

Fonds de recherche du Québec

Nature et Technologies Santé Société et Culture



Santé psychologique :
Comment se porte la relève en
recherche au Québec?

Comité intersectoriel étudiant
Juin 2024

Le Comité intersectoriel étudiant

Le [Comité intersectoriel étudiant \(CIE\)](#) est un comité du conseil d'administration du [Fonds de recherche du Québec](#) (FRQ). Son mandat est d'identifier des stratégies pour favoriser l'accessibilité du financement de la recherche, optimiser le potentiel de la relève ainsi que valoriser son rayonnement et ses impacts dans la société.

Composition du CIE

Yan Bertrand

David Carpentier

Catherine Cimon-Paquet

Maëlle Corcuff

Marie-Violaine D. Ponte

Gabrielle Duguay

Virginie Houle

Mathilde Jutras

Lawrence Labrecque

Samuel Leduc-Frenette

Félix Proulx-Giraldeau

Simone Têtu

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

Résumé exécutif

Comme en font état plusieurs rapports et recherches, la santé psychologique des personnes aux études supérieures est préoccupante, au Québec comme ailleurs. C'est pourquoi un ensemble de mesures doivent être mises en place afin de diminuer les taux de détresse, d'anxiété et de dépression de la communauté étudiante. Les caractéristiques distinctives de la relève en recherche en font une sous-population d'intérêt, pourtant peu étudiée et considérée jusqu'à maintenant. Le présent rapport vise tout d'abord à rapporter certaines réalités vécues par des membres de la relève en recherche, puis à susciter des réflexions et proposer des pistes d'action à ce sujet.

Ce rapport se base à la fois sur une revue de la littérature scientifique, mais aussi sur deux consultations que le Comité intersectoriel étudiant (CIE) du Fonds de recherche du Québec (FRQ) a réalisées auprès de la relève en recherche du Québec. Comme il s'agit d'un travail par et pour la relève en recherche, les expériences personnelles et connaissances des membres du CIE représentent une richesse mise à profit dans l'analyse et la rédaction du présent rapport. Ce rapport s'adresse à l'ensemble des acteurs du milieu scientifique, notamment aux organismes subventionnaires, dont le FRQ, mais également aux établissements d'enseignement supérieur, aux groupements de recherche et à la communauté professorale et étudiante.

Tout comme les chercheuses et chercheurs établis, la relève est confrontée à plusieurs stressors pouvant miner son bien-être, tant au niveau individuel qu'aux niveaux organisationnel et sociétal. Il est attendu que plus un individu y est confronté, plus celui-ci est à risque de présenter de la détresse psychologique et un niveau de bien-être moins élevé. Cependant, la présence de facteurs de protection, comme le soutien social, atténue l'impact des stressors sur le bien-être. Il importe alors d'agir sur les facteurs présents dans le milieu de la recherche qui influencent le bien-être de la relève et, du même coup, sa performance. Différents facteurs propres au milieu de la recherche ont un impact positif ou négatif sur la santé psychologique de la relève en recherche, tels que : les cultures de recherche et de performance, l'évaluation de l'excellence en recherche, la compétition entre pairs ou la structuration des parcours scolaires. Ces facteurs peuvent être suffisants pour mener à l'abandon du projet de carrière en recherche.

Devant les constats issus des écrits scientifiques et des consultations réalisées auprès de la relève en recherche, le CIE propose plusieurs pistes d'action agissant positivement sur les facteurs soulevés. Nous croyons que ce rapport contribuera aux transformations qui s'imposent afin de favoriser une meilleure santé psychologique des membres de la relève en recherche.

Sommaire des pistes d'action

Agir sur la gestion et l'administration des programmes de financement

- Assouplir certaines règles et conditions de financement
- Permettre la détention d'une bourse et les études à temps partiel
- Diminuer les contraintes sur le cumul des bourses
- Agir sur les conditions d'utilisation des bourses – personnes en situation particulière
- Réduire la redondance dans la rédaction des demandes en standardisant les sections similaires à remplir entre les différents programmes de financement
- Réduire le temps entre la remise des demandes de bourse et la réception des résultats
- Informer davantage la relève sur le processus d'évaluation des demandes de bourses
 - a. Mettre de l'avant un calendrier du processus d'évaluation
 - b. Mieux expliquer les différences entre les divers comités d'évaluation
- Donner une rétroaction qualitative à chaque membre de la relève qui dépose une demande de financement
- Mettre en place des critères d'admissibilité aux programmes de bourses et des conditions d'utilisation des bourses qui sont conséquentes avec la durée moyenne des études dans un programme de recherche québécois
- Agir sur le montant et la quantité des bourses des programmes actuels

Agir sur l'évaluation des demandes de financement

- Créer et publiciser les guides d'évaluation remis aux évaluateurs des demandes de bourses de formation
- Valoriser davantage les critères d'évaluation qualitatifs plutôt que quantitatifs
- Valoriser davantage les expériences et réalisations non scientifiques dans les programmes de bourse
- Clarification des sections non contributives à la demande

Agir sur la culture de la recherche

- Mettre en lumière les comportements malsains que peut engendrer la culture de performance
- Valoriser publiquement une diversité de parcours que peuvent prendre les membres de la relève
- Encourager l'acquisition de compétences transversales et transposables qui ne sont pas directement liées à la recherche
- Valoriser davantage le bien-être de la relève en recherche auprès des centres de recherche et des universités
- Améliorer les compétences d'encadrement du corps professoral
- Poursuivre la sensibilisation aux comportements nuisibles

Table des matières

Résumé exécutif.....	i
Sommaire des pistes d'action.....	ii
Liste des acronymes	1
INTRODUCTION	2
À propos de ce rapport	3
SECTION I — APPROCHES MÉTHODOLOGIQUES	5
1.1. Posture épistémologique.....	5
1.2. Démarche méthodologique.....	5
1.3. Description des catégories identifiées lors de la première consultation	6
SECTION II — CONSTATS.....	8
2.1. Cultures de recherche et culture de performance.....	8
2.2. Excellence en recherche, méritocratie et bien-être.....	8
2.3. Vue d'ensemble des facteurs associés spécifiquement à la santé psychologique de la relève en recherche	10
2.3.1. Compétition entre pairs.....	10
2.3.2. Structuration des parcours scolaires de la relève en recherche	12
2.3.3. L'abandon du projet d'études et d'une carrière en recherche	14
SECTION III — PISTES D'ACTION	16
CONCLUSION	23
Références.....	24
Annexe I : Liste de ressources	31
Annexe II : Catégories identifiées	32

Liste des acronymes

ACCEM	Association des chercheuses et chercheurs étudiant à la Faculté de médecine de l'Université Laval
CIE	Comité intersectoriel étudiant
ETS	École de technologie supérieure
FAÉCUM	Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal
FRQ	Fonds de recherche du Québec
J2R	Journées de la relève en recherche de l'Acfas
OSMÉES	Observatoire sur le bien-être et la santé mentale étudiante en enseignement supérieur
UEQ	Union étudiante du Québec

INTRODUCTION

De nombreux écrits scientifiques ont signalé la prévalence élevée de problèmes liés à la santé mentale dans la communauté étudiante (Allen et al., 2020; Forrester, 2021; Garcia-Williams et al., 2014; SenthilKumar et al., 2023). Le phénomène est aussi présent au Québec. Dans une [enquête panuniversitaire menée par la Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal \(FAÉCUM\)](#), 22 % de la communauté étudiante universitaire rapportait des symptômes dépressifs suffisamment élevés pour nécessiter une prise en charge immédiate. En comparaison avec le niveau de détresse psychologique au sein de la population générale, c'est approximativement 60 % de cette communauté qui se situait dans le quintile supérieur (FAÉCUM, 2016). En 2019, l'[enquête panquébécoise menée par l'Union étudiante du Québec \(UEQ\)](#) présentait un portrait tout aussi alarmant à l'échelle provinciale.

Dans ces deux enquêtes québécoises, plusieurs facteurs de risque sont identifiés comme étant liés à la détresse psychologique dans la communauté étudiante aux cycles supérieurs. Il s'agit notamment de l'isolement, de certaines habitudes de vie (p. ex. heures de sommeil insuffisantes), de la précarité financière ainsi que l'impression de ne pas pouvoir être fidèle à ses valeurs ou à sa personnalité, à la fois dans le cadre universitaire et auprès de son groupe de recherche. La pandémie de COVID-19 ayant exacerbé plusieurs de ces facteurs, il n'est pas surprenant que les conclusions des enquêtes plus récentes soient d'autant plus préoccupantes. Dans une [autre enquête](#) réalisée par l'UEQ auprès de 1 209 membres de la communauté étudiante universitaire de 17 universités québécoises, 51 % des personnes répondantes indiquaient que leur niveau de détresse psychologique avait augmenté pendant la pandémie (UEQ, 2021). Une proportion équivalente mentionnait avoir ressenti le besoin d'avoir du soutien psychologique durant les mois précédant l'enquête, au début de cette pandémie. On peut supposer que les effets néfastes du point de vue psychologique vont perdurer au-delà de la pandémie (Jamshaid et al., 2023), mais on ignore encore ses impacts à long terme sur les indicateurs de santé psychologique. Au moment de publier ce rapport, l'Association des chercheuses et chercheurs étudiant à la Faculté de médecine de l'Université Laval (ACCEM) s'apprêtait à publier un rapport qui fait aussi état des difficultés psychologiques de la communauté étudiant aux cycles supérieurs.

Ces écrits présentent des recommandations adressées au gouvernement provincial ainsi qu'aux établissements postsecondaires afin qu'ils agissent sur la santé psychologique étudiante, comme la mise en place d'une politique nationale d'amélioration de la santé psychologique étudiante ou la mise en place de plans d'action institutionnels permettant d'améliorer la santé psychologique étudiante (UEQ, 2020; FAÉCUM, 2016). À la suite du travail de représentation effectué par ces associations étudiantes, le gouvernement du Québec a adopté, à l'aube de la session d'automne 2021, son [Plan d'action sur la santé mentale étudiante en enseignement supérieur 2021-2026](#), destiné aux établissements postsecondaires et accompagné d'un financement de près de 60 M\$ sur cinq ans. Grâce au financement octroyé au Fonds de recherche du Québec (FRQ), l'Observatoire sur le bien-être et la santé mentale étudiante en enseignement supérieur (OSMÉES) a été créé en février 2023. La mission de l'OSMÉES est de « contribuer à l'avancement et la mobilisation des connaissances pour promouvoir et maintenir une culture favorable à la santé mentale étudiante en enseignement supérieur » (OSMÉES, 2023). Bien que ces percées soient

prometteuses, les caractéristiques de la relève en recherche¹ (moyenne d'âge plus élevée, proportion plus grande de retours aux études et de parents aux études, plus grande population internationale ou n'ayant pas le français comme langue première, etc.) en font une sous-population distincte de la communauté étudiante générale. Elle fait face à ses propres défis en matière de santé psychologique (stress lié à la rédaction, enjeux relatifs à l'encadrement et à la relation avec la direction de recherche, climat de travail, absence de financement ou difficultés d'accès au financement, etc.). Pourtant, aucun engagement de la part des instances responsables ne semble concerner explicitement la santé psychologique de cette sous-population. Par conséquent, le comité intersectoriel étudiant (CIE) du FRQ présente dans ce rapport ses constats concernant la santé psychologique de la relève en recherche et des pistes d'actions qui en découlent.

