



AEGSDBUM

Association des étudiants aux grades supérieurs de la faculté de médecine
Association des étudiants aux grades supérieurs du département de biochimie
Université de Montréal

Force
Jeunesse

RECHERCHE EN SANTÉ: ENJEUX ET PERSPECTIVES

CHAPITRE 3

LES JEUNES CHERCHEURS, GARANTS DE L'HÉRITAGE D'UNE RECHERCHE DE QUALITÉ

JOËL MONZÉE ET CHARLÈNE BÉLANGER

AVEC LA COLLABORATION DE:

CYRINE BEN MAMOU, GENEVIÈVE BERNARD, KARINE BLONDIN, SÉVERINE DESCOMBES,
MATHIEU GAUDETTE, NANCY GÉLINAS, CATHERINE HAMELIN, MARIE-MICHÈLE MANTHA,
ALI SALAHPOUR ET MAY SIMAAN

Janvier 2001

CHAPITRE 3

LES JEUNES CHERCHEURS, GARANTS DE L'HÉRITAGE D'UNE RECHERCHE DE QUALITÉ

La mission « recherche » des universités s'est affirmée dans les années soixante aux côtés de la mission « formation »¹. Cette double mission, synergie essentielle pour l'avenir du Québec selon le MRST, est au cœur du parcours universitaire des jeunes chercheurs, qu'ils soient chercheurs-étudiants au deuxième ou troisième cycle universitaire ou stagiaires postdoctoraux. Les qualités recommandées pour être intégré dans les équipes de recherche sont, dans tous les cas, la compétence, le dynamisme, l'autonomie, la capacité de travailler en groupe et d'initier de nouvelles voies de développement.

Les chercheurs-étudiants qui complètent leur stage postdoctoral auront investi près de 13 à 16 années à l'université pour développer une compétence qui leur assure une reconnaissance mondiale et, éventuellement, un emploi dans un centre de recherche public ou privé. Cependant, cette augmentation de la durée de formation n'est pas sans conséquences sur la qualité de vie de ces jeunes chercheurs: la majorité des chercheurs-étudiants vivent sous le seuil de pauvreté établi par Statistique Canada et la législation, tant fédérale que québécoise, ne leur donne pas accès aux protections sociales qu'elle met à la disposition de l'ensemble des citoyens.

Les chercheurs-étudiants, surtout durant leur stage postdoctoral, sont dans un « no man's land » juridique qui les empêche de bénéficier des protections sociales du Québec et du Canada. Or, la formation à la recherche dans les domaines de la santé passe, avant toute autre considération, par un travail quotidien dans un laboratoire où les chercheurs-étudiants produisent les résultats de la recherche qui seront publiés et participent au rayonnement du laboratoire d'accueil et, donc, des universités. Par exemple, les publications du directeur de recherche sont, dans la majorité des cas, issues des travaux de ses chercheurs-étudiants. Certes, c'est un échange de services entre un directeur et ses chercheurs-étudiants, mais cela ne justifie pas de les maintenir dans ce « no man's land ».

La précarité socioéconomique des jeunes chercheurs ne s'arrête pas à la fin de leur formation universitaire pour ceux qui choisissent la carrière de recherche en milieu universitaire. En effet, l'instabilité socioéconomique continue durant de nombreuses années et la situation semble pire pour les chercheuses que pour les chercheurs (voir chapitre 2). En fait, les jeunes chercheurs commencent en fin de formation postdoctorale à faire différentes démarches pour être recrutés dans une unité de recherche généralement, car le recrutement est conditionnel à l'obtention d'une bourse salariale par voie de concours auprès des organismes subventionnaires. Cette étape doit être franchie, avec succès, parfois plusieurs fois, avant que les jeunes chercheurs ne soient, éventuellement, intégrés comme professeurs-chercheurs au sein d'une université.

Les sociologues A. Cavelli et O. Galland² parlent dès lors de l'allongement de la jeunesse. D'ailleurs, l'UNESCO définit maintenant la jeunesse comme la tranche d'âge qui atteint les 35 ans. Ce concept ne découle pas de la physiologie de l'homme de l'an 2000, mais de la prolongation de la période de scolarité et de l'insertion socioprofessionnelle plus longue et plus difficile. Le Conseil supérieur de l'éducation³ soulignait que si, en Europe, cette prolongation de la jeunesse se traduisait par une augmentation de la

¹ « La formation aux cycles supérieurs: acquérir et construire le savoir », allocution de monsieur Jean Rochon, ministre de la Recherche, de la Science et de la Technologie, Université de Sherbrooke, 18 janvier 2000.

² *L'allongement de la jeunesse*, A. Cavelli et O. Galland, Arles, Actes Sud, 1993.

³ *Réussir un projet d'études universitaires: des conditions à réunir*, Conseil supérieur de l'éducation, 2000.

durée de vie dans la maison parentale, le départ de la maison familiale se faisait bien plus tôt au Québec et amenait un accroissement des difficultés socioéconomiques des étudiants.

L'insécurité face à leur avenir, la précarité ou l'instabilité socioéconomique et professionnelle ainsi que l'absence de plan de carrière que vivent les jeunes chercheurs dans le milieu universitaire influencent leur implication tant professionnelle que personnelle et découragent de possibles excellents chercheurs de poursuivre leur formation. De plus, un climat de morosité, également perceptible, mine la collaboration au sein des équipes et, surtout, leurs possibilités de saine croissance. Or, ces jeunes chercheurs sont ceux qui vont devoir assurer la continuité de l'excellence de la recherche au Québec. Si leurs conditions de vie ne s'améliorent pas, la relève en recherche se tournera, sans doute, vers d'autres lieux et d'autres objectifs que celui de la recherche universitaire au Québec.

3.1 LA PRÉCARITÉ SOCIOÉCONOMIQUE DES CHERCHEURS-ÉTUDIANTS

Si la grande majorité des directeurs de recherche sont sensibles à la situation socioéconomique de leurs chercheurs-étudiants, il n'existe aucun moyen réel de contrôle des directeurs concernant le soutien financier. Au sein de quelques groupes de recherche⁴, il existe une politique qui encourage les directeurs de laboratoire à offrir un soutien financier similaire aux seuils fixés par les organismes financiers. Cependant, rien n'oblige un directeur à soutenir financièrement ses étudiants. De plus, en cas de maladie, le chercheur-étudiant ne dispose d'aucune garantie que les versements continueront malgré son absence prolongée du laboratoire. Ainsi, du jour au lendemain, il peut se retrouver sans aucun support financier ni protection sociale.

3.1.1 Caractéristiques sociodémographiques des chercheurs-étudiants en santé

En 1996, seulement 48,9 % des étudiants en maîtrise ont moins de 25 ans et seulement 48,1 % terminent leur doctorat avant 31 ans pour l'ensemble des formations universitaires à l'Université de Montréal⁵. Récemment, le CNCS⁶ publiait une analyse de la condition étudiante aux cycles supérieurs au Québec et rapportait que l'âge moyen aux cycles supérieurs en santé est de 28,7 ans au Québec. L'échantillon du CNCS montrait que 38,7 % des chercheurs-étudiants en santé et en sciences pures avaient moins de 25 ans, 41,9 % étaient âgés entre 26 et 33 ans et 19,3 % avaient plus de 33 ans. Enfin, 52,3 % des chercheurs-étudiants étaient célibataires et 47,2 % vivaient maritalement ou étaient mariés. Le CNCS rapportait également que 19,4 % des étudiants aux cycles supérieurs à temps plein et 38,8 % à temps partiel avaient des enfants à charge. Enfin, le nombre moyen d'enfants est de 1,72 par étudiant aux cycles supérieurs.

3.1.2 L'encadrement financier

À l'Université de Montréal, il y a plus de 1 100 chercheurs-étudiants aux cycles supérieurs dûment inscrits à la faculté de médecine. Au sein de celle-ci, quelque 250 étudiants, soit moins d'un étudiant sur quatre, sont financés par une bourse d'excellence⁷, dont la valeur, pas seulement financière, est devenue presque aussi importante qu'un diplôme pour décrocher d'autres bourses, un emploi et les subventions de recherche ultérieures. Certes, ces programmes de bourses d'excellence ne sont pas les seuls à aider les chercheurs-étudiants. Une grande majorité des chercheurs-étudiants en santé peuvent être soutenus financièrement par des bourses de fondations privées ou à l'aide des subventions de recherche que

⁴ Certains départements ou centres de recherche insistent de manière implicite (appel au bon sens) ou explicite (affectation des espaces de recherche ou non si le chercheur-étudiant est ou n'est pas aidé financièrement).

⁵ *Portrait et conditions de vie des étudiants de l'Université de Montréal*, Sales, Arnaud, Larouche et Frank, FAÉCUM, 1996.

⁶ *La condition étudiante aux cycles supérieurs*, CNCS, 1999.

⁷ En provenance du FRSQ, du FCAR, du CRM ou du CRSNG. Par exemple, le programme de bourses FRSQ / FCAR-Santé pour les chercheurs-étudiants M. Sc. et Ph. D. (non professionnels de la santé) a reçu, entre 1996 à 1998, entre 450 et 500 demandes de bourses de maîtrise ou de doctorat chaque année et en a attribué 131 en 1997, 111 en 1998 et 99 en 1999 pour l'ensemble du Québec.

méritent leurs directeurs de laboratoire. D'autres peuvent se voir proposer des charges d'assistant de laboratoire ou de démonstrateur de travaux pratiques. Enfin, certains étudiants, surtout en maîtrise, dépendent encore du programme des P-et-B.

Âge des chercheurs-étudiants (M. Sc. et Ph. D.)

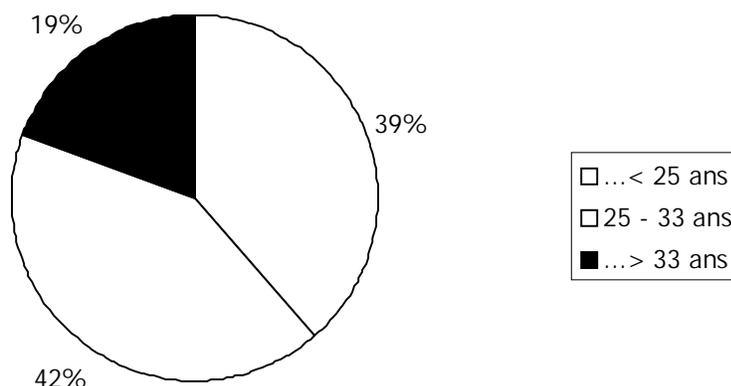


Figure 3.1: Répartition en terme d'âge des étudiants aux cycles supérieurs d'après le CNCS⁸.

Le financement des chercheurs-étudiants par des bourses d'excellence est un moyen efficace pour leur permettre de se consacrer entièrement au travail dans les laboratoires. Par exemple, le FRSQ / FCAR-Santé versait, jusqu'en 1999, des bourses d'excellence imposables de 11 000 \$ / an pour les deux premières années de la maîtrise, 13 000 \$ / an pour les trois premières années de doctorat et 22 000 \$ / an pour le stage postdoctoral. Au printemps 2000, le gouvernement du Québec a pris en compte les recommandations des différents milieux de recherche du Québec en augmentant⁹ ces bourses de 40 % et en les exonérant d'impôt¹⁰ par Revenu Québec. De plus, le gouvernement fédéral a augmenté l'abattement fiscal de 3 000 \$ pour ces mêmes bourses.

Ces améliorations viennent d'augmenter de 60 % le support financier pour les chercheurs-étudiants bénéficiant de bourses d'excellence. Cependant, il ne faut pas oublier que seul un maximum de 25 % des chercheurs-étudiants bénéficient de ces bourses et que 75 % des chercheurs-étudiants ne reçoivent pas un soutien financier qui reflète leur âge¹¹ et l'expertise réelle qu'ils ont développée. Le revenu moyen des chercheurs-étudiants¹² à la faculté de médecine¹³ de l'Université de Montréal était de 12 000 \$ / an en 1999. À cette somme, le chercheur-étudiant doit déduire ses frais de scolarité¹⁴ et ses impôts¹⁵. Ainsi, la majorité des chercheurs-étudiants vit avec un revenu annuel compris entre 8 et 10 000 \$ / an.

⁸ *La condition étudiante aux cycles supérieurs*, CNCS, 1999.

⁹ Les bourses d'excellence provenant des Trois conseils avaient été augmentées de manière similaire en septembre 1999.

¹⁰ Seules les bourses M. Sc. et Ph. D. semblent être exonérées d'impôt.

¹¹ La notion d'âge est un concept relatif à la tranche d'âge des chercheurs-étudiants et dont la moyenne serait comprise, d'après le CNCS, entre 29 et 30 ans, et non à l'âge au cas par cas des chercheurs-étudiants.

¹² Statistiques informelles pour les deuxième et troisième cycles. Ces statistiques ne tiennent pas encore compte de l'augmentation des sommes reçues pour les bourses d'excellence effectives depuis l'automne 1999.

