

# **Mémoire prébudgétaire 2019 : Investir dans le système de formation postdoctorale du Canada**

Mémoire présenté dans le cadre des consultations  
prébudgétaires en vue du budget de 2019

Présenté par :



**Canadian Association of Postdoctoral Scholars  
Association Canadienne des Stagiaires Post-doctoraux**

Le 3 août 2018

## Recommandations pour le budget de 2019

- 1) Modifier la *Loi sur l'assurance-emploi* afin de définir clairement tous les stagiaires postdoctoraux qui travaillent au Canada comme des employés des établissements où ils effectuent des recherches et d'autres activités universitaires, quelle que soit leur citoyenneté ou la source du financement.
- 2) Créer une politique nationale uniforme sur la recherche et la formation postdoctorales qui définisse tous les stagiaires postdoctoraux à la fois comme des stagiaires et des employés, et qui établisse :
  - un revenu annuel brut minimum d'au moins 47 500 \$ par année pour tous les stagiaires postdoctoraux et une augmentation de 2 % pour chaque année supplémentaire de formation postdoctorale;
  - l'accès aux avantages prescrits par la loi (assurance-emploi et RPC) et offerts en milieu de travail;
  - des exigences supplémentaires pour le soutien et la formation exigées des employeurs postdoctoraux.
- 3) Augmenter le financement des trois organismes afin de compenser les coûts de main-d'œuvre associés aux nouvelles normes minimales et les dépenses supplémentaires suivantes :
  - Augmenter l'allocation de toutes les bourses de recherche des trois organismes (à l'exception de Banting) à 50 000 \$ par année au départ (plus une allocation de recherche de 5 000 \$) et une hausse de 2 % par année de formation supplémentaire.
  - Ajuster l'allocation annuelle des bourses physiquement détenues à l'extérieur du Canada pour tenir compte des différences (et/ou fluctuations) du taux de change (jusqu'à concurrence de 10 000 \$).
  - Prolonger la durée des bourses de recherche à trois ans pour les disciplines liées au CRSH et au CRSNG et à quatre ans pour les disciplines liées aux IRSC (conformément au rapport Naylor).
  - Éliminer les limites imposées quant à la durée de l'aide postdoctorale versée par les subventions des trois organismes.
  - Augmenter le nombre de bourses de recherche disponibles auprès des trois organismes subventionnaires pour maintenir un taux de réussite d'au moins 25 % et affecter 20 % de ces bourses à des stagiaires postdoctoraux étrangers.
  - Créer de nouvelles occasions de financement pour les stagiaires postdoctoraux principaux afin d'appuyer ceux qui soutiennent presque la concurrence pour des postes d'enseignants (ou qui sont en voie de faire la transition à ces postes).
  - Créer de nouvelles occasions de financement destinées tout spécialement aux stagiaires postdoctoraux autochtones.
  - Créer un bassin de plus petites bourses pour les stagiaires afin d'appuyer le perfectionnement professionnel et les transitions de carrière des doctorants et des stagiaires postdoctoraux qui cherchent à faire carrière sans occuper de poste menant à la permanence.

- Créer des subventions pour financer la recherche axée sur le perfectionnement professionnel des stagiaires postdoctoraux et des doctorants, leur apprentissage expérientiel, leurs transitions de carrière et leur employabilité dans les secteurs non universitaires.
- 4) Verser des subventions aux établissements en fonction du nombre de stagiaires postdoctoraux pour appuyer :
- l'accès aux services sur le campus et au soutien des stagiaires postdoctoraux (p. ex. ombudsman, orientation professionnelle, services de santé et de bien-être, soutien à l'immigration, etc.);
  - les programmes de perfectionnement professionnel destinés tout spécialement aux stagiaires postdoctoraux;
  - les allocations de garde d'enfants et de logement pour les stagiaires postdoctoraux;
  - les coûts administratifs.
- 5) Créer des fonds pour :
- superviser les conditions et politiques d'emplois postdoctoraux au niveau des établissements, des provinces et à l'échelle nationale;
  - surveiller les résultats des stagiaires postdoctoraux sur le marché du travail;
  - promouvoir l'importance de la formation des doctorants et des stagiaires postdoctoraux auprès des employeurs non universitaires.
- 6) Accroître les investissements et les mesures incitatives de la recherche et du développement dans des secteurs non universitaires qui favorisent la création d'emplois exigeant une formation au niveau postdoctoral.

