de ce monde.

LE FINANCEMENT DE LA RECHERCHE

Les coupes sauvages des dernières années ont forcé les institutions universitaires à revoir non seulement leur gestion, mais aussi leurs structures et leurs stratégies. Aussi, le recteur Breton n'aurait pu trouver meilleure conjoncture pour lancer son chantier de réflexion et, selon l'IRIS, le dessein de la direction semble clair ; « l'université est présentée non plus comme une institution ou un bien public, mais comme une organisation commerciale et concurrentielle (...) afin de pouvoir s'adapter aux nouvelles tendances mondiales ». ¹ Cette idéologie pour le moins troublante à l'égard de l'éducation supérieure doit toutefois être contextualisée en ce qui touche la recherche universitaire puisque celle-ci existe déjà dans un système globalisé, réseauté et hautement compétitif. Il est effectivement inconcevable de planifier sa recherche en silo, disloquée de ce qui se fait à l'échelle mondiale. Toutefois, à l'instar de priorités gouvernementales, l'institution choisira les axes stratégiques qu'elle entend soutenir, et c'est sur ses choix qu'elle se démarquera.

L'Université de Montréal, avec ses 548 millions en fonds de recherche pour l'année 2014, fait bonne figure et décroche le 1^{er} rang québécois et le 2^e canadien au chapitre des subventions. Mais au-delà l'enthousiasme, il est important de prendre acte des effets pervers de ce mode de financement où chaque chercheur détient l'entière responsabilité du financement de son laboratoire. Au final, c'est comme si on créait plusieurs centaines de microentreprises à l'intérieur même de l'institution. De plus, cette quête de financement est devenue si ardue au fil des années qu'elle est actuellement l'activité prépondérante du chercheur ; on n'hésite plus d'ailleurs à qualifier de « loterie » ce système d'attribution qui exige pourtant de la part du chercheur plusieurs mois d'investissement de travail chaque année. Aussi, le faible taux de succès aux concours et la fréquence rapide des renouvellements entraînent une dégradation de la fonction de recherche en imposant des propositions de projets à la mode, à court développement et surtout sans risque. De plus, pour pallier à cette incertitude financière, l'Université se tourne vers l'industrie, ce qui n'est pas sans problème. Cette ressource, bien que parfois salutaire (recherche clinique, industrielle..), peut aisément porter atteinte tant à la gestion

des projets qu'à la liberté scientifique : conditions de publication, propriété intellectuelle, divulgation de résultats. Comme souligné si souvent ; « Un maillage de plus en plus serré avec l'industrie, notamment à travers le transfert de connaissances, soulève des questions sur l'indépendance de la recherche, de plus en plus pilotée par des priorités économiques à court terme »¹. L'Université utilitaire, comme la recherche utilitaire.

Mais au final, même l'apport de l'industrie ne sauvera pas la mise, et le non-renouvellement de ces fonds entraînera inéluctablement la perte des projets en cours, des équipes en place, de l'expertise associée, et finalement du laboratoire lui-même. En tant qu'institution universitaire de recherche, l'UdeM se doit de faire part des dangers qu'une telle précarité a sur les projets de recherche, sur les équipes et, finalement, sur la mission de recherche universitaire dans son ensemble auprès des organismes subventionnaires fédéraux comme provinciaux.

Le mode de financement actuel entraîne aussi qu'une université de recherche, telle que l'UdeM, devient victime de son propre succès, car les frais indirects à la recherche (FIR) non comblés plombent l'institution de manière proportionnelle à sa réussite aux concours. Les représentations gouvernementales à cet effet sont donc essentielles puisque l'Université doit puiser ses ressources manquantes à même d'autres enveloppes. À notre connaissance, l'Université de Montréal a déjà fait valoir l'impact des FIR à l'égard de ses infrastructures. Toutefois, jamais nous n'avons eu connaissance que l'Université portait une attention particulière aux enjeux liés aux employés de la recherche, et que ces enjeux soient connus des instances gouvernementales. Pour le SERUM, il est primordial que les organismes subventionnaires, et les gouvernements qui dictent les politiques liées à la recherche, soient mis au fait des réalités particulières qui affligent le personnel de la recherche. Il faut que l'UdeM identifie clairement le personnel de la recherche lors de ses échanges gouvernementaux, et qu'elle fasse reconnaître leur apport à la mission de recherche de l'institution.