¹³ La situation des chercheurs-étudiants effectuant leur formation en centre hospitalier semble pire que celle de ceux qui sont sur les campus principaux. Bien qu'il existe un accès plus aisé aux bourses de fondations privées, l'instabilité financière des laboratoires d'accueil et les subventions de recherche moins élevées semblent amener une situation plus délicate dans les centres de recherche hospitaliers. Certains chercheurs-étudiants ne recevraient qu'une aide de 3 000 \$ / an. De même, il apparaît que la situation serait plus problématique dans la région de Montréal que dans les autres régions.

¹⁴ À l'Université de Montréal, 3 000 \$ / an pour la scolarité à temps plein; à l'Université Laval, 2 000 \$ / an, car le chercheur-étudiant n'est pas tenu d'être inscrit durant la session d'été.

¹⁵ Actuellement, seules les bourses d'excellence provinciales et fédérales semblent exonérées d'impôt.

3.1.3 Les chercheurs-étudiants vivent sous le seuil de pauvreté

Au Canada, le seuil de faible revenu après impôt (SFR-RAI) est un indicateur important pour déterminer les situations de précarité socioéconomique¹⁶. Statistique Canada indique de plus que les citoyens vivant en milieu urbain, comme Montréal et Québec, dépensent près de 20 % de plus que les autres citoyens dans les domaines du logement, de l'habillement et de l'alimentation. Ainsi, il faudrait augmenter d'environ 20 % les sommes présentées dans le tableau 1 pour les chercheurs-étudiants établis à Montréal et à Québec. Enfin, il est important de rappeler qu'une enquête du CNCS¹⁷ rapportait que la moyenne du nombre d'enfants à charge pour les étudiants aux cycles supérieurs était de 1,72.

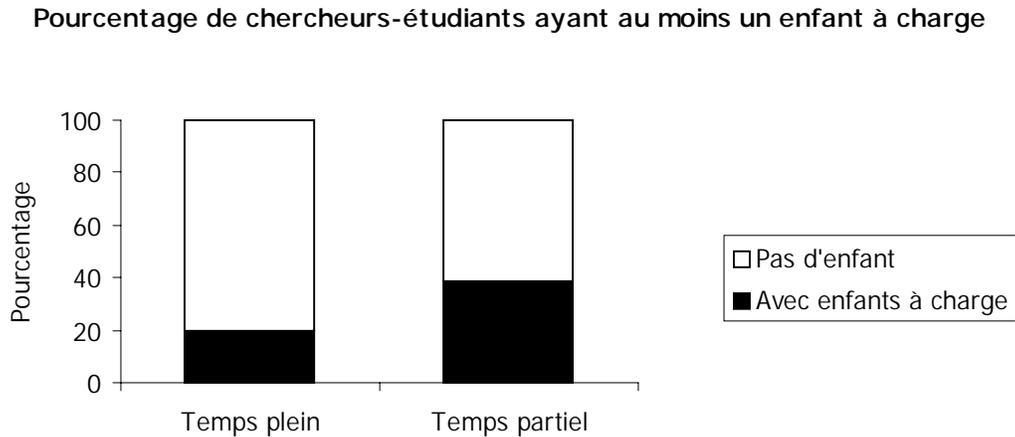


Figure 3.2: Pourcentage des chercheurs-étudiants ayant au moins un enfant à leur charge d'après le CNCS¹⁸.

Le tableau 3.1 indique l'échelle du SFR-RAI relativement à la composition familiale et au lieu de vie. En analysant ces données, il apparaît qu'un chercheur-étudiant est de 25 à 40 % plus pauvre que le SFR-RAI correspondant à une personne vivant sans charge familiale. Deux chercheurs-étudiants vivant en couple avec un enfant resteront entre 3 500 et 7 500 dollars sous le SFR-RAI. En conséquence, près de 75 % des chercheurs-étudiants vivent sous le seuil de pauvreté.

Composition de la famille	Régions	Montréal et Québec ¹⁹
Un adulte	12 914 \$ / an	15 497 \$ / an
Deux adultes ou famille monoparentale avec un enfant	18 080 \$ / an	21 696 \$ / an
Famille monoparentale avec deux enfants	21 954 \$ / an	26 345 \$ / an
Deux adultes et un enfant	23 245 \$ / an	27 894 \$ / an
Deux adultes et un enfants	27 119 \$ / an	35 543 \$ / an

Tableau 3.1: Seuils de faible revenu après impôt (SFR-RAI) d'après Statistique Canada²⁰.

¹⁶ Le concept de faible revenu après impôt a été établi à la suite d'une analyse de données de l'enquête sur les dépenses de la famille de 1986 et de 1992.

¹⁷ *La condition étudiante aux cycles supérieurs*, CNCS, 1999.

¹⁸ *La condition étudiante aux cycles supérieurs*, CNCS, 1999.

¹⁹ Statistique Canada mentionne que le SFR-RAI des citoyens vivant en milieu urbain (Montréal et Québec) est 20 % supérieur à celui des citoyens des autres villes du Québec (Sherbrooke, Trois-Rivières, etc.) et des régions rurales.

²⁰ Catalogue 13F0019XPB, Statistique Canada, 1997.

Recevoir un financement pour ses études est, certes, un privilège. Cependant, le chercheur-étudiant en santé n'assume pas uniquement un rôle d'étudiant durant sa formation aux cycles supérieurs. Il agit de manière de plus en plus autonome, il travaille généralement sur les travaux de recherche de son directeur et participe, dès lors, à l'expansion et à la renommée du laboratoire qui l'accueille. Cependant, la situation socioéconomique des chercheurs-étudiants maintient leur qualité de vie à un niveau de précarité anormal par rapport à leur degré de formation et de compétence, mais surtout anormal par rapport aux attentes de la société québécoise envers leur travail dans le laboratoire de recherche.

3.1.4 Une situation socioprofessionnelle paradoxale

Actuellement, les directeurs de laboratoire sont occupés à accomplir du travail administratif, des tâches d'enseignement au premier cycle et à rédiger des demandes de fonds ou des bourses salariales. En 1999, le rectorat de l'Université de Montréal a rapporté à son assemblée universitaire que seulement 20 % de la charge des professeurs-chercheurs était consacrée concrètement à l'encadrement des chercheurs-étudiants et à la recherche effectuée dans leur laboratoire²¹. Pourtant, il y a peu d'employés recrutés dans les laboratoires de recherche en milieu universitaire, excepté en ce qui concerne les ressources technologiques (ingénieur, informaticien, etc.) Si le directeur génère et supervise ses projets de recherche, ceux-ci sont réalisés concrètement par les chercheurs-étudiants.

La formation à la recherche dans le domaine de la santé, c'est un échange de services: le chercheur-étudiant travaille dans le laboratoire sur les projets de son directeur, produit des résultats publiables ou commercialisables, écrit des articles et participe, par conséquent, au rayonnement du laboratoire et de l'université. Le chercheur-étudiant est présent, généralement, six à sept jours / semaine dans le laboratoire, à raison de 8 à 16 heures de travail quotidien. En contrepartie, il reçoit une formation à la recherche et dispose soit d'une bourse d'excellence (25 % des chercheurs-étudiants) ou une rémunération moyenne de 10 000 \$ / an provenant des fonds de recherche du directeur ou d'une bourse d'une fondation privée. Cette aide financière est la seule source de financement disponible. En effet, il lui est impossible de travailler en dehors du laboratoire et les charges de cours sont rares dans les programmes de premier cycle dans les facultés de médecine.

En cas de maladie prolongée ou de congé de maternité, le chercheur-étudiant ne bénéficie d'aucune protection sociale. Certes, les frais médicaux de base sont remboursés par la RAMQ comme pour tous les citoyens, mais il ne peut disposer d'un plan d'assurance complémentaire comme les étudiants de moins de 25 ans (grâce à leurs parents) et les travailleurs ayant un lien d'emploi ou professionnel. De plus, il n'existe que peu de protection pour le congé de maternité. Par exemple, la faculté des études supérieures de l'Université de Montréal dispose de deux bourses pour congé de maternité pour quelque 4 000 étudiantes aux cycles supérieurs. Souvent, le directeur de recherche continue de rémunérer le chercheur-étudiant, mais aucune certitude n'existe, car seules les subventions accordées par le CRM tiennent compte de cette inattendue perte de productivité.

En regard du travail effectué dans le laboratoire et de l'âge moyen des chercheurs-étudiants, la société québécoise ne saurait continuer de demander à la relève scientifique de vivre sous le seuil de la pauvreté jusqu'à 30 ou 35 ans. Aussi, le gouvernement québécois devra veiller à mettre en œuvre une politique de financement plus adaptée à la réalité des chercheurs-étudiants, d'autant plus que la poursuite de la formation aux cycles supérieurs est une priorité qu'ont déterminée le MEQ et le MRST. De même, avec la réforme de la loi du travail et la création du Programme québécois de l'assurance parentale, il serait important d'inclure des clauses qui permettront aux chercheurs-étudiants d'avoir des protections sociales adéquates.

²¹ Document d'information déposé par la direction de l'Université de Montréal à l'assemblée universitaire extraordinaire du 29 mars 1999, Université de Montréal, 1999.

3.2 L'INSTABILITÉ FINANCIÈRE ET PROFESSIONNELLE DU CHERCHEUR BOURSIER

Dans beaucoup de domaines de recherche universitaire, lorsqu'un chercheur est recruté par une université, il reçoit rapidement les moyens pour disposer d'une permanence au sein du corps professoral. Cette permanence ne lui garantit pas de fonds de recherche, mais, au minimum, une rétribution financière stable. De professeur adjoint, il peut devenir successivement agrégé puis titulaire. En retour, il se consacre à l'enseignement ou à l'encadrement des étudiants aux cycles supérieurs et, éventuellement, à de la recherche.

Par contre, la recherche dans le domaine de la santé a connu un essor important, alors que le nombre de postes de professeur (postes assurant la permanence et une certaine sécurité financière) a diminué. Pour les jeunes chercheurs, cette situation est très problématique, car le peu de postes universitaires disponibles signifie l'absence de permanence et donc l'absence de plan de carrière. Cette instabilité se poursuit durant de nombreuses années puisque les jeunes chercheurs dépendent de bourses salariales offertes par voie de concours par des organismes subventionnaires ou des fondations privées. Les concours sont de véritables examens de passage où, jugés par les pairs, ils peuvent tout gagner pour quelques courtes années ou tout perdre. Cette instabilité mine la qualité de la recherche effectuée, mais aussi l'encadrement des chercheurs-étudiants. Cette instabilité limite également le développement social et familial de ces jeunes chercheurs. Or, si l'on veut qu'ils soient à l'écoute de la société, que leurs recherches puissent s'appliquer et se diffuser au cœur de la société, il ne faut pas que la société les exclue des privilèges accordés généralement à chaque citoyen.

3.2.1 Démarrage de la carrière de recherche en santé et planification du développement du laboratoire

L'aspect le plus délicat actuellement dans la carrière du chercheur est le démarrage de cette carrière, l'étape entre la fin de sa formation et, éventuellement, l'obtention d'une permanence. D'une part, l'intégration au sein du corps professoral, pour ceux qui peuvent disposer d'un poste universitaire, se fait de plus en plus tard, laissant le chercheur dépendant des bourses salariales. Or, les jeunes chercheurs soulignent régulièrement un manque de préparation²² durant leur formation au Canada pour être aptes à bien rencontrer les demandes et critères des pairs qui examineront leurs dossiers.

D'autre part, au sein des programmes de chercheurs boursiers du FRSQ, il apparaît que ce sont les obtentions des première et troisième bourses salariales de chercheur boursier qui sont les étapes les plus difficiles à franchir. Cette période qui devrait être la plus productive chez les jeunes chercheurs est limitée par une insécurité illogique, car faire de l'excellente recherche n'est plus une garantie de réussite professionnelle ou de confort financier puisque le chercheur junior doit participer à des concours, parfois chaque année, pour obtenir une bourse salariale. Il est donc difficile de planifier le développement du laboratoire de manière saine et sereine.

Un autre facteur qui limite le développement des laboratoires de recherche est la courte période d'octroi des fonds ou de la bourse salariale ainsi que le faible montant des subventions de recherche. La somme versée aux chercheurs par les organismes subventionnaires est souvent trop faible par rapport aux nécessités de la recherche à la fine pointe de la technologie. Ceci signifie que les chercheurs doivent passer une très grande partie de leur temps à écrire des demandes de subvention plutôt que de faire de la recherche. À long terme, ceci a des effets négatifs sur leur productivité (publications) au laboratoire. Or, cette productivité est un critère très important utilisé par les organismes subventionnaires pour juger la qualité d'un chercheur.

²² Aux É.-U., le NIH offre aux stagiaires postdoctoraux des cours durant plusieurs semaines pour les aider à mieux planifier leurs demandes, alors que la faculté de médecine de l'Université de Montréal n'offre qu'une formation de quelques heures. Le succès des jeunes chercheurs est beaucoup plus grand depuis que cette formation existe aux É.-U.

