



# STAGIAIRES POST-DOCTORAUX: ENTRE ÉTUDIANTS ET SALARIÉS

**Virginie Portes**

Directrice-Subventions et communication  
Bureau-Recherche-Développement-Valorisation

ADARUQ, 14 avril 2015

# PLAN DE LA PRÉSENTATION



Un postdoctorant: un être hybride

Double mouvement parallèle:

- vers la syndicalisation
- vers la salarisation

Cas de l'UdeM

Quelques éléments de réflexion

# UN POSTDOCTORANT: UN ÊTRE HYBRIDE

- Un chercheur en formation
- Sous la supervision d'un professeur-chercheur
- Statut pour une durée maximale (UdeM: 5 ans)
- Titulaire d'une bourse pendant son stage (bourse d'un organisme ou bourse d'un fonds de recherche ou autres sources de financement)
- Bénéficie des avantages étudiants... mais ne reçoit pas de diplôme, plutôt une attestation
- Admissible comme chercheur principal à certains organismes subventionnaires (ex. CRSH)...
- ... Mais non admissible à détenir des fonds de recherche en son nom dans une université
- Réalités très variables (discipline, labo, superviseur)

# UN POSTDOCTORANT: UN ÊTRE HYBRIDE

Portrait-robot (sondage de la FESP de l'UdeM, 2012)

- Santé: 50%
- SNG: 34%
- SHS: 16%
- 55% sont financés par des fonds de recherche
- 40% disent passer entre 40h et 49h/semaine à leur stage
- 32% ont un revenu annuel en dessous de 35K
- 47% ont un revenu annuel entre 35K et 40K
- 20% ont un revenu annuel de plus de 40K

# UN POSTDOCTORANT: UN ÊTRE HYBRIDE

## Auto-perception:

- Comme un étudiant: 17,1%
- Comme étant en formation: 42,1%
- Comme un employé: 40,7%

## Durée moyenne (UdeM, 2006-2013)

- 87,3% moins de 3 ans
  - Dont 70% de moins de 2 ans
- 12,7% plus de 3 ans

Quelle identité?

# MOUVEMENT VERS LA SYNDICALISATION

Un mouvement venu de l'ouest... et de l'est :

- McMaster: accrédités depuis mai 2008
- Western: accrédités depuis septembre 2008
- Queens: accrédités depuis juillet 2011
- Memorial: accrédités depuis avril 2012
- Carleton: accrédités depuis décembre 2012
- Toronto: accrédités depuis mai 2013
- Dalhousie: accrédités depuis octobre 2014

# MOUVEMENT VERS LA SYNDICALISATION

Concrètement cela signifie des conventions collectives avec:

- Plancher salarial
- Horaires de travail
- Temps supplémentaire
- Système de dotation
- Vacances payées
- Congés sociaux
- Représentation syndicale
- Période de probation
- Assurances (emploi, maladie, etc.)
- Processus de grief et d'arbitrage
- Etc.

# MOUVEMENT VERS LA SYNDICALISATION

Pendant ce temps-là au Québec...

- Laval: accrédités depuis août 2013, négo en cours
- UQAR: accrédités depuis novembre 2013
- UdeM: accrédités depuis avril 2014, négos en cours
- McGill: accrédités depuis juin 2014
  
- UQAM: depuis octobre 2011, révoquée en janvier 2015
- Polytechnique: depuis avril 2013, révoquée en novembre 2014
- Sherbrooke: depuis octobre 2013, révoquée en janvier 2015



# MOUVEMENT VERS LA SALARISATION

Certains organismes gouvernementaux traitent les bourses postdoctorales comme un revenu:

- Agence de revenu du Canada

Certains organismes traitent les stagiaires comme des salariés de l'institution:

- Commission des relations de travail: UQAM 2011
- Commission des lésions professionnelles: UdeM 2012

# MOUVEMENT VERS LA SALARISATION

Les stagiaires postdoctoraux sont considérés comme des salariés:

- Dans les universités canadiennes citées plus haut
- Université Laval: depuis le 17 février 2014
- UQAM : depuis le 31 mars 2014
- UdeM: à partir du 1<sup>er</sup> mai 2015

Ce qui implique: salaires avec les avantages sociaux (RQAP, RRQ, CSST, FSS, etc.) + respect des conditions du travail (congé, licenciement, etc.) du Code du travail

Variations dans les avantages sociaux (env. entre 13% et 25%)

Libellé de l'unité de négociation à l'UdeM:

« tous les stagiaires postdoctoraux inscrits à l'UdeM, salariés au sens du Code, dont la rémunération provient de salaires ou de bourses octroyés à partir de fonds de recherche de l'UdeM, à l'exclusion de ceux déjà visés par une autre accréditation »

Sont ainsi inclus:

- SPD payés sur des fonds de recherche gérés à l'UdeM
- SPD payés sur des soldes de contrats/subventions de recherche
- SPD payés sur des fonds de dotations

**Total: environ 250 SPD salariés à l'UdeM en 2015**

# CAS DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

## Sont exclus:

- Les stagiaires recevant directement une bourse nominative d'un organisme (ex. CRSNG, Banting, MITACS)
- Les stagiaires payés sur des fonds de recherche gérés dans des hôpitaux affiliés
  - Devraient être considérés comme salariés
  - Mouvement de syndicalisation commence (ex. Centre de recherche de Ste-Justine)
- Les stagiaires payés à partir de fonds non considérés comme de recherche (ex. fonds internes)
  - Sont considérés comme salariés

## Les cas hybrides:

- Les compléments de bourse versés via des fonds de recherche

La politique des SPD est actuellement en révision (pas encore adoptée):

- Détenteur d'un doctorat, préférablement d'une autre université
- 5 ans (après l'obtention du PhD)
- Durée du stage = durée du financement

Deux catégories de post-doctorants:

- SPB (boursier): sont des chercheurs autonomes en formation. À temps plein. Pas de retenue à la source.
- SPE (employés): Conditions de travail régies par la Loi sur les normes du travail ou une convention collective. Peuvent être à temps partiel. Retenues à la source.

Une première convention est en négociation

- Début des négociations en février 2015
- Demande d'arbitrage fin mars 2015
- 2 visions diamétralement opposées:
  - Employés de l'UdeM de carrière qui doit avoir des droits similaires aux autres employés
  - Chercheurs en formation pour une période définie dont le salaire vient de fonds de recherche (enveloppe)
- Plusieurs articles ont été réglés, mais plusieurs éléments points de litige, notamment sur:
  - Salaires
  - Assurances
  - Temps partiel

# QUELQUES RÉFLEXIONS

## Avantages

- Formaliser et rationaliser leurs conditions de travail
- Mieux délimiter leur statut et conditions de stage
- Éviter la confusion entre un professionnel de recherche et un SPD
- Équité entre les « SPE » et permet d'éviter les abus

## Désavantages

- Perte d'une souplesse pour les professeurs
- Perte de revenus dans certains cas pour les SPD
- Création de nombreuses catégories et confusion possible
- Augmentation de la charge salariale de l'employeur
- Pression sur les fonds de recherche
- Double standard dans un même laboratoire



# Questions?