

ÉTAT ACTUEL DE L'ENCADREMENT AUX CYCLES SUPÉRIEURS EN RECHERCHE

PISTES D'OPTIMISATION POUR FAVORISER LA PERSÉVÉRANCE ET
LA RÉUSSITE AUX CYCLES SUPÉRIEURS EN RECHERCHE

Table des matières

Introduction	5
1. État de l'encadrement aux cycles supérieurs : l'implantation des ententes de collaboration, du financement intégré et des comités de parrainage	7
1.1 Les ententes de collaboration	7
1.1.1 Taux d'utilisation des ententes de collaboration	8
1.1.2 Évolution de la relation d'encadrement au cours du parcours d'études	10
1.2 Le financement intégré	10
1.3 Les comités de parrainage	11
1.4 Constats généraux sur les outils d'encadrement aux cycles supérieurs	13
2. Pistes d'actions pour promouvoir la santé psychologique de la relève en recherche	14
2.1 État de la santé psychologique de la relève en recherche : une culture académique fortement induite par les directions de recherche	14
2.1.1 Résultats du sondage et témoignages des personnes étudiantes	14
2.1.2 Les facteurs liés à la direction de recherche qui ont des impacts sur la santé psychologique étudiante aux cycles supérieurs	16
2.1.3 L'encadrement, une formation autodidacte ?	17
2.2 La rédaction en groupe pour promouvoir la santé psychologique	18
3. Portée de l'encadrement aux cycles supérieurs : Du recrutement à l'insertion professionnelle	21
3.1 Un encadrement qui débute dès le recrutement	21
3.2 Un encadrement qui favorise l'insertion professionnelle	22
Conclusion	27
Bibliographie	28
Annexe 1 : Données sociodémographiques des personnes participantes au questionnaire de l'UEQ	31

Rappel des recommandations et des positions

Rappel des recommandations

RECOMMANDATION 1

Que les universités québécoises fassent la promotion et l'utilisation des ententes de collaboration auprès de la communauté étudiante pour faciliter leur intégration aux cycles supérieurs.

RECOMMANDATION 2

Que les universités québécoises encouragent que les ententes de collaboration prévoient dès le départ la fréquence de réévaluation de leurs modalités, ainsi que la production d'un bilan annuel.

RECOMMANDATION 3

Que les universités québécoises explorent des solutions alternatives à la mise en place de comités de parrainage pour que toutes les personnes étudiantes aux cycles supérieurs puissent bénéficier d'un accompagnement par des personnes à l'extérieur de leur équipe de direction de recherche.

RECOMMANDATION 4

Que le ministère de l'Enseignement supérieur déploie un cadre de référence sur l'encadrement aux cycles supérieurs.

RECOMMANDATION 5

Que les universités québécoises mettent de l'avant les recours mis à disposition des personnes étudiantes qui éprouvent des difficultés liées à leur encadrement aux cycles supérieurs.

RECOMMANDATION 6

Que les universités québécoises mettent de l'avant les ressources d'aide psychologique qui sont mises à disposition des personnes étudiantes aux cycles supérieurs.

RECOMMANDATION 7

Que les universités québécoises développent un référentiel de compétences en matière d'encadrement dans le but de clarifier, de baliser et de promouvoir les pratiques efficaces d'encadrement à la recherche.

RECOMMANDATION 8

Que les universités québécoises contribuent à offrir des opportunités à la communauté étudiante de prendre part à des activités de rédaction en groupe, notamment sous forme de bourses d'inscription ou d'initiatives en collaboration avec les associations étudiantes.

RECOMMANDATION 9

Que les universités québécoises fournissent du soutien aux personnes étudiantes dans leurs recherches d'une équipe de direction.

RECOMMANDATION 10

Que les universités québécoises adaptent leurs services d'orientation et d'aide à l'emploi aux besoins et aux réalités vécues par la communauté étudiante aux cycles supérieurs.

RECOMMANDATION 11

Que les universités québécoises favorisent le maillage entre les programmes d'études aux cycles supérieurs et l'ensemble des milieux de carrière après la diplomation.

RECOMMANDATION 12

Que les universités québécoises mettent en place des ateliers destinés aux directions de recherche pour mieux les outiller à agir comme vecteurs d'information.

Rappel des positions

AMENDEMENT (POSITION 208)

Que les universités québécoises imposent la mise en place des ententes de collaboration entre les personnes étudiantes ~~ou les étudiants~~ de cycles supérieurs et leur direction de recherche et que ces ententes soient remplies à la suite à d'une rencontre obligatoire des deux parties ainsi qu'approuvée par une tierce personne.

[Adopté : CNCSR-016-6-2]

RAPPEL DE POSITION 1

Que les universités reconnaissent, soutiennent, priorisent et implantent des politiques de financement intégré aux cycles supérieurs dans leurs facultés, départements ou unités académiques.

[Adopté : CNCSR-016-6-10]

AMENDEMENT (POSITION 220)

Que les universités mettent en place ~~les~~ des comités de parrainage dans leur institution.

[Adopté : CNCSR-016-6-14]

RAPPEL DE POSITION 2

Que les comités de parrainage soient convoqués au minimum une fois par année et qu'ils demeurent accessibles selon les besoins de la communauté étudiante.

[Adopté : CNCSR-016-6-19]

AMENDEMENT (POSITION 221)

Dans les cas où les unités, les écoles et les programmes auraient des ressources limitées au sein de leur corps professoral ~~de professeurs ou de professeures~~, des exceptions pourraient être faites quant à la constitution automatique de comités de parrainage.

[Adopté : CNCSR-016-6-15]

AMENDEMENT (POSITION 230)

Que toutes les institutions universitaires se dotent d'une instance extrafacultaire de gestions des différends entre personne ~~encadré ou encadrée~~ et personne ~~encadrant ou encadrante~~, de type ombudsman.

[Adopté : CNCSR-016-6-24]

RAPPEL DE POSITION 3

Que des formations de perfectionnement en encadrement pédagogique ou des mentorats à l'intention du corps professoral soient développés au sein de toutes les universités québécoises en contrepartie d'une exemption d'enseignement si nécessaire.

[Adopté : CNCSR-016-6-4]

RAPPEL DE POSITION 4

Que les universités québécoises fassent la promotion des plans de développement individuel auprès de la communauté étudiante des cycles supérieurs afin que celle-ci puisse en retirer tous les avantages facilitant son insertion professionnelle.