3.2.2 Instabilité socioéconomique

Il y a peu de professions où un employé doit recourir à un organisme extérieur pour gagner son salaire. Pourtant, c'est l'obligation pour les jeunes chercheurs en santé qui sont recrutés par les universités ou les hôpitaux affiliés, mais qui ne reçoivent pas de stabilité financière, dans la majorité des cas, avant l'âge de 40 ans. Ils participent à des concours à intervalles réguliers allant de un à cinq ans, afin de gagner non seulement leurs subventions de recherche, mais également leur salaire²³ qui est compris entre 38 000 et 68 000 \$ / an. À cette somme s'ajoutent 12 % d'avantages sociaux et une quote-part accordée par l'université ou le centre de recherche. Généralement, un chercheur boursier junior débute avec une rémunération annuelle de 42 000 \$ / an, et ce, après une quinzaine d'années de formation universitaire.

En cas de maladie ou de congé de maternité²⁴, les chercheurs boursiers peuvent bénéficier des mêmes protections que leurs collègues permanents, mais n'obtiendront aucune prolongation de leur bourse salariale et devront déduire la période d'indisponibilité de leur expérience professionnelle. Actuellement, seules les subventions accordées par le CRM tiennent compte de l'indisponibilité du chercheur ou de ses chercheurs-étudiants et permettent un prolongement d'un maximum de six mois de la subvention de recherche.

La stabilité ne vient actuellement qu'avec l'intégration au corps professoral, tant sur le plan de la rémunération que pour le soutien médical complet. Cependant, il y a plus de chercheurs que de postes universitaires au sein des facultés des sciences de la santé dans les universités. Par exemple, l'Université de Montréal reconnaît environ 400 postes universitaires pour la faculté de médecine, alors qu'elle compte en réalité 1 700 professeurs-chercheurs, chercheurs associés et professeurs de clinique²⁵. Ainsi, quelque 1 300 membres de la faculté de médecine ne disposeront probablement jamais d'une stabilité ou d'une reconnaissance complète des services offerts à l'Université, que ce soit en ce qui concerne le rayonnement grâce à la qualité de la recherche effectuée ou la formation des étudiants. Pire, certains professeurs de clinique diminuant leur disponibilité pour leur pratique clinique peuvent, dans les faits, avoir une diminution de leur salaire.

Les réalités de l'encadrement universitaire dans les formations en clinique ou en recherche dans le domaine de la santé sont très mal perçues par les responsables ministériels, hospitaliers et universitaires, voire les collègues et étudiants des autres secteurs de formation universitaire. Ces réalités amènent donc les facultés de médecine à faire parfois des choix déchirants pour maintenir, tant bien que mal, le niveau de qualité de l'encadrement des étudiants des trois cycles de formation. Par conséquent, cette situation particulière au secteur de la santé nuit directement aux opportunités d'embauche de jeunes chercheurs. Certes, les programmes de chercheurs boursiers du FRSQ permettent le recrutement de jeunes chercheurs, mais ceux-ci ne disposent que très rarement d'un poste de professeur universitaire.

En effet, dans de nombreux départements des secteurs de la santé, les chercheurs doivent attendre actuellement de six à dix ans avant de pouvoir disposer d'un statut de professeur (et donc d'une permanence mettant fin à leur instabilité professionnelle et financière), et ce, malgré une reconnaissance mondiale de recherche à la fine pointe de la technologie et des compétences en enseignement reconnues et appréciées. Pire, il est de plus en plus délicat, pour les chercheurs accueillis dans des centres de recherche hospitaliers, d'être recrutés par les facultés. En effet, avec le développement de la recherche dans les centres hospitaliers, les équipes ont grossi plus vite que ne le permet la « masse salariale » des facultés. De plus, les facultés ne sont pas toujours consultées avant le recrutement d'un chercheur dans un centre de recherche hospitalier et elles ne peuvent intégrer tous ces chercheurs.

²³ Le salaire du chercheur boursier FRSQ est basé sur l'échelle de rémunération déterminée par le gouvernement du Québec et publiée à l'article 52 de la section XVI des règlements de la loi sur l'assurance maladie du Québec. Les concours accordent des bourses salariales pour des durées de quatre ans, renouvelables deux fois par voie de concours pour un total de 12 ans maximum.

²⁴ Il est à noter que les conditions de travail et les difficultés spécifiques pour les femmes en recherche sont décrites dans le second chapitre de ce document.

²⁵ Source: vice-décanat aux affaires professorales, faculté de médecine de l'Université de Montréal.

Pour finir, la particularité des professionnels de la santé, surtout des médecins, est aussi à souligner. Il arrive fréquemment qu'ils conservent des responsabilités cliniques. D'une part, ils ont un complément salarial confortable en fonction des actes professionnels administrés et sont donc moins affecté par l'absence de plan de carrière de recherche. D'autre part, ils affirment souvent que s'ils ne recevaient plus le soutien financier, que ce soit la rémunération ou les subventions de recherche, leur pratique clinique pourrait aisément redevenir leur priorité. Aussi, ils ne perçoivent pas l'instabilité de manière directe, si ce n'est que par empathie pour leurs collègues chercheurs boursiers.

3.2.3 Pistes de stabilisation ?

L'instabilité des jeunes chercheurs pourrait faire implorer le système de la recherche en santé mis en place par le Québec durant ces 20 dernières années. Récemment, le FRSQ envisageait un nouveau programme²⁶ pour combler cette lacune, mais il est à craindre que les moyens choisis puissent être soumis également à des concours réguliers. De son côté, le FCAR a aussi proposé des programmes d'aide financière (salaire et subvention de recherche), mais les chercheurs dans les centres hospitaliers et les départements cliniques en sont exclus. Or, dans le *Document de consultation pour une Politique scientifique du Québec*, le MRST²⁷ chargerait le FCAR de proposer quelque 150 nouveaux postes de professeurs-chercheurs sous forme de chercheurs boursiers, mais n'envisageait aucune augmentation de ces bourses salariales dans le domaine de la santé²⁸.

Cette situation d'instabilité, voire de précarité, nuit énormément tant à l'épanouissement des jeunes chercheurs qu'à leur créativité, car le stress engendré devient délicat à gérer. Pour remédier à ce problème, plusieurs solutions sont envisageables. D'abord, le milieu d'accueil devrait avoir les moyens financiers pour offrir trois ans à un jeune chercheur recruté pour qu'il obtienne des fonds pour démarrer son laboratoire par voie de concours. Ensuite, si le chercheur obtient une bourse salariale d'une durée de quatre ans, l'université ou le centre hospitalier devrait s'engager à couvrir son salaire pour deux, quatre, voire six autres années si le candidat ne réussit pas à renouveler sa bourse dès le premier concours. Cette mesure permettrait de vraiment stabiliser non seulement le jeune chercheur mais aussi l'équipe avec laquelle il collabore. Enfin, il faut reconnaître que la recherche de haut calibre est toujours une priorité et offrir aux universités ou aux centres de recherche hospitaliers des fonds spécifiques pour leur permettre d'engager et d'offrir des postes permanents.

En conclusion, avec les compressions budgétaires touchant les universités et la recherche en santé durant ces 10 dernières années, il y a non seulement un flux migratoire, mais, surtout, une incapacité des centres de recherche à stabiliser une relève scientifique de haut calibre au sein du corps professoral. Dans les entreprises privées, les chercheurs sont aussi soumis à une instabilité et à un flux migratoire d'une entreprise à l'autre. Cependant, ces entreprises compensent l'instabilité de l'emploi par des appointements conséquents. L'instabilité des jeunes chercheurs est une situation qui est sans rapport avec les attentes de la société vis-à-vis de ces chercheurs en santé et la compétence développée et reconnue de ces chercheurs.

²⁶ Programme des chercheurs nationaux du FRSQ.

²⁷ Bien que ce programme soit intéressant puisqu'il est calqué sur le programme des chercheurs boursiers du FRSQ, il faut se rappeler que ces 150 nouveaux postes sont soumis aux mêmes difficultés décrites pour les jeunes chercheurs en santé. Les jeunes chercheurs qui bénéficient des programmes de chercheurs boursiers ne seront pas assurés d'une permanence tant que le nombre de postes permanents de professeurs-chercheurs ne sera pas accru au sein des universités québécoises.

²⁸ À l'exception des programmes de bourses d'excellence pour les chercheurs-étudiants qui sont offerts conjointement par le FRSQ et le FCAR-Santé, la majorité des critères d'admissibilité des programmes de subvention à la recherche excluent les chercheurs en santé.

3.3 LA PRÉCARITÉ ET L'INSTABILITÉ SOCIOÉCONOMIQUE DES JEUNES CHERCHEURS NUISENT À LA CONSOLIDATION D'UNE RECHERCHE EN SANTÉ DE CALIBRE MONDIAL

Ces dernières années, différents groupes de pression ont essayé de sensibiliser les responsables politiques aux problèmes de l'exode des cerveaux. Or, en mai 2000, l'Observatoire des sciences et des technologies (OST) présentait un rapport²⁹ sur les flux migratoires du personnel hautement qualifié au Québec³⁰. Dans le domaine de la recherche en santé, l'OST rapportait 1,8 % de départs qui sont compensés par 1,5 % d'arrivées de nouveaux chercheurs. La perte de 0,3 % de l'effectif semble négligeable et l'OST encourage les interlocuteurs à parler de flux migratoire au lieu d'exode des cerveaux. De plus, avec la création récente des chaires de recherche fédérales et l'engagement du FRSQ à financer l'embauche de 150 nouveaux chercheurs, les problèmes soulevés par le sous-financement de la recherche et des universités devraient être réduits à néant sur le plan de l'exode des plus brillants jeunes chercheurs. Cependant, les jeunes chercheurs en santé ne perçoivent pas la situation de la même manière et se montrent beaucoup plus sceptiques que l'OST ainsi que les responsables gouvernementaux et universitaires.

3.3.1 Limites du programme des chaires fédérales pénalisant les jeunes chercheurs

Récemment, le gouvernement fédéral a proposé un nouveau programme attribuant des chaires de recherche aux universités canadiennes. D'après les règlement actuels, il apparaît de plus en plus clairement que les chaires de recherche fédérales seront attribuées à des professeurs titulaires (chaires seniors) et à des professeurs agrégés ou agrégeables (chaires juniors). Actuellement, l'Université de Montréal semble choisir de consacrer 30 % des chaires à des professeurs-chercheurs déjà recrutés au sein de son corps professoral et 70 % pour encourager d'autres chercheurs à l'intégrer. McGill University a choisi, pour sa part, d'accorder la totalité de leurs chaires fédérales au recrutement de chercheurs provenant de l'extérieur. Par contre, les petites universités ont choisi de consolider leurs propres professeurs-chercheurs et octroient la grande majorité de leurs chaires à l'interne.

Cependant, si dans le milieu des sciences pures et des sciences humaines, le programme pourra au moins être une source de stabilisation pour les jeunes chercheurs, il n'en va pas de même pour ceux qui travaillent dans les centres de recherche en santé. En effet, l'intégration au sein du corps professoral pour les chercheurs en santé se fait rarement avant le début de la quarantaine et, pour ceux qui travaillent dans les centres de recherche hospitaliers, parfois bien plus tard, voire jamais³¹. Par conséquent, ce programme fédéral qui devait, entre autres, stabiliser les jeunes chercheurs sera finalement destiné, dans le domaine de la santé, à encourager des professeurs-chercheurs ayant déjà une solide réputation et une stabilité acquise dans les universités canadiennes ou étrangères puisqu'il faut déjà disposer d'un poste de professeur adjoint (condition minimale pour être un professeur agrégeable).

De plus, les chaires juniors ne seraient pas renouvelables, donc l'aide financière ne serait garantie qu'un maximum de cinq à sept ans et les sommes dégagées par les chaires seniors qui pourraient être utilisées pour intégrer de jeunes chercheurs devraient, selon toutes apparences, être utilisées pour stabiliser les professeurs de clinique (et non les jeunes chercheurs) afin que les facultés des sciences de la santé puissent consolider leur enseignement au premier cycle. Comme les professeurs de clinique sont rarement des jeunes chercheurs, ceux-ci risquent de ne pas pouvoir recueillir les bénéfices du programme fédéral dans les conditions actuelles d'application.

²⁹ *Les flux migratoires du personnel hautement qualifié au Québec*, Observatoire des sciences et des technologies, 2000.

³⁰ Leur méthodologie était basée sur une enquête auprès des responsables universitaires au sujet des professeurs disposant d'un poste universitaire et, donc, dûment engagés par les universités; l'enquête ne tient pas compte des chercheurs boursiers et des stagiaires postdoctoraux qui sont à l'extérieur du Canada.

³¹ D'où la création des programmes de chercheurs nationaux par le FRSQ pour les chercheurs ayant bénéficié durant 12 ans du programme des chercheurs boursiers.

Enfin, il existe un partage des ressources au sein des universités qui, à première vue est tout à fait justifiable, mais qui pourrait, une nouvelle fois, pénaliser les jeunes chercheurs du domaine de la recherche en santé. En effet, la recherche biomédicale est performante dans les universités telles que l'Université de Montréal ou McGill University et le pourcentage des chaires de recherche fédérales attribuées aux facultés de médecine est très important. Dans le souci d'équilibrer les nouvelles ressources financières au sein des institutions, les directions des universités pourraient octroyer leurs « investissements stratégiques » dans les autres secteurs de recherche et pourraient ne pas tenter de régler la question des chercheurs boursiers travaillant dans les hôpitaux affiliés.