## Aperçu – long – pourrait être raccourci

L'Association canadienne des stagiaires post-doctoraux (ACSP) est un organisme national qui représente les intérêts des stagiaires postdoctoraux qui travaillent au Canada, ainsi que les stagiaires postdoctoraux canadiens à l'étranger. Une bonne partie du contenu et bon nombre des recommandations formulées dans le présent mémoire prébudgétaire ont été adaptées du rapport officiel de l'ACSP au Comité consultatif sur l'examen du soutien fédéral à la science fondamentale (Sparling et Jadavji, 2016) et des commentaires de plus de 5 000 stagiaires postdoctoraux actuels et anciens sur les trois sondages auprès des stagiaires postdoctoraux canadiens que nous avons effectués en 2009 (Stanford et coll., 2009), 2013 (Mitchell et coll., 2013) et 2016 (Jadavji et coll., 2016).

Dans le présent document, nous nous concentrons sur la définition des grands défis que doivent relever les stagiaires postdoctoraux canadiens et nous formulons des recommandations afin de relever ces défis de manière à améliorer le recrutement et le maintien en poste des chercheurs formés au Canada.

## Contexte

Selon les données du sondage national 2016 de l'ACSP, le stagiaire postdoctoral moyen qui travaille au Canada de nos jours est âgé de 34 ans, est marié et a un revenu brut médian de 42 500 \$, ce qui représente environ la moitié du salaire du doctorant moyen qui est entré sur le marché du travail au lieu de suivre une formation postdoctorale. Environ le tiers des stagiaires postdoctoraux au Canada ont des enfants et, de ce nombre, 50 % en ont plus d'un. En bref, les stagiaires postdoctoraux qui sont des adultes, à un stade de leur vie où ils s'établissent, achètent une maison, fondent une famille et économisent en vue de leur retraite, constituent la norme. Même si la maigre rémunération et l'absence d'accès à une pension ou à des avantages ont toujours constitué des défis pour le recrutement et le maintien en poste des stagiaires postdoctoraux au Canada, la prolongation de la durée de la formation et le vieillissement connexe de la population des doctorants et des stagiaires postdoctoraux ont considérablement accru la nécessité de renforcer le soutien au cours des 20 dernières années, ce qui se reflète dans le fait que l'accès à l'assurance-emploi, aux régimes de retraite et à l'assurance maladie ou dentaire faisait partie des avantages que les répondants à notre sondage de 2016 souhaitaient le plus obtenir.

Surtout en raison de l'augmentation constante de la syndicalisation des stagiaires postdoctoraux au pays pendant les dix dernières années, à quoi s'ajoute le fait que la grande majorité des stagiaires postdoctoraux qui suivent une formation sont « financés à l'interne » (c.-à-d. surtout rémunérés à même des subventions de leur superviseur), le stagiaire postdoctoral moyen au Canada est maintenant classé comme un employé qui a accès à des prestations d'assurance-emploi et du RPC, aux avantages offerts en milieu de travail et à des droits de négociation. Toutefois, ce n'est pas le cas de tous les établissements canadiens, puisque, même lorsqu'il existe des syndicats, les stagiaires postdoctoraux financés à l'externe (y compris les boursiers des trois organismes) sont communément appelés des « stagiaires » au lieu de porter le titre d'employés et se voir refuser l'accès à des avantages semblables. Cet état de fait a mené à une situation où le stagiaire postdoctoral moyen a maintenant accès à des avantages et des droits qui ne sont pas offerts aux stagiaires postdoctoraux en formation les plus prometteurs (c.-à-d. boursiers de recherche fédéraux). Par conséquent, il arrive maintenant assez souvent qu'on s'attende à ce que les boursiers des trois organismes renoncent à l'accès à une pension et à des avantages quand ils acceptent leur bourse. En raison de cette situation, certains stagiaires postdoctoraux (particulièrement ceux qui ont une famille) hésitent même à présenter une demande de financement auprès des trois organismes et entretiennent du ressentiment envers les établissements qui font de la présentation de demandes de financement externes une exigence contractuelle pour les stagiaires postdoctoraux.

