



Comment mieux répondre aux besoins des postdoctorants et des postdoctorantes ?

Portrait de situation

Synthèse du rapport du groupe de travail sur la situation des
postdoctorants et des postdoctorantes

Comité intersectoriel étudiant
Fonds de recherche du Québec
Octobre 2019

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

Équipe du CIE

Dorothée Charest-Belzile
Madison Rilling
Julie Morin-Rivat, Ph.D

Membres externes au CIE

Virginie Barrère, Ph.D
Claude Bhérer, Ph.D
Maxime Boivin, Ph.D
Julie Ravary-Pilon, Ph.D
Maxime Sasseville
Alexandre Turgeon, Ph.D
Amina Yagoubi, Ph.D

Coordnatrice du CIE

sarah.bitter@frq.gouv.qc.ca

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.

Contexte et mandat du groupe de travail

Passage valorisé dans la plupart des disciplines, les parcours postdoctoraux sont de plus en plus fréquents. Plus nombreux, les postdoctorantes et les postdoctorants sont très actifs dans la production et la dissémination de la connaissance. Cependant, leur statut « hybride » (ni étudiante ou étudiant, ni chercheuse ou chercheur autonome), et la variabilité de leurs situations d'une institution à l'autre, font en sorte que leurs activités et que leur insertion professionnelle se font rarement sans heurts. Leur précarité est souvent mise en avant. Qui plus est, les Québécoises et Québécois 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 postdoctorantes et des postdoctorants de l'international. Cette population est donc hétérogène, ce qui amène à porter un regard sur sa situation dans toutes ses déclinaisons.

Le CIE a ainsi mandaté un groupe de travail pour documenter la réalité des postdoctorantes et des postdoctorants 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 et vie personnelle et l'insertion au sein du milieu du postdoctorat, puis en emploi.

Démarche

Le travail s'est déroulé en quatre étapes :

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, et identification des principaux enjeux et des questions à approfondir pour chacun des quatre thèmes ciblés

2) Analyse des données permettant de dresser un portrait quantitatif de la population d'intérêt

Un contact a été établi avec l'Association canadienne des stagiaires postdoctoraux (ACSP) qui a mené en 2016 un vaste sondage auprès des postdoctorantes et des postdoctorants canadiens. Nous avons aussi ciblé les données d'intérêt pour nos travaux, soit celles concernant les postdoctorantes et les postdoctorants au Québec ou les postdoctorantes et postdoctorants québécois à l'étranger.

3) Tenue de groupes de discussion avec des membres de la population d'intérêt et analyse des échanges

Au printemps 2018, des groupes de discussion ont été menés avec des postdoctorantes et des postdoctorants québécois ou réalisant leur postdoctorat au Québec. Trente-cinq personnes ont été consultées. Le recrutement des participantes et des participants dans ces groupes a été fait par l'intermédiaire des institutions universitaires, différentes organisations actives dans la communauté (p. ex. Thèsez-vous, Science and Policy exchange), les associations de diplômés et les organisations syndicales représentant des postdoctorantes et postdoctorants. 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 postdoctorantes et des postdoctorants 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. Les personnes anglophones ont été consultées par voie de questionnaire en ligne; les mêmes questions que celles contenues dans le guide d'animation des groupes de discussion leur ont été posées.

4) Formulation de pistes d'action, comprenant un exercice de priorisation des besoins exprimés par les participantes et les participants

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.

Principaux résultats

Résultats concernant la population postdoctorale

À la demande du CIE, les données de 386 répondantes et répondants ont été analysées par l'équipe de l'ACSP (Sparling, 2018¹). Les données sociodémographiques et les informations ciblées par thème d'intérêt sont présentées ici. À titre indicatif, il n'a pas été possible d'obtenir d'information quant au nombre total de postdoctorantes et de postdoctorants actifs au Québec, ni de Québécoises et de Québécois actuellement postdoctorantes et postdoctorants à l'extérieur.

Caractéristiques générales

- Les répondantes et les répondants 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 répondantes et répondants 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.