[Adopté : CNCSR-030-3-15]

RAPPEL DE POSITION 5

Que les universités québécoises mettent en place des initiatives pédagogiques en matière d'insertion professionnelle pour inciter la communauté étudiante des cycles supérieurs à réfléchir à son avenir professionnel dès le début de ses études aux cycles supérieurs, notamment par le biais d'ateliers ou de formations.

[Adopté : CNCSR-030-3-13]

Introduction

Cette note brosse un portrait de l'état actuel de l'encadrement aux cycles supérieurs en s'intéressant plus particulièrement, à la relation pédagogique qui s'établit entre la personne étudiante et son équipe de direction. Cette relation pédagogique confère une particularité unique aux programmes de recherche menant au dépôt d'un mémoire ou d'une thèse (Comité scientifique de la Grande initiative réseau en Réussite, 2020, 30).

En 2018, l'Union étudiante du Québec (UEQ) s'est dotée d'un avis sur l'encadrement aux cycles supérieurs¹ qui a mis en lumière que l'allongement de la durée des études et l'abandon du programme représentent des enjeux d'envergures aux cycles supérieurs. Au doctorat, la problématique est telle que le taux d'abandon avoisine 50 % selon la discipline (Lison, 2016, 39). Parmi les facteurs explicatifs évoqués par les personnes étudiantes ayant abandonné leur programme, ou encore, parmi celles ayant prolongé la durée de leurs études, la direction de recherche est principalement soulevée (Lison, 2016, 39). Par ailleurs, il est bien documenté que les grands défis rencontrés aux cycles supérieurs concernent la période de réalisation du projet de recherche suivie par la rédaction scientifique (UEQ, 2018, 9 ; Belleville et Jackson, 2025, 1). Étant donné que cette période dépend de l'encadrement fourni par la direction de recherche, veiller à un encadrement de qualité pour les personnes aux cycles supérieurs prend ainsi tout son sens. L'impact de l'allongement de la durée des études a des répercussions autant chez les personnes étudiantes que pour les établissements universitaires. En effet, d'un côté, l'allongement de la durée des études retarde l'arrivée des personnes étudiantes sur le marché du travail. D'un autre côté, les établissements universitaires cessent de percevoir du financement de la part du gouvernement pour les personnes étudiantes ayant dépassé les délais prévus de leur programme d'étude (UEQ, 2018, 9).

Pour les personnes étudiantes internationales, l'allongement de la durée des études a des conséquences encore plus lourdes considérant qu'elles sont généralement contraintes de terminer ses études dans un temps prescrit selon leurs permis d'études. Les démarches

¹ Cet avis peut être repéré sur le site de l'UEQ : <http://unionetudiante.ca/Media/publicDocuments/Avis-sur-lencadrement-aux-cycles-superieurs.pdf>.

administratives pour prolonger leurs études sont longues et imprévisibles, ce qui pourrait engendrer un stress psychologique supplémentaire à cette population étudiante.

Dans l'objectif d'améliorer les pratiques d'encadrement aux cycles supérieurs, plusieurs universités québécoises mettent à disposition des outils d'encadrement aux personnes étudiantes et à leurs directions de recherche. L'avis de 2018 de l'UEQ s'est penché sur ces outils d'encadrement, à savoir les ententes de collaboration, le financement intégré et les comités de parrainage, et avait émis de multiples recommandations aux universités québécoises pour favoriser leur implantation. Afin d'évaluer l'état actuel de l'encadrement aux cycles supérieurs au Québec, l'UEQ a déployé un questionnaire en ligne du 17 février au 25 avril 2025 en invitant les personnes étudiantes à partager leur expérience aux cycles supérieurs. Les réponses de 87 personnes étudiantes aux cycles supérieurs ont été compilées et analysées. Pour les personnes étudiantes au 3^e cycle, le questionnaire leur permettait aussi de partager un témoignage de leur expérience au 2^e cycle selon leur intérêt. Ainsi, au total, 121 expériences étudiantes aux cycles supérieurs ont été prises en compte dans le cadre de ce questionnaire (voir l'Annexe 1 pour connaître le portrait des personnes participantes au questionnaire). Basée sur ces données expérientielles, la première section de la présente note s'intéressera à évaluer l'implantation et l'utilisation des outils d'encadrement dans les universités québécoises pour ensuite émettre des pistes d'optimisation dans cette lignée pour améliorer les conditions d'études.

Dans un second temps, la note se penchera sur les pistes d'actions pour promouvoir la santé psychologique des personnes étudiantes dans les programmes de recherche aux cycles supérieurs. Cette section présentera d'abord plusieurs témoignages de personnes étudiantes ayant rapporté des situations conflictuelles avec leur direction de recherche, contribuant ainsi à de la détresse psychologique. Par la suite, une réflexion sera présentée afin de se questionner sur le rôle institutionnel dans le soutien offert aux directions de recherche et dans la création d'environnements favorables à la réussite aux études supérieures, tels que les retraites de rédaction en groupe.

Finalement, la dernière section de la note soulignera l'importance de la période d'intégration avant le début du programme d'étude et de l'insertion professionnelle. Jusqu'ici, le discours de l'UEQ en matière d'encadrement aux cycles supérieurs se concentrait principalement au cours du programme d'études, mais certaines pistes

d'amélioration gagneraient à être mises de l'avant auprès des établissements universitaires au Québec pour favoriser l'intégration avant même le début du programme d'études et l'insertion professionnelle.

Les recommandations émises dans cette note se veulent en complémentarité à l'avis de l'avis sur l'encadrement aux cycles supérieurs publié par l'UEQ en 2018.

1. État de l'encadrement aux cycles supérieurs : l'implantation des ententes de collaboration, du financement intégré et des comités de parrainage

Les pratiques d'encadrement de qualité favorisent l'ensemble de l'expérience étudiante au cours du parcours d'étude et s'avèrent déterminantes dans la réussite, la persévérance et la diplomation dans les délais prévus du programme d'étude (Mustafa et Kamar, 2018, cités dans Denis, 2020, 143). L'encadrement aux cycles supérieurs ne comprend pas seulement la dimension pédagogique, mais concerne également la relation entre la direction de recherche et la personne étudiante, le soutien financier perçu par cette dernière, les comités de parrainage et les instances de recours en cas de litige (UEQ, 2018, 10).