À propos de ce rapport

Ce rapport a pour objectif de sensibiliser les organismes subventionnaires et les autres acteurs du milieu scientifique québécois au sujet de la santé psychologique de la relève en recherche. Il vise notamment à identifier des facteurs propres au milieu de la recherche qui influencent positivement ou négativement la santé psychologique de la relève en recherche. Il propose également des pistes de réflexion afin de mettre en lumière l'importance de ces facteurs de risque puisque dans certains cas, ils mènent à l'abandon ou la prolongation des études supérieures (Aris, 2018; Conseil supérieur de l'éducation, 2020). Au Québec, environ 18 % des personnes étudiant à la maîtrise et 31 % de celles étudiant au doctorat n'obtiennent pas leur diplôme dans des délais de 4 ans et 8 ans, respectivement (Institut de la statistique du Québec, 2022).

De nombreux rapports et écrits scientifiques, incluant les enquêtes citées dans l'introduction de ce rapport, ont déjà révélé un portrait quantitatif de la santé psychologique de la communauté étudiante universitaire. Le CIE souhaite ajouter une perspective qualitative aux connaissances existantes afin de mieux comprendre le vécu des membres de la relève en recherche. Pour ce faire, une analyse thématique a été réalisée en s'appuyant sur un corpus formé de groupes de discussion. Elle consiste en la transposition d'un contenu analysé en un certain nombre de thèmes représentatifs en lien avec une problématique (Paillé et Mucchielli, 2021). Les constats issus des consultations et de la revue des écrits servent d'assises pour les pistes de réflexion adressées aux principaux acteurs du milieu de la recherche québécois (p. ex. le FRQ et les établissements d'enseignement supérieur).

Il serait impossible de traiter de la santé psychologique de la relève en recherche québécoise en passant sous silence les récentes sorties publiques de membres de la relève au sujet de harcèlement et de violence psychologique et sexuelle vécus dans le contexte de leurs études ou de leur travail d'assistantat de recherche (Gosselin, 2023; Perron, 2022). Il importe de condamner ces actes et de souligner le courage des individus les ayant dénoncés. Cependant, ce rapport n'abordera pas les expériences potentiellement traumatisantes vécues par des membres de la relève, mais plutôt les facteurs culturels ou organisationnels qui fragilisent la santé psychologique de la relève en recherche au Québec. Des sujets sensibles sont abordés

¹ La notion de « relève en recherche » est prise dans un sens large et inclut autant la relève au collégial et au baccalauréat que celle qui est engagée dans un parcours aux cycles supérieurs (maîtrise, doctorat). Elle inclut également la relève postdoctorale.

dans ce rapport. Dans le cas où sa lecture provoquerait quelque questionnement ou inconfort, nous vous invitons à consulter la liste de ressources psychologiques énoncées dans l'Annexe 1.

SECTION I

APPROCHES MÉTHODOLOGIQUES

1.1. Posture épistémologique

Dans ce rapport, le CIE conçoit l'état de la santé psychologique de la relève en recherche comme le résultat de l'effet cumulatif d'un ensemble de facteurs, tel qu'accepté dans de nombreux écrits scientifiques (Bekkouche et al., 2021; Hammen et al., 2002; Hall, 2023; Harandi et al., 2017). Les facteurs de risque contribuent à l'aggravation de conséquences potentiellement nuisibles à l'individu, tandis que les facteurs de protection contribuent à l'amélioration de conséquences nuisibles ou soutenant la promotion de conséquences bénéfiques pour l'individu. Il s'agit notamment des facteurs biologiques, psychologiques, sociaux et environnementaux. Tout comme les chercheuses et chercheurs établis (Leclerc et al., 2016), la relève est confrontée à plusieurs stressors pouvant miner son bien-être, tant au niveau individuel qu'aux niveaux organisationnel et sociétal. Il est attendu que plus un individu y est confronté, plus celui-ci est à risque de présenter de la détresse psychologique et un niveau de bien-être moins élevé (Bekkouche et al., 2021; Hammen et al., 2002). Cependant, la présence de facteurs de protection, comme le soutien social, atténue l'impact des stressors sur le bien-être (Harandi et al., 2017). Il importe alors de s'intéresser aux facteurs présents dans le milieu de la recherche (Hall, 2023) qui influencent le bien-être des membres de sa relève et, du même coup, leur performance.

Dans le même ordre de pensée, le CIE considère que chaque individu possède des caractéristiques propres qui lui confèrent son identité, par exemple le niveau socioéconomique, l'ethnicité, le genre et le fait d'être une personne neurodivergente ou qui vit avec certaines incapacités. Ces différentes identités peuvent avoir des effets distincts sur l'individu en fonction de plusieurs facteurs sociaux et environnementaux. Ainsi, un même facteur (p. ex. l'autonomie) peut être un facteur de risque pour certaines personnes et un facteur de protection pour d'autres. De plus, certains facteurs ayant un poids important sur le bien-être n'interagissent qu'avec des caractéristiques spécifiques de certains groupes d'individus, comme les expériences de discrimination, l'accès inéquitable aux soins de santé ou encore la répartition inégale des chances (Compton et Shim, 2015). Il nous importe de souligner que la notion d'intersectionnalité réfère ici à l'intersection d'identités collectives (genre, racialisation, etc.). Finalement, il s'agit d'un travail par et pour la relève en recherche; nos expériences personnelles et nos connaissances en tant que membres de la relève représentent une richesse mise à profit dans l'analyse et la rédaction du présent rapport.

1.2. Démarche méthodologique

Le présent rapport se base sur des consultations de la relève en recherche réalisées sous forme de groupes de discussion. Une recension des écrits a également permis de poser le sujet avant les consultations et a permis de contextualiser, de corroborer et de compléter les informations récoltées auprès de la relève.

Pour commencer, cinq groupes de discussion ont été formés lors d'une consultation qui s'est déroulée dans le cadre des Journées de la relève en recherche de l'Acfas, en octobre 2022. Chaque groupe était composé de 10 à 12 membres de la relève étudiante provenant de partout au Québec, provenant de plusieurs domaines de recherche et niveaux de scolarité. Ces groupes de discussion ont permis de comprendre les perceptions et le vécu des membres de la relève en recherche en ce qui a trait à leur bien-être. Compte tenu de la sensibilité des sujets abordés, aucune information directement identificatoire n'a été notée et aucun enregistrement n'a été réalisé. Les citations incluses dans ce rapport véhiculent des idées émises par des personnes consultées, bien qu'elles soient reformulées.

À la suite de cette consultation, les facteurs influençant le bien-être de la relève en recherche ont été réunis dans une première version d'un dictionnaire de codification. Dans une approche déductive/inductive, les membres du CIE ayant mené la consultation ont d'abord organisé les facteurs par catégories thématiques générées à partir de la recension des écrits. Ensuite, une analyse thématique des notes des groupes de discussion a permis de préciser, de modifier et de bonifier ce dictionnaire de codification jusqu'à ce qu'un consensus soit atteint et que de grandes thématiques soient identifiées.

Des données probantes issues de la recension des écrits scientifiques et de la documentation institutionnelle sur la santé psychologique de la relève scientifique ont permis d'enrichir nos réflexions. Nous avons sélectionné des articles scientifiques, des rapports d'organismes ou d'associations étudiantes ainsi que d'autres publications pertinentes sur le sujet afin de compléter la réflexion. Cela a permis l'élaboration d'un premier ensemble de pistes d'action.

Nous avons alors mené une deuxième consultation auprès de la relève en recherche à l'occasion de l'École d'été de l'organisme Théssez-vous, en août 2023. 25 pistes d'action ont été présentées en mode hybride à huit groupes de discussion formés de 11 à 13 personnes inscrites à l'activité. Après avoir signé un formulaire de consentement, les participant.es ont pu émettre leur opinion sur les pistes d'action qui leur semblaient les plus pertinentes. Les enregistrements de ces discussions, dénominalisés et gardés sur les serveurs sécurisés du FRQ pendant un maximum de 12 mois, ont été retranscrits puis analysés. Les 16 pistes d'actions retenues sont présentées dans la troisième section de ce rapport.

1.3. Description des catégories identifiées lors de la première consultation

Six grandes catégories de facteurs pouvant influencer la santé psychologique de la relève ont été identifiées à partir des notes de la première consultation (Annexe II).

Les deux premières catégories sont spécifiques aux individus et varient en fonction de ceux-ci. Tout d'abord, il y a les facteurs individuels intrinsèques, qui découlent des caractéristiques propres à chaque individu, telles que ses vulnérabilités psychologiques, ses sentiments, ses capacités personnelles ou sa motivation individuelle. Puis, il y a les facteurs individuels extrinsèques, c'est-à-dire les facteurs contextuels qui peuvent interagir avec les caractéristiques propres à chaque individu, telles que le cumul de responsabilités,

l'intersectionnalité et les habitudes de vie. Bien que les acteurs concernés par le présent rapport aient peu de pouvoir d'action sur ces facteurs, il est crucial qu'ils y soient sensibilisés.

La troisième catégorie de facteurs est liée aux rapports à autrui, comme la compétition entre collègues de recherche, la qualité de la relation avec autrui, la possibilité d'être authentique devant les autres et le soutien social reçu. Cette catégorie recoupe différents aspects reliés à la collégialité (entraide, compétition, relation). On y retrouve aussi les perceptions que peuvent entretenir les autres envers soi, par exemple au sujet du statut des membres de la relève en recherche et de leurs responsabilités.