3.3.2 La problématique de l'exode des cerveaux est plus complexe qu'en apparence

Le problème d'exode des cerveaux trouve plusieurs explications, dont une seule a vraiment été étudiée par l'OST. La première explication de la crainte des chercheurs, dont nos membres et professeurs, et des responsables universitaires est le manque d'argent récurrent des universités et des organismes subventionnant la recherche au Canada et au Québec. Lorsque les chercheurs ne peuvent plus concurrencer leurs homologues américains et européens, la possibilité de poursuivre une carrière à l'étranger s'impose. La qualité de la formation offerte, comme celle des curriculums des chercheurs du Québec, est telle que les universités américaines et canadiennes, hors Québec, proposent souvent de meilleurs plans de carrière, y compris pour le conjoint, qui sont intéressants et valorisants pour le chercheur. Même si ce flux migratoire n'est déficitaire que de 0,3 %, il reste qu'il s'agit d'une perte regrettable pour les centres de recherche en santé québécois.

Une deuxième explication intéresse les chercheurs effectuant leur stage postdoctoral. À la fin d'un doctorat, un jeune chercheur doit poursuivre sa formation hors du milieu dans lequel il a entamé ses études supérieures afin de développer et ramener une expertise nouvelle qui favorisera l'essor de la recherche au Québec. D'après les organismes financiers³², plus de 90 % des boursiers quittent le Québec. Or, dès le début des démarches pour réaliser ces stages, les laboratoires d'accueil offrent des possibilités d'embauche et de plan de carrière dans ces équipes de recherche réputées. Or, la démarche de l'OST n'a pas pris en compte ce flux de jeunes chercheurs qui, selon d'autres études, pourrait atteindre un sur sept, c'est-à-dire que, sur sept jeunes chercheurs qui quittent le Québec pour effectuer leur stage postdoctoral, un seul reviendrait³³ s'établir au Québec.

Une troisième explication concerne les difficultés que vivent les centres de recherche à offrir des postes de professeurs³⁴ à leurs chercheurs. Cette instabilité financière qui limite le retour et, surtout, l'absence d'embauche de la relève scientifique n'est pas prise en compte par l'OST. Or, c'est un des effets les plus pervers de ce problème nommé exode des cerveaux: il y a un fossé³⁵ qui s'accroît entre la génération des chercheurs seniors et celle des juniors. Tous les acquis construits par les pionniers d'une science québécoise d'excellence risquent de disparaître. La durée des stages postdoctoraux s'allonge et l'exode des cerveaux s'accroît, car les jeunes chercheurs ne peuvent être recrutés dans des conditions stables au Québec. Par conséquent, ils offrent leurs services là où ils pourront faire fructifier leurs compétences.

³² Source: FCAR.

³³ Le ministère de la Recherche en France considère que, en 1995, 41,5 % des stagiaires postdoctoraux français étaient (et seraient encore) en attente aux É.-U. En 2000, le gouvernement français vient de planifier un programme d'embauche spécifique pour les jeunes chercheurs de moins de 35 ans pour l'ensemble des domaines de recherche; cependant, l'âge limite de ce programme pour les jeunes chercheurs en santé est étendu à 40 ans. Source: gouvernement français, 2000.

³⁴ L'intégration au corps professoral garantit le salaire du chercheur qui reçoit une permanence en tant que professeur. Ce problème est très sensible à l'Université de Montréal, car la faculté de médecine reconnaît 1 700 professeurs (professeurs-chercheurs, professeurs-cliniciens et chercheurs), alors que l'Université n'en compte que 400 (masse du corps professoral). Ainsi, quelque 1 300 membres du personnel enseignant et de recherche ont un statut instable et non reconnu. De plus, un certain nombre des jeunes chercheurs n'ont même pas accès à l'opportunité d'être syndiqués et ne sont donc pas protégés par la convention collective des professeurs et ne peuvent en aucun cas recourir au syndicat en cas de litige avec la direction du milieu d'accueil (propriété et probité intellectuelles, promotion et nomination, etc.)

³⁵ Par exemple, la moyenne d'âge des professeurs membres de plusieurs départements de la faculté de médecine de l'Université de Montréal est de plus de 50 ans.

Actuellement, la tâche la plus délicate pour un jeune chercheur en santé est de démarrer sa carrière au sein d'une université québécoise. Les universités ont embauché moins de professeurs que le nombre de pensions ou de départs volontaires de ces dernières années. Si nous ne pouvons pas démarrer notre carrière au Québec, nous ne pouvons pas espérer faire profiter le Québec de l'investissement de la société québécoise dans notre formation qui, d'après certaines statistiques, coûterait entre 150 et 200 000 \$ / étudiant. Certes, certains chercheurs choisiraient, de toute façon, d'aller travailler à l'extérieur du Québec, c'est le flux migratoire normal décrit par l'OST, mais, pour les autres, ce n'est pas qu'ils veulent aller travailler à l'étranger, mais qu'ils ne peuvent revenir au Québec.

3.4 RECOMMANDATION 3: RECONNAÎTRE PAR DES MOYENS CONCRETS LA CONTRIBUTION PRIMORDIALE DES CHERCHEURS-ÉTUDIANTS COMME PARTIE PRENANTE DE LA RECHERCHE EN MILIEU UNIVERSITAIRE

Le rôle du chercheur-étudiant dans les domaines de recherche biomédicale est généralement méconnu. Tout d'abord, le nombre des tâches que les directeurs de recherche doivent effectuer limite leur temps de présence en laboratoire. Bien sûr, ils assument la supervision globale et primordiale des projets de recherche en cours dans leur laboratoire. Cependant, ils sont souvent occupés à des tâches administratives, d'enseignement, de rédaction de projets en vue des concours d'octroi de subventions, etc. Avec la multiplicité des programmes et les lourdeurs administratives, le temps consacré concrètement à la recherche s'est réduit de manière conséquente durant ces 20 dernières années.

Ensuite, les programmes universitaires des cycles supérieurs comprennent seulement de six à huit crédits de cours dans la majorité des différents programmes de formation à la recherche. L'apprentissage passe essentiellement par le travail quotidien dans le laboratoire. Dans ce contexte, les chercheurs-étudiants participent de manière significative au développement du laboratoire et, parfois, à la formation de leurs plus jeunes collègues, nouvellement arrivés dans le laboratoire. Par conséquent, les chercheurs-étudiants sont donc intimement liés à la production et à la diffusion de la recherche du milieu d'accueil. Leurs responsabilités de chercheur-étudiant les valorisent et augmentent tant leurs habiletés professionnelles que leur autonomie.

3.4.1 Reconnaître la contribution essentielle des chercheurs-étudiants dans l'élaboration, la réalisation, la promotion et la diffusion de la recherche en santé

3.4.1.1 Contexte

Selon les règles d'encadrement de la maîtrise ou du doctorat des universités, le chercheur-étudiant est aux études à temps complet pendant trois ou six sessions (une ou deux années) selon qu'il est en maîtrise ou au doctorat. Il assiste généralement à six à huit crédits de cours et travaille au laboratoire le reste du temps, régulièrement six à sept jours par semaine. Officiellement, il est considéré en rédaction de thèse pour la fin de sa formation, mais il poursuit son travail de recherche dans le laboratoire. Avec le système de thèses par articles, seules une succincte introduction et une discussion générale encadrent les articles écrits pour fin de publication dans de grands journaux scientifiques internationaux.

Autrement dit, une rédaction de thèse en recherche en santé prend rarement plus d'un trimestre. L'occupation réelle d'un chercheur-étudiant ne ressemble donc pas à la vision que le grand public s'en fait: il suit très peu de cours et ne rédige pas sa thèse chez lui. Par contre, le chercheur-étudiant est un partenaire de l'équipe de recherche dont il fait partie et à laquelle il fait profiter son expertise grandissante à mesure que sa formation progresse. Ce rôle est reconnu par les directeurs de recherche et, généralement, par les responsables universitaires.

3.4.1.2 Propositions

Dans l'élaboration des politiques de propriété et de probité intellectuelles des publications scientifiques et des brevets ainsi que des règles entourant la rétribution de la commercialisation de certaines découvertes réalisées dans les laboratoires, il est important que les chercheurs-étudiants qui ont participé à la conception, à la réalisation³⁶ et à la formulation des recherches puissent bénéficier des retombées des résultats découverts dans le laboratoire. Or, le CNCS³⁷ et la FAÉCUM³⁸ rapportaient que moins de 10 % des cas de probité et de propriété intellectuelles étaient rapportés de manière officielle. Cette situation pourrait empirer avec l'arrivée des droits associés au dépôt de brevets. Pour aplanir les difficultés de droits d'auteur, il apparaît que la médiation est souvent le meilleur moyen, pour les différentes parties, de trouver un terrain d'entente et de garantir la confidentialité.

- ❑ Baliser de manière adéquate les politiques institutionnelles en matière de propriété et probité intellectuelles en ce qui concerne les publications et les dépôts de brevets.
- ❑ Baliser de manière adéquate les politiques institutionnelles en matière de création de brevet³⁹.
- ❑ Mettre en place une procédure de médiation efficace qui protège à la fois les chercheurs-étudiants, les directeurs et les centres de recherche.

3.4.2 Déprécariser la situation socioéconomique des chercheurs-étudiants

3.4.2.1 Contexte

Il est important de limiter la précarité financière des chercheurs-étudiants. Les besoins financiers minimums des chercheurs-étudiants sont certes différents de ceux de la période où ils effectuaient leur premier cycle de formation universitaire. De même, un chercheur-étudiant au doctorat ou en stage postdoctoral devrait recevoir une rémunération financière adaptée, d'une part, à la réalité de sa vie d'homme ou de femme et, d'autre part, au développement de son expertise au fur et à mesure du déroulement de sa formation. Une nouvelle échelle salariale pourrait se baser sur celle des médecins résidents.

De même, les bourses d'excellence sont limitées à deux ou trois ans, alors que la réalité des recherches cliniques et fondamentales est parfois incompatible avec les règlements des organismes subventionnaires. Les chercheurs-étudiants qui changent de laboratoire entre la maîtrise et le doctorat, ceux qui travaillent avec certains animaux ou dans des programmes expérimentaux de développement technique, ceux qui travaillent sur des projets pan-canadiens ou dans des activités de recherche soutenues par des entreprises privées ne peuvent pas finaliser leur doctorat en moins de trois ans.

Si la société québécoise consolide la situation socioéconomique du stagiaire de recherche, celui-ci pourra développer ses habiletés tout en devenant un chercheur conscient de son rôle social. Un des rôles sociaux auxquels aspirent les chercheurs-étudiants est celui de pouvoir fonder une famille, fait logique pour des citoyens de 25 à 35 ans. Or, si le support financier reste aussi faible qu'actuellement, il est excessivement difficile d'envisager la création d'une famille, droit légitime pour chaque citoyen. Ainsi, la situation familiale des chercheurs-étudiants devrait être prise en compte pour déterminer le montant des bourses ou l'octroi d'un meilleur support spécifique à la famille (garderie gratuite, congés parentaux, etc.)

³⁶ Dans ce contexte, le rôle d'un chercheur-étudiant durant la réalisation de la recherche est différent de celui d'un technicien, même si le chercheur-étudiant peut effectuer un travail technique.

³⁷ *La condition étudiante aux cycles supérieurs*, CNCS-FEUQ, 1999.

³⁸ « Propriété et probité intellectuelles », D. Nancy, *Dire*, FAÉCUM, Université de Montréal, 1998, Vol.8 (1):34-36.

³⁹ Ce point sera débattu plus en profondeur dans le chapitre 5, car il touche l'ensemble des chercheurs et pas seulement celui qui suit une formation.

3.4.2.2 Propositions

Une augmentation significative du nombre de bourses d'excellence offertes par les organismes financiers est un premier moyen d'aider les chercheurs-étudiants. Actuellement, seuls 25 % des chercheurs-étudiants reçoivent une bourse d'excellence.

- ❑ Les organismes subventionnaires devraient avoir les moyens de doubler le nombre de bourses disponibles.
- ❑ Les facultés des études supérieures devraient avoir des moyens supplémentaires pour aider financièrement les chercheurs-étudiants.

D'autre part, certaines bourses d'excellence ont été exonérées d'impôt lors du dernier budget provincial, mais, actuellement⁴⁰, les bourses octroyées par les directeurs de recherche, les universités, les fondations privées, les centres de recherche hospitaliers et les P-et-B ne sont pas touchées par cette décision ministérielle, alors que ce sont justement les chercheurs-étudiants qui sont dans la situation la plus précaire. Le coût économique sera minime pour la société, mais ce changement sera majeur pour les chercheurs-étudiants qui verront leurs conditions socioéconomiques grandement améliorées.

- ❑ Exonérer d'impôt toutes les bourses offertes directement ou indirectement par les gouvernements provincial et fédéral, les universités et les fondations privées reconnues par la législation québécoise ou fédérale; cela concerne aussi le programme des P-et-B.