1.1 LES ENTENTES DE COLLABORATION

Les personnes étudiantes sont invitées à établir une entente de collaboration avec leur direction de recherche très tôt dans leur parcours. L'entente de collaboration est aussi appelée « entente/plan d'encadrement » ou « entente bipartite ». Son nom diffère grandement entre les universités. Par exemple, à l'Université de Sherbrooke, cet outil est intitulé un « accord de collaboration » (Université de Sherbrooke, 2024, 3), alors qu'à l'Université de Montréal, il porte le nom de « Plan global d'études » (Université de Montréal, s.d.). L'entente de collaboration sert à planifier le parcours d'études sur le plan pédagogique, mais permet aussi aux deux parties prenantes de préciser leurs attentes mutuelles. Le contenu de celle-ci peut comprendre les activités pédagogiques, le sujet de recherche, les rôles et responsabilités des parties, les modalités d'encadrement, les communications et les publications scientifiques prévues, l'enjeu de la propriété intellectuelle, les sources de financement de la personne étudiante au cours de son parcours d'étude, etc. (UEQ, 2018, 19). L'établissement d'une telle entente vise à réduire les conflits entre les personnes étudiantes et leur direction de recherche, en plus de réduire la durée des études et le taux d'abandon.

Dans l'ensemble des personnes étudiantes ayant participé au questionnaire de l'UEQ en 2025 sur l'encadrement et l'intégration aux cycles supérieurs, seules 33 % d'entre elles déclarent avoir établi une entente de collaboration avec leur équipe de direction de

recherche. Parmi les personnes étudiantes qui détiennent une entente de collaboration, 17 % disent que leur plan de collaboration n'inclut pas la responsabilité de la direction de recherche. Pourtant, l'établissement des attentes et des besoins des parties prenantes s'avère l'objectif d'une telle entente (Lison, 2016, 41). En effet, une entente de collaboration sert à aborder les bonnes questions dès le début d'une relation d'encadrement, telles que : « qu'attend-on l'un de l'autre ? En matière d'objectifs ? De rencontres ? D'encadrement ? Quelles sont les stratégies attendues quant à la production ou à la rétroaction ? » (Lison, 2016, 41). Par ailleurs, toujours parmi les personnes étudiantes ayant déclaré avoir un plan d'encadrement par le biais du questionnaire lancé par l'UEQ, 20 % déclarent que leur direction de recherche ne respectait pas les modalités convenues dans l'entente. Il est à préciser qu'aucune contrainte n'est imposée aux directions de recherche qui ne respectent pas les modalités convenues avec les personnes étudiantes. À titre d'exemple, l'Université de Sherbrooke stipule explicitement que l'accord de collaboration « n'est pas un contrat à valeur légale » et « qu'il s'agit d'un outil qui permet de baliser à la fois la relation d'encadrement et les modalités générales du parcours aux études supérieures en recherche » (Université de Sherbrooke, s.d. (a), 1).

L'établissement d'une telle entente est néanmoins d'une importance cruciale pour diminuer les embûches au cours du programme d'étude et augmenter l'efficacité du travail de collaboration entre les deux parties (UEQ, 2018, 14). L'un des témoignages recueillis dans le cadre du questionnaire sur l'encadrement et l'intégration aux cycles supérieurs de l'UEQ illustre toute son importance :

« Mon directeur est trop occupé pour avoir des rencontres fréquentes. Je dois toujours être la personne proactive qui demande des rencontres ou de l'aide. Nous n'avons pas établi une entente préalable sur ce qui était attendu de chacun et chacune de nous, ce qui nuit. ».

1.1.1 TAUX D'UTILISATION DES ENTENTES DE COLLABORATION

À titre d'exemple, à Polytechnique Montréal, une entente de collaboration, appelée « feuille de route » est établie par l'établissement. Bien que son utilisation soit recommandée, il en demeure qu'elle est non obligatoire. Les résultats du questionnaire réalisé par l'UEQ révèlent que seulement 21 % des personnes étudiantes de

Polytechnique Montréal utilisent cet outil pour établir une entente de collaboration entre les deux parties. À l'Université de Montréal et à l'Université de Sherbrooke, la réalisation d'une entente est obligatoire et doit être complétée au plus tard à la fin du premier trimestre selon les règlements des études supérieures de ces deux universités (Université de Montréal, s.d.; Université de Sherbrooke, 2024, 3). Selon les résultats au questionnaire sur l'encadrement et l'intégration aux cycles supérieurs, seules 31 % des personnes étudiantes de l'Université de Montréal et 36 %, de l'Université de Sherbrooke² affirment avoir établi une telle entente avec leur direction de recherche. Contrairement à Polytechnique Montréal, l'Université de Montréal et l'Université de Sherbrooke explicitent une date butoir pour la complétion de l'entente de collaboration au cours du parcours d'études. Bien que l'entente soit obligatoire, il incombe à des instances facultaires, notamment le comité des études supérieures, dans le cas de l'Université de Montréal, d'effectuer les suivis à cet effet (Université de Montréal, s.d.).

En octobre 2017, l'Association des étudiantes et des étudiants de Laval inscrits aux études supérieures (AELIÉS) a diffusé un sondage auprès de ses membres pour connaître leur perception à l'égard de leur relation d'encadrement aux cycles supérieurs (AELIÉS, 2018, 17). Dans ce sondage, seulement 19,4 % des personnes étudiantes disaient avoir une entente d'encadrement écrite et signée. Parmi ces personnes, la majorité rapporte que l'entente d'encadrement a eu un effet très positif (24,3 %) ou positif (30,8 %) dans le cadre de la réalisation de leur projet d'études (AELIÉS, 2018, 26). Bien que le questionnaire réalisé par l'UEQ en 2025 ne s'est pas penché à évaluer spécifiquement les retombées des ententes de collaboration sur le parcours d'études, les résultats nous permettent tout de même de constater que parmi les personnes qui ont rapporté avoir une entente de collaboration, soit 21 % de l'ensemble des personnes répondantes, 28 % disent avoir songé à changer de direction de recherche. Cette proportion grimpe à 36 % en prenant en considération l'ensemble des personnes répondantes, qu'elles aient conclu une entente de collaboration ou non. Il est donc raisonnable de penser que les ententes de collaboration ont une incidence sur la prévention de conflits dans le cadre d'une relation d'encadrement. Ces données

² Le bas pourcentage d'accords de collaboration à l'Université de Sherbrooke peut s'expliquer par le fait que ceux-ci ont été rendus obligatoires qu'à compter de l'automne 2024. Ainsi, lorsque le questionnaire a été lancé à l'hiver 2025, peu de personnes mentionnent avoir ces accords.

renforcent l'importance de poursuivre le travail d'implantation et d'utilisation de cet outil d'encadrement dans les universités québécoises, notamment en faisant de la sensibilisation et de la promotion de l'outil auprès de la communauté étudiante.