La quatrième catégorie regroupe les facteurs liés à la direction de recherche qui ont été soulevés par la relève, tels que la qualité de la relation, les attentes de la direction envers la relève ou le climat de travail. Il paraît essentiel pour le CIE d'aborder cette relation d'autorité et de mentorat essentielle à l'apprentissage et au succès des études graduées. Il s'agit d'une relation privilégiée, complexe et importante dans la carrière, mais aussi dans la vie des membres de la relève en recherche; ses impacts sur leur bien-être sont non négligeables.

La cinquième catégorie inclut les facteurs liés aux ressources. Ces facteurs sont nombreux et semblent avoir un impact important sur la santé psychologique de la relève. On y retrouve des facteurs comme l'inadéquation entre les besoins et la disponibilité des ressources en santé mentale ou le manque de ressources financières qui risque de mener à une précarité financière. Le manque de formations théoriques ou pratiques sur la santé mentale intégrées directement dans le parcours, ainsi que le manque de ressources professionnelles, outils et services qui peuvent soutenir le cheminement en recherche complètent cette catégorie.

La dernière catégorie regroupe les facteurs organisationnels, comme l'absence de balises quant à l'horaire et la quantité de travail, la rigidité des structures des programmes de recherche et l'environnement physique de travail. À plus grande échelle, ils engendrent une pression importante sur les membres de la relève, laquelle a été mentionnée à maintes reprises lors de la consultation.

Ces catégories se veulent exhaustives. Elles ont été construites à partir de l'expérience des membres de la relève en recherche présents aux consultations, des expériences vécues par les membres du CIE et de la recension des écrits réalisée sur le sujet. Elles se veulent une lunette à travers laquelle nos pistes de solution s'arriment, afin de rendre plus tangible cette problématique complexe et multifactorielle. La synthèse des facteurs identifiés, présentée dans l'Annexe II, fournit davantage de détails à leur propos.

Dans chacune de ces catégories, des éléments spécifiques au milieu de la recherche sont ressortis. La prochaine section les abordera plus en profondeur.

SECTION II — CONSTATS

2.1. Cultures de recherche et culture de performance

Pour comprendre les enjeux liés spécifiquement à la santé mentale de la relève en recherche, il est important de s'intéresser aux cultures de recherche qui s'imposent dans le monde universitaire et scientifique.

Dans l'univers de la recherche, une culture peut être définie comme un ensemble de normes, de croyances, de rituels et de valeurs qui sous-tendent la poursuite du capital scientifique, c'est-à-dire la production et la diffusion des savoirs scientifiques (Deem et Lucas, 2007 ; O'Reilly et Chatman, 1996). Cette culture se manifeste sous différentes formes au sein d'une organisation en fonction des groupes, départements et emplacements géographiques qu'elle comprend (Kotter et Heskett, 1992).

Les cultures de recherche peuvent donner lieu à des facteurs favorables ou contraignants, susceptibles d'influencer la capacité des individus à répondre aux attentes en matière de performance. Les facilitateurs comprennent la bonne gestion de la charge de travail, la présence de financement interne, les mentors de recherche pour le personnel inexpérimenté, les séminaires de recherche et les formations sur les méthodes de recherche. Les contraintes comprennent les charges d'enseignement élevées, les rôles administratifs exigeants, le manque de temps à consacrer à la recherche et le manque d'expérience pour obtenir du financement, rédiger des publications, ou gérer des projets, du personnel et un budget de recherche (Deem et Lucas, 2007).

Pour s'épanouir dans le milieu universitaire, il est nécessaire d'obtenir du financement pour sa recherche, ce qui sous-entend notamment l'obtention de bons résultats scolaires, la publication dans des revues réputées et la réception de commentaires élogieux sur son enseignement de la part de la communauté étudiante. La culture universitaire valorise donc fortement la performance et la compétition entre individus (Efterkhari et al., 2019 ; Barkhuizen, 2002 ; Cleary et al., 2013). Les universités elles-mêmes sont évaluées et classées en fonction de leur performance et de la qualité de leur recherche (Olenick et al., 2019). Cette culture de performance, généralement caractérisée par son élitisme intellectuel, demande à ce que soient respectées l'ensemble des traditions et des règles, à la fois explicites et implicites, qui la composent (Bekkouche et al., 2021 ; Gourlay, 2011 ; Santoro et Snead, 2013).

2.2. Excellence en recherche, méritocratie et bien-être

La culture de performance du milieu de la recherche s'observe également dans le financement de la recherche. Celui-ci, étant limité, est distribué en fonction des mesures quantitatives de l'excellence des individus. Les indicateurs utilisés pour mesurer cette excellence sont historiquement intimement liés à la performance, par exemple au dossier de publication (nombre de publications et de citations), au relevé de notes ou au nombre de bourses

obtenues. Ainsi, on peut voir que les équipes les plus financées sont celles qui publient le plus et qui sont le plus souvent citées (Roshani et al., 2021)

Cette conception de l'excellence crée des attentes qui font obstacle à l'arrimage avec les différentes réalités et la diversité des parcours. C'est le cas chez certaines sous-populations étudiantes plus vulnérables sur le plan socioéconomique, comme les communautés étudiantes internationales qui vivent souvent des défis d'ordre financier dans leur pays d'accueil (Firang, 2020). Occuper un emploi pour survenir à ses besoins durant ses études implique de consacrer moins d'heures à son projet de recherche, ce qui amoindrit la productivité et la qualité perçue du dossier de candidature pour les demandes de financement subséquentes. En contrepartie, les personnes étudiantes ayant un plus haut niveau de tolérance au stress ou étant issues d'un milieu socioéconomique plus favorable se trouvent avantagées par ce modèle d'évaluation de la réussite. Ainsi, le système creuse l'écart entre les personnes financées, qui peuvent se consacrer à leur recherche, et celles qui ne le sont pas et qui doivent donc travailler pour subvenir à leurs besoins, ou s'endetter lourdement.

Afin de pallier ces difficultés, certaines bourses offertes par le gouvernement canadien encouragent les personnes candidates à nommer les trois activités et adhésions (communautaires, professionnelles, administratives, etc.) qu'elles considèrent comme les plus pertinentes à leur dossier (Gouvernement du Canada, 2023). Ceci encourage les membres des comités d'évaluation à considérer l'apport du leadership et de l'influence de la personne candidate, indicateur de la qualité plutôt que de la quantité de ses réalisations.

En ce sens, plusieurs personnes ayant participé à la consultation ont abordé la pression constante ressentie afin d'avoir un dossier compétitif et de se démarquer. Lors des consultations, des personnes ont mentionné que la pression du milieu universitaire est en quelque sorte un tabou, mais qu'elle est réelle :

« Cette pression-là est ressentie tous les jours. Ça ne peut pas être quelque chose qui soit bon. »

« Il y a une pression à accepter plein de projets pour construire le dossier pour l'après-doctorat. »

« Le plus souvent, les personnes restent silencieuses à ce sujet. »

Ainsi, la culture de performance prédomine dans le milieu académique, entraînant un ensemble d'effets pouvant être délétères sur la santé mentale de la relève en recherche. Parmi les facteurs affectant le bien-être psychologique, la compétition entre les pairs, les relations entre les membres de la relève et leur direction de recherche, puis la compétition reliée au financement en recherche seront abordées dans le présent rapport.

2.3. Vue d'ensemble des facteurs associés spécifiquement à la santé psychologique de la relève en recherche

2.3.1. Compétition entre pairs

La compétition entre pairs est inhérente au processus des concours d'organismes subventionnaires. Si un contexte de compétition peut donner lieu à l'entraide et à la solidarité, il peut également entraîner une dynamique malsaine ayant différents impacts sur les individus. Les conséquences négatives de cette compétition malsaine sur le fonctionnement académique des personnes étudiantes peuvent créer un environnement de travail et d'apprentissage nocif pour la relève (Stallman, 2012). Par exemple, lors de la consultation, il fut mentionné que

« la solidarité entre les membres de la relève est limitée. Il y a surtout un climat de compétition : qui travaille le plus d'heures, a le plus de bourses, publie le plus d'articles, etc. »;

« la pression à obtenir des bourses ou à publier engendre de la compétition au sein des équipes de recherche afin d'obtenir le même financement ou de publier dans les grands journaux »;

« cette compétition a pour effet de créer des cliques au sein des départements, et les personnes étudiantes deviennent conditionnées à juger leurs pairs. Cela a un impact direct sur le bien-être social ».

Cet exemple illustre bien les façons dont la compétition entre pairs peut alimenter la nocivité de l'environnement de travail de la relève étudiante.

La compétition entre pairs peut également affecter la santé mentale des membres de la relève en engendrant de l'anxiété et en accentuant la vulnérabilité aux difficultés psychologiques (Stoeber et al., 2014). Des études menées auprès d'universitaires étudiant en droit révèlent que la compétition a un impact significatif sur leur bien-être, qu'elle peut encourager des comportements antisociaux ou manipulateurs (p. ex. tricherie) et qu'elle est davantage encouragée par des facteurs extrinsèques (p. ex. argent, statut, emploi, reconnaissances, etc.) que par les facteurs intrinsèques tels que la compétence ou l'autonomie (Twenge et al., 2010, Stallman, 2012). Ce type de compétition aurait un impact négatif sur la confiance en soi et sur le bien-être émotionnel, en plus de décourager la collaboration et la coopération (Stallman, 2012). Tout au long du parcours postsecondaire, les exigences d'admission de certains programmes contingentés accentuent cette compétition, ce qui peut générer une anxiété de performance, surtout quand l'individu perçoit que les exigences excèdent ses capacités mentales ou sa tolérance au stress (Zeidner, 2007).

La compétition entre pairs est alimentée par deux facteurs : le perfectionnisme prescrit par autrui, et la pression que la relève ressent et exerce sur elle-même, notamment en raison de la culture de performance du milieu de la recherche (Finn, 2016). Le perfectionnisme prescrit

par autrui est vécu lorsqu'une personne a la perception que les autres ont des attentes élevées envers elle, tandis que le perfectionnisme orienté vers soi est plutôt caractérisé par de hauts standards qu'une personne s'impose. Il est ressorti de notre recension des écrits que le perfectionnisme prescrit par autrui est associé à des conséquences surtout négatives sur la santé mentale (p. ex. symptômes dépressifs, sentiment de désespoir et pensées suicidaires; voir Flett et al., 2022 pour une recension des écrits). Toutefois, le perfectionnisme orienté vers soi est relié à la fois à des conséquences positives (p. ex. performance, réussite) et à des conséquences négatives (p. ex. surgénéralisation de l'échec et sentiment d'autocritique) (Smith et al., 2022). Le perfectionnisme prescrit par les autres peut avoir des effets négatifs importants sur les relations avec les pairs, le bien-être psychologique et même la productivité (Miquelon et al., 2005).