Statut

- 13 % des postdoctorantes et postdoctorants québécois 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;
- 15 % ont indiqué s'attendre à garder le statut de postdoctorante ou de postdoctorant moins d'un an, 46 % de 1 à 3 ans, 32 % de 3 à 5 ans et 8 % plus de 5 ans.

Financement (et situation financière)

- 36 % avaient comme financement principal un revenu provenant des fonds de recherche d'une chercheuse ou d'un chercheur;
- 30 % avaient comme revenu principal une bourse des principaux fonds de recherche 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.

La version complète du rapport présente à l'**Annexe B** une liste des bourses disponibles pour les postdoctorantes et postdoctorants au Québec et au Canada.

¹ Sparling, JS. (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.

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.

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.

Résultats de la consultation

Les propos rapportés reflètent l'opinion des personnes rencontrées lors de la consultation et non directement celle du CIE.

Statut

Les postdoctorantes et postdoctorants recevant une paie de l'université se percevaient davantage comme des employés, tandis que les boursiers et boursières se percevaient plutôt comme des étudiantes ou des étudiants. Certains se considéraient toujours en formation, tandis que d'autres se considéraient avant tout comme des chercheuses et des chercheurs universitaires. Néanmoins, la majorité des participantes et des participants se considéraient comme ayant un statut hybride et inconfortable, à la fois étudiante et employée ou étudiant et employé.

Plusieurs participantes et participants avaient l'impression de vivre à la fois les inconvénients du statut d'étudiante ou d'étudiant (précarité, hiérarchie par rapport à la professeure-chercheuse ou au professeur-chercheur) et la pression du statut d'employé (pression à la production, compte à rendre sans les avantages sociaux ni le salaire).

Au sein des milieux universitaires, il est aussi plus prestigieux d'avoir obtenu une bourse, même si son montant est souvent inférieur au salaire d'un employé. Ce statut plus prestigieux est aussi plus précaire économiquement que celui des postdoctorantes et des postdoctorants financés via l'université (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). Au niveau fiscal, le statut d'étudiant ou d'étudiante permet une exemption d'imposition au palier provincial (québécois), contrairement à celui d'employé.

La postdoctorante ou le postdoctorant ayant un statut d'employé de l'université bénéficie habituellement d'un mandat clair établi par contrat, tandis que le programme de recherche du boursier ou de la boursière est plus libre, plus autonome. La flexibilité des horaires est aussi soulignée comme un aspect positif de ce profil.

La différence de statuts au sein d'une même équipe a été considérée comme problématique, pour des raisons de disparités des salaires, d'horaires et de comptes à rendre. La coexistence de statuts et la possibilité pour les postdoctorants et les postdoctorantes de se comparer peuvent dégrader l'environnement de travail. Elle est même jugée néfaste pour le bon fonctionnement de l'équipe.

Dans la conjoncture actuelle être postdoctorant ou postdoctorante n'est plus un statut temporaire pour une courte durée avant l'obtention d'un poste universitaire permanent. Ce statut est souvent détenu pendant plusieurs années, sans pouvoir accumuler d'avantages sociaux et en restant dans la précarité sur une plus longue durée. Cette situation n'est pas prise en compte par les instances gouvernementales et universitaires.

En comparaison avec la situation des postdoctorantes et des postdoctorants à l'international, les participants et participantes ont souligné la limite de temps imposée après le doctorat pour effectuer des demandes de bourses postdoctorales au Québec et au Canada (*i.e.* deux ans), une limite qui n'existe pas dans plusieurs pays. En outre, pour contrer la précarité, certains pays imposent une limite de financement et un salaire minimum lié à ce statut, voire une échelle salariale selon l'expérience et la diplomation (ex. de l'Angleterre). En général, les participantes et les participants avaient tendance à croire qu'à l'international les postdoctorantes et les postdoctorants 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. Les répondantes et les répondants ont exprimé leur souhait de bénéficier d'un regroupement ou d'un syndicat de postdoctorantes et de postdoctorants au Québec, à l'instar de ce qui existe à l'international.

