

LE SONDAGE NATIONAL DES POSTDOCTORANTS CANADIENS 2016 RESUME ANALYTIQUE



Canadian Association of Postdoctoral Scholars / l'Association Canadienne des
Stagiaires Postdoctoraux

BURROUGHS
WELLCOME
FUND 



CRSH  SSHRC
Conseil de recherches en sciences humaines Social Sciences and Humanities Research Council

Copyright © 2016 The Canadian Association of Postdoctoral Scholars/
L'Association Canadienne de Stagiaires Post-doctoraux (CAPS-ACSP).

Auteurs participants

Nafisa M. Jadavji, PhD – CAPS-ACSP Vice présidente des affaires externes, Présidente du comité du Sondage National Postdoctoral 2016 (2015, 2016)

Mohamad Nadim Adi, PhD – Président de CAPS-ACSP (2015), Ancien président (2016)

Chris Corkery, PhD – Président de CAPS-ACSP (2011), Ancien president (2012)

Jiro Inoue, PhD –Vice-Président des Operations CAPS-ACSP (2015)

Kathleen Van Benthem, PhD (Rédactrice)

Saïd M'Dahoma, PhD (Traducteur)

Si vous voulez lire le rapport entier du sondage national des postdoctorants canadiens 2016

Visitez le site internet de CAPS-ACSP : <http://www.caps-acsp.ca>

Toute question ou commentaire lié à ce sondage peuvent être adressé à CAPS-ACSP à l'adresse e-mail suivante : survey@caps-acsp.ca

Remerciements

Nous remercions les 2109 participants qui ont pris le temps de répondre à toutes les questions du Sondage nationale des Postdoctorants 2016 et partager ainsi leurs expériences personnelles avec nous. Merci ! Nous remercions aussi particulièrement les participants du sondage 2013. Un énorme merci à toutes les associations de postdoctorants, les administrateurs postdoctorants, les Doyens ainsi que toutes les autres personnes ayant fait la promotion de notre sondage. Vos efforts combinés nous ont permis d'obtenir plus de 2000 participants.

Ce sondage ainsi que son rapport n'aurait pu être possible sans financement. Nous remercions les agences de subventions des trois conseils (les Instituts de Recherches en Sante du Canada, le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada, le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada) pour avoir financé le sondage de 2016, ainsi que les membres du personnel de chaque Conseil pour les remarques sur les deux sondages et le rapport final.

Nous remercions aussi le Burrough Wellcome Fund pour leur financement nous ayant permis d'engager un rédacteur qui a compilé les résultats du sondage et écrit ce compte rendu de sorte que nous puissions publier ces résultats dans les délais.

Le sondage a été analysé en collaboration avec Academica Group. Les connaissances et les conseils du d'Academica Group ont été inestimables, de même que leur flexibilité durant tout le processus a été grandement apprécié.

Enfin, nous remercions les anciens et actuels membres du Conseil Exécutif de CAPS-ACSP pour leurs conseils et leur aide tout au long du processus.

Liste des abréviations

ANOVA: Analyse de Variance

CAPS-ACSP: Canadian Association of Postdoctoral Scholars-Association- L'Association Canadienne de Stagiaires Post-doctoraux

CAD: Dollar Canadien

CAUT/ACPPU : Canadian Association of University Teachers/Association Canadienne des Professeures et Professeurs d'Université

CIHR/IRSC: Canadian Institute of Health Research/Instituts de Recherches en Sante du Canada

CPP/RPC: Canada Pension Plan/Regime de pension du Canada

IDP: Individual Development Plan/plan de developpement personnel

MITACS: Mathematics of Information Technology and Complex Systems

NGO/ONG: Non-governmental Organization/Organisation non gouvernementale

NSERC/CRSNG: Natural Sciences and Engineering Research Council/ Conseil de recherches en sciences naturelles et en genie du Canada

NPA: National Postdoctoral Association (U.S.): Association Nationale des Postdocs (Etats-Unis)

PDO: Postdoctoral office: Bureau des Postdocs

PDA: Postdoctoral Association Association des postdocs

PI: Principle Investigator: Chercheur Principal

SSH/SHS : Social Sciences and Humanities/Sciences Humaines et Sociales

SSHRC/CRSH : Social Sciences and Humanities Research Council/Conseil de Recherches en Sciences Humaines

STEM: Science, Technology, Engineering, and Mathematics

USD: United States Dollar : Dollar américain

LE SONDAGE NATIONAL DES POSTDOCTORANTS 2016

Le sondage National Canadien des Postdoctorants 2016 est un produit de la collaboration entre les membres de l'association Canadienne des postdoctorants et les agences de financements des trois Conseils (les Instituts de Recherches en Santé du Canada, Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada). Le contenu du sondage 2016 fut inspiré des résultats de deux sondages nationaux de postdoctorants précédents¹ et d'un rapport 2014 de CAPS-ACSP² créé en collaboration avec le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) qui a mis en avant les besoins en terme de développement professionnel des postdocs dans les domaines des Sciences Humaines et Sociales.

Le sondage 2016 se base sur et développe des sujets et des tendances identifiés dans les sondages de 2009 et 2013.

Les résultats de ces sondages abordent de nouvelles données sur la gestion du temps, le développement professionnel, la santé mentale et la carrière d'anciens postdoctorants Canadiens³. **Le rapport du sondage 2016 compare les données des sondages de 2009** (quand disponible), **2013 et 2016 et met en lumière les grandes lignes du paysage postdoctoral Canadien.**

Le but d'un postdoctorat est d'acquies des compétences nécessaires pour entreprendre de la recherche de manière indépendante. Les postdocs sont des contributeurs majeurs en recherche, innovation, art, culture et mise en place de politique⁴.

CAPS-ACSP est la voix nationale des postdocs Canadiens. Elle oeuvre à la clarification du rôle des postdocs au Canada, milite pour un traitement juste des postdocs et représente les intérêts de ces derniers au niveau fédéral et provincial.

THEMES PRINCIPAUX DU SONDAGE 2016

Le sondage 2016 fut une opportunité pour les postdocs de partager leur avis concernant les soutiens et obstacles à leur encontre pour atteindre les objectifs escomptés de leur poste de postdoctorant. Les Trois thèmes principaux qui ont émergé après analyse de données sont énumérés plus bas.

