

Fonds de recherche du Québec

Nature et Technologies Santé Société et Culture



Comment mieux répondre aux besoins des postdoctorants et des postdoctorantes ?

Portrait de situation

Rapport du groupe de travail sur la situation des postdoctorants et des postdoctorantes

Comité intersectoriel étudiant
Septembre 2019

Québec 

Pour joindre le comité : cie@frq.gouv.qc.ca

TABLE DES MATIÈRES

Liste des acronymes, abréviations et sigles employés dans le document.....	ii
Le comité intersectoriel étudiant.....	iii
Composition et contributions spécifiques du groupe de travail.....	iii
Membres du CIE.....	iii
Membres externes au CIE.....	iii
Remerciements.....	iv
Sommaire des pistes d’action du Comité intersectoriel étudiant	1
1. Contexte.....	2
2. Mandat.....	2
3. Présentation de la démarche.....	2
3.1 Consultation de la documentation existante.....	3
3.2 Sondage de l’Association canadienne des stagiaires postdoctoraux (ACSP).....	3
3.3 Consultation auprès de la population postdoctorale	3
3.4 Formulation de pistes d’action	4
4. Principaux enjeux : thèmes ciblés.....	4
4.1 Statut.....	4
4.2 Financement	4
4.3 Conciliation postdoctorat-vie familiale et personnelle.....	4
4.4 Insertion professionnelle	4
5. Principaux programmes de soutien financier en vigueur	4
6. Portrait de la population.....	5
6.1 Caractéristiques générales.....	5
6.2 Statut.....	5
6.3 Financement (et situation financière).....	5
6.4 Conciliation postdoctorat-vie familiale et personnelle.....	6
6.5 Insertion professionnelle	6
7. Consultation : sommaire des discussions et constats.....	6
7.1 Statut.....	6
7.2 Financement	8
7.3 Conciliation postdoctorat-vie familiale et personnelle.....	10
7.4 Insertion professionnelle	11
7.5 Observations générales lors des discussions	12
8. Des besoins exprimés aux pistes d’action.....	12
9. Références	15
Annexe A. Liste exhaustive des besoins exprimés par les participants et les participantes lors des groupes de discussion.....	16
Annexe B. Principaux programmes de soutien financier à la formation postdoctorale.....	19

Liste des acronymes, abréviations et sigles employés dans le document

>	supérieur à
\$	dollars canadiens (CAD)
ACSP	Association canadienne des stagiaires postdoctoraux
ADESAQ	Association des doyens des études supérieures au Québec
CCTT	Centres collégiaux de transfert de technologie
CIE	Comité intersectoriel étudiant des Fonds de recherche du Québec
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines du Canada
CRSNG	Conseil de recherches en sciences et génie du Canada
CSC	China Scholarship Council
CSQ	Certificat de sélection du Québec
FRQ	Fonds de recherche du Québec
FRQNT	Fonds de recherche du Québec – Nature et technologies
FRQS	Fonds de la recherche du Québec – Santé
FRQSC	Fonds de la recherche du Québec – Société et Culture
Inserm	Institut national de la santé et de la recherche médicale (France)
IRSC	Instituts de recherches en santé du Canada
MEES	Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
NIH	National Institutes of Health
OSBL	Organisme sans but lucratif
Ph.D.	Doctorat
Postdoc.	Postdoctorat
RAMQ	Régie de l'Assurance Maladie du Québec

Le comité intersectoriel étudiant

Mis en place en 2014, le comité intersectoriel étudiant des Fonds de recherche du Québec (CIE) conseille le scientifique en chef du Québec et les conseils d'administration des trois Fonds (Nature et technologies, Santé, Société et culture). Il a le mandat d'identifier des stratégies afin de promouvoir l'accessibilité du financement aux cycles supérieurs, d'œuvrer à l'excellence de la relève en recherche et de participer aux efforts de rayonnement de la recherche.

Un groupe de travail peut être formé pour répondre à un besoin circonscrit du CIE pour l'avancement de ses travaux et de son rôle-conseil auprès du scientifique en chef du Québec, et des conseils d'administration, généralement sur un dossier en particulier. Le CIE s'appuiera de manière non exclusive sur les travaux du groupe de travail dans l'élaboration de documents et recommandations sur le dossier en question. Le mandat du groupe de travail est donc d'alimenter les réflexions du comité et d'éclairer un pan de la situation. Le groupe de travail est composé d'au moins deux membres du CIE ainsi que de membres externes, recrutés au regard de leur expérience et expertise particulières quant à la thématique.

Composition et contributions spécifiques du groupe de travail

Membres du CIE

Dorothée Charest Belzile

Présidente du groupe de travail., membre du CIE – Doctorante en psychologie, Université Laval

Madison Rilling

Secrétaire du groupe de travail., vice-présidente du CIE – Doctorante en physique, Université Laval

Julie Morin-Rivat, Ph.D.

Soutien à la démarche, depuis octobre 2018 – Postdoctorante en écologie humaine, UQAR

Membres externes au CIE

Virginie Barrère, Ph.D.

Postdoctorante, Institut de Nutrition et des Aliments Fonctionnels (INAF), Université Laval

Claude Bhérer, Ph.D.

Postdoctorante, New York Genome Center

Maxime Boivin, Ph.D.

Professeur régulier en géographie et hydrogéomorphologie fluviale, UQAC

Antérieurement postdoctorant en sciences de l'eau (INRS-ÉITÉ) puis en écogéomorphologie (UQAR)

Julie Ravary-Pilon, Ph.D.

Postdoctorante au Centre de recherche interuniversitaire sur la littérature et la culture québécoises (CRILCQ-UQAM) et à l'Institut de recherches et d'études féministes (IREF)

Maxime Sasseville

Doctorant, Chaire de recherche sur les maladies chroniques en soins de première ligne, Programme de Recherche en sciences de la santé, Université de Sherbrooke

Alexandre Turgeon, Ph.D.

Postdoctorant, Centre de recherche interuniversitaire sur les humanités numériques, Université de Montréal

Amina Yagoubi, Ph.D.

Postdoctorante, Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socioculturels du numérique en éducation, Université du Québec à Montréal (UQAM)

Dans le cadre de ses travaux portant sur la situation des postdoctorants et des postdoctorantes, le CIE a grandement bénéficié de la participation bénévole des sept membres externes susmentionnés, et ce, de l'été 2017 à l'automne 2018. Leur contribution a pris maintes formes, notamment :

- Identifier les quatre thématiques d'intérêt sur lesquelles le groupe de travail s'est penché et une définition des enjeux à approfondir ;
- préparer les questions posées lors de groupes de discussion ;
- aider à l'animation et à la prise de notes lors des groupes de discussion ;
- synthétiser les notes prises lors des groupes de discussion ;
- aider à la priorisation des recommandations portées par le CIE et la révision du rapport final.

À ces nombreuses contributions s'ajoutent du temps précieux de discussion avec tout le groupe de travail, ainsi que du temps de travail en sous-groupes, chacun s'attaquant à une des thématiques ciblées.

Remerciements

De nombreuses personnes et organisations ont été impliquées à différentes étapes, rendant possible le bon déroulement des travaux du groupe de travail.

D'abord, nous remercions les membres du groupe de travail qui se sont investis dans cette aventure s'échelonnant sur plus d'un an. Votre rigueur ainsi que votre regard éclairé ont été précieux et essentiels, afin de mieux cerner et comprendre la situation des postdoctorants et des postdoctorantes et pour en arriver à des pistes d'action concrètes.

Ensuite, nous remercions l'Association canadienne des stagiaires postdoctoraux (ACSP), et tout particulièrement Joseph S. Sparling, pour l'analyse spécifique des données quantitatives présentées dans ce rapport.

Nos remerciements s'adressent également à l'Association des doyens des études supérieures au Québec (ADÉSAQ) pour l'intérêt porté à nos travaux et pour nous avoir permis de discuter avec les différents représentants et représentantes des institutions universitaires. Merci également à l'ensemble de nos partenaires de diffusion, sans qui le recrutement de participants et de participantes aux profils si diversifiés n'aurait pas été possible.

Et enfin, nous remercions tout particulièrement l'ensemble des postdoctorants et des postdoctorantes qui ont accepté notre invitation à échanger. Ces discussions ont grandement nourri et enrichi ces travaux.



Sommaire des pistes d'action du Comité intersectoriel étudiant

1. Statut

- 1.1 Cesser l'emploi des termes « stagiaire postdoctoral » et « stagiaire postdoctorale » dans la documentation officielle (à remplacer par « postdoctorant » ou « postdoctorante »).
- 1.2 Instaurer une entente de collaboration tripartite à signer par l'ensemble des postdoctorants et des postdoctorantes, le ou les superviseurs de postdoctorat et l'établissement d'accueil (à titre de condition préalable à l'obtention de bourse des FRQ).

2. Financement

- 2.1 Réviser les critères d'admissibilité aux bourses des FRQ : la limite actuelle des demandes de bourse ou de subvention fixée à deux ans après le doctorat devrait être repoussée (5 ans) ou fixée selon le parcours et l'expérience du postdoctorant ou de la postdoctorante.
- 2.2 Inclure au sein de l'entente de collaboration (voir 1.2) des précisions sur la responsabilité de l'octroi de fonds de recherche ou de subventions pour mener un projet, lorsqu'applicable (incluant l'infrastructure par exemple).