Financement

Bien que la situation financière des postdoctorantes et des postdoctorants 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 des fonds issus d'une subvention d'une chercheuse ou d'un chercheur doivent ainsi se contenter d'un financement à temps partiel, ce qui diminue le temps investi dans les activités de recherche. Plusieurs répondantes et répondants ont dit devoir cumuler d'autres emplois au sein de l'université ou à l'extérieur, afin de subvenir à leurs besoins, surtout en l'absence de bourse, malgré une longue expérience.

Les postdoctorantes et les postdoctorants ne détenant pas un financement annuel minimal (p. ex. 35 000 \$) souffrent aussi d'un manque de reconnaissance par les universités. Cette reconnaissance institutionnelle est pourtant essentielle à la réussite du parcours et permet, notamment, d'accéder aux ressources de l'université d'accueil (p. ex. locaux, bibliothèque).

Les titulaires d'une bourse postdoctorale 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 de recherche (p. ex. participation à des congrès) ne sont pas déductibles, alors qu'ils font partie intégrante de la vie des chercheuses et des chercheurs.

Il serait aussi souhaitable que les postdoctorantes et les postdoctorants disposent d'informations sur les opportunités de financement, ainsi que de subventions de recherche supplémentaires pour payer leurs frais, incluant la réalisation de leur terrain de recherche ou leur participation à des congrès. À l'heure actuelle, ils doivent pour la plupart payer ce type de dépenses à même leur budget personnel. Le temps et les ressources leur manquent souvent pour s'informer ou même faire des demandes de subventions ou de bourses. Ces activités leur seraient pourtant profitables et leur permettraient de se former à ce type de démarche, ce qui représente une activité majeure dans le parcours et la reconnaissance du chercheur ou de la chercheuse.

Malgré la précarité financière, les postdoctorantes et les postdoctorants acceptent ces conditions pour rester compétitifs, enrichir leur curriculum vitae et être productifs dans un milieu académique de plus en plus exigeant en vue d'accéder à un poste plus régulier (professeure ou professeur, professionnelle de recherche ou professionnel de recherche, chargée ou chargé de cours, etc.). Malgré les difficultés rencontrées, le statut de boursier est préféré, car il est mieux perçu par le milieu académique que celui d'assistante ou d'assistant de recherche, ce qui peut se ressentir autant sur place, à l'université, que lors des congrès.

Les principaux enjeux en matière de financement concernent l'augmentation du nombre de bourses par les organismes subventionnaires (FRQ et conseils fédéraux) et l'offre d'autres types de financement (p. ex. pour des formations, des fonds de transition du statut de postdoctorante ou de postdoctorant à celui de professeure ou professeur, professionnelle de recherche ou professionnel de recherche). En outre, la suppression de la

durée maximale d'accès aux bourses deux ans après l'obtention du doctorat constitue un autre enjeu. Il serait souhaitable que les organismes subventionnaires tiennent compte davantage des aléas de la vie (p. ex. la conciliation emploi-famille ou le statut d'aidant naturel) et de l'allongement de la durée du postdoctorat, majoritairement par obligation plutôt que par volonté.

Appartenir à de grosses équipes reconnues est considéré comme un avantage dans certains champs de recherche. Toutefois, les postdoctorantes et les postdoctorants ont signalé rencontrer des difficultés de reconnaissance de leur propre champ d'expertise, par exemple, dans le cadre de projets déjà subventionnés qu'il leur est difficile de s'approprier, ce qui fragilise leur autonomie de chercheuse ou de chercheur. C'est pourquoi l'accès aux subventions de recherche à titre de chercheuse principale ou de chercheur principal, ou de co-chercheuse ou co-chercheur, serait très important pour l'avancement de leur carrière. Le cumul de statuts est considéré comme positif pour le développement de la carrière, des partenariats et du réseautage pour accéder à des fonds couvrant les frais afférents de recherche.