Une étude réalisée auprès d'une cohorte de personnes préparant un doctorat en psychologie a montré que le perfectionnisme prescrit par autrui est l'une des conséquences négatives de la compétition entre pairs (Cowie et al., 2018; Finn, 2016). Ce type de perfectionnisme peut induire chez la relève le sentiment de ne jamais être à la hauteur. Il est associé à des niveaux de stress perçus et d'émotions désagréables plus élevés ainsi qu'à des niveaux d'émotions agréables plus faibles (Richardson, Trusty et George, 2020). Le perfectionnisme constitue donc un facteur de vulnérabilité important. Il peut engendrer une insatisfaction constante, de la fatigue, du stress, des difficultés relationnelles et une détresse psychologique (Fanget, 2006).

La relève se retrouve contrainte dans ces dynamiques relationnelles plutôt que de bénéficier du soutien de chacun et chacune de ses collègues. Ceci alimente la nocivité de l'environnement de recherche pour la relève. Il arrive que des équipes de recherche travaillant sur des sujets similaires se fassent compétition pour se démarquer au sein de l'écosystème de la recherche, par exemple en remportant un concours de subventions. De plus, afin de contribuer au rehaussement de la réputation des universités ou des facultés et de conserver ses sources de financement, le corps professoral qui dirige la relève en recherche ressent une pression à augmenter son rythme de publication ou à obtenir du financement (Olenick et al., 2019). Lors de la consultation, il a été partagé que

« la pression vient d'en haut, mais aussi des autres membres de la communauté étudiante. Elle provient également de la personne étudiante elle-même, qui croit devoir agir ainsi pour réussir à être à être chercheur ou chercheuse ».

Cette compétition entre pairs est également normalisée dans le monde de la recherche, comme en attestent les propos d'une personne ayant participé à la consultation :

« [...] les étudiants sont hautement en compétition avec leurs pairs pour faire leur place. Le message véhiculé est qu'il s'agit du reflet de la vie après les études pour continuer en recherche et dans le milieu universitaire. Cette culture de performance est encore présente, sinon davantage, chez les professeurs ».

2.3.2. Structuration des parcours scolaires de la relève en recherche

L'organisation du travail et le bien-être psychologique semblent interreliés, particulièrement parmi les personnes étudiant aux cycles supérieurs (Haider et Dasti, 2022). Nous aborderons dans cette section les normes explicites, mais aussi implicites du milieu de la recherche qui teintent la conceptualisation et l'opérationnalisation du parcours scolaire de sa relève.

Un aspect fréquemment évoqué lors de la consultation est l'impact du manque de définition des normes et des attentes envers la relève, ce qui contribuerait à une culture de négligence institutionnelle (McAlpine et al., 2012). De fait, au niveau organisationnel, les attentes envers les membres de la relève demeurent souvent tacites puisqu'il n'existe aucune procédure systématique et formelle visant à les informer des rôles et responsabilités inhérents à leur statut au sein de leur département (Sverdlick et al., 2018). Une participante a déclaré que

« plusieurs exigences dans le programme doctoral (publications, enseignement, gouvernance étudiante) ne sont pas clairement énoncées et ne sont pas liées au programme de recherche ».

Les écrits scientifiques relevant de la théorie de l'autodétermination montrent que la structure et le soutien à l'autonomie fournis par les personnes en situation d'autorité (personnel enseignant, direction de recherche) sont liés au bien-être des étudiantes et étudiants qu'elles dirigent, même au niveau du doctorat ou du postdoctorat (Wollast et al., 2023). La structure fournie par la personne assurant la supervision est essentielle et n'est pas contre-indiquée pour répondre au besoin de compétence chez la personne supervisée. Sverdlick et al. (2018) rapportent que les personnes qui préparent un doctorat ont particulièrement besoin d'être guidées et accompagnées, mais qu'elles se retrouvent plutôt à travailler de manière solitaire et non structurée, ce qui risque d'entraîner la confusion, l'isolement et le désespoir. D'ailleurs, la FAÉCUM (2016) avait identifié le sentiment de solitude comme étant le principal prédicteur de la détresse psychologique.

Certains membres de la relève remettent alors en doute les compétences pédagogiques de leur direction et reconnaissent

« qu'il faut être en mesure de jongler avec toutes les exigences liées à ses études, sans que les façons d'y arriver n'aient été expliquées ».

Le développement de l'indépendance fait partie des objectifs des études supérieures en recherche (Willison et al., 2017). Une communication ouverte, fréquente et encourageante avec la direction de recherche est étroitement associée à la satisfaction et à la réussite de la relève étudiante (Sverdlick et al., 2018).

De plus, les exigences que peuvent avoir les directions de recherche envers les membres de la relève peuvent dépasser leurs capacités individuelles. Ces attentes peuvent être implicites ou explicites, on peut penser aux horaires de travail présumés ou à la reconnaissance, ou non, du droit à la déconnexion. À titre d'exemple, des participantes et participants de la consultation ont mentionné que

« les courriels peuvent arriver tard en soirée, comme s'il était considéré normal d'être disponible pour y répondre ».

Il arrive que l'adoption de saines habitudes de vie soit encouragée:

« la direction de recherche insiste pour que les membres de leur laboratoire ne travaillent pas après une certaine heure ».

Même dans ces cas, l'incohérence pouvant exister entre les attentes du milieu et les besoins fondamentaux individuels des membres de la relève peuvent miner le bien-être psychologique de ces derniers.

« Pour être en mesure de répondre à toutes les attentes, il n'y a pas d'autre choix que de travailler sur notre projet de recherche pendant la fin de semaine, particulièrement vers la fin du doctorat ».

Il existe dans certains cas un désaccord face à l'objectif d'une tâche. Les membres de la communauté étudiante considèrent par exemple la rédaction comme un moyen d'expression et s'y investissent en ce sens; pour les directions de recherche, il s'agit plutôt d'un moyen de diffusion, plus utilitaire (Aitchison et al., 2012). Cela peut conduire à une incompréhension des attentes de part et d'autre.

Finalement, la compétition liée au financement de la recherche induit des attentes perpétuellement en hausse. La plus grande source de détresse psychologique des personnes doctorantes réside dans les exigences liées aux rôles spécifiques qu'on leur attribue dans le cadre de leurs études (Levecque et al., 2017). Plusieurs mesures ont été suggérées et parfois mises en œuvre par des organismes subventionnaires dans le but de mieux évaluer l'excellence en recherche en tenant compte d'indicateurs à la fois qualitatifs et quantitatifs (CIE, 2022, p. 28-29). Toutefois, certains indicateurs quantitatifs, tel le nombre de publications dans des revues savantes, conservent une importance considérable, comme en atteste l'adage *« publier ou périr »*.

La perception de charge de travail requise pour réussir les cours et séminaires des cycles supérieurs varie d'une personne à l'autre, mais plus elle augmente, plus les impacts négatifs sur la réussite académique, la vie sociale et les indicateurs de santé psychologique se font ressentir (D'Eon et Yasinian, 2022). En outre, pendant la pandémie, la communauté étudiante a rapporté des enjeux liés à sa charge de travail, perçue comme en augmentation comparativement aux sessions antérieures (Swanson et al., 2022).

Ces exigences ont un impact sur la santé mentale de la relève en recherche, qui les juge inatteignables et en vient à prioriser la performance plutôt que son bien-être (Boisselier et al., 2022). Pour l'instant, les communautés étudiantes doivent se conformer à cet ensemble de normes pour intégrer le marché du travail. Les personnes sondées à ce sujet dans le cadre de la consultation ressentent de l'inquiétude concernant le mode de vie associé à la recherche universitaire. Force est de constater qu'il n'existe pas de solution simple. De nombreux

changements culturels devront s'opérer pour transformer la façon dont la communauté étudiante perçoit la réussite, de façon à protéger sa santé mentale.

2.3.3. L'abandon du projet d'études et d'une carrière en recherche

La culture de performance qui domine dans le milieu de la recherche peut mener au désengagement et, progressivement, à l'abandon d'un projet d'études universitaires (Boisselier et al., 2022). En effet, au Québec, 18 à 30 % de la communauté étudiante aux cycles supérieurs quitte leur programme d'études avant leur diplomation (Institut de la statistique du Québec, 2023; Litalien et Guay, 2015), des taux d'abandon similaires à ceux rapportés ailleurs dans le monde (Fernandez et al., 2019). Ceci n'est pas sans conséquence pour ces individus. Cela touche aussi les universités, qui ont consacré des ressources importantes à leur formation et les organismes subventionnaires, qui les ont soutenus financièrement en vue de l'achèvement de leur programme.

Les processus menant au désengagement et, ultimement, à l'abandon d'un projet d'études sont longs et complexes. Bien que la majorité des écrits scientifiques sur le décrochage traitent de la diplomation au niveau secondaire, de nombreuses études ont montré que des facteurs similaires entrent en jeu chez des personnes étudiant aux cycles supérieurs (Boisselier et al., 2022).

Le rejet de la culture de performance, tout comme l'inadéquation entre les aspirations de carrière et le milieu de la recherche peuvent mener à l'abandon des études supérieures ou d'un postdoctorat. Les personnes qui choisissent de ne pas se conformer au moule de la culture du milieu académique peuvent être poussées à quitter entièrement ce milieu. Lors de la consultation, une personne participante mentionnait ne pas aspirer au mode de vie véhiculé par certains professeurs et certaines professeures d'université. Bien qu'elle ait un intérêt pour la recherche, ces mauvaises conditions la pousseraient à faire carrière en entreprise. Par ailleurs, les doctorants et doctorantes qui entretiennent une vision positive des carrières hors du milieu universitaire sont moins enclins à souffrir de détresse psychologique (Levecque et al., 2017).