3. Conciliation postdoctorat-vie familiale et personnelle

- 3.1 Bonifier les montants offerts pour le congé parental par les organismes subventionnaires, afin d'assurer une plus grande cohérence avec ceux offerts aux boursiers et boursières des organismes subventionnaires fédéraux.
- 3.2 Assurer un meilleur accès aux services de garde sur les campus universitaires, par la création de places uniquement réservées aux postdoctorants et aux postdoctorantes.

4. Insertion professionnelle

- 4.1 Établir des partenariats industriels ou communautaires, afin que le postdoctorant ou la postdoctorante se familiarise avec des options de carrière hors des murs de l'université et que les entreprises et organismes prennent connaissance de cette main-d'œuvre formée aux qualités complémentaires. Possibilité d'instauration d'un complément de bourse.
- 4.2 Mieux reconnaître de la formation aux études supérieures, de l'apport et du potentiel des postdoctorants et des postdoctorantes dans la société québécoise par l'entremise d'une campagne de sensibilisation ou de publicité ciblée vers les employeurs.

1. Contexte

Passage valorisé dans la plupart des disciplines, les parcours postdoctoraux sont de plus en plus fréquents. Les postdoctorants et postdoctorantes sont de plus en plus nombreux et actifs dans la production ainsi que dans la dissémination de la connaissance. Par ailleurs, leur statut « hybride » (ni étudiant ou étudiante ni chercheur ou chercheuse autonome) ainsi que la variabilité de leurs situations fait en sorte que leurs activités et que leur insertion professionnelle se déroulent rarement sans heurts. Leur précarité est souvent mise en avant. Qui plus est, les Québécois et Québécoises titulaires d'un doctorat sont fortement invités à parfaire leur expérience ailleurs au Canada ou à l'étranger, de la même manière que les universités déploient leurs efforts pour recruter des postdoctorants et postdoctorantes de l'international. Cette population est donc hétérogène, ce qui amène à porter un regard sur sa situation sous toutes ses déclinaisons.

Plusieurs organisations, dont l'Association canadienne des stagiaires postdoctoraux, se sont penchées sur la situation de cette population dans un passé récent. Nous invitons toute personne intéressée à consulter le rapport publié en 2018 par cette association et les recommandations qui en émanent au lien suivant : <http://www.caps-acsp.ca/wp-content/uploads/2018/09/CAPS-2018-CRCC-Consultation--Sept-2018.pdf>

2. Mandat

Le comité intersectoriel étudiant a mandaté le groupe de travail sur la situation des postdoctorants et des postdoctorantes pour documenter la réalité de cette population et faire un état de situation général et comparatif portant sur une variété de sujets, mais plus spécifiquement sur **quatre thèmes : le statut, le financement, l'équilibre postdoctorat-famille ou vie personnelle et l'insertion au sein du milieu du postdoctorat, puis en emploi.**

Faisant initialement partie du mandat, l'analyse des programmes destinés aux postdoctorants et aux postdoctorantes a été abandonnée, dans la mesure où les membres du groupe de travail n'ont pas considéré avoir l'expertise nécessaire pour mener une analyse approfondie.

3. Présentation de la démarche

Le travail s'est déroulé en quatre étapes successives. :

- 1) familiarisation avec la thématique à partir de documents administratifs (gouvernementaux, universitaires, programmes de formation et de soutien financier en vigueur) et de la couverture médiatique récente. Identification des principaux enjeux et des questions à approfondir pour chacun des thèmes ciblés ;
- 2) analyse des données permettant de dresser un portrait quantitatif de la population d'intérêt ;
- 3) tenue de groupes de discussion avec des membres de la population d'intérêt et analyse des échanges ;
- 4) formulation de pistes d'action comprenant un exercice de priorisation des besoins exprimés par les participants et participantes.

3.1 Consultation de la documentation existante

Les représentants et les représentantes des différents établissements d'enseignement universitaires ont été rencontrés lors d'une réunion de l'ADÉSAQ et ont fait parvenir la documentation interne concernant les postdoctorants et postdoctorantes.

Différents articles et rapports, issus d'organisations, telles que MITACS et l'Association canadienne des stagiaires postdoctoraux, ont également été consultés (voir liste de références en fin de document).

Cette première étape a permis aux membres du groupe de travail d'approfondir leur compréhension de la thématique, mais également d'identifier des éléments sur lesquels le groupe devrait se concentrer dans le cadre des consultations.

Les questions des groupes de discussion ont été élaborées à cette étape et bonifiées à partir des constats tirés du sondage de l'Association canadienne des stagiaires postdoctoraux (voir 3.2).

3.2 Sondage de l'Association canadienne des stagiaires postdoctoraux (ACSP)

Un contact a ensuite été établi avec l'ACSP, qui a mené en 2016 un vaste sondage auprès des postdoctorants et des postdoctorantes canadiens et canadiennes. Nous avons aussi ciblé les données d'intérêt pour nos travaux, soit celles concernant les personnes effectuant leur postdoctorat au Québec et celles concernant les postdoctorants et les postdoctorantes québécois à l'étranger. Le portrait de la population sondée et les faits saillants sont disponibles à la **Section 6**.

3.3 Consultation auprès de la population postdoctorale

Au printemps 2018, des groupes de discussion ont été organisés avec des postdoctorantes et des postdoctorants québécois ou réalisant leur postdoctorat au Québec. Au total, trente-cinq personnes ont été consultées. Le recrutement s'est fait par l'intermédiaire des institutions universitaires et de différentes organisations actives dans la communauté comme *Thèsez-vous*, *Science and Policy exchange*, les associations de diplômés et de diplômées, les organisations syndicales représentant des postdoctorants et des postdoctorantes. L'information a également été diffusée sur les réseaux sociaux gérés par les Fonds de recherche du Québec.

Deux rencontres d'une durée de deux heures se sont tenues à Montréal et à Québec. Une séance par visioconférence a réuni des postdoctorants et des postdoctorantes demeurant à l'extérieur des grands centres urbains. Une deuxième rencontre par visioconférence a permis de discuter avec des personnes actuellement à l'extérieur du Québec. La communauté anglophone a été consultée au moyen d'un questionnaire en ligne qui contenait les mêmes questions que celles du guide d'animation des groupes de discussion.

Deux membres du groupe de travail, dont l'une membre du CIE, ont pris part à l'ensemble des rencontres. L'animation et la prise de notes leur ont été confiées.

Si la grande majorité de l'auditoire avait le statut de postdoctorant ou de postdoctorante, quelques personnes étaient depuis peu en emploi ou de retour aux études.

Les questions qui leur ont été posées et la synthèse des discussions sont présentées à la **Section 7**.

Deux articles émanant de cette démarche de consultation ont été publiés par le Magazine *Découvrir* de l'Association francophone pour le savoir à l'automne 2018 (voir liens au sein de la liste de références).

3.4 Formulation de pistes d'action

Les pistes d'action ont été formulées au regard des constats tirés tout au long de la démarche. Considérant le nombre important de propositions formulées par la population postdoctorale lors des groupes de discussion, un exercice de priorisation a permis d'identifier les plus porteuses et pertinentes. Les acteurs auxquels elles s'adressent ont été identifiés. La liste exhaustive des besoins exprimés tout au long de la démarche consultative se trouve à l'**Annexe A**.

4. Principaux enjeux : thèmes ciblés

4.1 Statut

Il semble exister deux statuts principaux : celui d'étudiant ou étudiante et celui d'employé ou employée. Les particularités de ces statuts sur différents plans (fiscalité, « avantages sociaux », conditions de vie) demandaient à être explorées.

4.2 Financement

Le financement est lié de près à l'identité vécue et définie, au statut professionnel et juridique, et à la précarité du postdoctorant ou de la postdoctorante. Une attention particulière a été portée aux diverses sources de financement offertes aux postdoctorants et postdoctorantes, qu'elles soient formelles, sous forme de bourse directe (provenant d'organismes subventionnaires par concours) ou indirecte (provenant d'organismes subventionnaires par dossier, tels que MITACS, ou des universités, ou des centres de recherche), ou informelles (organismes internationaux ou universités étrangères, autres).

4.3 Conciliation postdoctorat-vie familiale et personnelle

Trois enjeux principaux semblent se poser quant à cette thématique :

- 1) aspects financiers et bénéfiques chez les postdoctorants et postdoctorantes ayant une famille ou un projet de famille ;
- 2) mobilité géographique ;
- 3) organisation des activités en milieu académique et impact sur la vie familiale ou personnelle.

4.4 Insertion professionnelle

L'accès à l'emploi académique demeure la principale cible des titulaires de doctorats (et des postdoctorants et postdoctorantes), malgré un nombre insuffisant de ces positions prisées. Plusieurs soulignent qu'il existe un écart entre les attentes du milieu de l'emploi et celles des détenteurs et détentrices de diplômes, et un manque de communication entre ces deux pôles. La préparation des étudiants et étudiantes au doctorat et des postdoctorants et postdoctorantes à la réalité d'employabilité est donc un enjeu majeur. Il apparaît nécessaire de mieux comprendre les attentes des postdoctorants et postdoctorantes, mais également les compétences qu'ils et elles développent et les besoins qu'ils et elles expriment en la matière.