La durée d'octroi d'une bourse d'excellence est limitée dans le temps et, actuellement, les organismes subventionnaires ne veulent pas les prolonger.

- ❑ Les facultés des études supérieures devraient avoir les moyens d'aider les chercheurs-étudiants qui sont impliqués dans des projets de recherche qui dépassent le nombre d'années prescrit par les organismes subventionnaires. Cette aide financière serait, dans un premier temps, conditionnelle à l'obtention d'une bourse d'excellence et, ensuite, permettrait de finaliser la formation dans des conditions similaires à celles connues durant les années antérieures.
- ❑ Les organismes subventionnaires devraient se montrer plus sensibles à la réalité de certaines recherches, cliniques ou fondamentales, et y adapter le financement des chercheurs-étudiants.

De plus, l'octroi de ces bourses d'excellence devrait permettre différentes dérogations de manière à ce que le soutien financier soit adapté au temps nécessaire pour réaliser la formation de recherche en santé. Une telle échelle de soutien financier pourrait se baser sur celle des résidents en médecine.

- ❑ Créer des échelles de rémunération similaires à celle des chercheurs boursiers ou des médecins résidents pour majorer le montant des bourses en fonction de l'expertise des chercheurs, de la composition familiale ou du lieu de formation à la recherche.

La non-réception d'une bourse d'excellence est déjà pénalisante sur le plan de la reconnaissance des compétences d'un étudiant. Aussi, le montant des subventions accordées par concours aux directeurs de recherche pour le soutien financier des chercheurs-étudiants devra tenir compte de cette majoration des bourses d'excellence afin de ne pas créer un financement à deux vitesses.

- ❑ Offrir aux directeurs de recherche des moyens qui leur permettent de financer équitablement les chercheurs-étudiants qui ne sont pas bénéficiaires de bourses d'excellence.

⁴⁰ Août 2000.

- ❑ Modifier les règlements des organismes subventionnaires qui limitent le soutien financier accordé à partir des subventions de recherche acquises par un directeur de laboratoire⁴¹.

Les équipes ou unités de recherche devraient également recevoir des subventions spécifiques pour permettre l'embauche rapide de chercheurs-étudiants. Accorder ces subventions à un groupe permet de le consolider de manière significative en lui permettant de recourir à un nombre de chercheurs-étudiants adéquat en fonction des besoins du groupe. Les montants accordés à ces stagiaires devraient être basés sur les mêmes critères que les bourses personnelles, mais soumis à l'obligation de présenter leur dossier personnel aux concours pour chercheurs-étudiants afin d'obtenir une bourse d'excellence.

- ❑ Offrir aux centres de recherche hospitaliers ou universitaires des moyens pour débloquer les sommes nécessaires pour accueillir un nouveau chercheur-étudiant.
- ❑ Offrir aux centres de recherche hospitaliers ou universitaires des moyens pour débloquer les sommes nécessaires pour pallier la perte du soutien financier des chercheurs-étudiants lorsque le directeur de recherche perd ses subventions de recherche ou que la fondation privée modifie unilatéralement ses priorités⁴².

3.4.3 Créer un partenariat avec les corporations professionnelles

3.4.3.1 Contexte

Certains chercheurs-étudiants bénéficient de clauses de discrimination positive ou de programmes qui leur sont réservés spécifiquement⁴³. Le soutien financier est adapté au fait que les organismes subventionnaires reconnaissent leur diplôme de premier cycle comme diplôme professionnel. De là, le montant des bourses d'excellence ou du soutien financier octroyé par le directeur de recherche est nettement plus élevé que pour les autres chercheurs-étudiants.

Cette mesure a, toutefois, deux effets pervers. D'une part, il existe deux vitesses dans le financement des chercheurs-étudiants qui effectuent le même travail dans le laboratoire et qui ont une expertise similaire en recherche. D'autre part, les directeurs hésitent de plus en plus à accepter de tels chercheurs-étudiants dans leur laboratoire, car il leur est très difficile de maintenir ce niveau de financement à la fin de la bourse d'excellence. Ainsi, ces chercheurs-étudiants pourraient dès lors abandonner leur formation et réduire à néant l'investissement tant de l'organisme subventionnaire que du directeur de recherche. Il faut donc que le complément salarial soit versé par un organisme différent.

Les corporations professionnelles, comme le Collège des médecins et les associations professionnelles des physiothérapeutes, des ergothérapeutes et des infirmiers, interviennent déjà dans la détermination de certains parcours universitaires. Aussi, un partenariat avec ces corporations pourrait être envisagé de manière à ce qu'elles aident les organismes subventionnaires, les centres de recherche hospitaliers ou le directeur de laboratoire. Ce partenariat pourrait s'effectuer de manière directe ou indirecte afin d'octroyer aux chercheurs-étudiants un soutien financier adapté. De plus, faire participer ces corporations professionnelles au financement des chercheurs-étudiants serait également une manière de les impliquer et de les responsabiliser dans leur rôle de garants de leur profession.

⁴¹ Le cas le plus précis concerne les programmes du CRM-IRSC: les bourses d'excellence ont été majorées de plus de 30 % et atteignent maintenant près de 20 000 \$ / an pour un chercheur-étudiant au Ph. D.; cependant, les bourses octroyées au départ des subventions de recherche reçues par les directeurs n'ont pas pu suivre l'augmentation à cause d'un non ajustement des règles qui déterminent l'octroi des bourses pour les chercheurs-étudiants à quelque 15 000 \$ / an, somme prescrite avant l'augmentation des bourses d'excellence. Cela crée une disparité entre les chercheurs-étudiants à l'intérieur d'un même laboratoire et cela pénalise gravement le chercheur-étudiant qui dépasse le temps d'octroi de sa bourse d'excellence, car le directeur de recherche ne peut offrir une telle aide financière. Par conséquent, cette réglementation amène un risque de décrochage ou d'endettement inutile. Le directeur de recherche devrait pouvoir bénéficier de plus d'autonomie dans la gestion de ses fonds de recherche.

⁴² Il arrive parfois que des bourses offertes sur des périodes de trois ans soient renouvelables chaque année et que, lorsque le conseil d'administration modifie ses priorités, le chercheur-étudiant ne reçoive plus sa bourse et ce, sans aucun recours.

⁴³ Il s'agissait de ramener des professionnels de la santé vers la recherche. L'investissement financier spécifique devrait être la garantie d'une meilleure synergie entre la pratique clinique et la recherche afin d'améliorer le service offert à la clientèle. Les bourses ont été adaptées au barème salarial de leurs conventions collectives.

3.4.3.2 Propositions

Étant donné que la discrimination positive pour attirer les professionnels de la santé vers la recherche crée une disparité entre les chercheurs-étudiants qui effectuent le même travail dans le laboratoire et que cette disparité nuit au professionnel de la santé qui dépasse le temps alloué par l'organisme subventionnaire, il serait intéressant d'impliquer les ordres professionnels comme partenaires des bourses accordées aux professionnels de la santé.

- ❑ Mettre fin aux programmes actuels qui sont strictement réservés aux professionnels de la santé.
- ❑ Créer un partenariat entre les organismes subventionnaires et les corporations professionnelles pour compléter les bourses offertes aux professionnels de la santé.
- ❑ Créer un partenariat entre les centres de recherche et les corporations professionnelles pour améliorer le soutien financier des professionnels de la santé qui poursuivent des activités de recherche.

3.4.4 Encourager les directions des laboratoires ou des centres de recherche à prendre en charge les frais de scolarité et de rédaction de thèse des chercheurs-étudiants

3.4.4.1 Contexte

Récemment, l'Université de Montréal a accordé un statut semi-officiel aux stagiaires postdoctoraux bien qu'il n'existe pas encore de cadre légal sur le plan de la législation québécoise. Ce statut reconnaît enfin leur rôle essentiel au sein des laboratoires de l'université. Les frais occasionnés par ce statut sont pris en charge par les subventions de recherche des directeurs des laboratoires qui accueillent les stagiaires postdoctoraux. De même, environ 75 % des frais de scolarité que paient les médecins résidents sont pris en charge par la RAMQ. Aux É.-U., de nombreuses universités prennent également en charge les frais de scolarité des étudiants des deuxième et troisième cycles grâce à un système de bourses adaptées au montant de ces frais.

Il serait important que, au Québec, les programmes de bourses et de subventions accordées aux unités de recherche tiennent compte non seulement de l'aspect financier direct accordé aux chercheurs-étudiants, mais aussi de la prise en charge de leurs frais de scolarité. Cette recommandation est encore plus fondamentale pour les étudiants étrangers qui ne bénéficient pas de programmes d'aide financière relatifs à leur citoyenneté et qui paient jusqu'à quatre fois plus de frais de scolarité qu'un citoyen québécois ou qu'un résident permanent.

3.4.4.2 Proposition

Aux É.-U., de nombreux laboratoires ou unités de recherche prennent en charge les frais de scolarité des chercheurs-étudiants. Le partenariat entre un directeur et ses chercheurs-étudiants dans les activités de recherche du laboratoire devrait permettre la prise en charge des frais de scolarité des chercheurs-étudiants par les subventions de recherche.

- ❑ Modifier les règlements de gestion des subventions de recherche des organismes financiers afin de permettre aux directeurs de laboratoire de prendre en charge les frais de scolarité de leurs chercheurs-étudiants.

3.4.5 Introduire dans le processus d'évaluation des professeurs-chercheurs une rubrique portant sur la manière dont ils ont soutenu financièrement leurs chercheurs-étudiants

3.4.5.1 Contexte

Le Conseil de recherche en sciences naturelles et en génie (CRSNG) a mis de l'avant un moyen d'aider et d'améliorer les conditions socioéconomiques des chercheurs-étudiants. Parmi les critères d'octroi de subventions, qu'il s'agisse d'une nouvelle demande ou d'un renouvellement, cet organisme évalue les professeurs-chercheurs non seulement sur la base de leurs compétences scientifiques, mais également sur la manière dont ils encadrent leurs chercheurs-étudiants. Ainsi, l'évaluation des pairs tient compte de la manière dont le directeur de recherche, candidat à une subvention de recherche, a supporté financièrement ses chercheurs-étudiants.

L'absence de réelle évaluation de l'encadrement financier par les directeurs de recherche conduit les directeurs de centres de recherche ou de départements universitaires à formuler des règles internes « peu orthodoxes » pour sensibiliser les professeurs à leurs responsabilités en la matière. Par exemple, le département de biochimie de l'Université de Montréal octroie les espaces de laboratoire et les charges de cours en fonction de la manière dont un directeur de laboratoire encadre financièrement ses chercheurs-étudiants. D'autres départements de la faculté de médecine demandent aux directeurs de recherche de démontrer la manière dont ils soutiendraient financièrement le nouveau chercheur-étudiant s'il ne bénéficiait pas d'une bourse nominale. Cependant, le professeur peut refuser de se plier à cette demande.

Concrètement, il n'existe aucune politique institutionnelle et de nombreux départements ne possèdent aucun moyen de régulation du soutien financier des chercheurs-étudiants. Le directeur de laboratoire se considère souvent comme le seul responsable de la manière dont il dépense ses subventions de recherche dès qu'il respecte les règles des organismes subventionnaires. D'autres partent du principe qu'un chercheur-étudiant est avant tout un étudiant et qu'il bénéficie déjà d'un encadrement sans avoir besoin d'une aide financière rémunérant sa contribution au rayonnement du laboratoire.

Par conséquent, le comité des pairs chargé d'évaluer la pertinence scientifique et la qualité du *curriculum vitae* d'un chercheur pourrait être un excellent lieu pour vérifier si le directeur de recherche assume ses pleines responsabilités en matière d'encadrement des chercheurs-étudiants qui lui sont confiés. Cependant, il faudra veiller seulement à ce que ces évaluations soient assez souples afin de ne pas mettre d'entraves, car des jeunes chercheurs-étudiants veulent se garder le droit de choisir leur laboratoire de prédilection, même sans soutien financier autre que le P-et-B.

3.4.5.2 Propositions

Évaluer la conduite des directeurs de laboratoire relative au soutien financier de leurs chercheurs-étudiants dans les dossiers soumis pour le renouvellement de l'octroi de subventions de recherche, mais aussi pour la promotion des professeurs au sein de l'université, permettrait de sensibiliser les chercheurs à leurs responsabilités à l'égard du soutien financier des chercheurs-étudiants.

- ❑ Uniformiser les politiques relatives aux responsabilités du directeur de laboratoire dans le soutien financier des chercheurs-étudiants.
- ❑ Introduire une rubrique d'évaluation du soutien financier des chercheurs-étudiants du laboratoire dans le formulaire de demande de renouvellement des subventions de recherche.

3.5 RECOMMANDATION 4: RECONNAÎTRE LA DOUBLE RÉALITÉ ÉTUDIANT / PROFESSIONNEL DES CHERCHEURS-ÉTUDIANTS EN SANTÉ

Le chercheur-étudiant est directement impliqué dans la réalisation des projets de recherche en milieu universitaire. Son travail quotidien dans le laboratoire de recherche est consacré à court, moyen ou long terme à l'amélioration de la qualité de vie des Québécois. Son implication dans le processus de diffusion scientifique participe également au rayonnement des laboratoires, des universités et du Québec. Malheureusement, ce statut ressemblant plus à celui de professionnel de la recherche qu'à celui d'étudiant n'est pas reconnu, promu ou protégé par un cadre légal de professionnel en recherche.