La mouvance dans les thématiques de recherche est naturelle. Et bien qu'elle traduise l'évolution normale des connaissances, elle impose par le fait même la transformation des équipes de recherche en place. Dans ce contexte, l'Université doit remplir son devoir d'employeur et assumer un rôle central dans la protection de ses effectifs. Elle doit assurer aux équipes en place la capacité d'évoluer et de s'adapter, et non de disparaître. L'Université ne peut se résoudre à « disposer » de ses effectifs de recherche pour les remplacer par de nouveaux gradués, accessoirement adaptés aux projets en cours, du moins pour le moment. De par leurs fonctions, ces employés veillent au quotidien des activités en assurant le suivi des travaux de recherche et offrent soutien et encadrement aux étudiants des cycles supérieurs et autres membres de l'équipe. Ils sont la mémoire active du laboratoire ou du projet de recherche, ceux par qui le travail se coordonne et se réalise. L'Université doit parer à de tels changements en mettant en place des mécanismes de soutien et d'accompagnement stables afin d'assurer la transition des équipes existantes et elle doit utiliser son fond de fonctionnement afin de pérenniser la recherche et son développement.

Le BRDV et le CEDAR sont de bons exemples de véhicules par lesquels l'Université peut agir ; soutiens aux Centres et Groupes de recherche, fonds de stabilisation, fonds de dépannage, investissements ciblés des FIR ou intérêts issus de placements. Les outils sont disponibles et les politiques de l'Université à cet égard sont en place. Il revient à l'institution de les développer et de les rendre prédominants afin d'affirmer dès aujourd'hui son désir de préserver ses acquis en recherche, de mobiliser les énergies et ressources nécessaires afin de pérenniser ce qui la distingue.

Ainsi le SERUM recommande:

1. Que l'Université de Montréal fasse la promotion de son personnel de recherche tant à l'interne que sur les tribunes politiques et sociales.
2. Que l'Université de Montréal rende compte de la situation précaire des employés de la recherche auprès des organismes subventionnaires fédéraux comme provinciaux. Qu'elle expose clairement les dangers d'une telle situation face à la pérennité des équipes et des projets en place, et de la poursuite de la mission de l'institution.
3. Que l'Université de Montréal identifie clairement le personnel de recherche (personnel de soutien et d'administration, professionnel de la recherche, stagiaire post-doctorant) dans ses échanges gouvernementaux au lieu de les fonder dans une classe généraliste de « personnel de soutien et d'administration » où se mêlent fonds récurrents et non récurrents (fonds de recherche et fonds spéciaux).
4. Que l'Université de Montréal contribue à la rémunération des employés de la recherche à même les fonds courants par le biais de subventions récurrentes aux équipes qui emploient des salariés sur fonds de recherche.
5. Que l'Université de Montréal mette en place un fonds de dépannage aux équipes de recherche en péril qui emploient des salariés sur fonds de recherche.

LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DES EMPLOYÉS DE LA RECHERCHE

L'Université de Montréal se voit décerner le titre de 19^e meilleur employeur au Canada. Et pourquoi pas ? On retrouve ici des conditions plutôt alléchantes : permanence d'emploi, conditions salariales élevées, avantages sociaux sans pareils et retraites confortables. Pourtant, il suffit de regarder les conditions de travail des employés de la recherche pour constater que tous ne partagent pas les mêmes conditions. C'est la syndicalisation qui aura forcé l'Université à prendre en charge ses propres employés de la recherche. En fait, à l'époque de la syndicalisation des professionnels de la recherche en 2008, l'Université n'avait pas le portrait de ce groupe d'emploi qu'elle abritait ; combien d'employés de la recherche y a-t-il ? Où travaillent-ils ? Qui sont leur supérieur immédiat, leur titre d'emploi, leurs qualifications, ou même leur salaire ?