5. Principaux programmes de soutien financier en vigueur

Les principaux programmes de bourses des organismes subventionnaires des paliers provincial et fédéral, mais aussi ceux d'organisations autres auxquelles nos travaux font référence sont présentés à l'**Annexe B**.

Les critères d'admissibilité aux différents programmes, de même que les informations sur leur nature (montant, durée, possibilité de renouvellement) y sont compilées.

6. Portrait de la population

Les données des 386 répondants et répondantes ont été analysées par l'équipe de l'ACSP, à notre demande (Sparling, 2018). Un portrait général se basant sur des données sociodémographiques, de même que les informations ciblées par thème d'intérêt pour nos travaux, sont présentés ici. À titre indicatif, il n'a pas été possible d'obtenir le nombre total de postdoctorants et postdoctorantes actifs au Québec ni de Québécois et de Québécoises actuellement postdoctorants et postdoctorantes à l'extérieur.

6.1 Caractéristiques générales

- Les répondants et répondantes avaient en moyenne 33 ans ;
- Une proportion équivalente d'hommes et de femmes composait l'échantillon ;
- 50 % étaient de citoyenneté canadienne, 14 % résidents permanents et 34 % provenaient de l'extérieur du Canada et résidaient sur le territoire pour leurs activités ;
- Une large proportion (63 %) était en couple (marié ou conjoint de fait) ;
- Les répondants et répondantes se distribuaient dans l'ensemble des secteurs de recherche, mais on notait leur représentation plus importante en « sciences de la vie » ;
- 30 % avaient réalisé plus d'un postdoctorat.

6.2 Statut

- 13 % des postdoctorants et postdoctorantes québécois ayant répondu au sondage avaient principalement un statut d'employé, 70 % n'avaient aucun statut d'employé ;
- 26 % détenaient une assurance en cas d'absence pour raison de maladie ;
- Concernant la durée attendue durant laquelle ils s'attendaient à garder le statut de postdoctorant et de postdoctorante :
 - 15 % ont indiqué moins d'un an ;
 - 46 % de 1 à 3 ans ;
 - 32 % de 3 à 5 ans ;
 - 8 % plus de 5 ans.

6.3 Financement (et situation financière)

- 36 % avaient comme source de financement principale un revenu provenant des fonds de recherche d'un chercheur ou d'une chercheuse ;
- 30 % avaient comme revenu principal une bourse des principaux organismes subventionnaires québécois ou canadiens ;
- 44 % se disaient satisfaits de leur revenu ;
- 11 % gagnaient entre 30 000 \$ et 35 000 \$; 21 % entre 35 000 \$ et 40 000 \$; 36 % entre 40 000 \$ et 45 000 \$; 12 % entre 45 000 \$ et 50 000 \$; 10 % entre 50 000 \$ et 55 000 \$ (10 % restant : moins de 30 000 \$ ou plus de 55 000 \$) ;
- 70 % disaient n'avoir cumulé aucune dette d'étude à ce jour.

6.4 Conciliation postdoctorat-vie familiale et personnelle

- Le tiers a mentionné avoir au moins un enfant ;
- 8 % ont mentionné la présence d'une garderie sur leur lieu d'activités ;
- 28 % ont indiqué détenir une assurance parentale.

6.5 Insertion professionnelle

- Sur la formation reçue dans le cadre du postdoctorat :
 - 50 % ont affirmé avoir reçu une formation à la recherche de qualité ;
 - 26 % une formation à l'enseignement de qualité ;
 - 42 % une formation à la gestion de qualité ;
 - 65 % une formation à la communication de qualité ;
 - 40 % une formation au réseautage de qualité.
- Sur l'insertion professionnelle dans des carrières non académiques :
 - 42 % ont affirmé qu'ils n'étaient pas du tout préparés ;
 - 47 % ont affirmé être modérément préparés ;
 - 11 % ont affirmé être très préparés ;
 - Une même proportion a affirmé être « exposée » à ce type de carrières ;
 - 85 % auraient aimé avoir plus d'informations sur ce type de carrières ;
- 53 % ont révélé être insatisfaits de leurs options de carrière ;
- 57 % (la majorité) percevaient que le postdoctorat permettrait de faire avancer leur carrière ;
- Le quart a changé de plan de carrière depuis le début du postdoctorat.

7. Consultation : sommaire des discussions et constats

Pour chacune des thématiques, des questions élaborées à l'avance ont été posées afin de lancer et de guider les discussions. Ces questions sont présentées ci-après et sont suivies de la synthèse des discussions pour l'ensemble des groupes rencontrés. Les propos rapportés reflètent l'opinion des participants et participantes et non directement celle du CIE.

7.1 Statut

Questions et synthèse des discussions

Q1. En tant que postdoctorant ou postdoctorante, considérez-vous avoir un statut d'employé ou d'étudiant ?

Lors des discussions de groupe, cette question a semblé constituer le nerf de la guerre. Pour plusieurs, la différence entre le statut d'employé ou d'étudiant était liée à la source de financement. Les postdoctorants et postdoctorantes financés par l'université se considéraient davantage comme du personnel employé, alors que les titulaires de bourse s'identifiaient plus souvent comme des étudiants et des étudiantes.

Certains se considéraient toujours en formation, puisqu'ils touchaient à de nouvelles responsabilités, tandis que d'autres, par leur production de savoir, se considéraient avant tout comme des chercheurs et des chercheuses universitaires.

Néanmoins, la majorité des participants et des participantes à la discussion considéraient avoir les deux statuts. Il est également à noter que de cette situation hybride découlait une forme d'inconfort chez les postdoctorants et postdoctorantes qui ne savaient pas toujours où leurs activités quotidiennes s'inscrivaient.

Q2. Quels sont selon vous les avantages et inconvénients de chacun des deux statuts ?

Plusieurs participants et participantes avaient l'impression de vivre à la fois les inconvénients du statut d'étudiant ou d'étudiante (précarité, hiérarchie par rapport au professeur-chercheur ou à la professeure-chercheuse) et la pression du statut d'employé ou d'employée (pression de production, compte à rendre sans les avantages sociaux ni le salaire). On semble souligner qu'au sein des milieux universitaires, il est plus prestigieux d'avoir obtenu une bourse, mais que le montant de celle-ci est souvent inférieur au salaire d'un employé ou d'une employée de laboratoire, par exemple. Les titulaires de bourse ont un statut plus prestigieux, mais plus précaire économiquement (pas de filet social, pas d'accès à l'assurance-emploi, pas de Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), pas de contribution aux fonds de pension et paiement des avantages sociaux à même leur bourse) que les postdoctorants et postdoctorantes non boursiers du centre de recherche.

Les différences entre les deux statuts se font sentir également sur le plan de la fiscalité : les impositions aux paliers provincial et fédéral sont très différentes. Par exemple, un statut d'étudiant permet une exemption d'imposition au palier provincial (québécois).

Lorsque le postdoctorant ou la postdoctorante a un statut d'employé, son mandat est habituellement clarifié par le contrat qui le lie à l'université, tandis que pour le postdoctorant ou la postdoctorante titulaire d'une bourse, son programme de recherche est plus libre, plus autonome. La flexibilité des horaires est aussi soulignée comme un aspect positif de ce profil.

Un des aspects problématiques des différences de statuts au sein même d'une équipe de recherche sont les disparités de salaires, d'horaire et de comptes à rendre. Les postdoctorants et les postdoctorantes d'une même équipe peuvent se comparer, ce qui dégrade l'environnement et les relations avec les collègues. La coexistence de postdoctorants et postdoctorantes, d'étudiants-boursiers et étudiantes-boursières et d'autres personnes employées n'est d'ailleurs pas considérée comme souhaitable, et peut même apparaître comme néfaste pour le bon fonctionnement de l'équipe.

Un autre point important est à soulever, à savoir les nouvelles réalités des postdoctorants et des postdoctorantes dans les conjonctures actuelles du milieu universitaire. Auparavant, le statut de postdoctorant ou de postdoctorante se présentait comme un statut temporaire occupé au cours d'une période de transition avant l'obtention d'un poste universitaire permanent. Désormais, les postdoctorants et postdoctorantes occupent souvent ce poste durant plusieurs années, au cours desquelles ils n'accumulent pas d'avantages sociaux et demeurent dans une situation précaire sur une plus longue durée. Ainsi, ce statut n'est pas adapté à la conjoncture actuelle et n'est pas pris en compte par les instances gouvernementales et académiques.

Q3. Selon vous, y a-t-il des distinctions entre la situation des postdoctorants et postdoctorantes du Québec et de l'international ?

Les participants et les participantes ont été questionnés sur leur expérience ou leurs connaissances en lien avec les différences fondamentales entre le Québec et l'international.

Plusieurs points ont été soulevés, comme la limite de temps imposée après le doctorat pour effectuer des demandes de bourses postdoctorales, une limite qu'on ne retrouve pas dans plusieurs pays. De plus, afin

de contrer la précarité des postdoctorants et postdoctorantes, certains pays imposent une limite de financement et un salaire minimum lié à ce statut. Un participant a également souligné qu'en Angleterre, il existait une échelle salariale pour les postdoctorants et postdoctorantes selon l'expérience et la diplomation.