Les écrits scientifiques portant sur le décrochage scolaire établissent un cadre théorique permettant d'identifier et de classer plusieurs types de facteurs poussant certaines personnes à quitter le système d'éducation (Doll et al., 2013). Selon le modèle théorique de Doll et al. (2013), certains facteurs font en sorte que les élèves « tombent [*fall out*] » hors du système parce que le soutien requis pour leur succès n'est pas suffisant. Le manque de soutien est un facteur crucial à considérer afin de favoriser la rétention de la relève étudiante dans le milieu académique (Boisselier et al., 2022). Il importe de rappeler que dans le contexte des études supérieures, ce soutien peut être financier, institutionnel ou social.

Les pairs et la direction de recherche de la relève jouent un rôle primordial dans l'adaptation psychosociale. Or, la culture de performance peut nuire au soutien reçu. Par exemple, la compétition entre pairs est associée à de plus faibles niveaux de collaboration et de coopération (Stallman, 2012). La direction de recherche, elle, contribue à établir une culture au sein de son laboratoire et fournit alors un environnement plus ou moins soutenant (Wollast et al., 2023). Le style de leadership a notamment été associé à la détresse psychologique

chez les personnes au doctorat (Levecque et al., 2017). Les relations familiales et amicales jouent également un rôle dans la réussite éducative.

Plusieurs membres de la relève ont souligné que

« il importe d'avoir un entourage qui offre du soutien et des encouragements ».

À l'inverse, le sentiment de ne pas se faire comprendre semble causer de la détresse parmi la relève. Notamment,

« certaines personnes-ressources (p. ex., centre de services psychologiques universitaires) ne comprennent pas la réalité des personnes aux cycles supérieurs. Des ressources propres au programme seraient idéales ».

Enfin, il est primordial de considérer de multiples facteurs lors de l'étude de la santé psychologique de la relève en recherche, sans omettre leurs effets cumulatifs ainsi que leurs interactions. Plus les facteurs sont nombreux, plus les conséquences sur la santé mentale (négatifs ou positifs) peuvent être importantes (Bekkouche et al., 2021). Certains facteurs peuvent également avoir des impacts différenciés en fonction des différentes identités des personnes étudiantes (p. ex. genre, ethnicité, revenu familial, niveau d'éducation des parents), rendant pertinente la notion d'intersectionnalité (CIE, 2022) dans ce contexte. Par exemple, les femmes et les personnes issues de groupes minoritaires seraient particulièrement à risque de vivre du harcèlement et de la discrimination dans les milieux scientifiques, des prédicteurs bien documentés donnant lieu à de la détresse psychologique (Boisselier et al., 2022 ; Wilkins-Yel et al., 2019).

SECTION III — PISTES D’ACTION

Préambule

L'ensemble des pistes d'action proposées dans ce rapport visent à promouvoir le bien-être psychologique de la relève québécoise en recherche. Elles découlent d'une recension des écrits et de deux consultations menées auprès de cette relève (voir section 1.2). Les pistes d'action se divisent selon trois champs d'intervention : les pistes qui agissent sur les programmes de financement, les pistes qui agissent sur les critères d'évaluation utilisés au sein de ces programmes de financement, ainsi que les pistes qui agissent sur la culture du milieu de la recherche.

Le CIE tient également à mentionner son intérêt à accompagner le Fonds de recherche du Québec dans sa démarche entourant l'opérationnalisation de ces pistes d'action.

Agir sur la gestion et l'administration des programmes de financement

1.1. Assouplir certaines règles et conditions de financement

a. Permettre la détention d'une bourse et les études à temps partiel

Pour les membres de la relève qui exercent des responsabilités parentales, agissent comme proches aidants ou vivent en situation de handicap, l'inscription à temps partiel devient parfois une condition nécessaire d'accès aux études supérieures. De nombreux programmes de bourses d'excellence exigent cependant un statut d'études à temps complet. Plusieurs membres ont rapporté un sentiment d'injustice face à cette situation, alors qu'ils vivent eux aussi de l'insécurité financière.

b. Diminuer les contraintes sur le cumul des bourses

L'insécurité financière est intimement liée aux problématiques de santé mentale (p. ex. anxiété, dépression). Pour éviter cette situation, plusieurs membres de la relève choisissent de travailler durant leurs études supérieures, parfois même s'ils sont titulaires d'une bourse de recherche. Certains auraient pu bénéficier de bourses additionnelles qu'ils ont eu à décliner selon les règles en vigueur. Toutes ces personnes se disent convaincues que de travailler en parallèle à leurs études supérieures limite leur productivité en recherche ainsi que le temps pouvant être alloué à l'achèvement des demandes de financement, ce qui porte préjudice à la qualité de leur dossier.

c. Agir sur les conditions d'utilisation des bourses – personnes en situation particulière

Il serait pertinent de créer des exceptions aux conditions d'utilisation des bourses de formation à la maîtrise, au doctorat ou d'une bourse postdoctorale lors de situations particulières, par exemple en cas de maladie, à l'instar de ce qui est offert pour les congés parentaux. Il serait alors possible de demander un supplément, ou encore de maintenir ou reporter les versements d'une bourse, si le régime d'études devait passer de temps plein à temps partiel

ou si un arrêt temporaire des études s'avérait nécessaire. Le CIE suggère d'entamer une réflexion à ce sujet puisqu'il s'agit d'une préoccupation importante soulevée lors de nos consultations.

1.2. Réduire la redondance dans la rédaction des demandes en standardisant les sections similaires à remplir entre les différents programmes de financement

Afin de réduire la charge de travail et la charge mentale des personnes qui déposent plus d'une demande de financement au FRQ, il serait particulièrement avantageux d'uniformiser le formatage (mise en page, limite de mots, style bibliographique) des sections apparentées des différents programmes. Plusieurs membres de la relève ont exprimé que la réécriture de sections similaires s'avère une source de stress majeure. Cette refonte multiplie les risques d'erreur et nécessite d'investir un temps additionnel important, sans gain perceptible pour les membres de la relève concernés. Nous saluons le fait que le FRQ travaille en ce sens et sommes conscients que ces décisions ne lui reviennent pas entièrement. Nous réitérons toutefois qu'il serait idéal que le formatage concorde avec celui exigé par les programmes de financement fédéraux. Le FRQ pourrait partager son modèle aux universités et aux autres organismes de subventions afin qu'ils s'en inspirent. Il serait ensuite intéressant de prendre exemple sur le CV commun canadien pour créer une plateforme unique facilitant le remplissage des demandes de financement offertes par le FRQ.

Il est possible de réduire le temps nécessaire pour remplir les demandes de financement, sans que cela n'en diminue la qualité. L'aspect chronophage qui s'ajoute à la perception négative de leur profil d'excellence diminue grandement la motivation des membres de la relève à proposer leur candidature.

1.3. Réduire le temps entre la remise des demandes de bourse et la réception des résultats

Les dates limites de dépôt des demandes de bourse arrivent souvent très tôt à l'automne. Or, la rentrée scolaire s'avère une période particulièrement chargée pour plusieurs membres de la relève, notamment ceux et celles qui intègrent un nouveau cycle d'études, qui changent de domaine d'étude ou qui doivent s'adapter à un environnement différent (p. ex. découvrir un contexte géographique et culturel).

Les exigences liées au cursus de formation ou parfois aux emplois s'ajoutent à la charge élevée de travail à cette période de l'année, ce qui les rend difficilement conciliables avec l'achèvement de demandes de financement. Il serait donc bénéfique pour le bien-être des membres de la relève de repousser les dates limites de dépôt plus tard dans l'année scolaire.

Parallèlement, le dévoilement des résultats aux programmes de financement se déroule habituellement au mois d'avril, suivant l'adoption des budgets par le conseil d'administration du FRQ au début du printemps. Plusieurs membres de la relève disent ressentir un stress important et de l'anxiété lors de l'attente des dates d'annonces des octrois de financement, qui se voient parfois retardées. Pour ces personnes, des démarches complexes sont souvent tributaires de l'obtention d'une bourse (demande de visa, recherche de logement).

1.4. Mieux informer la relève sur le processus d'évaluation des demandes de bourses

a. Mettre de l'avant un calendrier du processus d'évaluation

Rendre plus transparent le déroulement du processus d'évaluation et de transmission des résultats à même les règles de programme de chaque bourse permettrait de désamorcer le désarroi de certaines personnes qui sentent que leur situation n'est ni connue ni considérée par les organismes subventionnaires. Afficher le calendrier des étapes des processus d'évaluation permettrait d'expliquer certains délais.

b. Mieux expliquer les différences entre les divers comités d'évaluation

Fournir davantage d'information au sujet du processus d'évaluation en regard des différents comités d'évaluation aiderait les membres de la relève à choisir le comité d'évaluation auquel soumettre leur demande. En effet, plusieurs membres ont mentionné avoir des projets intersectoriels pouvant s'adresser à plusieurs comités d'évaluation. Or, ces membres ne connaissaient pas les différences entre les comités; ils ou elles ne savaient pas comment sélectionner le plus approprié en considérant, par exemple, leur méthodologie et leur sujet de recherche. Combiner les documents existant au sujet des disciplines et des objets de recherche puis les mettre davantage en évidence orienterait plus clairement ces membres.

1.5. Donner une rétroaction qualitative à chaque membre de la relève qui dépose une demande de financement

De nombreux membres de la relève ont souligné la pertinence d'une rétroaction qualitative pour améliorer sa demande de financement. Des membres vivent de l'incompréhension face au pointage reçu, entre autres parce que certaines catégories regroupent plusieurs critères. Considérant le découragement vécu par plusieurs membres face à l'échec et l'aspect chronophage du processus des demandes de financement, une rétroaction qualitative permettrait aux membres de la relève d'avoir un portrait plus réaliste de leurs chances de succès aux différents programmes de financement. Le CIE suggère ainsi qu'une rétroaction décrivant les points forts et les points à améliorer de la demande soit remise aux candidat.es de la relève pour compléter le pointage global qui leur est attribué.

1.6. Mettre en place des critères d'admissibilité aux programmes de bourses et des conditions d'utilisation des bourses qui sont conséquentes avec la durée moyenne des études dans un programme de recherche québécois

Plusieurs membres de la relève ont manifesté de l'anxiété face au risque de précarité financière qui les guette en fin de parcours. Il est fréquent que les études se poursuivent au-delà de la durée prévue du financement du FRQ.

Il serait pertinent d'ouvrir une discussion sur la possibilité d'offrir des subventions de fin de cheminement au doctorat, qui différeraient de celles offertes pour le programme d'étude. Cette réflexion devrait inclure la possibilité de permettre aux membres de la relève de poser leur candidature aux programmes de bourses plus tard dans leur cheminement, sans toutefois augmenter la durée totale des bourses au-delà de 4 ans. Instaurer un processus de

prolongation de la bourse ou allonger le délai d'études durant laquelle une bourse peut être reçue (au-delà de la 15^e session) apparaît risqué, puisque cela pourrait créer un incitatif à retarder la fin des études.