1. La performance du Canada sur la scène postdoctorale mondiale

L'attrait des postdocs hautement qualifiés pour le Canada est sûrement influencé par la performance du pays sur la scène postdoctorale internationale. Ici, Les expériences propres aux postdocs Canadiens sont comparées à celles d'autres pays. Les résultats du compte rendu du sondage 2016 indiquent le besoin : d'un meilleur soutien pour les postdocs internationaux; d'une amélioration du bien-être général des postdocs via une amélioration de leur salaires, de leurs avantages sociaux, du statut de leur emploi; de nouvelles stratégies pour augmenter la satisfaction des postdocs pour leur formation.

2. Mettre en avant les postdocs comme moteurs d'innovation et de découverte

Mettre en avant les postdocs pour des carrières porteuses d'innovation et de découverte au Canada est une composante essentielle à notre économie axée sur le savoir. Pour retenir les postdocs hautement qualifiés en recherche au Canada, nous avons besoin de stratégies qui leur permettront de faire la transition de leur position actuelle vers une multitude d'autres options de carrière. Les postdocs ont besoin de plus d'information quant à la grande diversité de perspectives de carrière qui leur est accessible et plus de soutien pour le développement de leur carrière. Les femmes postdocs sont particulièrement plus vulnérables quant aux possibilités de carrière.

3. Le profil changeant des Postdocs au Canada

La tendance des contrats de postdocs à s'allonger dans le temps a changé le profil des postdocs Canadiens. On observe notamment un changement dans la distribution de l'âge des postdocs avec une augmentation des postdocs étant dans leur mi-trentaine voire fin de trentaine et moins de postdocs en fin de vingtaine et début de trentaine. Les postdocs plus âgés souffrent d'un stress lié au travail plus important car ils peinent à trouver un équilibre vie/travail, ont moins d'avantages sociaux destinés à la famille et de bas salaires. Des actions à court et long terme doivent être rapidement mises en place pour régler les problèmes de salaires et de santé mentale des postdocs Canadiens afin d'assurer leur bien-être.

Les parties prenantes du sondage 2016

Une grande variété d'acteurs, en particulier ceux pouvant influencer et agir sur la politique, seront intéressés par les résultats du Sondage National des Postdocs 2016.

- **Les Postdocs, avec le soutien des bureaux et associations de postdoctorants** pourront créer un agenda des changements à opérer en ce qui concerne les salaires des postdoctorants, les conditions de travail au quotidien et les perspectives de carrière. Chaque population de postdoc (ex: sexe, lieu) a des besoins et des expériences différents qui forment ensemble le paysage postdoctoral Canadien.
- **Les Universités, ainsi que les administrateurs postdoctoraux et les instituts de recherche** modèlent les politiques et déterminent le niveau de soutien dont bénéficieront les postdocs, faisant d'eux des parties prenantes pertinentes concernant les intérêts des postdocs.
- **Les gouvernements fédéraux et provinciaux** sont des acteurs influents étant donné qu'ils sont la source principale de financement pour beaucoup de postdocs Canadiens.
- **Les agences de financement** décident de la politique de distribution des fonds (par ex le montant des bourses et les responsabilités des postdocs et des superviseurs). De ce fait, en tant que décideurs, les agences de financement ont une opportunité de jouer un rôle important en proposant des recommandations inspirées par ce rapport afin d'améliorer le paysage postdoctoral au Canada.

Du fait des contributions majeures des postdocs dans le domaine de la science et de la société, le nombre d'acteurs pouvant être intéressés par ce rapport est plus important que l'on pourrait le croire. Lorsque l'innovation est freinée, la population en souffre d'autant plus, que ce soit de par l'absence de traitements pour des maladies et la douleur, ou de par l'inassouvissement de l'amour de l'art, la littérature et la musique. Cette perte est majeure et difficilement quantifiable. **Ce rapport et tout ce qui en résultera sera pertinent pour tous les Canadiens.**

Methodologie du sondage 2016

Le sondage 2016 est une continuité des sondages 2009 et 2013. Il fournit une vision à jour du profil des postdocs Canadiens récents et passés et fut dirigé en collaboration avec les agences des trois Conseils : IRSC, CRSNG, et le CRSH.

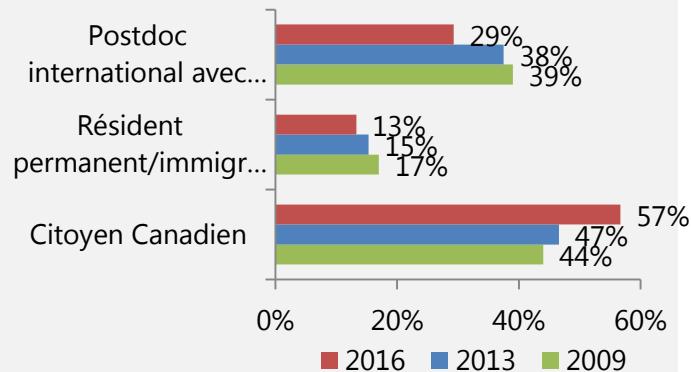
- **Le Sondage 2016 a été réalisé en ligne du 21 Mars 2016 au 8 mai 2016 par l'Academica Group⁵.**
- La population cible sont: les postdocs travaillant actuellement au Canada, les citoyens Canadiens ayant fait un postdoctorat en dehors du Canada et les anciens postdocs ayant achevé leur dernier contrat postdoctorale ces quatre dernières années.
- Dans le but d'atteindre un vaste échantillon de postdocs, le sondage a été déployé via invitation par email, ainsi que par des publications sur le site internet de CAPS-ACSP et sur les réseaux sociaux.
- **Après avoir retiré les réponses inéligibles et les doublons, 2109 participations furent retenues pour analyse.**
- Tout au long de ce rapport, des sous groupes d'analyses construits à partir de caractéristiques des sondés ont été fait à chaque fois que cela fut possible. Les variables principales utilisés pour la création de sous groupes furent : le domaine de recherche, le lieu du postdoctorat et la région de résidence. Les différences entre les distributions des groupes ont été testées pour pertinence statistique en utilisant le Chi-carré et l'Analyse de Variance (ANOVA) et le test-t pour les différences entre les scores moyens.