En général, les participants et les participantes avaient tendance à croire qu'à l'international les postdoctorants et les postdoctorantes étaient davantage considérés comme du personnel employé, et que leur statut était plus institutionnalisé qu'au Québec. Les salaires sont également plus compétitifs à l'international. Certains répondants et répondantes connaissaient également des collègues à l'international qui bénéficiaient d'un regroupement ou d'un syndicat de postdoctorants et postdoctorantes, une organisation qu'ils aimeraient voir naître au Québec pour une meilleure représentation sur la scène provinciale.

7.2 Financement

Questions pour discussion

Q1. Selon vous, quels sont les principaux enjeux en termes de financement ? À quoi sert le financement du postdoctorat ?

Q2. Y a-t-il des organisations ou des ressources à consulter afin d'avoir plus d'informations sur les possibilités de financement ?

Q3. Que pensez-vous de l'accès aux subventions de recherche de la population postdoctorale (à titre de chercheur principal ou de chercheuse principale, de co-chercheur ou co-chercheuse, etc.) ?

Q4. Quelles pistes de solutions et d'améliorations possibles envisagez-vous, tant sur le plan des modes de financement que sur l'information disponible ?

- Existantes
- À mettre en place (et par qui ?)

Synthèse des discussions

Bien que la situation financière des postdoctorants et des postdoctorantes diffère selon la discipline, on constate que la précarité est omniprésente, en particulier dans les secteurs où les salaires sont faibles en comparaison avec ceux des emplois rémunérés dans l'industrie. Les titulaires d'une bourse postdoctorale provenant de fonds issus d'une subvention d'un chercheur ou d'une chercheuse doivent ainsi se contenter d'un financement à temps partiel, ce qui accroît la précarité en termes de temps effectif investi dans les activités de recherche. Enfin, plusieurs ont soulevé devoir cumuler d'autres emplois au sein de l'université ou à l'extérieur, afin de pouvoir subvenir à leurs besoins. Ceci est surtout vrai lorsqu'ils n'ont aucun financement de recherche malgré une longue expérience académique.

La question du financement devient particulièrement sensible sachant que certaines universités ne reconnaissent pas les postdoctorants et les postdoctorantes ne détenant pas un financement annuel minimal (p.ex. 35 000 \$). Cette reconnaissance institutionnelle est essentielle à la réussite du parcours. Techniquement, sans elle, les sujets n'ont pas accès aux ressources de l'université d'accueil, qu'il s'agisse des locaux ou des ressources de la bibliothèque, pour ne donner que ces quelques exemples.

Les postdoctorants et postdoctorantes titulaires d'une bourse peuvent également rencontrer des difficultés pour remplir leur déclaration de revenus auprès de Revenu Québec et de l'Agence de revenu du Canada. De plus, ils doivent cotiser pour leurs avantages sociaux. Finalement, les frais afférents ne sont

pas déductibles, par exemple les frais associés à la participation à des congrès ou à des colloques, lesquels font partie intégrante de la vie de chercheur ou de chercheuse.

Il serait souhaitable que les postdoctorants et les postdoctorantes disposent de subventions de recherche supplémentaires pour payer leurs frais, car les subventions de recherche ne couvrent pas les frais indirects de recherche, pour le moment. Aussi ils devraient disposer de plus d'informations à ce sujet, notamment pour financer la réalisation de leur terrain de recherche ou leur participation aux congrès, car ils doivent pour la plupart payer ce type de dépenses à même leurs ressources personnelles.

Toutefois, plusieurs soulignent ne pas disposer d'assez de temps ni de ressources pour s'informer sur les subventions ou les bourses, ou même pour préparer les demandes. Il va sans dire que ces activités leur seraient pourtant profitables et leur permettraient de se former à ce type de démarche, qui représente une activité majeure dans le parcours et la reconnaissance du chercheur ou de la chercheuse. Certains critiquent toutefois le temps important consacré à la complétion de demandes de bourses, tout comme le caractère hautement compétitif de ces concours.

Malgré la précarité financière, les postdoctorants et les postdoctorantes acceptent ces conditions pour rester compétitifs, enrichir leur curriculum vitae et être productifs dans un milieu académique de plus en plus exigeant. Il s'agirait en effet de la meilleure stratégie pour accéder à un poste régulier (professeur ou professeure, professionnel de recherche ou professionnelle de recherche, chargé ou chargée de cours, etc.). De plus, les postdoctorants et postdoctorantes préfèrent souvent le statut de titulaire de bourse, car il est mieux perçu par le milieu académique que celui d'assistant ou d'assistante de recherche. Cela leur donne davantage de reconnaissance par le milieu, ce qui peut se sentir autant sur place, à l'université, que lors des colloques et congrès.

Au cours des discussions, il a été suggéré que les organismes subventionnaires – notamment les FRQ et les conseils fédéraux, mais également des bailleurs de fonds institutionnels et privés – offrent, en plus des bourses, d'autres types de financement qui pourraient servir, par exemple, pour des formations. Ils pourraient également offrir des fonds de transition du statut de postdoctorant ou de postdoctorante à celui de professeur ou professeure, professionnel de recherche ou professionnelle de recherche. De plus, les organismes subventionnaires ne devraient pas limiter l'accès aux bourses à seulement deux ans après l'obtention du doctorat. Il serait souhaitable que les aléas de la vie (par exemple la conciliation emploi-famille ou le statut d'aidant naturel), soient davantage pris en compte, d'autant plus qu'il est de plus en plus courant, de nos jours, d'accumuler les postdoctorats ou les *fellowships*. Il est d'ailleurs important de souligner que cette accumulation se fait très majoritairement par obligation plutôt que par volonté.

Bien qu'il soit avantageux d'appartenir à de grosses équipes reconnues, dans certains champs de recherche, les postdoctorants et les postdoctorantes ont signalé qu'ils pouvaient rencontrer des difficultés de reconnaissance de leur propre champ d'expertise. Par exemple, lorsque les sujets de recherche sur lesquels ils travaillaient étaient déjà subventionnés dans le cadre de projets de plus grande envergure, cela rendait difficile leur appropriation et pouvait fragiliser leur autonomie en recherche. C'est pourquoi l'accès aux subventions de recherche pour la population postdoctorale à titre de chercheur principal ou de chercheuse principale, ou de co-chercheur ou co-chercheuse, serait très important pour l'avancement de leur carrière. Il est apparu que le cumul de statuts (chercheur associé ou chercheuse associée, co-chercheur ou co-chercheuse, postdoctorant ou postdoctorante, professeur associé ou professeure associée) était non seulement un point positif pour le développement de la carrière, mais aussi un élément facilitant le développement de partenariats et de réseautage pour accéder à des demandes de fonds couvrant les frais afférents de recherche.

7.3 Conciliation postdoctorat-vie familiale et personnelle

Questions pour discussion

Q1. Quels enjeux se posent dans le contexte du postdoctorat ? (Éléments à considérer : mobilité géographique, productivité scientifique, précarité, etc.) ;

Q2. Quels sont les principaux besoins en matière de conciliation postdoctorat-vie familiale et personnelle ? (quelques exemples : garderie, flexibilité d'horaire, congés payés, fonds pour déplacement du conjoint ou de la conjointe) ;

- Les programmes actuels de financement et les structures en place répondent-ils aux besoins ?
- Qu'est-ce qui pourrait être amélioré pour favoriser la conciliation postdoctorat-vie familiale et personnelle (et par quel acteur) ?

Synthèse des discussions

Défis La majorité des répondants et des répondantes ont mentionné la crainte d'une baisse de la productivité scientifique dans un contexte universitaire de plus en plus compétitif. Ainsi, plusieurs ont mentionné retarder leur projet de famille afin de rester compétitifs et d'éviter les « trous » dans leur curriculum vitæ. Les personnes rencontrées ont aussi mentionné la crainte de perdre des contrats de recherche en raison des congés parentaux, qui sont majoritairement acceptés par les milieux de recherche même s'ils demeurent relativement hétérogènes.

La durée et la forme des congés parentaux semblent aussi être un frein pour les postdoctorants et les postdoctorantes, au niveau provincial, mais plus encore au niveau international. Par exemple, un congé de maternité de seulement huit semaines aux États-Unis a été mentionné. Il est également mentionné que les congés ou les avantages sont moindres pour les postdoctorants et les postdoctorantes que pour les professionnels salariés et les professionnelles salariées, ce qui peut les inciter à reporter les projets familiaux. Par exemple, l'accès au RQAP n'est pas possible pour les postdoctorants et les postdoctorantes, même s'ils contribueront ensuite à ce régime tout au long de leur carrière.

Un autre défi soulevé par les postdoctorants et postdoctorantes concerne les déplacements et les déménagements inhérents à la période postdoctorale. Cette situation engendre des pressions et des sacrifices pour les autres membres de la famille, ainsi que des incertitudes relatives à la précarité du statut postdoctoral. Généralement, un membre de la famille doit mettre de côté sa carrière ou son milieu de vie pour suivre son conjoint ou sa conjointe durant le postdoctorat, ou encore vivre à distance durant cette période.