1.7. Agir sur le montant et la quantité des bourses des programmes actuels

Il est essentiel de poursuivre le mouvement entrepris en avril 2023 par le FRQ et de continuer d'augmenter graduellement la valeur des bourses. Il faudrait aussi que les montants suivent le cours de l'inflation, tout en augmentant la quantité et la diversité de bourses offertes. Cela permettrait à un plus grand nombre de membres de la relève de consacrer la majorité de leur temps à leur recherche, en plus de diminuer les problèmes occasionnés par une insécurité financière.

Agir sur l'évaluation des demandes de financement

Le FRQ révisé et améliore régulièrement les grilles d'évaluation des programmes de bourses de formation. Certains changements apportés dans les dernières années tentent de mieux tenir compte de la diversité des profils et des parcours des membres de la relève afin d'évaluer plus justement son potentiel d'exceller dans sa recherche. Ces pistes d'action ont pour objectif que les prochains changements effectués aux grilles d'évaluation continuent en ce sens, tout en favorisant le bien-être des membres de la relève en recherche.

2.1. Créer et publiciser les guides d'évaluation remis aux évaluateurs des demandes de bourses de formation

Dans l'ensemble, la relève souligne qu'il est important de rendre plus exhaustifs les critères d'évaluation et la façon dont la pondération y est associée, notamment lorsque plusieurs critères y sont intégrés dans une même catégorie.

Ainsi, il est essentiel que la grille d'évaluation soit connue des comités d'évaluation et de la relève en recherche. Cela permet de réduire l'incertitude des membres de la relève quant au réel processus d'évaluation de leur demande, afin d'optimiser le temps investi à la compléter. Une telle mesure améliorerait la qualité de plusieurs demandes de bourse des membres de la relève, en plus de diminuer le stress et l'anxiété des personnes candidates.

Un [Guide d'évaluation](#) pour les programmes de bourses de formation, adressé aux comités d'évaluation, a été produit par le FRQ – secteur Santé pour les programmes 2024-2025. Celui-ci inclut entre autres une description des critères d'évaluation avec des conseils adressés aux évaluatrices et aux évaluateurs. Il importe de publiciser ce guide auprès de la relève.

À cet effet, la relève considère que le guide d'évaluation du FRQ – secteur Santé, disponible en ligne lors de la publication de ce rapport laisse beaucoup de latitude aux évaluatrices et aux évaluateurs dans la création de leur grille d'évaluation personnelle, notamment en suggérant de donner une pondération à chaque sous-critère d'une section (voir Annexe C du [guide](#) pour un exemple de grille d'évaluation pour le programme de bourse de formation à la maîtrise). Il est important que les membres de la relève comprennent la répartition de la pondération entre les sous-critères. À l'inverse, si la pondération d'une section découle d'une

appréciation générale de l'ensemble des sous-critères, il serait pertinent de l'indiquer dans le guide d'évaluation plus clairement.

Le CIE souhaite participer à la révision du guide du FRQ – secteur Santé, ainsi qu'à celle des guides du FRQ – secteur Natures et technologies et du FRQ – secteur Société et culture qui étaient toujours en développement au moment de la rédaction de ce rapport

2.2. Valoriser davantage les critères d'évaluation qualitatifs plutôt que quantitatifs

Dans l'évaluation des demandes de bourses, il serait important de prioriser autant que possible la qualité des contributions plutôt que la quantité.

Certains membres de la relève ressentent une énorme pression à publier rapidement dans le but d'accumuler le plus de publications, peu importe la revue, seulement pour satisfaire aux critères d'évaluation des programmes de bourses. Pourtant, un seul article peut avoir nécessité beaucoup plus de travail et représenter une plus grande avancée scientifique qu'un grand nombre d'articles aux contributions moins significatives.

De la même manière, des questions de recherche peuvent émerger d'années de pratique professionnelle. Les personnes qui amorcent un retour aux études pour y répondre sont dotées d'une expérience riche pour concevoir leur projet, sans pour autant avoir publié dans les revues savantes avant d'amorcer leur retour aux études. Cette piste d'action soutient aussi les idées mises de l'avant dans le cadre de nos précédents rapports sur l'évaluation de l'excellence en recherche (CIE, 2022) dans une optique d'équité, de diversité et d'inclusion, mais aussi sur celui traitant d'écoresponsabilité (CIE, 2023), où miser sur la qualité plutôt que la productivité peut encourager la mise en œuvre de pratiques écoresponsables.

Le FRQ a ajouté une section nommée « Présentation intégrée du parcours » aux demandes de bourse, qui permet aux personnes candidates de décrire plus en détail leur cheminement scolaire et professionnel (p. ex. expériences, intérêts, formations). Plusieurs membres de la relève se questionnent toutefois sur la manière dont cette section est considérée par les comités d'évaluation. La crainte que leur cheminement et leurs objectifs de formation induisent des biais négatifs qui se répercuteraient sur leur évaluation est bien réelle. Il importe alors de renforcer, chez les personnes évaluatrices, l'importance de suivre une formation sur les risques des préjugés négatifs et de rendre cette information disponible pour les membres de la relève.

2.3. Valoriser davantage les expériences et réalisations non scientifiques dans les programmes de bourse

Bien que le CIE reconnaisse que la réussite scolaire et les réalisations scientifiques soient importantes pour juger de l'excellence en recherche d'une candidature, d'autres expériences et réalisations (professionnelles, sociales ou personnelles) peuvent avoir contribué à l'acquisition de compétences transversales et transposables pertinentes pour la recherche. Il serait important de maintenir l'attribution possible de points pour des expériences ou réalisations autres que celles directement en lien avec le projet de recherche pour diminuer la subjectivité de l'évaluatrice ou de l'évaluateur. C'est cette personne qui doit initialement déterminer si ces expériences et réalisations sont pertinentes pour la recherche, avant même d'en évaluer la qualité.

Cet aspect devrait être explicité dans les différents guides d'évaluation. Ce n'est actuellement pas le cas dans le guide d'évaluation du FRQ – secteur Santé en regard des réalisations et expériences pertinentes du candidat, où seules les réalisations scientifiques semblent à valoriser. La seule mention qui est faite des autres réalisations se trouve à la page 13 : « Nous vous suggérons ici de prendre en considération les expériences acquises hors recherche, qui pourraient selon vous avoir une expérience positive sur le parcours de l'étudiant ou de l'étudiante. » Cette suggestion pourrait prendre la forme d'une consigne plus explicite.

2.4. Clarification des sections non contributives à la demande

La relève mentionne qu'elle ne sait pas comment la section sur les conditions particulières est perçue lors de l'évaluation des candidatures. En ce sens, plusieurs membres ont révélé s'inquiéter d'une possible stigmatisation provoquée par leur neurodiversité, des problématiques reliées à la santé mentale, ou encore leur parentalité. La crainte d'un jugement négatif qui pourrait nuire à l'évaluation de leur demande de bourse les a poussés à ne pas utiliser cette section.

Il est nécessaire de former les individus qui évaluent les demandes à être sensibles aux enjeux psychologiques qui peuvent affecter la productivité en recherche. Il est souhaitable d'informer la relève des instructions transmises aux évaluateurs clarifier de quelle manière cela est pris en compte. Il importe particulièrement d'aviser les évaluatrices et les évaluateurs si les risques de biais négatifs sont acceptés et sinon, d'y être attentifs.

Agir sur la culture de la recherche

3.1. Mettre en lumière les comportements malsains que peut engendrer la culture de performance

Comme mis de l'avant par notre recension des écrits et nos consultations, la culture universitaire valorise fortement la performance (Publier ou périr) et la compétition entre individus (Efterkhari et al., 2019 ; Barkhuizen, 2002 ; Cleary et al., 2013). Cela se transpose dans le quotidien de la relève, qui éprouve une pression constante afin de se constituer un dossier compétitif. Pour certains, il peut s'agir d'un moteur à l'innovation et à la productivité, mais pour beaucoup, dont les communautés étudiantes internationales ou celles désavantagées sur le plan socioéconomique, l'arrimage entre leurs réalités et les exigences du milieu s'avère laborieux.

Mettre en lumière les comportements malsains (compétition inadéquate, travail acharné, organisation du travail mésadaptée, milieu de travail non-soutenant), par exemple dans une campagne dédiée à ce sujet, contribuerait à diminuer le tabou ressenti par la relève. Cela pourrait inciter le milieu de la recherche scientifique québécoise à revisiter ses attentes et ses normes afin de favoriser le bien-être de toutes et tous, y compris la relève en recherche.

3.2. Valoriser publiquement une diversité de parcours que peuvent prendre les membres de la relève

En cohérence avec la Stratégie en matière d'équité, de diversité et d'inclusion du FRQ, continuer à améliorer la représentativité de différents parcours encouragerait la relève en recherche à intégrer le milieu de la recherche scientifique québécoise. Une plus grande diversité peut favoriser le sentiment d'appartenance et le bien-être des membres de la relève concernés, augmentant les chances de diplomation.

3.3. Encourager l'acquisition de compétences transversales et transposables qui ne sont pas directement liées à la recherche

En cohérence avec l'objectif stratégique 1.2 du FRQ encourageant l'acquisition de compétences transversales, poursuivre la mise en œuvre d'initiatives (p.ex. le programme DIALOGUE) qui font valoir les compétences transposables que la relève en recherche développe durant son parcours. Cela outille concrètement les membres de la relève pour se mettre en valeur lors de la recherche d'emplois.

3.4. Valoriser davantage le bien-être de la relève en recherche auprès des centres de recherche et des universités

La valorisation du bien-être psychologique de la relève en recherche peut s'effectuer de deux manières distinctes : en encourageant les comportements favorisant le bien-être et en diminuant les événements qui le minent.

a. Améliorer les compétences d'encadrement du corps professoral

Le manque de soutien et l'isolement ressortent de la recension des écrits et des consultations comme un déterminant commun de la détresse psychologique. En ce sens, nous saluons les efforts que fait le FRQ pour sensibiliser les équipes de recherche qui demandent du financement. Nous soulignons l'importance de garder des critères mettant l'accent sur l'importance d'encadrer la relève de manière plus structurée dans les conditions de financement des regroupements de recherche ainsi que dans celles des chercheuses et chercheurs.

b. Poursuivre la sensibilisation aux comportements nuisibles

Il est désolant que plusieurs membres de la relève rapportent avoir vécu du harcèlement et de la violence psychologique et sexuelle dans le contexte de leurs études ou de leur travail d'assistantat de recherche. Plus largement, une réflexion en collaboration avec les universités et les centres de recherche serait nécessaire afin d'harmoniser la formation et les outils offerts au corps professoral en matière de pédagogie et de gestion d'équipe, compétences cruciales à leur propre succès et à celui de la relève en recherche.