AMENDEMENT (POSITION 208)

Que les universités québécoises imposent la mise en place des ententes de collaboration entre les personnes étudiantes ~~ou les étudiants~~ de cycles supérieurs et leur direction de recherche et que ces ententes soient remplies à la suite d'une rencontre obligatoire des deux parties ainsi qu'approuvée par une tierce personne.

[Adopté : CNCSR-016-6-2]

RECOMMANDATION 1

Que les universités québécoises fassent la promotion et l'utilisation des ententes de collaboration auprès de la communauté étudiante pour faciliter leur intégration aux cycles supérieurs.

1.1.2 ÉVOLUTION DE LA RELATION D'ENCADREMENT AU COURS DU PARCOURS D'ÉTUDES

Un des témoignages recueillis dans le cadre du sondage sur l'encadrement et l'intégration aux cycles supérieurs concerne l'évolution de la relation d'encadrement au cours du cursus :

« Ma direction de recherche a commencé de manière très positive [...]. Avec le temps, ma directrice s'est de plus en plus laissée aller, sous prétexte que je la connaissais maintenant [...] elle m'avait laissée par moi-même pour la majeure partie de mon parcours au doctorat. J'ai passé de plus en plus d'heures à gérer les commentaires et à me sentir découragée ou bonne à rien. J'ai même eu des épisodes dépressifs que ma directrice de recherche n'a jamais remarqués. ».

Bien que les modalités d'encadrement aient été discutées au début du parcours et que la relation d'encadrement se déroulait bien, les besoins des deux parties évoluent inévitablement au cours du parcours d'études et des conflits peuvent survenir (Denis, 2020, 93). Ainsi, il s'avère nécessaire que les modalités convenues dans les ententes de collaboration entre les personnes étudiantes et leur direction de recherche soient réévaluées régulièrement afin que l'encadrement puisse être réajusté en conséquence.

RECOMMANDATION 2

Que les universités québécoises encouragent que les ententes de collaboration prévoient dès le départ la fréquence de réévaluation de leurs modalités, ainsi que la production d'un bilan annuel.

1.2 LE FINANCEMENT INTÉGRÉ

Le financement au cours des études aux cycles supérieurs a une incidence directe sur la persévérance et la capacité de diplomation dans les délais prescrits par le programme d'études. Dans une relation d'encadrement, le rôle des directions de recherche est aussi de fournir du soutien aux personnes étudiantes qu'elles encadrent, notamment au cours de leurs démarches d'obtention de financement (UEQ, 2018, 28).

Avec le questionnaire sur l'encadrement et l'intégration aux cycles supérieurs, il a été possible de constater qu'encore 21 % des personnes étudiantes ne détenaient aucune bourse de recherche ou de salaires sous forme de contrat d'auxiliariat. Parmi ces personnes, 41 % sont issues du domaine des lettres, des arts, de l'éducation ou des sciences humaines et sociales, 29 % du domaine de la santé et 29 % du domaine des sciences naturelles, mathématiques ou génie. Considérant que seulement 25 % des personnes répondantes du questionnaire étaient issues du domaine des lettres, des arts, de l'éducation ou des sciences humaines et sociales (voir Annexe 1), la proportion de personnes étudiantes déclarant n'avoir aucune source de financement pourrait s'avérer encore plus élevée dans ces domaines dans la réalité. Ainsi, force est de constater que le financement demeure très variable entre les domaines, voire entre les personnes étudiantes provenant du même domaine d'étude.

Dans l'objectif de soutenir plus équitablement toutes les personnes inscrites aux cycles supérieurs, le déploiement de politiques de financement intégré s'avère une solution prometteuse. Par financement intégré, il est question d'un seuil minimal de financement garanti à une personne étudiante au cours de la durée de son programme d'étude. Ce financement provient d'une combinaison de diverses sources de financement, telles que les bourses de formation octroyées par les organismes subventionnaires ou par l'institution d'enseignement, les fonds de recherche de l'équipe de direction et les contrats d'auxiliariat d'enseignement et/ou de recherche (UEQ, 2018, 28).

Parmi ces personnes étudiantes n'ayant aucune source de financement, seulement 1 personne sur 3 (33 %) dit avoir obtenu un accompagnement adéquat de la part de leur direction de recherche dans leurs demandes de financement. En contrepartie, parmi les personnes participantes qui ont obtenu au moins une source de financement compétitif (p. ex. les bourses des organismes subventionnaires), 63 % déclarent avoir obtenu un accompagnement adéquat de la part de leur direction de recherche au cours de leur processus de demande de financement. Ainsi, il s'avère que la qualité de l'encadrement a également une incidence importante sur la capacité des personnes étudiantes à obtenir du financement compétitif. Davantage de politiques de financement intégré permettraient de réduire ces iniquités en venant assurer un revenu minimal à toutes les personnes étudiantes, et ce, peu importe leur domaine d'études.

RAPPEL DE POSITION 1

Que les universités reconnaissent, soutiennent, priorisent et implantent des politiques de financement intégré aux cycles supérieurs dans leurs facultés, départements ou unités académiques.

[Adopté : CNCSR-016-6-10]

1.3 LES COMITÉS DE PARRAINAGE

Aux cycles supérieurs, étant donné que la population étudiante est appelée à travailler de près avec leur direction de recherche, les personnes encadrées devraient pouvoir bénéficier d'un cadre facultaire ou d'un accès à des personnes-ressources en cas de difficultés ou de litige avec leur direction de recherche. Pour répondre à ce besoin, l'implantation de comités de parrainage, aussi appelés « comités d'encadrement » ou « comité de mentorat », permet aux personnes étudiantes d'obtenir du soutien supplémentaire à l'extérieur de son équipe de direction (UEQ, 2018, 32). Ce soutien peut être sur les plans académique et psychologique, et le comité peut aussi agir comme une tierce partie dans la gestion des différends (UEQ, 2018, 32). Bien que la mise en place des comités de parrainage incombe souvent aux unités académiques, à l'Université de Sherbrooke, son fonctionnement est balisé par une *Directive relative à l'encadrement aux études supérieures en recherche* qui prévoit qu'une première rencontre du comité doit avoir lieu d'ici la fin du premier trimestre d'études (Université de Sherbrooke, 2024, 6). Par la suite, des rencontres minimalement une fois par année doivent être prévues jusqu'à la fin du parcours d'études (Université de Sherbrooke, 2024, 7).