Aujourd'hui, on sait que l'Université de Montréal compte plus de mille techniciens, personnel de soutien administratif, professionnels de recherche et stagiaires postdoctoraux (saliés) hautement spécialisés qui œuvrent au sein de laboratoires et équipes universitaires de pointe. Toutefois, on ne connaît presque rien sur leur parcours au sein de l'institution, de leur scolarité, leur expertise, etc. Afin d'améliorer l'intervention de l'employeur dans la gestion de leur ressources humaines, il faudrait que l'Université procède à une évaluation rigoureuse de ses employés de la recherche, et ce, de manière quinquennale dans une perspective de stabilité des emplois.

Aussi, à cet égard, une étude² commandée par le Scientifique en chef, M. Rémi Quirion, dresse le tableau des conditions de travail des professionnels de la recherche au sein de plusieurs institutions, dont l'Université de Montréal. Les résultats sont sans équivoque ; les conditions sont défavorables à tous points de vue et la faille essentielle qui caractérise ce milieu, c'est la précarité d'emploi. En fait, 50% des professionnels de recherche perdent leur emploi en deçà de 5 ans. C'est la pierre d'achoppement sur laquelle tout s'articule ; nous sommes une *matière jetable*. À titre d'exemple, voici quelques conclusions tirées de l'étude ;

- **Salaires réduits** : 30% de moins que leurs comparables sur fonds courant (ACPUM, 1244)
- **Surqualification** : 70% des professionnels R1 détiennent un diplôme de 2^e cycle non requis par l'emploi.
- **Absence de formation continue adaptée** : Pourquoi investir dans un employé qu'on ne saura de toute façon retenir ?
- **Aucune perspective de promotion** : le personnel de recherche n'accède que très rarement aux postes sur fonds courants. Ce sont deux mondes parallèles qui coexistent sans jamais se toucher.
- **Emplois atypiques précaires**: 37% détiennent un emploi à temps partiel, 26% sont temporaires (contrat de moins de douze mois).
- **Conditions de travail désavantageuses** (comparatifs ACPUM et 1244) :
 - Sécurité d'emploi : inexistante
 - Prime de retraite : inexistante
 - Congés différés : inexistants

Le double standard adopté par l'Université de Montréal envers ses employés, soit ceux rémunérés par le fonds de fonctionnement et ceux rémunérés par les fonds de recherche, met à mal l'identification des employés de la recherche à leur employeur, soit l'Université de Montréal, mais surtout, crée des iniquités entre les travailleurs. Fondamentalement, ce qui est en jeu ici, ce ne sont pas seulement des emplois, mais aussi des expertises uniques sans compter la qualité de l'éducation au cycle supérieur ; c'est le rôle même des universités au sein de notre société qui est menacé.

Pourquoi l'Université manque-t-elle de vision ? Pourquoi n'investit-elle pas afin de hausser les tâches et responsabilités d'un employé vers des fonctions supérieures telles la gestion d'équipe et la rédaction d'articles ou de demandes de fonds ? L'écart salarial annuel de trois mille dollars annuellement (de R2 à R3) ne peut justifier un tel manque de planification stratégique de son personnel.

Les disparités de traitement entre les personnes salariées sur fonds de fonctionnement et les personnes salariées sur fonds de recherche démontrent clairement que nous ne sommes pas des employés de l'Université de Montréal à part entière, et plusieurs le déplorent. En fait, l'effort de filiation entre l'Université et les employés de la recherche est étrangement effectué par le SERUM plutôt que par l'institution elle-même, via sa direction des ressources humaines, comme il se doit. Cette non-reconnaissance de notre fonction exprime à elle seule la distance qui sépare l'employé de la direction. Il n'y a pas de reconnaissance et pas de sentiment d'appartenance. Il n'y a pas de plan de carrière, pas de formation spécifique, pas de débouché (fonds courant), pas de traitement différé, pas de boni de retraite, etc. Il y a plutôt une impression d'indifférence. Comment concevoir qu'une institution construite sur le savoir et la compétence puisse abandonner totalement le développement de carrière de plus de mille membres de son personnel ? 85% des professionnels de recherche détiennent une maîtrise ou un PhD., mais 50% sont confinés à un poste pour lequel seul le Bac est requis (R1). La démarche stratégique attendue serait bien sûr de mettre en place un plan de carrière permettant de bonifier ces emplois (R2, R3) de sorte à relever les compétences de l'employé, de l'unité de recherche et de l'institution. L'Université doit prévoir des formations adaptées à leur réalité, elle doit s'assurer qu'un développement de carrière est possible et ainsi utiliser à son avantage les nombreux diplômes de cycles supérieurs détenus par ses employés.