CONCLUSION

En somme, un ensemble de facteurs individuels, relationnels, culturels et environnementaux peuvent affecter la santé psychologique de la relève. Les problématiques reliées aux rapports avec les pairs ou avec la direction de recherche et le financement semblent découler de la culture de performance, qui prévaut dans le milieu académique. Les conséquences de cette culture sont nombreuses. Elles peuvent nuire non seulement à la santé psychologique de membres de la relève en recherche, mais aussi à la rétention de talents en recherche. Ultimement, une proportion non négligeable d'individus choisit de quitter le milieu universitaire et le milieu de la recherche, entre autres à cause de la culture de performance qui y prédomine.

Les constats soulevés dans ce rapport ont servi à formuler des pistes d'actions qui s'adressent d'abord au FRQ, mais aussi aux différents acteurs du milieu de la recherche au Québec. À la lumière des écrits recensés et de la consultation effectuée, il ne fait aucun doute que les organismes subventionnaires et les établissements d'enseignement supérieur peuvent jouer un rôle majeur dans la valorisation d'une culture en recherche centrée sur le bien-être. Cette culture doit prendre en compte la diversité des caractéristiques individuelles, des parcours et des objectifs de carrière de la relève en recherche, plutôt qu'axée sur l'atteinte de critères quantitatifs de performance, ce qui fait écho au précédent [rapport du CIE sur l'excellence](#).

Références

- Allen, H. K., Lilly, F., Green, K. M., Zanjani, F., Vincent, K. B., & Arria, A. M. (2020). Graduate student burnout: substance use, mental health, and the moderating role of advisor satisfaction. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 20(2), 1130–1146. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00431-9>
- Aris, D. (2018). Le support financier et la durée des études au doctorat. [mémoire de maîtrise, Université de Sherbrooke]. *Savoirs UdeS*.
- Aitchison, C., Catterall, J., Ross, P., & Burgin, S. (2012). "Tough love and tears": learning doctoral writing in the sciences. *Higher Education Research and Development*, 31(4), 435–447. <https://doi-org/10.1080/07294360.2011.559195>
- Barkhuizen, G. (2002). Beginning to lecture at university: A complex web of socialisation patterns. *Higher Education Research & Development*, 21(1), 93–109. <https://doi-org/10.1080/07294360220124675>
- Bekkouche, N. S., Schmid, R. F., & Carliner, S. (2022). "Simmering Pressure": How systemic stress impacts graduate student mental health. *Performance Improvement Quarterly*, 34(4), 547-572. <https://doi.org/10.1002/piq.21365>
- Brauer, D. D., Mizuno, H., Stachl, C. N., Gleason, J. M., Bumann, S., Yates, B., Francis, M. B., & Baranger, A. M. (2022). Mismatch in perceptions of success: Investigating academic values among faculty and doctoral students. *Journal of Chemical Education*, 99(1), 338–345. <https://doi.org/10.1021/acs.jchemed.1c00429>
- Boisselier, J., Lemée, C., Flores, P., & Wagner, V. (2022). Vulnérabilité sociale et santé mentale: quand les doctorants sont mis à mal. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 33(1), 167–182. <https://doi.org/10.3917/nrp.033.0167>
- Cleary, M., Walter, G., Horsfall, J., & Jackson, D. (2013). Promoting integrity in the workplace: A priority for all academic health professionals. *Contemporary Nurse*, 45(2), 264–268. <https://doi:10.5172/conu.2013.45.2.264>
- Compton, M. T., & Shim, R. S. (2015). The Social Determinants of Mental Health. *FOCUS*, 13(4), 419-425. <https://doi.org/10.1176/appi.focus.20150017>
- Comité intersectoriel étudiant. (2022). *L'excellence décortiquée : pluralité, diversité et enjeux d'évaluation*. https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2023/01/rapport-excellences_cie_version-publique.pdf
- Comité intersectoriel étudiant. (2023). *L'écoresponsabilité en recherche : constats, solutions et impacts*. https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2023/07/rapport_eco_cie_vf-1.pdf

- Conseil supérieur de l'éducation. (2020). *Cheminements rapides dans les études universitaires*. <https://www.cse.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/2020/07/50-0525-AV-cheminements-rapides-universitaires-1.pdf>
- Cowie, M. E., Nealis, L. J., Sherry, S. B., Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (2018). Perfectionism and academic difficulties in graduate students: Testing incremental prediction and gender moderation. *Personality and Individual Differences*, *123*, 223-228. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.11.027>
- Curry, S., de Reijcke, S.Hatch, A., Pillay, D. G., Van der Weijden, I., & Wilsdon, J. (2020, 18 novembre). *The changing role of funders in responsible research assessment: progress, obstacles and the way ahead*. Research on Research Institute. <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.13227914.v2>
- D'Eon, M., & Yasinian, M. (2022). Student work: a re-conceptualization based on prior research on student workload and newtonian concepts around physical work. *Higher Education Research & Development*, *41*(6), 1855–1868. <https://doi.org/10.1080/07294360.2021.1945543>
- Eftekhari, R. B., Maghsoudnia, N., & Dorkoosh, F. A. (2021). Publish or Perish: An Academic Status Anxiety. *Pharmaceutical Nanotechnology*, *9*(4), 248–250. <https://doi.org/10.2174/2211738509666210921130229>
- Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal. (2016). *Enquête sur la santé psychologique étudiante*. Repéré à <https://www.faecum.qc.ca/ressources/documentation/avis-memoires-recherches-et-positions-1/enquete-sur-la-sante-psychologique-etudiante>
- Fanget, F. (2006). *Toujours mieux! Psychologie du perfectionnisme*. Paris : Odile Jacob.
- Finn, K. (2016). Modèle théorique hypothétique du perfectionnisme des étudiants universitaires. *Revue de psychoéducation*, *45*(1), 87–112. <https://doi.org/10.7202/1039159ar>
- Firang, D. (2020). The impact of COVID-19 pandemic on international students in Canada. *International Social Work*, *63*(6), 820-824. <https://doi.org/10.1177/0020872820940030>
- Flett, G. L., Hewitt, P. L., Nepon, T., Sherry, S. B., & Smith, M. (2022). The destructiveness and public health significance of socially prescribed perfectionism: A review, analysis, and conceptual extension. *Clinical Psychology Review*, *93*, Article 102130. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2022.102130>
- Fonds de recherche du Québec. (2022, 6 septembre). *Observatoire sur la santé mentale étudiante en enseignement supérieur*.

- <https://frq.gouv.qc.ca/programme/observatoire-sur-la-sante-mentale-etudiante-en-enseignement-superieur/>
- Forrester N. (2021). Mental health of graduate students sorely overlooked. *Nature*, 595(7865), 135–137. <https://doi.org/10.1038/d41586-021-01751-z>
- Garcia-Williams, A. G., Moffitt, L., & Kaslow, N. J. (2014). Mental health and suicidal behavior among graduate students. *Academic psychiatry*, 38(5), 554–560. <https://doi.org/10.1007/s40596-014-0041-y>
- Gosselin, É. (2023). Des étudiants à bout de souffle. <https://www.lapresse.ca/actualites/education/2023-04-12/institut-de-recherches-cliniques-de-montreal/des-etudiants-a-bout-de-souffle.php#:~:text=Harc%C3%A8lement%20psychologique%2C%20intimidation%2C%20menaces%2C,de%20la%20sant%C3%A9%20au%20Qu%C3%A9bec.>
- Götz, F. M. (2019). Publish, but don't perish to publish. *Nature Human Behaviour*, 3(10), 1009. <https://doi.org/10.1038/s41562-019-0669-4>
- Gourlay, L. (2011). New lecturers and the myth of 'communities of practice'. *Studies in Continuing Education*, 33(1), 67–77. <https://doi.org/10.1080/0158037X.2010.515570>
- Gouvernement du Canada. (2023). *Bourses postdoctorales Banting. Guide de présentation des demandes*. https://banting.fellowships-bourses.gc.ca/fr/app-dem_guide.html
- Gouvernement du Québec. (2021). *Plan d'action sur la santé mentale étudiante en enseignement supérieur 2021-2026*. <https://www.quebec.ca/gouvernement/politiques-orientations/plan-action-sante-mentale-des-etudiants>
- Haider, Z., & Dasti, R. (2022). Mentoring, research self-efficacy, work–life balance and psychological well-being of doctoral program students. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 11(2), 170–182. <https://doi.org/10.1108/IJMCE-07-2020-0036>
- Harandi, T. F., Taghinasab, M. M., & Nayeri, T. D. (2017). The correlation of social support with mental health: A meta-analysis. *Electronic Physician*, 9(9), 5212–5222. <https://doi.org/10.19082/5212>
- Institut de la statistique du Québec. (2022, 29 novembre). *Obtention d'un diplôme universitaire*. Vitrine statistique sur les jeunes de 15 à 29 ans. <https://statistique.quebec.ca/vitrine/15-29-ans/theme/education/obtention-diplome-universitaire>

- Jamshaid, S., Bahadar, N., Jamshed, K., Rashid, M., Imran Afzal, M., Tian, L., Umar, M., Feng, X., Khan, I., & Zong, M. (2023). Pre- and post-pandemic (COVID-19) mental health of international students: Data from a longitudinal study. *Psychology research and behavior management* 16, 431–446. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S395035>.
- Kotter, J., & Heskett, J. (1992). *Corporate culture and performance*. New York: Free Press.
- Leclerc, C., Bourrassa, B., & Ducrocq-Henry, S. (2016). *Santé psychologique des chercheurs*. Acfas Magazine. <https://www.acfas.ca/publications/magazine/enjeux-recherche/sante-psychologique-chercheurs>
- Levecque, K., Anseel, F., De Beuckelaer, A., Van der Heyden, J., & Gisle, L. (2017). Work organization and mental health problems in PhD students. *Research Policy*, 46(4), 868–879. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.02.008>
- Luna-Arocas, R., & Camps, J. (2008). A model of high performance work practices and turnover intentions. *Personnel Review*, 37(1), 26– 46. <https://doi.org/10.1108/00483480810839950>
- Mackie, S. A., & Bates, G. W. (2019). Contribution of the doctoral education environment to PhD candidates' mental health problems: a scoping review. *Higher Education Research and Development*, 38(3), 565–578. <https://doi.org/10.1080/07294360.2018.1556620>
- McAlpine, L., Paulson, J., Gonsalves, A., & Jazvac-Martek, M. (2012). 'Untold' doctoral stories: can we move beyond cultural narratives of neglect? *Higher Education Research and Development*, 31(4), 511–523. <https://doi.org/10.1080/07294360.2011.559199>
- Observatoire sur la santé mentale étudiante en enseignement supérieur (2023). *Présentation L'Observatoire sur la santé mentale étudiante en enseignement supérieur (OSMÉES) a pour mission de contribuer à l'avancement* [Vignette] [Post]. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/company/observatoire-sur-la-sant%C3%A9-mentale-%C3%A9tudiante-en-enseignement-sup%C3%A9rieur/about/>
- Olenick, M., Flowers, M., Maltseva, T., & Diez-Sampedro, A. (2019). Research in academia: creating and maintaining high performance research teams. *Nursing Research and Practice*, Article 8423460. <https://doi.org/10.1155/2019/8423460>
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. A. (1996). Culture as social control: Corporations, cults, and commitment. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews*, Vol. 18, pp. 157–200. Elsevier Science/JAI Press.