La prolongation de la durée de la formation et les niveaux de rémunération stagnants chez les étudiants au doctorat ont fait augmenter la dette des étudiants et les « salaires perdus » au point où [il faut maintenant au doctorant moyen plus de 20 ans pour recouvrer le salaire perdu pendant sa formation](#) [TRADUCTION]. La situation des stagiaires postdoctoraux est même pire,

puisque rien n'indique que [le stagiaire postdoctoral canadien moyen d'aujourd'hui récupère les gains qu'il a perdus pendant sa formation postdoctorale](#) [TRADUCTION]. Pour les stagiaires postdoctoraux qui n'ont pas le statut d'employé, la perte de salaire est envenimée par l'absence d'accès à un régime de retraite comprenant des cotisations de l'employeur et peut être encore plus marquée par l'absence de prestations d'assurance-emploi, d'assurance maladie et dentaire. Par ailleurs, selon le sondage 2016 de l'ACSP, les anciens stagiaires postdoctoraux avaient un taux de chômage plus de deux fois plus élevé que le doctorant moyen au Canada, ce qui démontre clairement la nécessité d'offrir des prestations d'assurance-emploi, plus de soutien et de perfectionnement professionnel aux stagiaires postdoctoraux formés au Canada.

## Repenser le système canadien de formation postdoctorale

Notre **première recommandation** cherche surtout à conférer le statut d'employé et donner l'accès à l'assurance-emploi et au RPC aux stagiaires postdoctoraux financés à l'externe, y compris les boursiers des trois organismes. Cette recommandation harmoniserait l'accès aux avantages prescrits par la loi pour tous les stagiaires postdoctoraux au Canada et garantirait que nos stagiaires postdoctoraux les plus prometteurs ne sont plus pénalisés par l'accès réduit à des avantages comparativement au stagiaire postdoctoral moyen. Selon les précédents, puisque tous les stagiaires postdoctoraux financés à l'interne au Canada se verront finalement octroyer le statut d'employé par l'entremise de l'ARC ou des décisions de la commission provinciale du travail, cette transition ne fera qu'accélérer l'inévitable pour les établissements qui n'ont toujours pas fait l'objet d'une contestation relativement à cette politique. En offrant les avantages prescrits par la loi à tous les stagiaires postdoctoraux, on améliorera le recrutement de ces stagiaires en permettant au Canada de mieux soutenir la concurrence de nombreux pays étrangers (le Royaume-Uni, la France, la Suisse et l'Australie) qui offrent des avantages semblables à leurs stagiaires postdoctoraux. Même si cette approche peut sembler inhabituelle, il faut souligner que les stagiaires postdoctoraux (y compris ceux qui sont financés à l'externe) remplissent déjà la plupart des critères permettant d'établir le statut d'employé aux niveaux provincial et fédéral au Canada et qu'il existe des précédents quant aux règles spéciales de cette nature (p. ex. les industries du taxi et de la coiffure).

La **seconde recommandation** cherche à créer une politique sur la formation postdoctorale uniforme à l'échelle nationale. L'absence de coordination des politiques et de supervision du système au niveau national, provincial ou régional a mené à la disparité endémique de la rémunération, des avantages et autres mesures de soutien destinés aux stagiaires postdoctoraux de l'ensemble du Canada et, pour le moment, il est évident qu'aucune réforme des politiques des provinces ou des établissements ne pourra corriger cette situation. Pour ce qui est du recrutement des stagiaires postdoctoraux au pays et à l'étranger, il faut préciser que le Canada soutient la concurrence de bien d'autres pays qui possèdent des politiques nationales plus uniformes et normalisées sur la formation postdoctorale. Par conséquent, l'élaboration

d'une politique nationale uniforme sur la formation postdoctorale rendra le système canadien plus concurrentiel, l'aidera à attirer d'éventuels stagiaires postdoctoraux et permettra aux recrues de s'y retrouver plus facilement.

L'idée voulant que le statut de stagiaire et celui d'employé s'excluent mutuellement est omniprésente dans le milieu universitaire, malgré le fait que le *Règlement sur l'assurance-emploi* dise tout le contraire (alinéa 6b) du [Règlement sur l'assurance-emploi](#)). Un certain nombre de ministères fédéraux qui embauchent des stagiaires postdoctoraux (c.-à-d. des « boursiers invités ») sont tout aussi coupables puisque, malgré la décision rendue par l'ARC en 2012 qui abonde dans le sens contraire, les stagiaires postdoctoraux dans de nombreux laboratoires gouvernementaux continuent de se voir refuser le statut d'employé et les avantages connexes.