1. Sommaire démographique

Lieu et statut de Citoyenneté

- 57% des postdocs sont des citoyens Canadiens
- 12% des postdocs Canadiens ont quitté le Canada pour faire un postdoc à l'étranger

Figure 1: Statut de Citoyenneté chez les postdocs



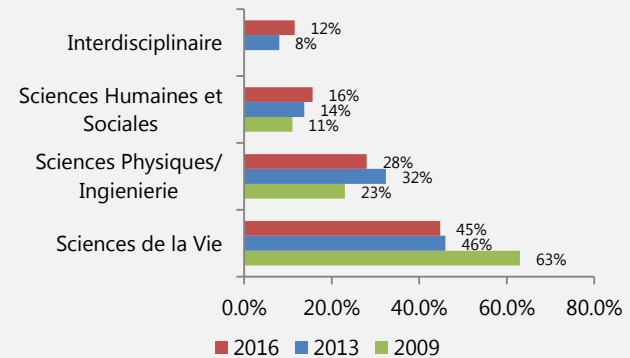
Age, sexe et Statut familial

- La moyenne d'âge des postdocs actuelle est de 34 ans
- 51% des postdocs sont des hommes et 48% sont des femmes
- 65% ont un partenaire et 31% sont célibataires

Domaines de Recherche

- Depuis 2009 on observe une diminution de la proportion de postdocs dans le domaine des Sciences de la Vie et une augmentation dans tous les autres domaines (après 2009, certains postdocs en Sciences de la Vie peuvent avoir été reclassifiés dans le domaine "interdisciplinaire").

Figure 2: Proportion de Postdocs par domaine de Recherche



"De nos jours, il faut souvent plus d'un postdoc pour obtenir un bon emploi en recherche, que ce soit dans le domaine public ou privé. Donc vous devrez forcément quitter le Canada.—Un sondé

1. Sommaire démographique (suite)

Salaire Annuel

- Le salaire annuel brut d'un postdoc est de CAD 47 798.
- Près de la moitié des salaires sont de moins de CAD 45 000 par an (47.5%).
- Les postdocs travaillant en dehors du Canada gagnent un salaire significativement supérieur, en moyenne CAD 53 990⁶.

Tableau 1: Salaire annuel brut

Caractéristiques		n	CAD
Nombre de contrats postdoctoraux	Un	1,101	47 279.27
	Deux	405	49 129.15
	Trois	86	49 098.35
	Quatre ou plus	23	44 347.35
Sexe	Femme	783	47 751.76
	Homme	805	47 847.34
	Canada	1,350	46 582.84
Lieu du Postdoc	A l'étranger	265	53 990.13
	Atlantique	42	46 487.61
	Québec	371	42 337.79
Region de Residence	Ontario	479	47 901.39
	Prairies	306	47 940.69
	Colombie Britannique	200	49 687.01
	En dehors du Canada	217	55 218.47
	Sciences de la Vie	723	48 208.37
Domaine de Recherche	Sciences Physiques/ Ingénierie	452	48 699.74
	Sciences Humaines et Sociales	254	45 068.42
	Interdisciplinaire	186	47 741.45
	Bourse du Superviseur	573	44 938.44
	CIHR/NSERC/SSHRC	493	48 468.07
	Association/fondation privé	80	50 312.01
	Bourse Mitacs	151	47 582.28
	Gouvernement provincial ou Conseil de Recherche provincial	96	46 223.47
	Bourse de formation de l'Institut ou du Département	88	49 346.12
	Entité étrangère	47	55 478.35
Autre	71	59 577.03	

Universités représentées

- Beaucoup d'Universités Canadiennes sont représentées dans les résultats du Sondage 2016.
- En dehors des Universités, les sondés travaillent généralement dans des laboratoires gouvernementaux, dans le secteur privé ou dans les services de santé.

Tableau 2: Universités dans le Sondage 2016

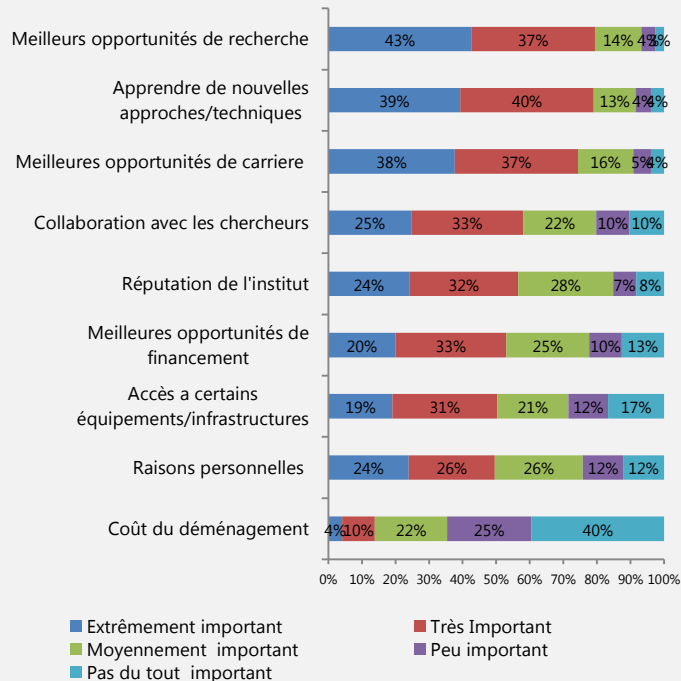
	# de sondés
University of British Columbia	136
University of Toronto	132
University of Alberta	127
McGill University	123
Université de Montréal	98
University of Calgary	91
Western University	70
University of Ottawa	61
Simon Fraser University	40
University of Saskatchewan	36
University of Manitoba	33
McMaster University	31
Dalhousie University	28
Harvard University	28
Institut national de la recherche scientifique	26
Université de Sherbrooke	26
University of California	25
Concordia University	24
University of Guelph	23
University of Waterloo	21
York University	21
Autre	423
Préfèrent ne pas répondre	7
Total	1630

2. LA PERFORMANCE DU CANADA SUR LA SCÈNE POSTDOCTORALE MONDIALE

Attirer les Postdocs internationaux

- Les postdocs venant au Canada viennent principalement pour se former à de nouvelles approches de recherche
- Il y a eu une diminution de 11% du nombre de postdocs internationaux en 2016 par rapport à 2013.