Conciliation postdoctorat-vie familiale et personnelle

Parmi les défis, la majorité des répondantes et des répondants a mentionné la crainte d'une baisse de la productivité scientifique dans un contexte universitaire de plus en plus compétitif. Retarder le projet de famille leur permettrait de rester compétitifs et compétitives et d'éviter les « trous » dans leur curriculum vitæ.

La majorité des milieux de recherche accepte les congés parentaux, mais cela est relativement hétérogène selon les environnements de recherche. Il existe aussi une crainte de perdre des contrats de recherche en raison des congés parentaux. La durée et la forme de ces derniers seraient aussi un frein au niveau provincial, mais plus encore au niveau international (p. ex. un congé de maternité de seulement huit semaines aux États-Unis). Les congés ou les avantages sont moindres pour les postdoctorantes et les postdoctorants que pour les professionnelles et professionnels salariés (p. ex. pas d'accès au RQAP, même s'ils contribueront ensuite à ce régime tout au long de leur carrière).

Les déménagements durant la période postdoctorale engendrent aussi 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.

Trouver des places dans les centres de la petite enfance ou en garderie affecte le quotidien et constitue un autre défi en raison des déménagements fréquents. L'absence d'assurance familiale et d'abonnement familial aux activités sportives et socioculturelles sont aussi un inconvénient.

De manière générale, il semble 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 obtenir un poste en milieu universitaire par la suite.

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.

Insertion professionnelle

Initialement, le postdoctorat était vu comme une étape de transition entre la formation des futures chercheuses et des futurs chercheurs. 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 vitæ en vue de leur futur emploi académique.

Depuis, le nombre de postes de chercheuse et de chercheur de carrière a diminué, alors que le nombre de titulaires de doctorat a augmenté, créant 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 postdoctorantes et des postdoctorants. 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 offertes (p. ex. valoriser l'apport des docteurs et docteures au sein des entreprises et des organismes hors des murs de l'université, allouer des ressources pour les mener à d'autres options de carrières). Ces recommandations rejoignent celles d'un rapport publié par le CIE en 2018. Mentionnons toutefois des exemples fructueux, comme l'organisme MITACS qui prône un partenariat industriel ou communautaire pour familiariser les postdoctorants et postdoctorantes avec des options de carrière hors des murs de l'université et faire prendre conscience aux entreprises et organismes des qualités complémentaires de cette main-d'œuvre. Ces formations devraient être mentionnées dans le curriculum vitæ et reconnues comme des compétences supplémentaires lors des recrutements en milieu et hors milieu universitaire.

Le postdoctorat devrait aussi être doté d'un volet de perfectionnement permettant de développer des habiletés professionnelles complémentaires (p. ex. gestion des ressources humaines, planification budgétaire).

Une meilleure reconnaissance du potentiel des postdoctorantes et postdoctorants par la société leur permettrait de mieux s'intégrer dans des communautés de travail 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 professeure ou de professeur pour lequel il existe tant d'appelés, mais si peu d'élus.

Pistes d'action

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

Thématique	Pistes d'action	Acteur(s) ciblé(s)
	<p>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).</p> <p><i>*La piste d'action 1.2 s'applique à la thématique du statut et de la conciliation postdoctorat-vie familiale et personnelle.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Fonds de recherche du Québec Institutions universitaires
2. Financement	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Fonds de recherche du Québec
	<p>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).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Fonds de recherche du Québec Institutions universitaires et superviseurs
3. Conciliation postdoctorat-vie familiale et personnelle	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Fonds de recherche du Québec
	<p>3.2 Assurer un meilleur accès aux services de garde sur les campus universitaires aux postdoctorants et aux postdoctorantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Institutions universitaires
4. Insertion professionnelle	<p>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.</p>	<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

Thématique	Pistes d'action	Acteur(s) ciblé(s)
	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)

Conclusion

Cette consultation a aussi mis en évidence un mal-être profond. En discutant des diverses thématiques et en puisant dans leurs expériences personnelles, plusieurs postdoctorantes et postdoctorants 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 détiennent de grandes connaissances, aptitudes et compétences 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.