AMENDEMENT (POSITION 220)

Que les universités mettent en place les des comités de parrainage dans leur institution.

[Adopté : CNCSR-016-6-14]

RAPPEL DE POSITION 2

Que les comités de parrainage soient convoqués au minimum une fois par année et qu'ils demeurent accessibles selon les besoins de la communauté étudiante.

[Adopté : CNCSR-016-6-19]

Dans le cadre du questionnaire de l'UEQ portant sur l'encadrement et l'intégration aux cycles supérieurs, seulement 1 personne participante sur 4 a déclaré avoir du soutien d'un comité de parrainage. En questionnant les associations étudiantes sur les barrières entourant la mise en place des comités de parrainage au sein de leur université, il s'avère que certaines unités académiques manquent de ressources au sein de leur corps professoral. Dans une unité académique où le nombre de personnes au sein du corps professoral est limité, des conflits d'intérêts peuvent rapidement surgir si la direction de recherche entretient une relation étroite avec les autres membres du comité de parrainage. Ainsi, l'exploration de solutions alternatives à la mise en place de comités de parrainage dans ces cas spécifiques devrait faire partie des priorités des universités pour éviter toutes situations de conflits d'intérêts.

À ce sujet, l'une des solutions alternatives ou complémentaires à la mise en place de comités de parrainage et qui permettraient aux personnes étudiantes de bénéficier d'un accompagnement par des personnes à l'extérieur de leur équipe de direction de recherche s'avère les personnes conseillères en habileté professionnelles et relationnelles (HPR). À Polytechnique Montréal, toutes les personnes étudiantes doivent suivre un cours au premier cycle animé par ces personnes conseillères qui sont des expertes en gestion de relations dans un contexte de travail ou d'étude. Dans les autres universités, cette ressource spécialisée n'a pas été recensée. Les personnes étudiantes ont plutôt généralement accès au Bureau du respect de la personne (BRP), ou encore, à des personnes intervenantes psychosociales. Ainsi, il pourrait s'avérer intéressant que les universités québécoises se penchent à mettre en place des ressources humaines spécialisées dans la résolution de conflits dans un contexte d'encadrement aux cycles supérieurs, comme des personnes conseillères en HPR.

AMENDEMENT (POSITION 221)

Dans les cas où les unités, les écoles et les programmes auraient des ressources limitées au sein de leur corps professoral ~~de professeurs ou de professeures~~, des exceptions pourraient être faites quant à la constitution automatique de comités de parrainage.

[Adopté : CNCSR-016-6-15]

RECOMMANDATION 3

Que les universités québécoises explorent des solutions alternatives à la mise en place de comités de parrainage pour que toutes les personnes étudiantes aux cycles supérieurs puissent bénéficier d'un accompagnement par des personnes à l'extérieur de leur équipe de direction de recherche.

1.4 CONSTATS GÉNÉRAUX SUR LES OUTILS D'ENCADREMENT AUX CYCLES SUPÉRIEURS

Cette section a permis de mettre en lumière que plusieurs recommandations tirées de l'avis de 2018 de l'UEQ sont toujours d'actualité, puisque les outils d'encadrement, tels que les ententes de collaboration, le financement intégré et les comités de parrainage n'ont pas encore été pleinement implantés au sein des universités québécoises. En conséquence, les pratiques d'encadrement diffèrent grandement entre les universités. À titre d'exemple, l'établissement d'une entente de collaboration est parfois exigé par les règlements des études, alors que, dans d'autres cas, l'entente n'est régie par aucune contrainte. Le financement semble aussi très variable entre les personnes étudiantes et est dépendant de l'accompagnement offert par les directions de recherche dans les processus de demandes de bourses. Finalement, la mise en place de comités de parrainage semble difficile pour les plus petites institutions où les unités académiques sont plus petites. À l'heure actuelle, seule l'Université de Sherbrooke balise explicitement le fonctionnement de ces comités qui sont obligatoires.

Dans une optique d'offrir des chances de réussite plus équitables à l'ensemble de la communauté étudiante, le ministère de l'Enseignement supérieur devrait se doter d'un cadre de référence destiné aux universités afin de baliser l'implantation des pratiques d'encadrement qui s'avèrent prometteuses dans la réussite et la persévérance des personnes étudiantes aux cycles supérieurs.

RECOMMANDATION 4

Que le ministère de l'Enseignement supérieur déploie un cadre de référence sur l'encadrement aux cycles supérieurs.

2. Pistes d'actions pour promouvoir la santé psychologique de la relève en recherche

Après avoir abordé les outils d'encadrement mis à disposition par les universités québécoises pour favoriser la relation pédagogique d'encadrement, cette présente section traitera de la santé psychologique de la relève en recherche.

2.1 ÉTAT DE LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE DE LA RELÈVE EN RECHERCHE : UNE CULTURE ACADÉMIQUE FORTEMENT INDUITE PAR LES DIRECTIONS DE RECHERCHE

2.1.1 RÉSULTATS DU SONDAGE ET TÉMOIGNAGES DES PERSONNES ÉTUDIANTES

Dans le cadre des résultats du questionnaire sur l'encadrement et l'intégration aux cycles supérieurs de l'UEQ, plusieurs témoignages rapportent des situations de détresse psychologique vécues par la communauté étudiante en lien avec une relation conflictuelle avec leur direction de recherche. Ces situations ne semblent pas rares, puisque 40 % des personnes répondantes déclarent connaître plus de 5 personnes étudiantes dans leur entourage, qui auraient eu des problèmes d'encadrement et d'intégration avec leur direction de recherche. Le sondage met aussi en lumière que 36 % des personnes répondantes ont déjà songé à changer de direction de recherche, notamment en raison de différends qui affectent leur santé psychologique. Cette proportion augmente à 42 % chez la communauté étudiante internationale, ce qui s'avère alarmant.

Parmi l'ensemble des personnes répondantes au questionnaire, une personne étudiante sur quatre dit avoir reçu des commentaires dévalorisants de leur direction de recherche. Parmi les personnes étudiantes internationales plus précisément, c'est 39 % qui rapportent avoir reçu des commentaires dévalorisants.