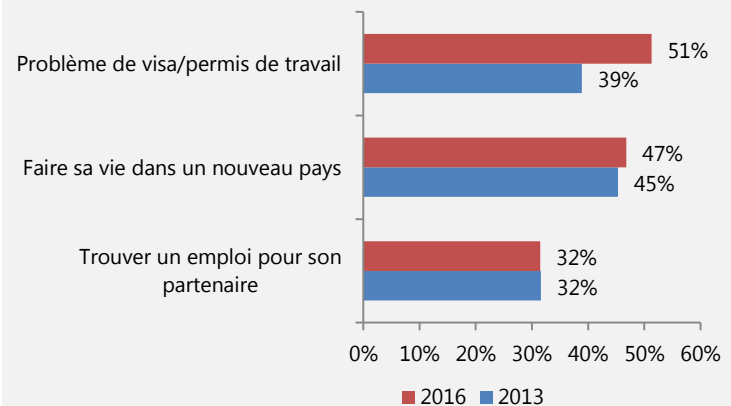
Figure 3: Raisons pour lesquelles les postdocs viennent au Canada



Défis rencontrés par les postdocs internationaux

- Les postdocs tendent à rencontrer des difficultés à obtenir leur visa/permis de travail pendant la durée de leur postdoc.

Figure 4: Difficultés rencontrées par les postdocs internationaux



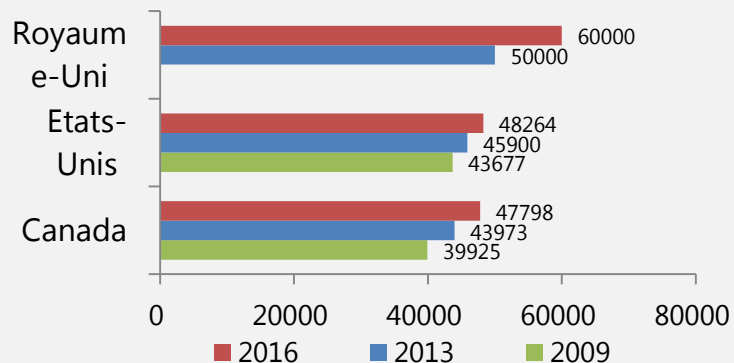
“Je ne suis pas sûr d’obtenir un emploi qui me plairait ici. J’ADORERAI rester ici. Ma famille entière ADORERAIT rester ici. ”
 –Un sondé

2. LA PERFORMANCE DU CANADA SUR LA SCÈNE POSTDOCTORALE MONDIALE (suite)

Défis quotidiens: Le salaire

- Le salaire des postdocs au Canada a augmenté entre 2009 et 2013
- Les postdocs Canadiens gagnent toujours moins que les postdocs dans d'autres pays.
- Les commentaires du sondage font souvent allusion à des problèmes de financements.
- Contrairement à d'autres pays, le Canada ne réajuste pas automatiquement le salaire des postdocs en fonction de leur expérience.

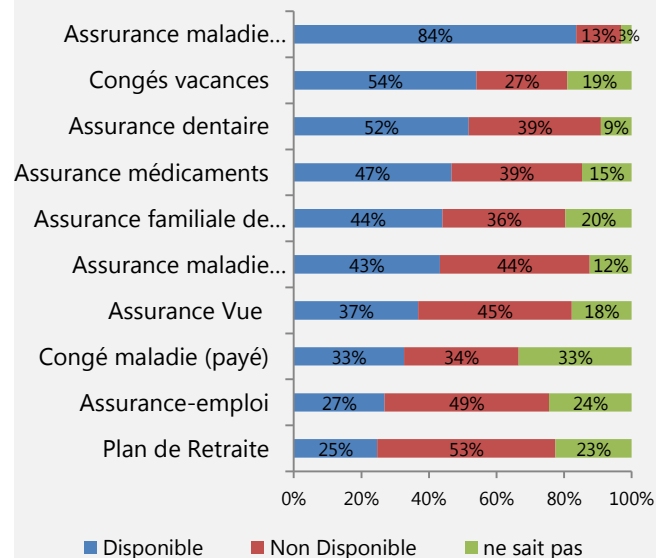
Figure 5: Evolution du salaire du postdoc au Canada par rapport aux Etats-Unis et au Royaume-Uni.⁸



Défis quotidiens : La disponibilité d'avantages sociaux

- Nombreux postdocs ont des avantages sociaux tels que l'assurance maladie provincial
- Moins de 20% des postdocs disent avoir accès à une assurance vie, indemnisation en cas d'accident du travail, garderie sur le lieu de travail, régime d'assurance d'invalidité à long terme ou plan de retraite.

Figure 6: Les dix avantages sociaux statutaires ou fournis par l'employeur les plus souvent disponibles:

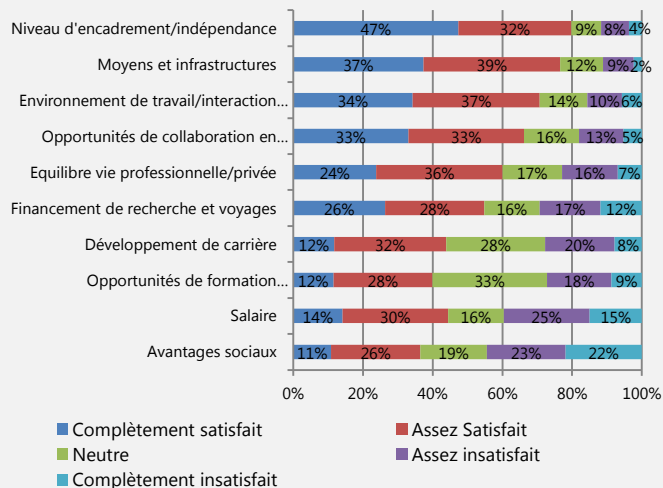


2. LA PERFORMANCE DU CANADA SUR LA SCÈNE POSTDOCTORALE MONDIALE (suite)

Satisfaction générale pour la formation

- Depuis 2009 les postdocs sont satisfaits ou très satisfaits de leur formation postdoctorale (<60% to >70%).
- Les postdocs sont plutôt satisfaits de leur encadrement et des infrastructures/moyens de leur Université et moins satisfaits du développement de leur carrière; de leur salaire et de leurs avantages sociaux.