3.5.1 Importance d'un statut de professionnel en recherche

Sans cette reconnaissance du statut de professionnel, le support financier et social peut rester inadéquat et limiter l'implication sociale de beaucoup de chercheurs-étudiants. Ils ne peuvent bénéficier de plusieurs programmes offerts soit aux étudiants de moins de 25 ans⁴⁴, soit aux travailleurs. Par exemple, ils ne sont plus couverts par l'assurance collective de leurs parents, mais ne sont pas non plus admissibles à un plan auquel ils pourraient adhérer s'ils étaient reconnus comme professionnels. Pour les mêmes raisons, ils doivent cotiser au régime public de l'assurance médicaments, alors que les plans des assurances privées leur coûteraient moins cher. De plus, les chercheurs-étudiants ne peuvent bénéficier des programmes de l'assurance parentale ou de l'assurance emploi offerts par le gouvernement fédéral sans être reconnus comme travailleurs. Le statut de professionnel en recherche biomédicale permettra aux chercheurs-étudiants de pouvoir recevoir une couverture sociale relative aux responsabilités qui correspondent à leur classe d'âge⁴⁵.

3.5.2 Le cas des médecins résidents au Québec

Il existe un précédent dans la législation québécoise où des étudiants ont un statut mixte, c'est le cas des médecins résidents. En effet, ce groupe d'étudiants ont vu se prolonger de manière significative la durée de leur formation avant d'avoir accès aux pleines responsabilités professionnelles pour lesquelles ils auront été formés à l'université durant 7 à 12 ans⁴⁶ (à ces années s'ajoute parfois un fellowship pour ceux qui effectueront de la recherche). L'itinéraire de la formation universitaire et pratique du médecin s'apparente ainsi à celui du chercheur en santé qui, lui aussi, voit son nombre d'années de formation sans cesse se prolonger pour répondre aux exigences professionnelles actuelles.

Durant leur résidence⁴⁷, les jeunes médecins continuent à être formés, tant sur le plan des pratiques professionnelles que sur celui des connaissances à maîtriser. Les actes qu'ils peuvent poser sont relatifs aux compétences acquises, mais sont strictement limités à l'espace de leur lieu de formation⁴⁸. D'un côté, ils paient des frais de scolarité élevés, suivent des cours en petits groupes au sein du département hospitalier d'accueil et passent des examens formateurs et formels. Ils bénéficient aussi d'avantages accordés aux étudiants tels que le non-remboursement des prêts octroyés par le MEQ. De l'autre côté, ils bénéficient d'assurances médicales collectives, d'une convention collective et d'une rémunération relative

⁴⁴ La majorité des avantages accordés aux étudiants se terminent à 18 ans (transport, loisirs, etc.) ou à 25 ans (protection de la santé). Au-delà de 25 ans, c'est sur le plan de la protection médicale (assurance santé collective, etc.) et sociale (assurance parentale, etc.) que les problèmes sont importants puisque les assurances complémentaires des parents ne les considèrent plus comme « enfants à charge » et, dès lors, les chercheurs-étudiants ne sont plus couverts par ces assurances.

⁴⁵ La moyenne d'âge aux cycles supérieurs est de 28,7 ans.

⁴⁶ Si l'Université de Sherbrooke privilégie les étudiants sortant de leurs études collégiales, d'autres universités, comme l'Université de Montréal, tendent à préférer les étudiants ayant déjà complété un premier cycle universitaire. Cette tendance tend à s'amplifier et la proportion des étudiants ayant un second ou un troisième cycle pourrait d'ailleurs augmenter.

⁴⁷ Formation théorique et pratique durant de deux à six ans où les jeunes médecins effectuent des stages dans différents hôpitaux affiliés aux universités afin d'y acquérir une spécialité clinique.

⁴⁸ Source: AMRM.

à l'expertise qu'ils acquièrent⁴⁹, d'une protection juridique et sociale, d'un remboursement partiel des frais de scolarité et afférents, etc.

Les médecins résidents sont donc considérés à la fois comme des étudiants et comme des professionnels. Leur diplôme de premier cycle est un diplôme professionnel sanctionnant quatre à cinq ans d'études universitaires. Grâce à la reconnaissance de leur diplôme universitaire de professionnel, ils ont pu introduire des clauses spécifiques dans les différentes lois qui régissent le monde du travail. Ainsi, reconnaître un statut de professionnel de la recherche aux chercheurs-étudiants en santé leur permettra de cotiser à une assurance collective et de bénéficier des protections sociales que le Québec et le Canada ont choisi d'offrir à l'ensemble de la population québécoise, mais dont sont exclus les chercheurs-étudiants jusqu'à l'âge d'environ 35 ans.

Cependant, une comparaison trop rigide entre la situation actuelle des médecins résidents et celle escomptée des chercheurs-étudiants serait dangereuse, car elle pourrait limiter le nombre de places disponibles dans les laboratoires de recherche. En effet, les accords entre le gouvernement et les universités ont fortement limité les inscriptions et le nombre de « cartes » disponibles pour la formation des futurs spécialistes. Au moment où le gouvernement québécois encourage la prolongation de la formation des étudiants vers les cycles supérieurs et la création d'emplois dans les industries biotechnologiques, il est primordial de ne pas limiter l'accès à la formation de recherche en santé aux cycles supérieurs.

3.5.3 Reconnaître le diplôme de maîtrise ès sciences de recherche en santé comme le premier diplôme professionnel de la recherche.

3.5.3.1 Contexte

Comme les structures et les exigences actuelles de la formation de chercheur en santé demandent aux chercheurs-étudiants qu'ils poursuivent cette formation jusqu'à l'âge de 32 à 36 ans afin d'acquérir une expertise de calibre mondial et, dans le même temps, qu'ils travaillent sur les projets de recherche des directeurs de laboratoire afin d'améliorer la santé des Québécois, il faut reconnaître la réalité particulière des chercheurs-étudiants en santé. Dans ce contexte, la maîtrise ès science est le premier diplôme qui sanctionne l'acquisition des habiletés professionnelles minimales en recherche. Deux filières permettent de l'obtenir: à la fin d'un deuxième cycle traditionnel ou, pour ceux qui sont acceptés directement⁵⁰ au troisième cycle, lors de la réussite de l'examen prédoctoral (examen de synthèse à la fin des deux premières années du doctorat). La législation québécoise pourrait reconnaître ce diplôme comme étant le premier diplôme qui sanctionne des habiletés de professionnel de la recherche en santé.

Il s'agit d'une réalité qui semble assez spécifique à ce domaine de recherche puisque les chercheurs-étudiants des domaines des sciences appliquées et sciences pures semblent intégrés beaucoup plus rapidement dans les départements de recherche et, par conséquent, ils disposent rapidement de conditions socioéconomiques stables. Par contre, les étudiants aux cycles supérieurs en sciences humaines vivent des situations plus diversifiées. Certains ont accès à des charges de cours ou disposent d'un travail dûment rémunéré, conditions socioéconomiques qui leur offre l'accès au filet social. Cependant, il existe aussi une différence conceptuelle au niveau de leur formation: contrairement aux chercheurs-étudiants du domaine de la santé qui travaillent sur les projets de leur directeur de recherche, les projets de recherche en sciences humaines sont souvent des sujets choisis par les étudiants aux cycles supérieurs et ces projets sont rarement ceux du professeur qui les supervise. Quoi qu'il en soit, il faudra veiller à ne pas exclure les chercheurs-étudiants des autres domaines de recherche puisque, comme dans le domaine de la santé, il existe un nombre important de chercheurs-étudiants qui n'ont pas accès au filet social du Québec et du Canada.

⁴⁹ Un médecin résident en première année reçoit environ 36 000 \$, alors qu'un résident en cinquième année peut recevoir 56 000 \$ / an. En contrepartie, les médecins résidents s'acquittent de tâches et de responsabilités au service de la population, assignées par les universités et le gouvernement (Source: AMRM).

⁵⁰ Il s'agit d'un passage direct du premier ou du deuxième cycle vers le doctorat (troisième cycle), sans rencontrer toutes les exigences du deuxième cycle; cette situation ne peut se produire qu'à la condition que l'étudiant soit très performant.

Les habiletés professionnelles et l'expertise en recherche se développent au fur et à mesure de la formation universitaire d'un chercheur-étudiant. Un étudiant complétant un premier cycle est probablement un professionnel dans son domaine de formation initiale, mais n'est pas encore un professionnel de la recherche. Les premières années de formation à la recherche sont nécessaires pour développer la première base d'expertise professionnelle en recherche. Ces premières années correspondent à la durée du deuxième cycle de formation de recherche. Les entreprises pharmaceutiques ne s'y trompent pas puisque, sauf exception, un employé ne sera engagé comme chercheur qu'après l'obtention de son deuxième cycle. De plus, il est fréquent qu'un futur chercheur-étudiant ayant accompli une maîtrise professionnelle doive effectuer une maîtrise de recherche avant de pouvoir entamer un troisième cycle de recherche.

3.5.3.2 Proposition

La législation québécoise devrait reconnaître la réalité de la situation du chercheur-étudiant comme chercheur en formation universitaire (étudiant), mais également comme agent de développement de la recherche en milieu universitaire (professionnel). Cette reconnaissance permettra aux chercheurs-étudiants de légitimer une demande d'augmentation du soutien financier, mais aussi de se regrouper professionnellement et d'obtenir les avantages et protections accordés aux membres de corporations professionnelles.

- ❑ Reconnaître dans la législation québécoise le diplôme de maîtrise ès sciences en santé comme le premier diplôme sanctionnant les habiletés professionnelles en recherche dans le domaine de la santé.
- ❑ Adapter la rémunération en fonction de l'expertise développée par les chercheurs-étudiants.

3.5.4 Modifier la législation québécoise pour améliorer les conditions socioéconomiques des chercheurs-étudiants

3.5.4.1 Contexte

Aucune règle de la loi sur les normes du travail (LNT) et du code du travail (CDT) ne protège actuellement les chercheurs-étudiants. Au moment où le gouvernement du Québec entame une révision complète de la LNT et du CDT, certaines clauses pourraient être modulées pour accroître la qualité de vie des chercheurs-étudiants. Il n'existe aucune loi qui encadre spécifiquement la situation particulière des médecins résidents; par contre, le législateur a aménagé certaines clauses juridiques afin de permettre aux médecins résidents de bénéficier d'un nombre important de protections sociales.

Une fois que leur diplôme de second cycle en recherche dans le domaine de la santé sera reconnu comme diplôme professionnel en recherche et qu'ils auront une rémunération adaptée à leur expertise, les chercheurs-étudiants pourront bénéficier des protections sociales traditionnelles pour les personnes payant leurs impôts. Par exemple, ils pourraient cotiser à l'assurance emploi fédérale (AE) et bénéficier de cette assurance dans le cas où leur rémunération viendrait à être supprimée⁵¹ ou échue. De même, les chercheurs-étudiants pourraient bénéficier de l'assurance parentale⁵² telle qu'actuellement proposée par le gouvernement fédéral.

⁵¹ Le directeur de laboratoire peut perdre en tout temps ses subventions de recherche et il arrive parfois que les fondations privées modifient leurs règles de fonctionnement ou d'octroi de bourses durant la période prescrite par le programme initial auquel a concouru le chercheur-étudiant. Parfois, le directeur décide, pour différentes raisons, de cesser la rémunération du chercheur-étudiant sans préavis ni motif.

⁵² Dans l'éventualité où la négociation politique entre Québec et Ottawa n'aboutirait pas. Si le programme proposé par Québec était accepté, il faudra veiller à ce que les chercheurs-étudiants puissent bénéficier des mêmes protections que l'ensemble de la population.

3.5.4.2 Notion de salarié

La définition de salarié définit le citoyen professionnel travaillant sous la direction d'un tiers. Elle est précisée dans la LNT à l'article 1 (alinéa 10):

Une personne qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire; ce mot comprend en outre le travailleur [soumis] à un contrat en vertu duquel:

- i. il s'oblige envers une personne à exécuter un travail déterminé dans le cadre et selon les méthodes et les moyens que cette personne détermine;*
- ii. il s'oblige à fournir, pour l'exécution du contrat, du matériel, l'équipement, les matières premières ou la marchandise choisis par cette personne, et à les utiliser de la façon qu'elle indique;*
- iii. il conserve à titre de rémunération, le montant qu'il lui reste de la somme reçue conformément au contrat, après déduction des frais d'exécution de ce contrat.*

Seul un salarié peut se prévaloir des droits prévus dans la LNT⁵³. La définition de salarié contenue dans la LNT est très semblable à celle du CDT qui est « *une personne qui travaille pour un employeur moyennant rémunération*⁵⁴ ». Le mode de rémunération importe peu. La notion de salaire ne doit pas impliquer l'occasion de profit et le risque de perte. La prestation de travail signifie simplement que le salarié est une personne qui travaille. Évidemment, la prestation de travail doit être fournie par le salarié lui-même.