Finalement, il est grand temps que l'Université reconnaisse l'apport du personnel de la recherche dans sa mission, et qu'elle accorde une représentation de ce personnel sur les différents comités et instances pertinents, afin de faire valoir leurs besoins et leurs préoccupations, mais surtout, afin que ce personnel puisse mettre à profit leurs connaissances des réalités de la recherche dans l'atteinte des objectifs des missions institutionnelles.

Comme mentionné antérieurement, les chercheurs ont l'entière responsabilité du financement de leur laboratoire, d'où leur perception d'être l'employeur en titre et non un

simple gestionnaire d'équipe de recherche. Aussi, et ce malgré la syndicalisation, cette perception forte perdure encore aujourd'hui chez nombre d'employés de la recherche comme chez plusieurs chercheurs. Les problèmes vécus par l'absence de notion de gestion d'employés par les gestionnaires de la recherche, principalement des professeurs de l'Université, demeurent. Le non-respect des conventions collectives, ou tout simplement leur méconnaissance, mène à un grand nombre de cas de harcèlement psychologique et sexuel, au non-paiement des heures supplémentaires, à la mise à pied de nombreuses femmes enceintes, ou au retour du congé de maternité, au non-respect des normes en santé et sécurité, etc. De plus, le statut précaire des employés de la recherche rend très difficile la revendication des droits des personnes salariées. Comment revendiquer des droits sans crainte de représailles lorsqu'il suffit au gestionnaire de remettre une bourse supplémentaire à des étudiants pour justifier une mise à pied pour manque de fonds...

Pour parer à ces dérapages nombreux, il est impératif que l'Université, en tant qu'employeur, oblige ses gestionnaires à suivre des formations sur leurs devoirs et leurs obligations lorsqu'ils sont responsables d'employés. L'Université a le devoir de s'assurer que ses gestionnaires respectent les droits de ses employés.

Ainsi le SERUM recommande:

6. Que la direction des ressources humaines de l'Université de Montréal procède à une évaluation rigoureuse de son personnel de recherche afin d'en dresser un portrait exact et fidèle à l'égard de sa scolarité, titre d'emploi, provenance, mobilité à l'intérieur de l'institution, persévérance à l'emploi. Que cette évaluation soit reconduite aux cinq ans afin de suivre l'évolution de ce groupe d'employé.
7. Que la direction des ressources humaines de l'Université de Montréal soit proactive en matière de cheminement professionnel des employés de la recherche

- au sein de l'institution. La surqualification des professionnels de recherche est notoire ; c'est un potentiel négligé par l'institution.
8. Que la direction des ressources humaines de l'Université de Montréal développe un corpus de formation continue adapté spécifiquement au personnel de la recherche afin de favoriser son employabilité parmi d'autres secteurs d'emplois offerts au sein de l'institution, particulièrement ceux sur fonds courants.
 9. Que les employés de la recherche aient une représentation sur les différents comités et instances de l'Université de Montréal afin d'y faire valoir leur vision, besoins et préoccupations.
 10. Que la direction des ressources humaines de l'Université de Montréal impose une formation en gestion de personnel à tout professeur/chercheur désirant employer du personnel de recherche (incluant les stagiaires postdoctoraux). Il est essentiel que les gestionnaires de recherche connaissent les devoirs et obligations de leur charge en tant que représentants de l'employeur auprès des employés qu'ils supervisent.

CONCLUSION

L'Université de Montréal repose sur deux piliers indissociables et interdépendants, l'enseignement et la recherche. Deux vocations qui s'alimentent et se soutiennent réciproquement. Et ici, son succès est clair ; l'UdeM est la première institution de recherche au Québec et 2^e au Canada, à la grande fierté de notre recteur, M. Breton.