Figure 7: Satisfaction pour la formation postdoctorale



Tendance de satisfaction pour la formation

- Depuis 2013 les postdocs travaillant à l'étranger ont tendance à être plus satisfaits sur plusieurs aspects de leur formation.

Table 3: Comparaison entre la satisfaction pour leur formation entre les postdocs Canadiens et ceux à l'étranger.⁹

Élément de Satisfaction	Canadien	A l'étranger
Collaboration	3.7	4.1
Ressources et Equipement	4	4.3
Développement de carrière	3.1	3.5
Formation professionnelle	3.1	3.4

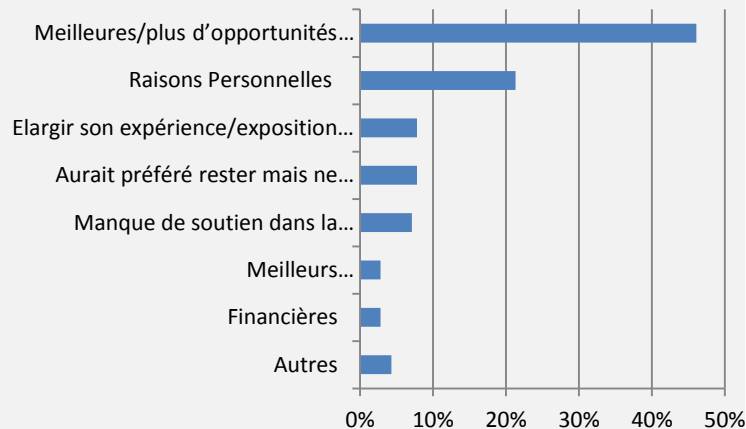
"J'adore mon post-doc, que ce soit au niveau de l'encadrement ou la liberté que j'ai de travailler sur les sujet qui me plaisent...mais je trouve cela très stressant de couvrir mes dépenses, notamment rembourser ma dette étudiante et les coûts de la garderie.– un Sondé

3. LES POSTDOCS COMME MOTEURS DE L'INNOVATION ET DE LA DECOUVERTE

Mobilité de la main d'oeuvre des docteurs

- 30% des anciens postdocs ont quitté le Canada pour un emploi

Figure 8: Raisons pour lesquelles les postdocs ont quitté le Canada pour un emploi



“... il n’y a pas assez de postes universitaires par rapport au nombre de postdocs.... C’est un problème sérieux et directement lié à mon départ du Canada...” –Un sondé

Satisfaction pour les options de carrière

- 50% des postdocs indiquent qu’ils ne sont pas satisfaits de leurs options de carrière et sont surtout inquiets quant au manque de postes universitaires permanents
- Les postdocs en SHS sont les moins satisfaits de leurs options de carrière.
- Les Postdocs au Canada sont moins satisfaits de leurs options de carrière que ceux à l’étranger.

Table 4: Satisfaction pour leurs options de carrière

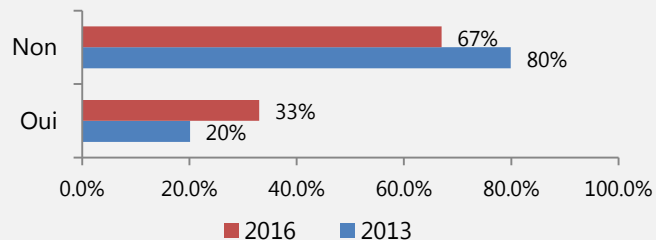
	Domaine de Recherche	n	% Satisfaits
Domaine de Recherche	Sciences de la Vie	731	45.8%
	Sciences Physiques/ Ingénierie	457	55.4%
	Sciences Humaines et Sociales	254	33.9%
	Interdisciplinaire	188	45.2%
	Atlantique	60	58.3%
Région	Québec	466	50.0%
	Ontario	621	49.6%
	Prairies	365	46.3%
	Colombie Britannique	244	43.9%
Lieu	En dehors du Canada	353	58.4%
	Canada	1360	45.2%
	A l'étranger	270	53.3%
Sexe	Femme	1007	45.3%
	Homme	1064	55.2%
	Citoyen Canadien	1264	48.9%
Statut de Citoyenneté	Resident permanent/immigrant recu	279	49.5%
	Permis de travail	534	52.4%

3. LES POSTDOCS COMME MOTEURS DE L'INNOVATION ET DE LA DECOUVERTE (SUITE)

Formation postdoctorale

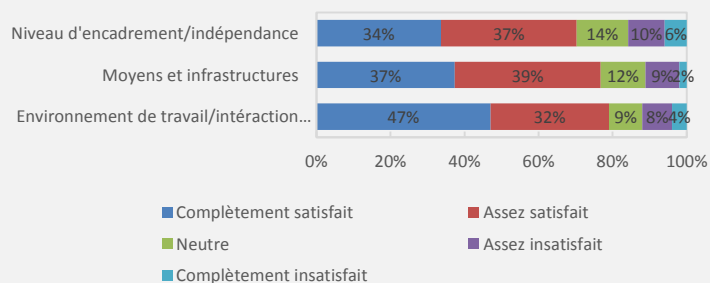
- La majorité des postdocs ne sont pas engagés dans des activités de formations externes mais cela devient de plus en plus courant.

Figure 9: Tendence à la participation à une formation externe



- Les Postdocs se forment principalement pour des carrières à l'Université. Une tendance en désaccord avec celle du marché du travail.

Figure 10 : Trois meilleurs aspects de la formation postdoctorale



Objectifs professionnels et perspectives de carrière

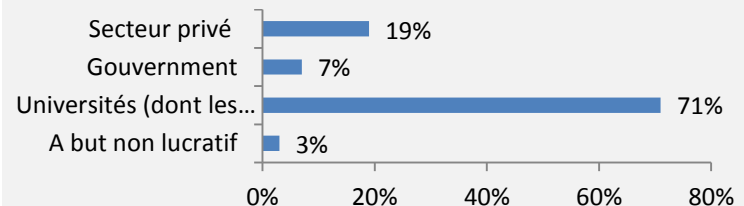
- Plus de 70% des postdocs ne changent pas d'objectif professionnel
- Les changements d'objectif professionnel se font principalement d'un poste universitaire permanent vers un poste dans le secteur privé, le service public, le conseil ou les organisations non gouvernementales.