Parmi les témoignages, une personne rapporte des propos énoncés par sa direction de recherche à son égard :

« Je ne vois pas ce qu'il y a de si difficile à comprendre ».

Une autre mentionne :

« Ils [directions de recherche] m'ont dit que tout le travail que j'avais accompli était inutile et ne pouvait pas être publié. ».

Puis une autre :

« J'ai souvent l'impression que ma direction de recherche ne voit pas mes efforts et mon travail. Il est rare que je reçoive des mots d'encouragement ou que l'on souligne les aspects positifs de mon travail. ».

Les commentaires démotivants entraînent de la peur et ajoutent une pression de performance chez les personnes étudiantes. Dans l'ensemble des personnes participantes, 24 % disent avoir subi ou subissent une pression constante et démesurée de la part de leur direction de recherche. Parmi les personnes étudiantes internationales, cette statistique augmente à 36 %.

Parmi les témoignages récoltés, l'une des personnes répondantes mentionne :

« J'ai souvent peur d'être à côté de la plaque et de me tromper et cela est démotivant. ».

Certaines personnes ont même confié avoir vécu des épisodes dépressifs liés à leurs études aux cycles supérieurs en raison de la pression induite par leur direction de recherche :

« Je lui ai souvent dit que je n'allais pas bien et il [directeur de recherche] n'a rien fait. Je suis maintenant en dépression. [...] Il met de la pression constamment et j'ai peur de lui demander mes journées de vacances que j'ai le droit ».

Parmi les personnes répondantes au questionnaire, 16 % rapportent avoir subi ou subissent de l'intimidation³ et de l'abus de pouvoir⁴ de la part de leur direction de recherche. À titre d'exemple, voici le témoignage d'une personne étudiante :

³ Définition de l'intimidation : L'intimidation est un geste, d'une intervention ou d'un commentaire qui menace, blesse, humilie ou prive quelqu'un d'autre de sa dignité. Dans une situation d'intimidation, la victime est sous l'emprise d'une autre personne ou d'un groupe et a de la difficulté à se défendre. L'intimidation se caractérise généralement par des comportements, des paroles ou des gestes : volontaires ou non; répétitifs; exprimés directement ou indirectement; posés dans le but de nuire ou de faire du mal; posés dans un contexte où les rapports de force sont inégaux entre deux ou plusieurs personnes, par exemple les relations de pouvoir ou de contrôle (Gouvernement du Québec, 2023).

⁴ Définition de l'abus de pouvoir : Une personne abuse de son pouvoir lorsqu'elle agit au-delà de ses prérogatives ou utilise son autorité pour dominer ou influencer d'autres personnes de manière injuste.

« Mon directeur envoyait des courriels blessants et faisait pleurer fréquemment ses étudian·te·s. [...] Il était peu présent pour ses étudian·te·s ».

Parmi les personnes étudiantes internationales ayant répondu au sondage, cette proportion est significativement plus élevée. En effet, 27 % rapportent avoir subi ou subissent de l'intimidation et 30 % rapportent avoir subi ou subissent de l'abus de pouvoir de la part de leur direction de recherche, ce qui est environ le double en termes de proportion comparativement à l'ensemble des personnes répondantes.

Finalement, un autre aspect qui se dégage des témoignages est le manque d'empathie des directions de recherche perçu par les personnes étudiantes qui traversent des situations familiales difficiles. À cet effet, des personnes participantes ont témoigné avoir eu des directions de recherche qui n'ont pas été accommodantes dans le cadre de situations personnelles, telles qu'accompagner un membre de leur famille en fin de vie, et d'autres ont été victimes d'irrespect de la part de leur direction de recherche au cours d'un deuil.

L'ensemble de ces témoignages permet de saisir l'impact que la culture de recherche instaurée par les directions de recherche peut avoir sur les personnes étudiantes aux cycles supérieurs. Il faut souligner que la relation d'encadrement est à la base asymétrique, étant donné que les directions de recherche se retrouvent dans une position d'autorité (Denis, 2020, 184 ; Lison, 2016, 28 ; UEQ, 2018, 42). Cet enjeu de pouvoir place parfois les personnes étudiantes dans des situations délicates, surtout lorsque des questions de financement, de propriété intellectuelle ou de relation de proximité sont en jeu (UEQ, 2018, 42). Les témoignages rapportés par le questionnaire de l'UEQ laissent croire que les personnes étudiantes se sentent souvent impuissantes lorsque des conflits surviennent et ne savent pas où se tourner pour aller chercher de l'aide, ce qui fait perdurer les situations conflictuelles. Dans plusieurs témoignages, des personnes étudiantes confient même avoir vécu des épisodes dépressifs ou avoir dû prendre un congé maladie en raison de la pression induite par des directions de recherche. Les recours mis à disposition des personnes étudiantes en cas de difficultés avec leurs directions de recherche devraient être mieux communiqués par les universités pour prévenir que ces conflits perdurent à long terme. Par ailleurs, des instances

extrafacultaires⁵ devraient aussi exister au sein de toutes les universités pour remédier à ces situations.

RECOMMANDATION 5

Que les universités québécoises mettent de l'avant les recours mis à disposition des personnes étudiantes qui éprouvent des difficultés liées à leur encadrement aux cycles supérieurs.

AMENDEMENT (POSITION 230)

Que toutes les institutions universitaires se dotent d'une instance extrafacultaire de gestion des différends entre personne encadrée ou encadrée et personne encadrant ou encadrante, de type ombudsman.

[Adopté : CNCSR-016-6-24]

2.1.2 LES FACTEURS LIÉS À LA DIRECTION DE RECHERCHE QUI ONT DES IMPACTS SUR LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE ÉTUDIANTE AUX CYCLES SUPÉRIEURS

En 2024, le Comité intersectoriel étudiant (CIÉ) du Fonds de recherche du Québec (FRQ) a publié un rapport sur la santé psychologique de la relève scientifique au Québec (CIÉ, 2024). Les constats qui émergent de l'analyse du questionnaire de l'UEQ sont cohérents avec ceux dégagés par le CIÉ dans leur rapport. En effet, le CIÉ arrive à la conclusion que les directions de recherche jouent un rôle primordial dans l'adaptation psychosociale des personnes étudiantes par la culture qu'elles établissent au sein de leur milieu de recherche. À titre d'exemple, une culture de la recherche axée sur la performance peut nuire au soutien reçu et perçu par la personne encadrée (CIÉ, 2024, 14). Au total, six facteurs relevant de la direction de recherche contribuent à la santé psychologique de la relève en recherche (CIÉ, 2024, 32) :

- Qualité de la relation avec la direction
- Attentes de la direction envers la personne étudiante
- Climat de travail induit par la direction
- Compétences pédagogiques de la direction

⁵ Ce qui est entendu par « instances extrafacultaires » sont les instances à l'extérieur de la faculté ou du département en question pour remédier à des situations conflictuelles entre les personnes étudiantes et leur direction de recherche. À titre d'exemple, il peut s'agir d'un comité des études supérieures ou de l'ombudsman.