Les personnes rencontrées ont mentionné que leur âge représentait un défi pour fonder une famille. En effet, le fait de repousser le projet familial peut aussi affecter la capacité physiologique à concevoir des enfants. Selon le sous-échantillon du sondage de l'ACSP que nous avons obtenu, la moyenne d'âge des personnes sondées était de 33 ans. Cet enjeu de conciliation postdoctorat-vie familiale et personnelle touche plus particulièrement la carrière des femmes.

D'autres défis soulevés concernent la vie quotidienne avec une famille durant la période postdoctorale. Il est en effet difficile de trouver des places dans les centres de la petite enfance ou en garderie en raison des déménagements fréquents durant cette période. Enfin, les personnes rencontrées ont soulevé comme points négatifs l'absence d'assurance familiale et celle d'abonnement familial aux activités sportives et socioculturelles.

Finalement, au regard des commentaires reçus, il semblerait mal perçu d'avoir des enfants durant la période postdoctorale. Certains ont même avancé qu'il s'agissait de la meilleure façon de mettre fin à sa carrière académique, car il devenait pratiquement impossible de rester compétitif en vue de leur insertion professionnelle et particulièrement pour l'obtention d'un poste en milieu universitaire par la suite.

Avantages Pour ce qui est des avantages, la majorité des répondants et des répondantes a affirmé que la flexibilité de l'horaire constituait la seule plus-value considérable permettant d'avoir des enfants durant la période postdoctorale. Il est en effet plus facile de s'absenter pour des raisons familiales pour un postdoctorant ou une postdoctorante que pour d'autres travailleurs et travailleuses.

7.4 Insertion professionnelle

Questions pour discussion

Q1. Quels sont les besoins des postdoctorants et des postdoctorantes en matière d'insertion professionnelle ?

- Avant le postdoctorat ;
- En cours de postdoctorat ;
- Lors de la transition vers l'emploi.

Q2. Qu'est-ce qui pourrait être amélioré pour favoriser l'insertion professionnelle des postdoctorants et postdoctorantes (et par quel acteur) ?

Synthèse des discussions

Initialement, le postdoctorat était vu comme une étape de transition entre la formation des futurs chercheurs et des futures chercheuses. Il prend la forme d'une expérience professionnelle courte dans une structure de recherche différente de celle du doctorat (équipe de recherche, laboratoire, université de rattachement, localisation géographique). L'objectif de cette expérience était auparavant de permettre aux chercheurs et aux chercheuses en développement de se familiariser à d'autres expertises auprès d'autres équipes, et ce, pour parfaire leurs compétences et leur curriculum vitae en vue de leur futur emploi académique.

Depuis, le nombre de postes de chercheur et de chercheuse de carrière a diminué, alors que le nombre de titulaires de doctorat a augmenté, créant ainsi un déséquilibre dans lequel ils enchaînent les postdoctorats dans l'attente d'un poste universitaire. Les personnes consultées soulignent que les universités et les organismes subventionnaires n'ont malheureusement pas suivi cette transformation et ne se positionnent pas efficacement par rapport à la situation réelle des postdoctorants et des postdoctorantes. Une réflexion quant à la position des titulaires de doctorats dans la société québécoise doit être entreprise.

Selon les personnes rencontrées, le milieu académique doit être plus incitatif quant aux options complémentaires qui s'offrent à eux. Il est aussi impératif d'entreprendre une valorisation de leur apport potentiel au sein des entreprises et des organismes hors des murs de l'université. Ces recommandations rejoignent celles d'un rapport publié par le CIE en 2018. La prise en charge et les ressources à l'attention des titulaires d'un doctorat et des postdoctorants et postdoctorantes sont insuffisantes pour les mener à d'autres options de carrières. Mentionnons toutefois des exemples fructueux, comme l'organisme MITACS qui associe au postdoctorat un partenaire industriel ou communautaire, afin que le postdoctorant ou la postdoctorante se familiarise avec des options de carrière hors des murs de l'université et que les entreprises et organismes prennent aussi connaissance de cette main-d'œuvre formée aux qualités complémentaires. Ces formations devraient d'ailleurs être mentionnées dans le CV et reconnues comme

des compétences supplémentaires lors des recrutements en milieu académique et hors des murs de l'université.

De même, il a également été proposé que le postdoctorat soit doté d'un volet de perfectionnement permettant le développement d'habiletés professionnelles complémentaires, telles que la gestion des ressources humaines ou la planification budgétaire.

Une meilleure reconnaissance de la formation aux études supérieures et du potentiel des postdoctorants et des postdoctorantes par la société leur permettrait de mieux s'intégrer dans des communautés hors des murs de l'université et d'accéder à des postes au sein d'entreprises, d'organismes communautaires ou de paliers gouvernementaux. Ils éviteraient ainsi d'enchaîner les postdoctorats et de patienter pour un poste de professeur ou de professeure pour lequel il existe tant d'appelés, mais si peu d'élus.

7.5 Observations générales lors des discussions

Ces rencontres ont aussi mis en évidence un mal-être profond. En discutant des diverses thématiques et en puisant dans leurs expériences personnelles, plusieurs personnes ont exprimé de la souffrance et du désespoir en lien avec le manque de reconnaissance dans leur environnement de recherche ainsi qu'au moment d'aller sur le marché de l'emploi. Ces derniers doutaient de leur avenir, tout en vivant dans la précarité, alors qu'ils détenaient de grandes connaissances, aptitudes et compétences qu'ils cherchaient à mettre au service de la société. Les pistes d'action identifiées ont pour but de remédier en partie à cette situation que vit cette relève scientifique fort importante.

8. Des besoins exprimés aux pistes d'action

Les pistes d'action ont été tirées des discussions tenues avec la population postdoctorale, puis ont fait l'objet d'un effort de synthèse. En effet, considérant le nombre important de besoins exprimés pour chacune des thématiques (voir l'**Annexe A**), le groupe de travail a été sollicité afin de réaliser un exercice de priorisation. Dans un premier temps, les membres ont été invités à qualifier la pertinence de chacun des besoins exprimés (échelle de réponses de « très pertinente » à « non pertinente » comprenant également l'option « Cette piste mériterait d'être précisée »). Ensuite, ils ont été invités à retenir deux choix prioritaires pour chacune des quatre thématiques. Une synthèse de ces informations a été préparée puis présentée aux instances pertinentes des FRQ qui en ont évalué le réalisme.

Certaines pistes d'action ont été regroupées lorsqu'elles semblaient faire partie d'une même démarche. Les acteurs auxquels elles s'adressent sont identifiés. La liste exhaustive de tous les besoins exprimés se trouve dans l'**Annexe A**. Le coût des mesures jugées prioritaires et impliquant des investissements financiers de la part des FRQ (par exemple 3,1) sera établi dans un second temps.

Thématique	Pistes d'action	Acteur(s) ciblé(s)
1. Statut	1.1 Cesser d'employer le terme « stagiaire postdoctoral » ou « stagiaire postdoctorale » (Les personnes s'étant exprimées sur la question préfèrent l'appellation « chercheur postdoctoral » ou « chercheuse postdoctorale ») ; <i>*Les termes « postdoctorant » et « postdoctorante » ont été retenus dans la piste d'action finale afin de respecter les statuts de chercheur et chercheuse, tels que définis par les Fonds de recherche du Québec.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Fonds de recherche du Québec • Ministères du Gouvernement du Québec • Institutions universitaires
	1.2 Instaurer entente de collaboration tripartite à signer par l'ensemble des postdoctorants et postdoctorantes, le ou les superviseurs de postdoctorat et l'établissement d'accueil (à titre de condition préalable à l'obtention de bourse des FRQ). <i>*La piste d'action 1.2 s'applique à la thématique du statut et de la conciliation postdoctorat-vie familiale et personnelle.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Fonds de recherche du Québec • Institutions universitaires
2. Financement	2.1 Réviser les critères d'admissibilité aux bourses des FRQ : la limite actuelle des demandes de bourse ou de subvention fixée à deux ans après le doctorat devrait être repoussée (5 ans) ou fixée selon le parcours et l'expérience du postdoctorant ou de la postdoctorante.	<ul style="list-style-type: none"> • Fonds de recherche du Québec
	2.2 Inclure au sein de l'entente de collaboration (voir 1.2) des précisions sur la responsabilité de l'octroi de fonds de recherche ou de subventions pour mener un projet, lorsqu'applicable (incluant l'infrastructure par exemple).	<ul style="list-style-type: none"> • Fonds de recherche du Québec • Institutions universitaires et superviseurs
3. Conciliation postdoctorat-vie familiale et personnelle	3.1 Bonifier les montants offerts pour le congé parental par les organismes subventionnaires, afin d'assurer une plus grande cohérence avec ceux offerts aux boursiers et boursières des organismes subventionnaires fédéraux.	<ul style="list-style-type: none"> • Fonds de recherche du Québec