Tableau 5: Pourcentage de Postdocs ayant changé d'objectif professionnel (par domaine de Recherche)

		Sciences de la Vie	Sciences Physiques / Ingénierie	Sciences Humaines et Sociales	Interdisciplinaire
Oui, changé d'objectif	2016	28.60%	22.10%	25.60%	28.20%
	2013	26.2%	20.2%	18.0%	25.3%
Non, n'a pas changé d'objectif	2016	71.40%	77.90%	74.40%	71.80%
	2013	73.8%	79.8%	82.0%	74.7%

- La majorité des anciens postdocs travaillent à l'Université et dans des instituts de Recherche à des positions d'enseignement, d'associé de recherche ou de chercheur principal.

Figure 11: Secteur professionnel des anciens postdocs

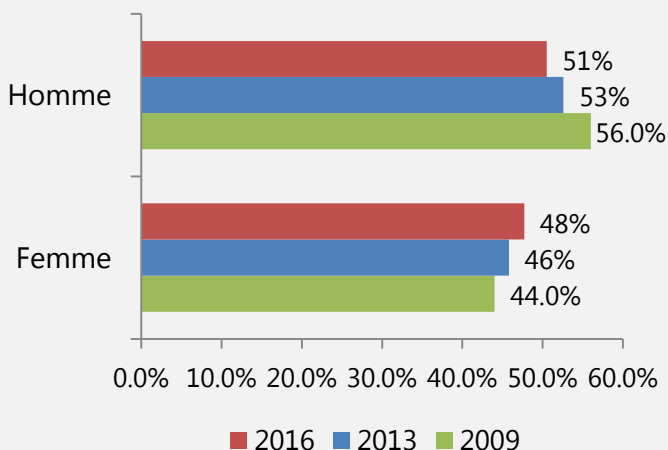


3. LES POSTDOCS COMME MOTEURS DE L'INNOVATION ET DE LA DECOUVERTE (SUITE)

Tendances chez les femmes Postdocs

- Il y a une amélioration constante de la proportion homme/femme chez les postdocs .

Figure 12: Proportion homme/femme chez les postdocs

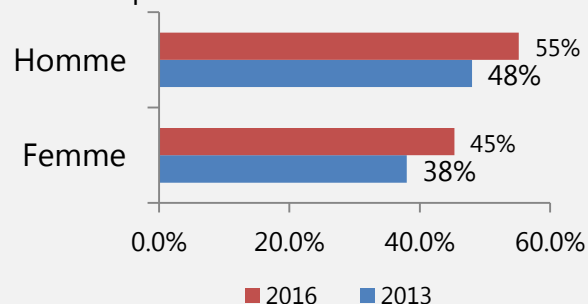


- Il n'y a pas d'effet du sexe sur le salaire annuel brut chez les postdocs canadiens
- Les femmes professeures d'Université sont susceptibles d'avoir des revenus inférieures due à leur ascension plus lente dans la grille des salaire (à cause de congé parentale)¹⁰.

Difficultés pour les postdocs femmes dans le domaine académique

- Les postdocs femmes sont toujours moins satisfaites de leur options de carrière.
- La littérature indique que plus leurs attentes sont basses au début de la formation Universitaire, plus leurs salaires sont bas et leurs options de carrière moindres au final¹¹.

Figure 13: Tendance de satisfaction pour les options de carrière par Sexe.



“ J’espère que le gouvernement peut vraiment aider à rendre le statut des chercheurs postdoctoraux plus clair afin que nous puissions avoir accès à l’assurance-emploi- ce qui est très important pour les femmes chercheuses.”

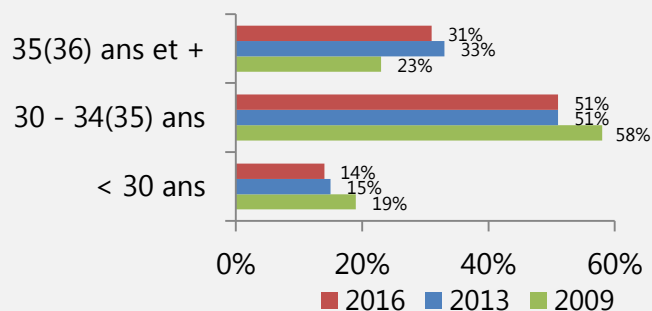
–Un Sondé

4. LE PROFIL CHANGEANT DES POSTDOCS AU CANADA

Age des Postdocs au Canada

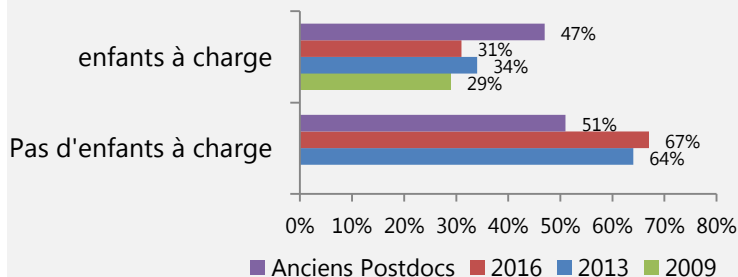
- Il y a moins de postdocs dans les catégories d'âge inférieure et plus de postdocs dans les catégories d'âges supérieures à 35 ans.

Figure 14: Age des Postdocs au Canada¹²



- Les Postdocs tendent à décaler leur projets de fonder une famille

Figure 15: Nombre de postdocs ayant des enfants



Répondre aux attentes des Postdocs

- Il y a eu une augmentation non négligeable de personnes ayant besoin de congés parentaux entre 2016 et 2013

Tableau 6: Avantages sociaux désirés (si non disponibles)

Avantage social	% désirant
Assurance-emploi	27.6%
Assurance dentaire	25.9%
Régime de Pension	23.5%
Régime de Pension du Canada	22.0%
Complémentaire Santé	20.0%
Congé Parental (payé)	19.0%
Assurance médicament	18.3%
Subvention au lodgement	17.5%
Soins oculaire	15.9%
Subvention à la garde d'enfants	13.9%
Garderie d'enfants (sur le lieu de travail)	12.6%
Assurance familiale de santé	12.1%
Congé maladie (payé)	8.7%
Parking à prix réduit	8.0%
Services juridiques/d'immigration	7.6%
Assurance vie	7.4%