En revanche, certains établissements où des stagiaires postdoctoraux ont acquis le statut d'employé traitent maintenant les stagiaires postdoctoraux financés à l'interne comme s'ils n'étaient pas des stagiaires, ce qui réduit leur accès aux possibilités de formation. On ne devrait pas permettre une telle situation parce que, même si un stagiaire postdoctoral est considéré être ou non un employé, l'inclusion de la « formation » devrait être exigée, par définition, dans tous les postes de stagiaires postdoctoraux. Autrement, les stagiaires postdoctoraux se voient réduits à des remplaçants bon marché des techniciens et des assistants de recherche.

L'établissement d'un revenu annuel minimum de 47 500 \$ pour tous les stagiaires postdoctoraux au Canada a pour but de corriger l'absence d'ajustements appropriés en fonction de l'inflation de la rémunération des stagiaires postdoctoraux au fil du temps, de réduire les pertes salariales pendant la formation et de rendre le système canadien de formation plus attrayant pour les stagiaires postdoctoraux par rapport à d'autres pays. Il vaut la peine de souligner que ce montant correspond au montant de l'allocation minimum qui a été adoptée par les NIH.

## Augmenter le soutien direct et indirect aux stagiaires postdoctoraux

Dans notre **troisième recommandation**, nous demandons l'augmentation du financement des trois organismes pour assumer les coûts de main-d'œuvre accrus associés aux normes minimales établies dans la nouvelle politique nationale sur les stagiaires postdoctoraux du Canada ainsi qu'une foule de recommandations pour :

- 1) augmenter la compétitivité des bourses de recherche des trois organismes;
- 2) adapter la durée du soutien à la réalité de l'environnement de formation et de travail actuel des stagiaires postdoctoraux;
- 3) créer de nouvelles occasions de financement pour les membres des groupes minoritaires et les stagiaires postdoctoraux qui font une transition de carrière;

- 4) appuyer la recherche afin d'améliorer le système canadien de formation postdoctorale.

## Investir dans le système de formation postdoctorale

La **recommandation n° 4** laisse entendre que des subventions sont versées aux établissements en fonction du nombre de stagiaires postdoctoraux qu'ils forment chaque année pour favoriser l'accès à des services et du soutien sur le campus, le perfectionnement professionnel, les allocations (p. ex. services de garde d'enfants et logement) et les coûts administratifs. Cette approche est semblable aux subventions qui sont versées aux établissements en fonction du nombre d'étudiants inscrits.

## Conserver un système de formation postdoctorale en santé

La **5<sup>e</sup> recommandation** porte sur le maintien d'un système de formation postdoctorale en santé à l'avenir en finançant la surveillance des politiques et des conditions d'emploi des stagiaires postdoctoraux au niveau des établissements et des provinces ainsi qu'à l'échelle nationale, et en améliorant le suivi des anciens stagiaires postdoctoraux pour évaluer leurs résultats à long terme sur le marché du marché. Ces investissements sont essentiels pour maintenir la santé et l'adaptabilité du système, puisqu'on ne peut apporter d'ajustements fondés sur des données probantes aux politiques et au financement en l'absence de données exactes.

## Investir dans la création d'emplois pour les stagiaires postdoctoraux au Canada

Notre **6<sup>e</sup> recommandation** porte sur la création de plus d'emplois pour les doctorants et les stagiaires postdoctoraux au Canada en augmentant les investissements et/ou les mesures incitatives de la recherche et du développement dans des secteurs non universitaires. Cette recommandation est tout spécialement conçue pour accroître le maintien en poste des stagiaires postdoctoraux en rendant le Canada plus attrayant pour les titulaires d'un doctorat en général.

## Conclusion

À l'heure actuelle, le système canadien de formation postdoctorale n'assure pas un niveau de soutien concurrentiel avec d'autres pays pour ce qui est du recrutement et du maintien en poste de personnes hautement qualifiées. La mise en œuvre complète des recommandations formulées dans le présent mémoire prébudgétaire changerait la situation du tout au tout et transformerait le système canadien de formation postdoctorale afin de rehausser notre

capacité d'attirer des personnes hautement qualifiées, d'assurer leur perfectionnement, de les maintenir en poste, et positionnerait notre pays comme un chef de file en matière d'innovation, de recherche et de formation aux études supérieures.

Nous remercions le gouvernement du Canada de nous avoir donné l'occasion de lui faire part de nos commentaires sur les priorités du budget fédéral de 2019 et, tout spécialement, nous remercions les membres du Comité permanent des finances pour leur temps et leur attention.