- Perron, L.-S. (2022). Les actes « graves » de Samuel Archibald. <https://www.lapresse.ca/actualites/2022-09-07/violences-a-caractere-sexuel/les-actes-graves-de-samuel-archibald.php>
- Pillay, J. (2022). University Students' Mental Health: A Concern for All. In *Handbook of Health and Well-Being: Challenges, Strategies and Future Trends* (pp. 277-293). Springer Nature Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-16-8263-6_12
- Richardson, C. M. E., Trusty, W.T., & George, K. A. (2020). Trainee wellness: self-critical perfectionism, self-compassion, depression, and burnout among doctoral trainees in psychology. *Counselling Psychology Quarterly*, 33, 187–198. <https://doi.org/10.1080/09515070.2018.1509839>
- Roshani, S., Bagheryllooieh, M.-R., Mosleh, M., & Coccia, M. (2021). What is the relationship between research funding and citation-based performance? a comparative analysis between critical disciplines. *Scientometrics : An International Journal for All Quantitative Aspects of the Science of Science, Communication in Science and Science Policy*, 126(9), 7859–7874. <https://doi.org/10.1007/s11192-021-04077-9>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Publications. <https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>
- Santoro, N., & Snead, S. L. (2013). "I'm not a real academic": A career from industry to academe. *Journal of Further and Higher Education*, 37(3), 384–396. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2011.645457>
- SenthilKumar, G., Mathieu, N. M., Freed, J. K., Sigmund, C. D., & Gutterman, D. D. (2023). Addressing the decline in graduate students' mental well-being. *American Journal of Physiology-Heart and Circulatory Physiology*, 325(4), H882-H887. <https://doi.org/10.1152/ajpheart.00466.2023>
- Smith, M. M., Sherry, S. B., Ge, S. Y. J., Hewitt, P. L., Flett, G. L., & Baggley, D. L. (2022). Multidimensional perfectionism turns 30: A review of known knowns and known unknowns. *Canadian Psychology / Psychologie Canadienne*, 63(1), 16–31. <https://doi.org/10.1037/cap0000288>
- Stallman, H. (2012). A qualitative evaluation of perceptions of the role of competition in the success and distress of law students. *Higher Education Research & Development*, 31, 891–904. <https://doi.org/10.1080/07294360.2012.655241>
- Stoeber, J., Feast, A. R., & Hayward, J. A. (2009). Self-oriented and socially prescribed perfectionism: Differential relationships with intrinsic and extrinsic motivation and test anxiety. *Personality and Individual Differences*, 47(5), 423–428. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.04.014>

- Sverdlik, A., Hall, N. C., Hubbard, K., & McAlpine, L. (2018). The phd experience: a review of the factors influencing doctoral students' completion, achievement, and well-being. *International Journal of Doctoral Studies*, 13, 361–388. <https://doi.org/10.28945/4113>
- Swanson, H. L., Pierre-Louis, C., Monjaras-Gaytan, L. Y., Zinter, K. E., McGarity-Palmer, R., & ClarkWithington, M. H. (2022). Graduate student workload: Pandemic challenges and recommendations for accommodations. *Journal of Community Psychology*, 50(5), 2225–2242. <https://doi-org/10.1002/jcop.22769>
- Twenge, J. M., Gentile, B., DeWall, C. N., Ma, D., Lacefield, K., & Schurtz, D. R. (2010). Birth cohort increases in psychopathology among young Americans, 1938–2007: A cross-temporal meta-analysis of the MMPI. *Clinical Psychology Review*, 30(2), 145–154. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2009.10.005>
- Union étudiante du Québec. (2019). *Enquête Sous ta façade — Enquête panquébécoise sur la santé psychologique étudiante, automne 2018*. Repéré à <https://unionetudiante.ca/Media/publicDocuments/Rapport-enquete-sous-ta-facade.pdf>
- Union étudiante du Québec. (2021). *Santé psychologique étudiante universitaire — un plan pour nous. Enquête éclair — Automne 2020. Enquête courte sur la santé psychologique étudiante au Québec en temps de pandémie de la COVID-19*. <https://unionetudiante.ca/Media/publicDocuments/Rapport-Enquete-sur-la-Sante-psychologique-COVID-2020.pdf>
- Weatherston, M., & Schussler, E. E. (2022). Exploring student perspectives: How graduate students in a life science department define success. *CBE Life Sciences Education*, 21(2), Article 34. <https://doi.org/10.1187/cbe.21-11-0319>
- Willison, J., Sabir, F., & Thomas, J. (2017). Shifting dimensions of autonomy in students' research and employment. *Higher Education Research and Development*, 36(2), 430–443. <https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1178216>
- Wilkins-Yel, K. G., Hyman, J., & Zounlome, N. O. (2019). Linking intersectional invisibility and hypervisibility to experiences of microaggressions among graduate women of color in STEM. *Journal of Vocational Behavior*, 113, 51–61. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.018>
- Wollast, R., Aelenei, C., Chevalère, J., Van der Linden, N., Galand, B., Azzi, A., Frenay, M., & Klein, O. (2023). Facing the dropout crisis among PhD candidates: The role of supervisor support in emotional well-being and intended doctoral persistence among men and women. *Studies in Higher Education*. Prépédition. <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2172151>

Wyatt, T., & Oswalt, S. B. (2013). Comparing mental health issues among undergraduate and graduate students. *American journal of health education*, 44(2), 96-107.
<https://doi.org/10.1080/19325037.2013.764248>

Ysseldyk, R., Greenaway, K. H., Hassinger, E., Zutrauen, S., Lintz, J., Bhatia, M. P., Frye, M., Starkenburg, E. & Tai, V. (2019). A leak in the academic pipeline: Identity and health among postdoctoral women. *Frontiers in Psychology*, 10, Article 1297.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01297>

Annexe I : Liste de ressources

Liste de ressources psychologiques de l'Union étudiante du Québec (UEQ; <https://unionetudiante.ca/sante-psychologique-etudiante/>)

- Liste de ressources des universités membres ainsi que d'autres ressources potentiellement appropriées pour la population étudiante.

Info-Santé/Info-Social (811, option 2)

- Service offert 24 heures par jour, 365 jours par année. Toute personne résidant au Québec peut appeler Info-Social 811 pour elle-même ou pour un proche.
- Conseils ou réponses aux questions d'ordre psychosocial. Au besoin, référencement vers une ressource appropriée dans le réseau de la santé et des services sociaux ou une ressource communautaire de votre région.

Regroupement des services d'intervention de Crise du Québec (<https://www.centredecrise.ca>)

- Pour trouver un centre de crise dans la province selon les différentes régions administratives.

Centre de prévention du suicide (1-866-APPELLE; 1 866 277-3553)

- Service offert 24 heures par jour, 7 jours sur 7.
- Aide immédiate en cas de crise suicidaire.

Annexe II : Catégories identifiées

DIMENSIONS	SOUS-DIMENSIONS
<i>Facteurs individuels intrinsèques</i>	Vulnérabilités psychologiques*
	Sentiments de l'individu
	Capacités de l'individu
	Motivation intrinsèque
	Discordance entre attentes et réalité
	Perfectionnisme et standards envers soi
<i>Facteurs individuels extrinsèques</i>	Intersectionnalité
	Cumul des responsabilités
	Adoption de saines habitudes de vie
	Motivation extrinsèque
	Isolement géographique
	Instabilité de l'environnement de travail
<i>Facteurs liés aux pairs</i>	Compétition entre les pairs
	Inclusion et soutien social
	Perception des autres envers soi
	Possibilité d'être authentique
	Concordance entre ses valeurs et celles de ses pairs
	Appartenance à des communautés de recherche
	Discrimination de la part de ses pairs
<i>Facteurs liés à la direction de recherche</i>	Qualité de la relation avec la direction
	Attentes de la direction envers l'étudiant
	Climat de travail induit par la direction
	Compétences pédagogiques de la direction
	Soutien de la direction pour sa recherche
	Dépendance à la direction
<i>Facteurs liés aux ressources, autres que la direction de recherche</i>	Inadéquation des ressources en santé mentale
	Manque de ressources portant sur le milieu de la recherche
	Manque de ressources financières
	Manque de connaissances sur les ressources disponibles
	Pertinence des ressources disponibles sur le milieu de la recherche
	Soutien de professeur.es/professionnel.les autres que la direction de recherche

Facteurs organisationnels	Absence de balises
	Rigidité des structures des programmes de recherche
	Environnement physique de travail
	Inertie organisationnelle, résistance au changement
	Hermétisme du milieu
	Exigences de réussite inadaptées
	Système de plainte / dénonciation des abus
	Administration universitaire et de recherche
	Perception d'une discrimination organisationnelle

**Les sous-dimensions en caractères gras sont celles retenues pour le présent rapport.*

Scientifique en chef du Québec

scientifique-en-chef.gouv.qc.ca

Fonds de recherche du Québec

frq.gouv.qc.ca