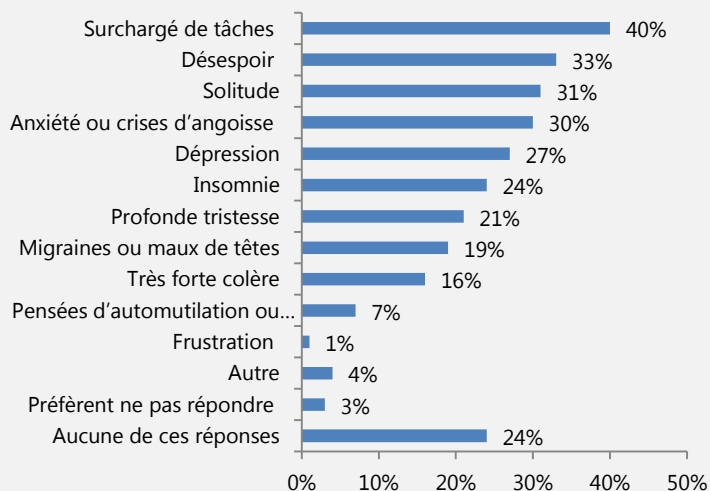
"...J'ai toujours l'impression que je dois choisir entre avoir une famille ou une carrière..." –Un sondé

4. LE PROFIL CHANGEANT DES POSTDOCS AU CANADA (SUITE)

Stress au travail et Santé mentale

- Le niveau de stress est élevé chez les sondés en 2016
- Environ 75% des sondés indiquent avoir déjà eu des pensées ou des émotions négatives, ou souffrir de maladies liés à leur santé mentale (persistant au moins un mois)
- Les relations entre superviseurs et postdocs sont au centre de l'expérience postdoctorale et peuvent contribuer au stress ou le diminuer.

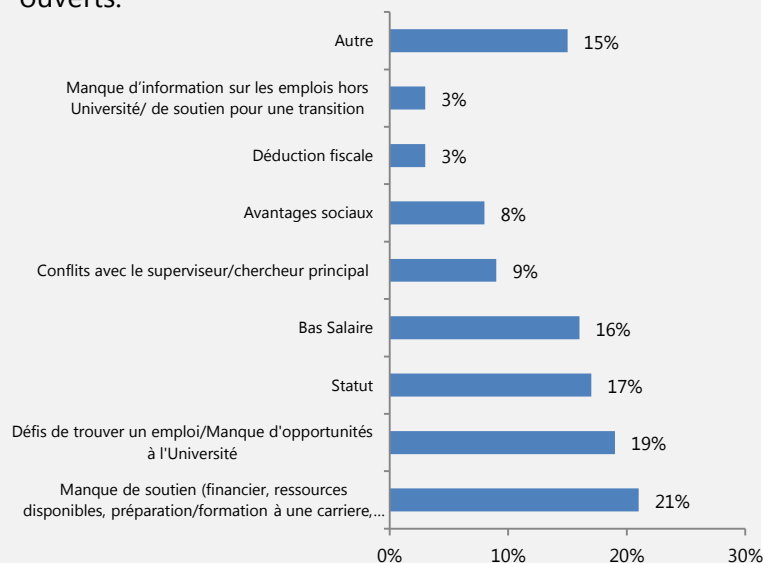
Figure 16: Problèmes de Santé Mentale



Facteurs contribuant au bien-être au travail

- 60% des commentaires ouverts mentionnent des problèmes quant à l'expérience postdoctorale

Figure 17: Sujets abordés dans les commentaires ouverts:

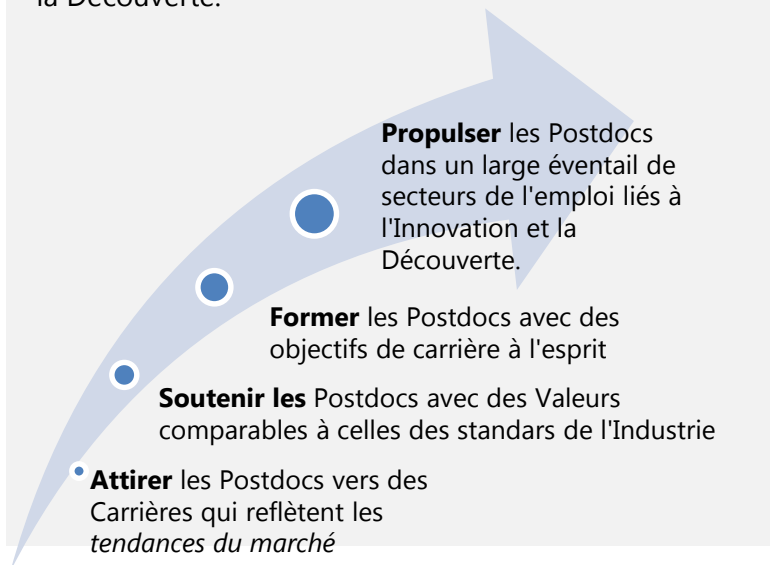


"Dans l'ensemble, j'aime vraiment être un post-doc et l'opportunité de mener mes propres recherches. J'ai un superviseur très décontracté qui soutient ma carrière académique et ne me micro-gère pas." –Un sondé

5. RECOMMANDATIONS

Nous espérons que les résultats du sondage seront une opportunité pour les parties prenantes de travailler ensemble dans le but de sortir les postdocs de l'ombre. Les recommandations de CAPS-ACSP sont articulées ci-dessous par une trajectoire comprenant quatre étapes en accord avec les parties prenantes, et éclaircissant comment les postdocs peuvent soutenir le Canada dans son rôle de leader mondiale en innovation et découverte

Figure 18: Trajectoire en quatre étapes permettant aux postdocs d'être les moteurs de l'Innovation et de la Découverte.



Attirer

- Recruter les postdocs pour des carrières qui sont recherchées sur le marché du travail. Par exemple, étendre le concept des postdocs travaillant dans le secteur privé en incluant un large éventail d'employeurs, tels que des ONG, le service public, des consultants ou des emplois à l'Université hors chercheur permanent.
- Améliorer l'attrait du Canada comme destination de choix pour les meilleurs chercheurs en allégeant/enlevant les barrières imposés par les visa et permis de travail pour les postdocs internationaux souhaitant venir au Canada.