- Soutien de la direction pour sa recherche
- Dépendance de la direction

Dans ce rapport, le CIÉ énonce aussi qu'un des facteurs pouvant influencer la santé psychologique de la relève en recherche est attribuable aux ressources, notamment les ressources en santé mentale (CIÉ, 2024, 7). Ainsi, sachant que plusieurs facteurs relevant des directions de recherche influencent la santé psychologique des personnes étudiantes, les universités devraient promouvoir davantage les ressources d'aide psychologique offertes à la communauté étudiante aux cycles supérieurs.

Réduire les risques psychosociaux dans un environnement d'apprentissage et de travail devrait être hautement considéré comme une priorité par les universités. Dans le milieu du travail, une nouvelle exigence stipulée par la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (Loi 27), est entrée en vigueur depuis le 6 octobre 2025 (Guerin-Tremblay et Crouzat, 2025). Cette réforme reconnaît l'importance de prévenir les risques psychosociaux au travail tels que la charge de travail et la reconnaissance au travail pour protéger la santé psychologique des personnes travailleuses (Institut national de santé publique du Québec, 2025). Même si les personnes étudiantes ne peuvent être considérées à ce titre, force est de constater que le manque de reconnaissance de la part des directions de recherche, qui se traduit souvent par des commentaires dévalorisants rapportés par des personnes étudiantes, est un autre facteur clé à considérer et qui a des impacts négatifs sur leur santé psychologique. Ainsi, l'ensemble de ces facteurs soutient davantage l'implantation des outils d'encadrement décrits à la première section et l'importance que les universités mettent de l'avant les ressources d'aide psychologique mises à disposition de cette population étudiante.

RECOMMANDATION 6

Que les universités québécoises mettent de l'avant les ressources d'aide psychologique qui sont mises à disposition des personnes étudiantes aux cycles supérieurs.

2.1.3 L'ENCADREMENT, UNE FORMATION AUTODIDACTE ?

Dans la littérature scientifique, il est connu que l'activité d'encadrement est décrite comme étant « la plus complexe et subtile » parmi les tâches professorales, puisqu'elle nécessite

la mise en œuvre d'un ensemble de compétences et d'aptitudes afin de favoriser « la réussite des études et le développement de l'autonomie intellectuelle, scientifique et professionnelle » chez la personne encadrée (Prégent, 2001, 3, cité dans Denis, 2020, 11). Encore de nos jours, dans un contexte québécois, les pratiques d'encadrement relèvent d'une formation autodidacte dans le sens où le corps professoral est souvent appelé à encadrer selon leurs propres expériences vécues au doctorat. La littérature scientifique qualifie cet apprentissage de « *see one, do one* » (Denis, 2020, 20), et ainsi, les directions de recherche encourent le risque de perpétuer des pratiques d'encadrement qui sont loin d'être optimales. Les directions de recherche novices se sentent souvent perplexes lorsque des stratégies et des pratiques d'encadrement fonctionnent bien pour certaines personnes étudiantes, mais pas pour d'autres (Grossman et Crowther, 2015 cités dans Denis, 2020). En réponse à cette problématique, des unités académiques mettent en place du mentorat entre les directions de recherche plus expérimentées et novices afin de former celles-ci à plusieurs types de pratiques d'encadrement, mais reste que les formations disponibles dans les universités québécoises sont insuffisantes ou peu connues (Grossman et Crowther, 2015 cités dans Denis, 2020).

RAPPEL DE POSITION 3

Que des formations de perfectionnement en encadrement pédagogique ou des mentorats à l'intention du corps professoral soient développés au sein de toutes les universités québécoises en contrepartie d'une exemption d'enseignement si nécessaire.

[Adopté : CNCSR-016-6-4]

Étant donné que les directions de recherche reçoivent peu de soutien de leur institution et disposent de peu d'information en ce qui concerne l'encadrement en termes de droits, de responsabilités et d'attentes (Royer 1998 cité dans Denis, 2020, 13), des écrits scientifiques recommandent : « une clarification des attentes en termes d'encadrement à la recherche dans les documents institutionnels [qui] baliserait [l'encadrement à la recherche] et aiderait à sa reconnaissance et à sa valorisation » (Denis, 2020, 194).

RECOMMANDATION 7

Que les universités québécoises développent un référentiel de compétences en matière d'encadrement dans le but de clarifier, de baliser et de promouvoir les pratiques efficaces d'encadrement à la recherche.

2.2 LA RÉDACTION EN GROUPE POUR PROMOUVOIR LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE

Jusqu'à présent, la note a démontré que l'encadrement ne peut être la responsabilité unique de la direction de recherche. En effet, l'encadrement doit être une responsabilité partagée entre diverses parties prenantes et les institutions ont ainsi un rôle à jouer (Denis, 2020, 167). Outre que de soutenir les directions de recherche par son offre de formation, les institutions peuvent également soutenir la création d'environnements propices à la rédaction aux cycles supérieurs et favoriser un sentiment d'appartenance entre les personnes étudiantes inscrites dans des domaines de recherche. Ce rôle est particulièrement important, considérant que plusieurs personnes étudiantes disent vivre de l'isolement social, étant donné que la rédaction d'une thèse ou d'un mémoire s'avère souvent un travail solitaire. À ce sujet, 12 % des personnes participantes au questionnaire sur l'encadrement et l'intégration aux cycles supérieurs de l'UEQ ont vécu ou vivent de l'isolement social. Cette statistique augmente à 18 % chez les personnes étudiantes internationales.