Thématique	Pistes d'action	Acteur(s) ciblé(s)
	3.2 Assurer un meilleur accès aux services de garde sur les campus universitaires aux postdoctorants et aux postdoctorantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Institutions universitaires
4. Insertion professionnelle	4.1 Établir des partenariats industriels ou communautaires afin que les postdoctorants et postdoctorantes se familiarisent avec des options de carrière en dehors de l'université, et que les entreprises et organismes prennent aussi connaissance de cette main-d'œuvre formée aux qualifications complémentaires. Possibilité d'instauration d'un complément de bourse.	<ul style="list-style-type: none"> • Fonds de recherche du Québec • Institutions universitaires • Ministère de l'Économie et de l'Innovation • Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale • Entreprises et OBNL, ainsi que leur département des ressources humaines
	4.2 Mieux reconnaître la formation aux études supérieures, de l'apport et du potentiel des postdoctorants et postdoctorantes à la société québécoise par l'entremise d'une campagne de sensibilisation ou de publicité ciblée vers les employeurs.	<ul style="list-style-type: none"> • Ministère de l'Économie et de l'Innovation • Regroupements de postdoctorants et postdoctorantes (syndicats, associations)

9. Références

Comité intersectoriel étudiant (2018). Conciliation postdoctorat-famille : synthèse d'une consultation. *Découvrir*. Repéré à <https://www.acfas.ca/publications/decouvrir/2018/09/conciliation-postdoctorat-famille-synthese-consultation>

Comité intersectoriel étudiant. (2018). La relève en recherche et les carrières hors des murs de l'université : état des lieux et pistes de solutions. Fonds de recherche du Québec, Québec : 70 p. http://www.scientifique-en-chef.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/Rapport-de-consultation-2017-CI%C3%89_VF.pdf

Comité intersectoriel étudiant (2018). Postdoctorants et postdoctorantes : portrait quantitatif d'une population. *Découvrir*. Repéré à <https://www.acfas.ca/publications/decouvrir/2018/09/postdoctorants-postdoctorantes-portrait-quantitatif-population>

Jadavji N.M., Adi M.N., Corkery T.C., Inoue J., Van Benthem K. (2016). The 2016 Canadian National Postdoctoral Survey Report. Canadian Association of Postdoctoral Scholars-L'Association Canadienne de Stagiaires Post-doctoraux.

Mitchell J. S., Walker V. E., Annan R. B., Corkery T. C., Goel N., Harvey L., Vilches S. L. (2013). The 2013 Canadian postdoc survey: Painting a picture of Canadian postdoctoral scholars. *The Canadian Association of Postdoctoral Scholars/L'Association Canadienne de Stagiaires Post-doctoraux (CAPS-ACSP) and Mitacs*.

Sparling J.S. (2018). Report to the Québec Research Funds (FRQ) Intersectoral Student Committee: Québec-specific Analysis of the CAPS/ACSP 2016 Canadian National Postdoctoral Survey. Canadian Association of Postdoctoral Scholars/L'Association Canadienne de Stagiaires Postdoctoraux.

Annexe A. Liste exhaustive des besoins exprimés par les participants et les participantes lors des groupes de discussion

Cette liste présente les perspectives des participants et des participantes lors des groupes de discussion. Le CIE en a tenu compte dans la rédaction de ce rapport, mais cela ne représente pas l'opinion du Comité ou des FRQ.

Statut

- Cesser d'employer le terme « stagiaire postdoctoral » ou « stagiaire postdoctorale » (Les personnes s'étant exprimées sur la question préfèrent l'appellation « chercheur postdoctoral » ou « chercheuse postdoctorale ») ;
- Instaurer un revenu minimum annuel et d'échelons en fonction de l'expérience ou du nombre d'années de postdoctorat (*mécanisme de compensation si la bourse n'atteint pas le montant minimal*) ;
 - Instaurer des grilles salariales (*accessibles pour les postdoctorants et postdoctorantes sur la base de l'expérience professionnelle et académique, mais aussi des montants des bourses ou des subventions de toutes les autres provinces au Canada, toutes disciplines confondues*) ;
- Trouver un moyen pour les boursiers et les boursières de cotiser à différents régimes (RQAP, assurance-emploi, autre) ;
- Retirer les frais de scolarité pour ceux et celles qui doivent en verser ;
- Instaurer un contrat de travail à signer par l'ensemble des postdoctorants et postdoctorantes (*même s'ils sont titulaires d'une bourse afin de limiter la précarité, encadrer les activités, définir les vacances allouées : à exiger comme condition pour l'obtention d'une bourse*) ;
- Créer une organisation représentant les intérêts des postdoctorants et postdoctorantes au niveau provincial. (*Diffusion de l'information pour une meilleure connaissance du rôle du postdoctorant ou de la postdoctorante : par cette organisation*).

Financement

- Instaurer une déduction d'impôt pour les frais afférents aux activités de recherche, mais aussi au matériel utilisé (ordinateur, imprimante, etc.) ;
- Indexer les bourses au coût de la vie et, pour les postdoctorants et postdoctorantes internationaux, au taux de change ;
- Instaurer un mécanisme de compensation ou de soutien financier disponible pour les postdoctorants et les postdoctorantes devant payer les avantages sociaux des postdoctorants et postdoctorantes qui ont un statut de salarié ;
- Créer des programmes de mini-fonds de recherche ou de subvention pour mener un projet ou plusieurs projets, plutôt qu'une seule bourse (incluant l'infrastructure, par exemple) ;
- Créer des fonds de recherche ou des subventions à la disposition des postdoctorants et des postdoctorantes pour payer les frais afférents (terrain, colloque, formation, etc.) ;

- Bonifier le soutien offert pour la recherche de bourse ou de subvention pour les postdoctorants et postdoctorantes, la réalisation des demandes de bourse ou de subvention (p. ex. personnes-ressources, expérimentées, coach, etc.) ;
- Offrir de soutien aux postdoctorants et postdoctorantes par les bureaux de la valorisation et de la recherche des universités (*les aider à trouver ou à cumuler des fonds pour leurs recherches, ce qui est offert à l'université pour les professeurs-chercheurs et professeures-chercheuses*) ;
- Réserver certaines charges de cours aux postdoctorants et postdoctorantes dans les universités (*à ce propos, revoir certaines clauses de réserve dans l'université dans laquelle le postdoctorant ou la postdoctorante a diplômé*) ;
- Le gouvernement pourrait informer les postdoctorants et postdoctorantes des financements et de la situation par l'intermédiaire de personnes ressources, ce qui permettrait d'uniformiser l'information, au lieu de compter sur l'université, etc. ;
- Réviser les critères d'admissibilité aux bourses : la limite actuelle des demandes de bourse ou de subvention fixée à deux ans après le doctorat devrait être repoussée (5 ans) ou fixée selon le parcours académique et/ou l'expérience professionnelle du postdoctorant ou de la postdoctorante ;
- Offrir des bourses ou des subventions pour les postdoctorants et postdoctorantes expérimentés, selon leur parcours académique et/ou professionnel (ceux et celles ayant dépassé la durée maximale d'admissibilité aux bourses) ;
- Offrir des fonds, des bourses, des subventions ou du soutien financier pour le développement professionnel, le réseautage, etc. ;
- Diversifier les critères de financement afin de tenir compte de ceux et celles qui ne se destinent pas à l'académique, ou ceux qui n'ont pas pu obtenir un poste académique et/ou ceux qui veulent ou doivent se réorienter ;
- Proposer l'instauration de fonds de transition ;
- Développer des partenariats avec l'industrie pour les postdoctorants et postdoctorantes, toutes disciplines et tous secteurs confondus.

Conciliation postdoctorat-vie familiale et personnelle

- Harmoniser les montants offerts pour le congé parental par les organismes de recherche avec les montants offerts aux boursiers et boursières des organismes subventionnaires fédéraux ;
- Instaurer un financement supplémentaire pour aider à payer les déplacements ou le déménagement de la famille durant les postdoctorats. (*L'allocation d'un montant permettant de payer un déménagement à long terme de la famille, ou encore de payer un ou deux séjours par année de postdoctorat, permettrait d'alléger le fardeau financier lié à la mobilité des postdoctorants et postdoctorantes*) ;
- Intégrer la couverture des frais de garde d'enfant aux frais de déplacement pour les conférences, afin de soutenir les postdoctorants et postdoctorantes ;
- Disposer d'un meilleur accès aux services de garde sur les campus universitaires ;
- Disposer d'un meilleur accès à l'information offerte par les organismes subventionnaires concernant les congés parentaux et les avantages sociaux des postdoctorants et postdoctorantes ;

- Sensibiliser les chercheurs et chercheuses et les groupes d'évaluateurs pour les bourses et financements quant aux enjeux de la conciliation postdoctorat-vie familiale et personnelle.

Insertion professionnelle

- Offrir une meilleure reconnaissance de la formation aux études supérieures et du potentiel des postdoctorants et postdoctorantes par la société. Une réflexion quant à la position des titulaires de doctorats dans la société québécoise doit être entreprise. Valorisation de l'apport potentiel de ceux-ci au sein des entreprises et des organismes en dehors de l'université ;
- Établir des partenariats industriels ou communautaires afin que le postdoctorant ou la postdoctorante se familiarise avec des options de carrière en dehors de l'université, et que les entreprises et organismes prennent aussi connaissance de cette main-d'œuvre formée aux qualifications complémentaires ;
- Bonifier la possibilité de développement de compétences au cours de la formation postdoctorale (au sein des universités) ;
- Instaurer des modules de développements de compétences au sein des programmes et des bourses postdoctorales.