Soutenir

- Répondre aux besoins de la population des postdocs vieillissante en leur accordant un statut d'employé qui leur donnera accès aux prestations de base (Assurance emploi et RPC) ainsi que 12 mois de congé parental.
- Implémenter une échelle de salaire postdoctorale compétitive comparable à celle du Royaume-Uni et des Etats-Unis
- Implémenter une structure salariale incluant une réajustation annuelle tenant compte de l'expérience et de l'inflation.
- Toutes les parties prenantes devraient diffuser des informations à la communauté de Recherche dans son ensemble sur les publications des postdocs, leur contribution à l'enseignement et en tant que tuteurs. Cela promouvra un meilleur respect et une reconnaissance de la valeur de l'effectif postdoctoral.
- Encourager la communication au sein de la communauté des postdocs, ainsi qu'entre postdocs et employeurs pour réduire le sentiment d'isolation signalée par de nombreux postdocs
- Fournir aux postdocs des processus de griefs qui les soutiennent et n'auront pas d'effets délétères sur la progression de leur carrière (ex: comité de tutorat ou médiateur).
- Les Postdocs ayant un financement externe (ex: bourses des Trois Conseils; financement Provincial ou venant de fondations/sociétés) ne devraient pas être exclu du statut d'employé dans leur Université/Institut.

Former

- Mettre en place les Plans de Développement personnel (IDP) pour clarifier les responsabilités des superviseurs et des postdocs. Cela devrait être intégré à l'expérience postdoctorale dans chaque institut.
- Encourager les postdocs à poursuivre des carrières en dehors de l'Université en les exposant plus à ces options de carrière durant leur formation. Toutes les parties prenantes devraient soutenir ces carrières et diffuser des informations détaillées sur celles-ci aux postdocs via, par exemple, des conseillers de carrière professionnels et augmenter le financement pour la promotion de ces autres choix de carrière.
- Mieux préparer les postdocs aux carrières non universitaires en améliorant les opportunités de développement professionnel de formation non académique.

Propulser

- Améliorer la compétitivité du Canada dans l'économie axée sur le savoir en se concentrant sur le fait de retenir les postdocs au Canada en créant de meilleures opportunités d'emploi et en plus grand nombre pour eux.
- Faciliter une transition rapide des postdocs dans le marché du travail via des mesures incitatives du gouvernement et leur investissement; Encourager la transition des postdocs vers des secteurs non académique.

Le Sondage National des Postdoctorants Canadiens 2016, Résumé analytique

NOTES

¹ i) 2009 Survey: Stanford et al. (2009). *A postdoctoral crisis in Canada: From the "ivory tower" to the academic "parking lot*. Canadian Association of Postdoctoral Scholars / l'Association Canadienne des Stagiaires Postdoctoraux. Extrait de <http://www.caps-acsp.ca/en/2009-capsacsp-postdoctoral-survey-and-position-paper-on-postdoctoral-status/>

ii) 2013 Survey: Mitchell, J. S., Walker, V., Annan, R. B., Corkery, T. C., Goel, N., Harvey, L., ... & Vilches, S. L. (2013). *The 2013 Canadian postdoc survey: painting a picture of Canadian postdoctoral scholars*. Canadian Association of Postdoctoral Scholars / l'Association Canadienne des Stagiaires Postdoctoraux. Extrait de <http://www.caps-acsp.ca/en/2013-survey/>

² Rapport 2014: CAPS-ACSP (2014). Canadian Association of Postdoctoral Scholars / l'Association Canadienne des stagiaires postdoctoraux (CAPS-ACSP). (2014). *Improving the experiences of Social Sciences and Humanities (SSH) postdoctoral fellows in Canada* (Talent Program Architecture (PA) Renewal Exercise: SSHRC Postdoctoral Fellowships (S-PDF)).

³ Dans tout ce résumé analytique, le terme *postdoc Canadien* fait référence aux postdocs de n'importe quelle nationalité travaillant au Canada et aux Canadiens poursuivant un postdoc à l'étranger.

⁴ i) Edge, J., & Munro, D. (2015). *Inside and Outside the Academy: Valuing and Preparing PhDs for Careers*. Ottawa, Conference Board of Canada. Extrait de <http://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=7564>

ii) Igami, M., Nagaoka, S., & Walsh, J. P. (2015). Contribution of postdoctoral fellows to fast-moving and competitive scientific research. *Journal of Technology Transfer*, 40(4), 723–741. <http://doi.org/10.1007/s10961-014-9366-79388-5>

⁵ Academica group inc. est une entreprise professionnelle de conseil.

⁶ Salaires étrangers convertis en CAD.

⁷ "Autres" fait référence aux postdocs d'universités ayant moins de vingt sondés; et les postdocs travaillant dans des laboratoires gouvernementaux; le secteur privés ou dans des services de santé.

⁸ Sources du Royaume Uni: <http://www.birmingham.ac.uk/Documents/staff/salary-clinical.pdf> and https://www.glassdoor.co.uk/Salaries/postdoctoral-researcher-salary-SRCH_K00,23.htm.
Sources des Etats-Unis: <http://www.nationalpostdoc.org/page/stipends>

⁹ Les scores moyens sont calculés en utilisant un échelle de 5 points pour laquelle are calculated using a 5-point scale in which 1=Complètement insatisfait and 5=Complètement satisfait.

¹⁰ Canadian Association of University Teachers. (2010). *The Changing Academy?* Extrait de [https://www.caut.ca/docs/education-review/the-changing-academy-a-portrait-of-canada-rsquo-s-university-teachers-\(jan-2010\).pdf?sfvrsn=14](https://www.caut.ca/docs/education-review/the-changing-academy-a-portrait-of-canada-rsquo-s-university-teachers-(jan-2010).pdf?sfvrsn=14)

¹¹ Schweitzer, L., Ng, E., Lyons, S., & Kuron, L. (2011). Exploring the career pipeline: Gender differences in pre-career expectations. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 66(3), 422–444. doi:10.7202/1006346ar

¹² Les âges entre parenthèse sont ceux de la catégorie 2009.

Nous voulons votre opinion!
Envoyez votre avis à survey@caps-acsp.ca

Si vous voulez lire le rapport entier du sondage national des
postdoctorants canadiens 2016

Visitez le site internet de CAPS-ACSP: <http://www.caps-acsp.ca>

Restez informés en nous suivant sur les réseaux sociaux sur

<https://www.facebook.com/capsacsp> ou

<https://twitter.com/CAPSACSP>