Ce qui est intéressant dans la définition de salarié incluse dans la LNT est qu'elle comprend la notion d'entrepreneur dépendant, bien que l'expression ne se retrouve pas dans la loi. Ainsi, une personne travaillant à contrat peut être considérée comme un salarié et donc entrer sous le champ d'application de la LNT. Pour qu'une personne soit reconnue comme entrepreneur dépendant, la jurisprudence reconnaît trois éléments de définition dans la détermination du statut:

- ◆ le salaire⁵⁵;
- ◆ la prestation de travail;
- ◆ le lien de subordination.

Pour que la loi reconnaisse le statut de chercheur-étudiant comme entrepreneur dépendant, et donc comme travailleur professionnel, il est nécessaire de considérer les bourses comme étant une rémunération ou un salaire. Le lien de subordination est la nature de la relation de travail entre l'employeur (le directeur du laboratoire d'accueil) et le salarié (le chercheur-étudiant). Malgré qu'il existe différentes conceptions du lien de subordination dans la jurisprudence, il peut se résumer par le pouvoir de contrôle (contrôle des heures de travail, des lieux de travail, relation autoritaire, surveillance, direction) de l'employeur sur le salarié et la dépendance économique (seul employeur, occasion de profit et risque de perte) du salarié relativement à l'employeur. Enfin, il faudrait peut-être que des contrats précisent ce qui constitue du travail et ce qui représente de la formation⁵⁶.

3.5.4.3 Admissibilité à l'assurance parentale

Actuellement, le gouvernement propose un programme qui va permettre d'accroître la qualité de vie des parents lorsqu'ils accueillent un nouveau-né. Le programme d'assurance parentale fédérale (APF) est

⁵³ Le statut de salarié donne accès aux droits prévus dans la LNT: salaire minimum, temps supplémentaire, repos hebdomadaire, congés fériés, vacances annuelles, congés divers, congés parentaux et la possibilité d'intenter des recours. Fait également intéressant, un salarié conserve son statut même lors d'arrêt de sa prestation de travail (entre deux contrats, congés de maladie, congés d'études, etc.) si l'employeur continue à verser le salaire. Cela pourrait permettre aussi la cotisation à des REER afin d'étaler l'utilisation de certaines bourses ou rémunérations additionnelles au salaire de base.

⁵⁴ Article 1, alinéa 1, Code du travail, gouvernement du Québec.

⁵⁵ Le salaire est « la rémunération en monnaie courante et les avantages ayant une valeur pécuniaire dus pour le travail ou les services d'un salarié ».

⁵⁶ Cela pourrait être aussi utile pour départager les parties en cas de conflit de propriété et probité intellectuelles ou de dépôt de brevet.

géré par l'entremise du programme de l'AE. Les travailleurs peuvent, sous certaines conditions, retirer des prestations de maternité et de parentalité. Le critère d'admissibilité, autre que celui d'être enceinte ou un parent, est d'avoir travaillé, sauf cas particuliers⁵⁷, 700 heures assurables⁵⁸ dans les 52 dernières semaines et donc d'avoir droit, également, à des prestations de l'AE. Une heure assurable est une heure travaillée sous un lien de subordination. Il est donc important de reconnaître que, aux termes de la loi, le directeur de recherche (l'employeur), même si le chercheur-étudiant (le travailleur) est à contrat, exerce un contrôle sur les heures de travail, les moyens de travail, les méthodes de travail, etc. Le chercheur-étudiant est, en tous points, dépendant de son directeur de recherche.

Cependant, la dépendance économique ne peut pas être évoquée dans le programme fédéral de l'AE pour les travailleurs autonomes et les entrepreneurs dépendants. Par conséquent, les chercheurs-étudiants n'ont pas accès au programme de l'APF. Par contre, le gouvernement du Québec a déposé récemment un autre projet de loi pour un nouveau programme d'assurance parentale québécois (APQ) plus intéressant que l'APF pour les citoyens québécois. Les critères d'admissibilité à l'APQ sont moins sévères que ceux à l'APF. En effet, tout travailleur ayant un revenu minimum de 2 000 \$ dans l'année qui précède se qualifiera à l'APQ, qu'il soit entrepreneur dépendant (chercheur-étudiant), travailleur autonome ou salarié. En réalité, le régime provincial offre une protection sociale beaucoup plus avantageuse que celle du régime fédéral. Reste à savoir si Québec et Ottawa réussiront à négocier une entente permettant au programme de l'APQ d'être créé.

Or, il ne faut pas oublier que s'inscrire dans la compétition qui donnera la possibilité aux chercheurs-étudiants d'obtenir la reconnaissance et le rayonnement nécessaires à l'obtention d'un emploi se fait déjà au détriment d'une vie de famille. C'est un choix personnel qui est pleinement assumé. Cependant, la société québécoise peut atténuer les effets pervers de ce choix de carrière de chercheur en santé. Dans ce contexte, les démarches provinciales vont dans le sens d'une réelle politique familiale.

3.5.4.4 Autorisation de se retirer du programme d'assurance médicaments

En 1996-97, l'AEGSFM et l'AEGSDB⁵⁹ avaient cherché à créer une assurance collective pour leurs membres. Ce projet se basait sur le modèle dont disposaient les étudiants de l'Université McGill à cette époque. L'âge et les besoins en santé des chercheurs-étudiants permettraient de diminuer grandement les coûts individuels à une assurance médicaments privée tout en couvrant un grand nombre de soins de santé non couverts par la RAMQ. Un appel d'offres auprès des compagnies privées d'assurance médicale établissait un montant de moins de 100 \$ par chercheur-étudiant et offrait la couverture pour les soins complémentaires, y compris les frais de dentisterie, pour un total de 225 à 250 \$ / an. Ainsi, les chercheurs-étudiants en santé de l'Université de Montréal auraient pu bénéficier d'un plan d'assurance médicale collective complète, comme c'est le cas pour les autres professionnels, à prix abordable en regard de leur rémunération.

Pour que le plan proposé à l'AEGSFM et l'AEGSDB soit viable pour leurs membres, il fallait se retirer de l'assurance médicaments du Québec (AMQ), car le programme demandait quelque 175 \$ / an à toute personne de plus de 25 ans qui ne dispose pas d'une assurance collective complète. Cependant, les termes de la loi 33 qui régit l'AMQ ne permettaient pas aux chercheurs-étudiants de se retirer du régime provincial comme les autres groupes professionnels. En effet, seuls le lien d'emploi et le lien professionnel permettent à un groupe de se retirer de l'AMQ et de cotiser à une assurance médicale collective complémentaire. Malgré plusieurs négociations et propositions pragmatiques, le contentieux de la RAMQ ne reconnaissait pas le lien professionnel unissant tous les chercheurs-étudiants en santé.

Depuis, la Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM) a créé son propre régime qui exclut la prise en charge du remboursement des frais médicaux non

⁵⁷ Certains aménagements du nombre d'heures minimal de travail sont octroyés en fonction de la situation socioéconomique de la région où habitent les prestataires.

⁵⁸ Une heure assurable implique une cotisation du travailleur et de l'employeur à la caisse d'assurance emploi.

⁵⁹ Deux des associations coauteurs de ce document. Cette situation a déclenché toute la réflexion contenue dans ce document.

remboursés par la RAMQ. Or, tous les étudiants de plus de 25 ans doivent cotiser au régime provincial de l'AMQ. Pire, et ce malgré des interventions de la FAÉCUM et de l'AEGSFM lors des consultations de la commission parlementaire qui évaluait la pertinence et les pistes de financement de l'AMQ durant l'hiver 2000, tout indique que le nouveau régime restera proche de l'ancien, mais que les cotisations s'élèveront à 350 \$ / an pour un revenu après impôt égal ou supérieur à quelque 14 000 \$ / an. Cette mesure pénalise grandement les chercheurs-étudiants en accroissant leur précarité financière tout en n'offrant aucune réelle garantie d'amélioration de la qualité de vie.

Ce document ne reviendra pas sur l'argumentation de la FAÉCUM présentée en commission parlementaire en janvier 2000, même si cette argumentation exprime toujours les convictions des associations membres⁶⁰. Cependant, cette situation est délicate pour les chercheurs-étudiants. D'une part, la somme demandée est conséquente dans leur budget. D'autre part et surtout, l'AMQ ne couvre pas les besoins en santé des chercheurs-étudiants. Pour finir, les jeunes chercheurs d'origine étrangère ne peuvent en bénéficier. Aussi, il devient urgent de reconnaître un lien professionnel aux chercheurs-étudiants afin de permettre à leurs regroupements d'offrir un plan d'assurance collective répondant à leurs besoins en santé.

3.5.4.5 Propositions

Même si le statut de professionnel de la recherche peut comporter certains dangers paradoxaux, la reconnaissance de ce statut pour les chercheurs-étudiants en santé leur permettra de disposer du filet social que le Canada et le Québec ont proposé à tous les citoyens. La reconnaissance de ce statut permettra une meilleure protection sociale et un meilleur encadrement socioéconomique des chercheurs-étudiants.

- ❑ Reconnaître un statut d'entrepreneur dépendant pour les chercheurs-étudiants.
- ❑ Reconnaître le lien professionnel qui unit les chercheurs-étudiants en santé au terme de la loi 33 sur l'AMQ.
- ❑ Persévérer dans les négociations entre les gouvernements provincial et fédéral afin qu'Ottawa accepte que Québec puisse créer son propre régime d'assurance parentale.
- ❑ Reconnaître les chercheurs-étudiants comme citoyens pouvant bénéficier du futur programme de l'APQ.

3.6 RECOMMANDATION 5: STABILISER LA CARRIÈRE DE CHERCHEUR EN SANTÉ.

Il existe un urgent besoin d'offrir aux universités et aux centres hospitaliers les moyens financiers qui leur permettront de sélectionner, d'embaucher et de stabiliser de jeunes chercheurs formés, en partie, localement et, en partie, à l'étranger, afin d'enrichir et de promouvoir la recherche d'excellence au Québec. Ces jeunes chercheurs ayant complété leur formation de recherche de deuxième, troisième et quatrième cycles universitaires sont les garants d'une recherche de qualité en milieu universitaire, de la perpétuation de l'héritage des pionniers de la recherche québécoise et d'un enseignement aux différents cycles qui puisse répondre aux défis socioéconomiques de l'avenir.

⁶⁰ Le mémoire et les transcriptions de la commission parlementaire sont disponibles sur le Web.

3.6.1 Améliorer le financement de l'arrimage entre le statut de stagiaire de recherche et celui de chercheur junior dans les milieux de recherche universitaires en santé ainsi que du début de carrière

3.6.1.1 Contexte

Un moyen pour faciliter le démarrage de la carrière en recherche devrait être proposé par les IRSC. Ce levier serait des bourses hybrides d'une durée de quatre ou cinq ans, soit deux ans pour le stage postdoctoral et deux ou trois ans pour les premières années comme chercheur junior au sein d'une unité de recherche universitaire. La possibilité d'un recrutement par les centres de recherche universitaires canadiens s'accroît si les jeunes chercheurs peuvent étoffer leur dossier universitaire en vue des concours pour l'obtention des subventions de recherche et de leur support salarial. Ici aussi, le MEQ et le MRST pourraient jouer un rôle vital par la création de bourses de stages postdoctoraux liées à l'embauche dans une université pour de jeunes chercheurs.

Dans le *Document de consultation pour une Politique scientifique du Québec*, il est mentionné que le FCAR disposera de 150 nouvelles bourses qui aideront le démarrage de la carrière de jeunes chercheurs. Or, les chercheurs en santé, surtout ceux qui œuvrent en centres de recherche hospitaliers, sont généralement exclus des programmes du FCAR. Il est donc important d'offrir au FRSQ des moyens qui lui permettront de stabiliser les jeunes chercheurs, voire tous les chercheurs boursiers ayant la cote nécessaire qui reconnaît leur expertise et leur rayonnement.

De plus, s'il est déjà difficile pour un professionnel de la recherche en santé d'accepter l'obligation de participer régulièrement à des concours pour obtenir une rémunération, il est anormal que l'octroi de celle-ci soit dépendant de la cohorte. L'octroi d'une bourse salariale dépend de l'évaluation du dossier universitaire et de recherche (rayonnement) du jeune chercheur. Si un chercheur obtient la cote minimale d'excellence⁶¹, il est normal qu'il reçoive sa bourse salariale. Or, actuellement, il s'agit essentiellement d'un pourcentage restreint de jeunes chercheurs qui peuvent bénéficier de ce soutien financier. La durée et le montant de ces bourses sont aussi peu adaptés à la réalité et aux attentes de la société qui modulent la carrière.

La carrière de recherche en santé est déjà assez complexe sur le plan technologique et le chercheur subit continuellement des évaluations pouvant déterminer son niveau de compétence et d'expertise du chercheur. En fait, il est continuellement évalué, jugé, félicité ou dépeccé avec peu de moyens de recours pour faire valoir ses habiletés dans des labyrinthes administratifs parfois coupés de la réalité du monde de la recherche. Il faut donc rendre aux universités et aux centres hospitaliers des moyens qui leur permettront de stabiliser leurs équipes de recherche. Ce point sera débattu plus en profondeur au prochain chapitre.