Annexe B. Principaux programmes de soutien financier à la formation postdoctorale

1. Bourses provinciales

BOURSES DU FRQNT		
Nom du programme	<u>Bourses de recherche postdoctorale</u>	<u>Bourses d'excellence pour étudiants étrangers (PBEEE)*</u>
Montant du financement	45 000 \$/an auxquels s'ajoutent 10 000 \$ si le lieu de formation est à l'extérieur du Québec.	35 000 \$
Durée du financement	6 à 24 mois + possibilité de 12 mois supplémentaires suite à l'évaluation d'une demande de renouvellement.	1 an non renouvelable.
Années après le Ph. D	2 ans maximum, à la date de fermeture du concours OU dépôt de la thèse au plus tard à la date limite pour débiter l'utilisation de la bourse.	2 ans maximum, à la date de fermeture du concours OU dépôt de la thèse au plus tard à la date limite pour débiter l'utilisation de la bourse.
Exceptions relatives à la période d'admissibilité	Prolongation jusqu'à 12 mois possible dans certaines situations (congé parental, maladie grave, obligations familiales majeures) sur justification. Le handicap permet aussi une exemption relative à la période d'admissibilité.	Circonstances indépendantes de la volonté des candidats. Le congé parental et le congé de maternité ouvrent droit à une période de prolongation de 12 mois. Justifications requises.
Citoyenneté et domicile	Démontrer avoir habité au Québec pendant 6 mois au cours des 7 mois précédant la date de clôture du concours OU posséder une carte de la RAMQ valide ou une preuve d'admissibilité.	Ne pas être de citoyenneté canadienne ou avoir la résidence permanente.
Restrictions	Ne pas bénéficier ou avoir déjà bénéficié d'une bourse postdoc. d'un Fonds sauf en cas de renouvellement.	Ne pas avoir déjà obtenu une bourse PBEEE du MEES, du FRQNT ou du FRQSC. Détenir un permis de travail.
Milieu d'accueil	Université d'accueil différente de celle du Ph.D., de préférence hors QC (sauf exception). Pour utiliser une bourse de formation en dehors du Québec, il faut posséder une carte de la RAMQ valide ou une preuve d'admissibilité à la RAMQ ET avoir la citoyenneté canadienne au moment du dépôt de la demande.	Établissement autre que celui qui a décerné le Ph. D.

* Le FRQNT est responsable de la gestion de ce programme. Il a été mandaté par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Québec qui en assure le financement. Tous les secteurs de recherche sont couverts.

BOURSES DU FRQS			
Nom du programme	<u>Formation postdoctorale (citoyens canadiens ou résidents permanents)</u>	<u>Formation postdoctorale (citoyens d'autres pays)</u>	<u>Bourse de transition de carrière NIH – FRQS (phase 1)</u>
Montant du financement	45 000 \$/an auxquels s'ajoutent 10 000 \$ si le lieu de formation est à l'extérieur du Québec.	45 000 \$/an.	Selon l'échelle du NIH.
Durée du financement	2 ans avec possibilité d'une troisième année suite à l'évaluation d'une demande de renouvellement. Le renouvellement ne sera pas permis si la personne a déjà été financée pendant 3 ans depuis l'offre initiale de la bourse du FRQS, peu importe l'organisme subventionnaire.	2 ans avec possibilité d'une troisième année suite à l'évaluation d'une demande de renouvellement. Le renouvellement ne sera pas permis si la personne a déjà été financée pendant 3 ans depuis l'offre initiale de la bourse du FRQS, peu importe l'organisme subventionnaire.	2 ans avec possibilité d'une troisième année suite à l'évaluation d'une demande de renouvellement. Le renouvellement ne sera pas permis si la personne a déjà été financée pendant 3 ans depuis l'offre initiale de la bourse du FRQS, peu importe l'organisme subventionnaire.
Années après le Ph. D	2 ans maximum, à la date de clôture du concours (sauf en cas de demande de renouvellement) OU attestation de dépôt de la thèse au plus tard à la date limite pour débiter l'utilisation de la bourse.	2 ans maximum, à la date de clôture du concours (sauf en cas de demande de renouvellement) OU attestation de dépôt de la thèse au plus tard à la date limite pour débiter l'utilisation de la bourse.	2 ans maximum, à la date de clôture du concours (sauf en cas de demande de renouvellement) OU dépôt initial de la thèse au plus tard à la date limite pour débiter l'utilisation de la bourse.
Exceptions relatives à la période d'admissibilité	Le congé parental et les obligations familiales majeures donnent droit à une prolongation maximale d'un an. En cas de handicap, les règles relatives à la période d'inscription ne s'appliquent pas.	Le congé parental et les obligations familiales majeures donnent droit à une prolongation maximale d'un an. En cas de handicap, les règles relatives à la période d'inscription ne s'appliquent pas.	Le congé parental et les obligations familiales majeures donnent droit à une prolongation maximale d'un an. En cas de handicap, les règles relatives à la période d'inscription ne s'appliquent pas.
Citoyenneté et domicile	Citoyenneté canadienne OU résidence permanente et carte de RAMQ valide.	Citoyens d'autres pays que le Canada désirant poursuivre leur formation postdoctorale au Québec.	Citoyenneté canadienne et carte de RAMQ valide ou preuve d'admissibilité à la RAMQ.
Restrictions	Ne pas bénéficier ou avoir déjà bénéficié d'une bourse postdoc. d'un Fonds sauf en cas de renouvellement. Ne pas avoir de poste universitaire SAUF attestation de congé sans solde.	Ne pas bénéficier ou avoir déjà bénéficié d'une bourse postdoc. d'un Fonds sauf en cas de renouvellement. Ne pas avoir de poste universitaire SAUF attestation de congé sans solde.	Ne pas bénéficier ou avoir déjà bénéficié d'une bourse postdoc. d'un Fonds sauf en cas de renouvellement. Ne pas avoir de poste universitaire.

BOURSES DU FRQS

Nom du programme	Formation postdoctorale (citoyens canadiens ou résidents permanents)	Formation postdoctorale (citoyens d'autres pays)	Bourse de transition de carrière NIH – FRQS (phase 1)
Milieu d'accueil	Le directeur doit être un chercheur universitaire ou universitaire clinicien (y compris si hors du Canada). Université d'accueil différente de celle du Ph.D., de préférence hors Québec.	L'université d'accueil doit être différente de celle qui a décerné le Ph.D. (sauf exception) et se situer au Québec.	Laboratoire ou espace clinique situé sur les campus de recherche du NIH.

BOURSES DU FRQSC

Nom du programme	Bourse postdoctorale	Bourse postdoctorale en recherche-crédation	Action concertée – Programme de bourses sur le jeu responsable
Montant du financement	45 000 \$/an auxquels s'ajoutent 10 000 \$ si le lieu des activités est à plus de 250 km des frontières du Québec.	45 000 \$/an auxquels s'ajoutent 10 000 \$ si le lieu des activités est à plus de 250 km des frontières du Québec. Supplément pour frais de réalisation.	50 000 \$/an auxquels s'ajoutent 10 000 \$ si le lieu des activités est à plus de 250 km des frontières du Québec.
Durée du financement	6 à 24 mois + possibilité de 12 mois supplémentaires sous conditions	6 à 24 mois + possibilité de 12 mois supplémentaires sous conditions	3 ans
Années après le Ph. D	2 ans maximum, à la date de clôture du concours OU dépôt initial de la thèse au plus tard à la date limite pour débiter l'utilisation de la bourse.	5 ans maximum, à la date de clôture du concours OU dépôt initial de la thèse au plus tard à la date limite pour débiter l'utilisation de la bourse.	2 ans maximum, à la date de clôture du concours OU dépôt initial de la thèse au plus tard à la date limite pour débiter l'utilisation de la bourse.
Exceptions relatives à la période d'admissibilité	Mesures d'exception à justifier (congé parental, graves raisons de santé, obligations familiales majeures) avec prolongation jusqu'à 12 mois. Le handicap permet également une exemption relative à la période d'admissibilité.	Mesures d'exception à justifier (congé parental, graves raisons de santé, obligations familiales majeures) avec prolongation jusqu'à 12 mois. Le handicap permet également une exemption relative à la période d'admissibilité.	Mesures d'exception à justifier (congé parental, graves raisons de santé, obligations familiales majeures) avec prolongation jusqu'à 12 mois. Le handicap permet également une exemption relative à la période d'admissibilité.
Citoyenneté et domicile	Démontrer avoir habité au Québec pendant 6 mois au cours des 7 mois précédant la date de clôture du concours OU posséder une carte de la RAMQ valide ou une preuve d'admissibilité.	Démontrer avoir habité au Québec pendant 6 mois au cours des 7 mois précédant la date de clôture du concours OU posséder une carte de la RAMQ valide ou une preuve d'admissibilité.	Citoyenneté canadienne ou statut de résidence permanente.