Toutefois, ce succès ne transpire pas jusqu'à ceux qui en sont responsables, puisque contrairement aux autres employés universitaires, payés sur fonds courants, les employés de la recherche sont quant à eux rémunérés à même les subventions de recherche, précaires, aléatoires et sujettes à des renouvellements imprévisibles. L'état financier désastreux qui prévaut aujourd'hui dans les laboratoires de recherche et les impacts profonds qu'ont de telles conditions sur les équipes en place commandent des actions concrètes de la part de l'institution afin de corriger la situation, à commencer par l'extrême précarité d'emploi qui caractérise le milieu.

L'institution doit miser sur l'excellence pour asseoir sa réputation. La poursuite d'une recherche de qualité commande des employés stables au sein d'équipes stables. Aussi, l'Université doit-elle minimiser au possible cette précarité par la mise en place de structures de stabilisation qui visent à permettre aux équipes en place de se maintenir malgré les revers de financement, de s'adapter et d'évoluer au rythme de la recherche elle-même. Les politiques et autres soutiens à la recherche existent au sein de l'institution.

L'Université décidera-t-elle de les mobiliser afin de sécuriser sa recherche, ses employés et son essor futur?

RECOMMANDATIONS

À l'égard de la représentation politique :

1. Que l'Université de Montréal rende compte de la situation précaire des employés de la recherche auprès des organismes subventionnaires fédéraux comme provinciaux. Qu'elle expose clairement les dangers d'une telle situation face à la pérennité des équipes et des projets en place, et de la poursuite de la mission de l'institution.
2. Que l'Université de Montréal identifie clairement le personnel de recherche (personnel de soutien et d'administration, professionnel de la recherche, stagiaire post-doctorant) dans ses échanges gouvernementaux au lieu de les fonder dans une classe généraliste de « personnel de soutien et d'administration » où se mêlent fonds récurrents et non récurrents (fonds de recherche et fonds spéciaux).
3. Que l'Université de Montréal fasse la promotion de son personnel de recherche tant à l'interne que sur les tribunes politiques et sociales.

À l'égard de la pérennisation des emplois de la recherche :

4. Que l'Université de Montréal contribue à la rémunération des employés de la recherche à même les fonds courants par le biais de subventions récurrentes aux équipes qui emploient des salariés sur fonds de recherche.
5. Que l'Université de Montréal mette en place un fonds de dépannage aux équipes de recherche en péril qui emploient des salariés sur fonds de recherche.
6. Que les employés de la recherche aient une représentation sur les différents comités et instances de l'Université de Montréal afin d'y faire valoir leur vision, besoins et préoccupations.

À l'égard de la direction des ressources humaines :

7. Que la direction des ressources humaines de l'Université de Montréal procède à une évaluation rigoureuse de son personnel de recherche afin d'en dresser un portrait exact et fidèle à l'égard de sa scolarité, titre d'emploi, provenance,

- mobilité à l'intérieur de l'institution, persévérance à l'emploi. Que cette évaluation soit reconduite aux cinq ans afin de suivre l'évolution de ce groupe d'employé.
8. Que la direction des ressources humaines de l'Université de Montréal soit proactive en matière de cheminement professionnel des employés de la recherche au sein de l'institution. La surqualification des professionnels de recherche est notoire ; c'est un potentiel négligé par l'institution.
 9. Que la direction des ressources humaines de l'Université de Montréal développe un corpus de formation continue adapté spécifiquement au personnel de la recherche afin de favoriser son employabilité parmi d'autres secteurs d'emplois offerts au sein de l'institution, particulièrement ceux sur fonds courants.
 10. Que la direction des ressources humaines de l'Université de Montréal impose une formation en gestion de personnel à tout professeur/chercheur désirant employer du personnel de recherche (incluant les stagiaires postdoctoraux). Il est essentiel que les gestionnaires de recherche connaissent les devoirs et obligations de leur charge en tant que représentants de l'employeur auprès des employés qu'ils supervisent.