Enfin, parmi les moyens proposés par le gouvernement fédéral, il existe un volet du programme de la FCI qui permet l'embauche de jeunes chercheurs de calibre international. Ce programme prévoit non seulement un soutien salarial, mais également des fonds de recherche qui leur permettent de lancer le laboratoire (en fait, il s'agit souvent de deux concours dont l'un précède l'autre de plusieurs mois). Un soutien tel que celui de la FCI est généralement offert aux chercheurs qui s'installent aux É.-U. où les subventions lors de l'embauche peuvent parfois atteindre de 500 000 à 600 000 \$ US. Le MRST pourrait collaborer avec le MEQ afin de créer de telles conditions d'embauche dans les universités québécoises, car la FCI est, jusqu'à présent, un programme non récurrent.

3.6.1.2 Propositions

Il est urgent d'offrir aux jeunes chercheurs plus de moyens pour démarrer leur carrière de recherche en santé et d'être accueillis dans des centres de recherche hospitaliers ou universitaires et de stabiliser leur situation économique.

⁶¹ Au concours du CRM-IRSC, la cote est de 4 / 5.

- ❑ Améliorer l'arrimage entre le statut de chercheur-étudiant et celui de chercheur junior dans les milieux de recherche universitaires en santé en créant des bourses hybrides d'une durée de quatre ou cinq ans qui seraient proposées aux stagiaires postdoctoraux pour terminer leur stage et faciliter leur embauche par un centre de recherche hospitalier ou universitaire.
- ❑ Augmenter les moyens du FRSQ afin qu'il puisse offrir des postes de chercheur similaires au futur programme du FCAR qui offrira 150 nouveaux postes aux chercheurs en milieu universitaire, mais dont sont exclus ceux qui sont affiliés à un département clinique.
- ❑ Augmenter les moyens du FRSQ pour que l'octroi des bourses salariales puisse se faire selon la compétence d'un chercheur et non selon un pourcentage d'une cohorte.
- ❑ Offrir aux centres de recherche des moyens pour permettre aux jeunes chercheurs recrutés de démarrer leur laboratoire dans des conditions qui leur permettent de rivaliser avec leurs collègues lors des concours subséquents.

3.6.2 Intégrer et stabiliser les jeunes chercheurs

3.6.2.1 Contexte

Les jeunes chercheurs dans le domaine de la santé sont les garants de l'héritage scientifique et technologique du Québec. Cette garantie est d'autant plus importante que le Québec s'est donné l'objectif, parmi d'autres utilisant les technologies du XXI^e siècle, de développer son expertise et sa main-d'œuvre en biotechnologie afin de drainer les entreprises biomédicales et leurs investissements en recherche et développement vers le Québec. Actuellement, la recherche en santé apparaît comme un colosse aux pieds d'argile qui pourrait s'effondrer si le Québec n'améliore pas la situation des jeunes chercheurs.

Actuellement, les jeunes chercheurs dans le domaine de la santé vivent dans une situation d'instabilité sans précédent:

- ◆ ils reçoivent une rémunération qui n'est plus adaptée à leurs expertises et compétences (la rémunération de base se situe entre 38 000 et 42 000 \$ / an après avoir réalisé de 12 à 16 ans de formation universitaire);
- ◆ ils ne disposent d'aucune garantie de rémunération de plus de quatre ans, parfois d'une seule année à la fois, liée à des concours organisés par les organismes subventionnaires ou des fondations privées;
- ◆ ils ne peuvent espérer, dans les conditions actuelles, bénéficier d'une permanence sans être recrutés au sein du corps professoral de l'université à laquelle ils sont affiliés;
- ◆ ils ne bénéficient pas toujours de l'accès à la protection syndicale;
- ◆ ils sont pénalisés professionnellement s'ils prennent des congés parentaux;
- ◆ etc.

Par conséquent, il est urgent de stabiliser les équipes de recherche dans les centres de recherche hospitaliers ou dans les centres et départements de recherche universitaires pour maintenir une masse critique de chercheurs en santé efficace et un enseignement adéquat durant la formation universitaire des étudiants du premier cycle et des chercheurs-étudiants. De plus, la possibilité de planifier un plan de carrière sera une perspective primordiale pour limiter les abandons d'études et accroître le nombre de femmes en recherche dans le milieu universitaire.

De plus, la situation dans les centres de recherche des hôpitaux universitaires est parfois déconnectée de la réalité universitaire et de ses possibilités de recrutement, ce qui empêche ces chercheurs d'être intégrables comme professeurs-chercheurs dans les universités. Or, le rôle de ces chercheurs en milieu hospitalier universitaire est fondamental puisqu'ils participent directement à l'accroissement des connaissances, à la formation des jeunes médecins et des chercheurs-étudiants ainsi qu'à l'amélioration

de la qualité de vie des Québécois. Il est donc primordial que des mesures adaptées leur assurent une stabilité financière.

La prochaine convention collective négociée par le Syndicat général des professeurs de l'Université de Montréal (SGPUM) proposerait que les chercheurs qui échouent aux concours pour l'octroi des bourses salariales puissent bénéficier d'un support salarial en provenance de l'Université. Ce support serait progressif en termes d'années et tiendrait compte du nombre de bourses salariales de chercheur boursier obtenues par le jeune chercheur. Ce support soutiendrait le chercheur durant quelques années, au prorata du nombre de celles effectuées au sein de l'institution universitaire, afin qu'il puisse continuer à assurer le développement de son laboratoire et de la formation des chercheurs-étudiants qu'il dirige. En pouvant continuer le développement de son laboratoire, le dossier universitaire du jeune chercheur pourrait s'étoffer et accroîtrait ses chances de gagner une nouvelle bourse salariale.

La recommandation du SGPUM est une démarche que les chercheurs-étudiants approuvent, car elle stabilisera un peu mieux les jeunes chercheurs. Dans un premier temps, cette stabilisation améliorera les conditions de formation universitaire. Dans un second temps, la proposition du SGPUM permettra d'entrevoir de meilleures chances de disposer d'un plan de carrière pour les futurs chercheurs recrutés par l'Université de Montréal. Cependant, il faut souligner une nouvelle fois que les jeunes chercheurs ne sont pas tous des membres à part entière du SGPUM et qu'ils ne seront donc pas tous intégrés à l'intérieur des protections de la future convention collective. C'est le cas, entre autres, de beaucoup de jeunes chercheurs en milieu hospitalier. D'autre part, il faut que les universités aient les moyens financiers pour stabiliser ces jeunes chercheurs. En ce sens, un effort supplémentaire du MEQ est plus que souhaité puisqu'il détermine le budget des universités sur le plan de l'enseignement.

Enfin, la durée et les montants des subventions de recherche sont trop limités et contraignent les jeunes chercheurs à soumettre de multiples candidatures à autant de concours que possible pour avoir un minimum de soutien financier afin de développer leur laboratoire. Or, le temps consacré à rédiger des demandes de fonds ne peut être, en même temps, consacré à la supervision des chercheurs-étudiants et à la recherche effectuée dans le laboratoire. Par exemple, les subventions de recherche pourraient atteindre des durées de cinq ans et les montants devraient permettre l'atteinte des objectifs présentés dans la demande de fonds sans qu'une deuxième demande de subvention de recherche ne soit nécessaire pour les réaliser.

3.6.2.2 Propositions

Au moment où le *Document de consultation pour une Politique scientifique du Québec* fait de l'investissement dans les ressources humaines l'une de ses priorités, il est urgent de donner aux jeunes chercheurs des moyens qui leur permettent de bénéficier d'une certaine stabilité, ne serait-ce que sur le plan de leur rémunération.

- ❑ Donner aux jeunes chercheurs des moyens de planifier sereinement une carrière de recherche en santé dans le milieu hospitalier et universitaire.
- ❑ Réaffirmer les liens privilégiés entre les centres de recherche hospitaliers affiliés et leur université dans le domaine de la recherche en santé.
- ❑ Augmenter la durée et les montants des bourses salariales obtenues par voie de concours auprès des organismes financiers, tel le programme de chercheur boursier du FRSQ, afin de favoriser un développement adéquat des laboratoires de recherche en santé.
- ❑ Reconnaître le rôle majeur que jouent les jeunes chercheurs en milieu hospitalier dans la formation clinique de premier cycle et dans la formation à la recherche pour les chercheurs-étudiants en donnant aux facultés du domaine de la santé des moyens d'intégrer ces jeunes chercheurs dans le corps professoral.
- ❑ Permettre la syndicalisation de tous les chercheurs au sein des syndicats des professeurs des institutions auxquelles ils sont affiliés afin qu'ils puissent bénéficier des protections incluses dans les convention collectives négociées avec les directions des universités.

- ❑ Donner les moyens nécessaires pour que les centres de recherche hospitaliers puissent stabiliser leurs équipes de recherche de manière complémentaire au programme de chercheurs boursiers afin de planifier un développement à long terme et non soumis aux aléas des décisions des concours.
- ❑ Augmenter les montants accordés à la recherche et leur durée afin de diminuer le temps consacré à la rédaction d'autres demandes de subvention et d'augmenter celui consacré à la recherche.

3.6.3 Créer un statut de chercheur détenant un doctorat qui agirait en milieu universitaire sans charge de directeur de laboratoire

3.6.3.1 Contexte

La création d'un statut de chercheur ayant un doctorat, mais qui n'aurait pas la responsabilité de la gestion d'un laboratoire et serait sans charge d'enseignement et d'administration, correspond à une demande de plus en plus fréquente tant sur le plan des chercheurs-étudiants⁶² que sur celui de la réalité des recherches en santé⁶³. Il s'agirait d'offrir de nouveaux débouchés pour des professionnels hautement qualifiés, mais qui ne désirent pas réaliser un stage postdoctoral ou entrer dans la compétition des bourses salariales et des rémunérations. Ils seraient dépendants financièrement des directeurs de laboratoire ou des groupes et centres de recherche s'ils disposent d'un financement permettant l'engagement de personnel hautement qualifié. Il s'agit bien d'une recommandation qui souligne la nécessité d'avoir une masse critique de chercheurs sans que ceux-ci ne soient responsables de la direction d'un laboratoire de recherche. Un lien de subordination à un chercheur, le directeur du laboratoire, doit rester présent.

Sans aucune sécurité socioéconomique et sans reconnaissance de leur métier de chercheur à part entière, cette perspective de travail rebute un grand nombre de jeunes diplômés de maîtrise, de doctorat ou de postdoctorat, pour qui la carrière de professeur universitaire (impliquant les tâches d'enseignement, les demandes de fonds de recherche, etc.) ou en milieu industriel ne serait pas le premier choix. De plus, ces jeunes chercheurs sont trop qualifiés pour pouvoir être embauchés par des laboratoires universitaires qui ne peuvent les rétribuer de manière équitable en fonction de leur niveau de formation et de compétence. Or, un jeune chercheur qui, actuellement, choisit, pour quelque raison que ce soit⁶⁴, de travailler comme assistant de recherche après l'obtention de son doctorat ou la réalisation d'un stage postdoctoral, éprouve beaucoup de difficultés à reprendre la filière traditionnelle menant à l'obtention d'une bourse salariale ou d'un poste de professeur-chercheur.

3.6.3.2 Propositions

Le développement d'un laboratoire et les demandes de jeunes chercheurs font appel à une nouvelle forme de chercheur en santé dans le milieu universitaire et hospitalier. Ces chercheurs n'auraient pas de responsabilités en enseignement ou en administration du laboratoire.

- ❑ Créer un statut de chercheur détenant un doctorat qui effectuerait ses recherches dans le milieu universitaire ou hospitalier sous la direction d'un chercheur recruté comme directeur de laboratoire.

⁶² Cette demande est de plus en plus adressée par de jeunes chercheurs-étudiants, souvent des femmes, qui possèdent la passion de la recherche, mais qui ne désirent pas s'engager dans la compétition des concours pour obtenir des subventions de recherche des organismes financiers ou qui désirent faire des choix de carrière respectant mieux la vie de famille, mais qui disposent d'une formation de haut calibre qui pourrait être utilisée adéquatement sous la responsabilité d'un directeur de laboratoire.

⁶³ Il arrive que, dans certains laboratoires, les projets de recherche doivent être supervisés sur une longue période, alors que les chercheurs-étudiants ne restent que de deux à cinq ans dans un même laboratoire. De plus, les exigences administratives demandées aux directeurs de laboratoire ne cessent de croître et le temps consacré à la supervision quotidienne des recherches est d'autant plus réduit alors que la complexité des projets fait qu'ils ne peuvent être confiés à un technicien, aussi compétent soit-il.

⁶⁴ Qu'il s'agisse d'un choix personnel ou pour suppléer un chercheur qui accepte des responsabilités administratives telles qu'un poste de directeur de département ou de centre de recherche, de vice-doyen ou de doyen, etc.

-
- ❑ Offrir aux groupes et aux centres de recherche des moyens financiers adéquats pour engager ces chercheurs qualifiés.