BOURSES DU FRQSC

Nom du programme	<u>Bourse postdoctorale</u>	<u>Bourse postdoctorale en recherche-création</u>	<u>Action concertée – Programme de bourses sur le jeu responsable</u>
Restrictions	1 seule demande à l'un ou l'autre des programmes par année. Ne détenir 1 bourse que d'un seul Fonds. Ne pas bénéficier ou avoir déjà bénéficié d'une bourse provinciale ou fédérale.	1 seule demande à l'un ou l'autre des programmes par année. Ne détenir 1 bourse que d'un seul Fonds. Ne pas bénéficier ou avoir déjà bénéficié d'une bourse provinciale ou fédérale.	1 seule demande à l'un ou l'autre des programmes par année. Ne détenir 1 bourse que d'un seul Fonds. Ne pas bénéficier ou avoir déjà bénéficié d'une bourse provinciale ou fédérale.
Milieu d'accueil	Université, établissement de service affilié à une université, entreprise, organismes gouvernementaux, internationaux ou transnationaux. La mobilité hors Québec est encouragée. Pour un lieu de formation au Québec : preuve de valeur ajoutée ET justification claire du choix. Pour utiliser une bourse de formation en dehors du Québec, il faut toutefois posséder une carte de la RAMQ valide ou une preuve d'admissibilité à la RAMQ ET avoir la citoyenneté canadienne au moment du dépôt de la demande. Le milieu d'accueil ne peut être l'établissement du Ph.D., y compris de la cosupervision du Ph.D.	Milieu artistique ou universitaire. La mobilité hors Québec est encouragée. Pour un lieu de formation au Québec : preuve de valeur ajoutée ET justification claire du choix. Pour utiliser une bourse de formation en dehors du Québec, il faut toutefois posséder une carte de la RAMQ valide ou une preuve d'admissibilité à la RAMQ ET avoir la citoyenneté canadienne au moment du dépôt de la demande. Le milieu d'accueil ne peut être l'établissement du Ph.D., y compris de la cosupervision du Ph.D.	<i>Sans objet.</i>

2. Bourses fédérales

	CRSH	CRSNG		IRSC
Nom du programme	<u>Bourse postdoctorale</u>	<u>Bourses postdoctorales</u>	<u>Bourses de recherche scientifique dans les laboratoires du gouvernement canadien</u>	<u>Bourse de recherche des IRSC</u>
Montant du financement	45 000 \$/an.	45 000 \$/an. Possibilité de 10 000 \$ supplémentaires du CRSNG et de L'Oréal-UNESCO pour les femmes en sciences.	53 077 \$/an.	40 000-60 000 \$/an (augmentation en fonction de l'expérience) + 5 000 \$/an de fonctionnement + 5 000 \$/an si bourse détenue à l'étranger.
Durée du financement	1 ou 2 ans, non renouvelable.	2 ans.	1 an à 3 ans. Renouvelable 2 fois (dans la limite des 3 ans).	3 ans max. (toute source fédérale confondue).
Années après le Ph. D	2 ans à la date de clôture du concours OU Ph.D. en cours pour postuler, MAIS avoir son Ph.D. au démarrage de la bourse. Si le Ph. D. a été obtenu entre 2 et 5 ans avant la date de clôture du concours, il faut prouver des interruptions ou retards pertinents.	2 ans maximum avant la date limite de l'année de la présentation de la demande.	5 ans maximum OU Ph.D. en cours pour postuler, MAIS avoir son Ph.D. dans les 6 mois après la clôture de l'appel.	Avoir son Ph.D. OU Ph.D. en cours pour postuler, MAIS avoir son Ph.D. au démarrage de la bourse.
Exceptions relatives à la période d'admissibilité	Mesures d'exception à justifier (congé parental, maladie, handicap, obligations familiales liées à des soins de santé, etc.) : préciser les dates d'interruption.	Mesures d'exception à justifier (congé parental, maladie, etc.) : période d'admissibilité prolongée à 3 ans.	Mesures d'exception à justifier (congé parental, maladie, etc. d'au moins 1 an) : période d'admissibilité prolongée à 6 ans.	<i>Sans objet.</i>
Citoyenneté et domicile	Citoyenneté canadienne ou résidence permanente.	Citoyenneté canadienne ou résidence permanente.	Pas de restrictions quant à la citoyenneté.	Citoyenneté canadienne ou d'un autre pays.

Restrictions	Ne pas occuper un poste de professeur permanent ou menant à la permanence. Maximum 2 demandes de bourses postdoc. du CRSH. Ne pas présenter de bourse postdoc. du CRSNG ou des IRSC la même année. Ne pas avoir bénéficié d'une bourse postdoctorale Banting OU CRSH, OU CRSNG, OU IRSC.	Maximum 1 demande.	Maximum 2 demandes.	Ne pas occuper un poste de professeur permanent ou menant à la permanence. Ne pas présenter de bourse postdoc. du CRSH ou du CRSNG la même année.
Milieu d'accueil	Être affilié à une université ou un établissement de recherche reconnu. Utiliser sa bourse au Canada SAUF si Ph.D. obtenu au Canada, possibilité de l'utiliser à l'étranger.	Établissements canadiens; organismes de recherche provinciaux au Canada; autres laboratoires de recherche au Canada; établissements et établissements de recherche à l'étranger. Pour utiliser la bourse à l'étranger, il faut avoir obtenu le Ph.D. au Canada.	Laboratoire du gouvernement canadien.	Pour utiliser la bourse au à l'étranger, il faut avoir la citoyenneté canadienne ou la résidence permanente.

3. Autres bourses

	BANTING	MITACS		LIBER ERO
Nom du programme	Bourses postdoctorales Banting	Accélération	Élévation	Liber ero (sciences naturelles et sciences humaines)
Montant du financement	70 000 \$/an.	2 500 \$/mois minimum par tranche de 4 mois + 5 000 \$ de fonctionnement pour 4 mois.	30 000 \$ minimum versés par l'organisme partenaire.	Allocation de 60 000 \$/an + 15 000 \$/an pour la recherche et les déplacements.
Durée du financement	2 ans, non renouvelable.	4 mois à 3 ans.	2 ans minimum.	1 an renouvelable une fois en fonction des résultats de la première année.
Années après le Ph. D	3 ans maximum à la date de clôture du concours OU Ph.D. en cours pour postuler, MAIS avoir son Ph.D. au démarrage de la bourse.	5 ans maximum avant la date proposée pour le début du projet.	5 ans maximum à la date de clôture du concours OU Ph.D. en cours pour postuler, MAIS avoir son Ph.D. au démarrage de la bourse.	Ph.D. obtenu OU en cours pour postuler, MAIS avoir son Ph.D. au démarrage de la bourse.
Exceptions relatives à la période d'admissibilité	La période d'admissibilité peut être prolongée d'une durée maximale de 2 ans en cas de : congé parental, maladie, responsabilités familiales liées à la santé, etc.).	<i>Sans objet.</i>	Mesures d'exception à justifier (congé parental, maladie, etc.).	<i>Sans objet.</i>
Citoyenneté et domicile	Pas de restrictions quant à la citoyenneté.	Pas de restrictions quant à la citoyenneté.	Pas de restrictions quant à la citoyenneté.	Pas de restrictions quant à la citoyenneté.
Restrictions	Si les candidats et candidates bénéficient déjà d'1 bourse fédérale (CRSH, CRSNG ou IRSC), la bourse doit prendre fin 1 an après la clôture de l'appel en cours et il n'est pas permis de mettre fin à la bourse fédérale pour bénéficier de la bourse Banting. Pas de cumul avec une autre bourse. Ne pas être membre du corps professoral ou en voie de titularisation ni être en congé d'un tel poste. 1 seule demande par concours Banting.	Affiliation avec une université canadienne.	1 seule MITACS Élévation. Avoir terminé sa bourse MITACS Accélération avant de démarrer la bourse Élévation. Ne pas postuler à plusieurs programmes MITACS pour la même période. Être affilié à une université au Canada.	Affiliation avec une université canadienne ou un organisme de conservation au Canada.

	BANTING	MITACS		LIBER ERO
Nom du programme	Bourses postdoctorales Banting	Accélération	Élévation	Libér éro (sciences naturelles et sciences humaines)
Milieu d'accueil	<p>Universités canadiennes et étrangères, hôpitaux de recherche affiliés, collèges, organismes sans but lucratif ayant un mandat clair et une solide capacité de recherche.</p> <p>Pour utiliser la bourse hors Canada, il faut avoir la citoyenneté canadienne ou la résidence permanente ET avoir eu son doctorat d'une université canadienne.</p> <p>Ne pas réaliser son postdoc. dans l'établissement du Ph.D. SAUF raisons scientifiques, familiales, de santé OU liées à des responsabilités communautaires ou culturelles : à justifier.</p>	<p>Entreprises et organismes sans but lucratif ayant des activités au Canada.</p>	<p>Possibilité de partenaires internationaux sur conditions; entreprises ou OSBL avec activités au Canada et dans la même province que l'université d'affiliation.</p>	<p>Équipe de mentorat comprenant un chercheur universitaire et un praticien de la conservation.</p>

Scientifique en chef du Québec

scientifique-en-chef.gouv.qc.ca

Fonds de recherche du Québec

Nature et technologies

frqnt.gouv.qc.ca

Santé

frqs.gouv.qc.ca

Société et culture

frqsc.gouv.qc.ca



Fonds de recherche – Nature et technologies
Fonds de recherche – Santé
Fonds de recherche – Société et culture