Au cours de la dernière décennie, de plus en plus de personnes chercheuses se sont penchées à l'effet de la participation d'une retraite de rédaction en groupe sur la santé mentale étudiante. Selon une récente étude menée au Québec, les retraites de rédaction en groupe contribuent au bien-être émotionnel, social et psychologique de la communauté étudiante (Vincent et coll., 2023, 13). L'aspect de groupe représente une opportunité de socialisation et de réseautage entre personnes étudiantes et confère des émotions plus positives à l'égard du parcours d'études (Vincent et coll., 2023, 14). L'effet de groupe réduit aussi la détresse perçue devant les défis que représente le parcours d'étude, notamment au doctorat, et augmente le sentiment d'appartenance envers la communauté de la relève scientifique (Vincent et coll., 2023, 14).

L'organisme Thèsez-vous est reconnu pour son offre de retraites de rédaction conçue spécifiquement pour la communauté étudiante aux cycles supérieurs. Au cours des dernières années, des universités québécoises⁶ ainsi que des associations étudiantes ont

⁶ Les universités ayant une entente de partenariat avec Thèsez-vous sont : Institut national de la recherche scientifique (INRS), l'Université du Québec à Montréal (UQAM), l'Université de Montréal (UdeM), l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR), l'Université du Québec à Rimouski (UQAR), l'Université du Québec en Outaouais (UQO), l'Université Laval (ULaval), Polytechnique Montréal et HEC Montréal. Repéré à : <https://www.thesez-vous.com/bourses.html>

conclu des ententes avec l'organisme afin d'offrir des bourses d'inscription aux activités de rédaction en groupe (Thèsez-vous, 2025). Il existe aussi des initiatives d'activités de rédaction de groupe sur certains campus qui contribuent aussi à favoriser la santé psychologique étudiante aux cycles supérieurs. À titre d'exemples, l'Université Laval organise des retraites de rédaction de 2 à 3 jours sur ses campus en collaboration avec l'Association des étudiantes et des étudiants de Laval inscrits aux études supérieures (AELIÉS) et les bibliothèques du campus⁷ (Faculté des études supérieures et postdoctorales de l'Université Laval, 2025). Du côté de l'Université de Montréal, des « Matinées de rédaction » sont mis en place en collaboration avec le Fonds d'investissement des cycles supérieurs de l'Université de Montréal (FICSUM), la Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM) et leurs bibliothèques de campus⁸ (FICSUM, 2025).

RECOMMANDATION 8

Que les universités québécoises contribuent à offrir des opportunités à la communauté étudiante de prendre part à des activités de rédaction en groupe, notamment sous forme de bourses d'inscription ou d'initiatives en collaboration avec les associations étudiantes.

⁷Cette initiative a été repéré : <https://www.fesp.ulaval.ca/appui-a-la-reussite/retraites-de-redaction>.

⁸Cette initiative a été repéré : [https://www.ficsum.com/services/matinees-de-redaction/#:~:text=Les%20matin%C3%A9es%20de%20r%C3%A9daction%20visent,des%20sciences%20humaines%20\(BLSH\)](https://www.ficsum.com/services/matinees-de-redaction/#:~:text=Les%20matin%C3%A9es%20de%20r%C3%A9daction%20visent,des%20sciences%20humaines%20(BLSH)).

3. Portée de l'encadrement aux cycles supérieurs : Du recrutement à l'insertion professionnelle

3.1 UN ENCADREMENT QUI DÉBUTE DÈS LE RECRUTEMENT

Un des moments déterminants dans un parcours d'études aux cycles supérieurs repose sur le choix de la direction de recherche. Un nombre significatif de programmes d'études émettent comme exigence que la direction de recherche soit confirmée au moment du dépôt de la demande d'admission. Ainsi, avant même l'entrée au programme, la direction de recherche ciblée par une personne étudiante aura de grandes incidences sur la suite de son parcours d'études.

Dans la réalité, peu de soutien est offert aux personnes étudiantes pour effectuer leur choix en termes de direction de recherche. Ce choix se concrétise normalement après une rencontre entre les deux parties prenantes où les bonnes questions doivent être posées pour prendre en considération un ensemble de critères (Lison, 2016, 39). Ces considérations doivent comprendre ce qui importe le plus à la personne étudiante dans une relation d'encadrement, la méthodologie d'encadrement utilisée par la direction de recherche, la personnalité de la direction de recherche, et bien plus (Lison, 2016, 47). Or, les personnes étudiantes posent peu de questions et ne considèrent pas l'ensemble des critères dans ce choix par manque de soutien et d'accompagnement dans ce choix important (Lison, 2016, 44).

Dans le cadre du questionnaire sur l'encadrement et l'intégration aux cycles supérieurs de l'UEQ, une des personnes participantes témoigne justement avoir sous-estimé cette première rencontre avec une direction de recherche potentielle. Elle propose que les personnes étudiantes soient mieux accompagnées dans leur processus de recherche d'une direction de recherche :

« En tant que [personne étudiante], je crois qu'on sous-estime le pouvoir qu'on a sur le choix du projet de recherche et de direction de recherche » et dit maintenant savoir que : « c'est correct de s'assurer que le prof en question correspond à nos valeurs, et c'est ce qui fait qu'une direction en vaut la peine. ».

Cette personne étudiante conclut son témoignage en disant :

« Ça pourrait être intéressant d'avoir des formations du genre *Comment bien choisir son directeur de recherche ?*
Ou *Les 5 questions à poser aux études graduées ?* ».

Ainsi, il semblerait que présentement les universités accompagnent peu les personnes étudiantes dans le choix de leur direction de recherche. Pourtant, comme le témoignage et les données de la littérature le démontrent, il s'avère essentiel d'accompagner les personnes étudiantes qui débutent leurs études aux cycles supérieurs en ce sens. Cet accompagnement par les universités pourrait se refléter par la création d'un guide des études aux cycles supérieurs mis à disposition des personnes étudiantes aux cycles supérieurs ou bien que cet enjeu soit abordé au cours des séances d'accueil ou d'ateliers destinés spécifiquement à cette population étudiante.

RECOMMANDATION 9

Que les universités québécoises fournissent du soutien aux personnes étudiantes dans leurs recherches d'une équipe de direction.

3.2 UN ENCADREMENT QUI FAVORISE L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Selon les dernières données issues du Recensement de 2021, le Québec est la province canadienne⁹ où la population des titulaires d'un doctorat a le plus augmenté en l'espace de 5 ans, c'est-à-dire entre 2016 et 2021 (Lessard, 2024, 14). Pour ce qui est de la maîtrise, la population dont le plus haut grade universitaire est un grade de 2^e cycle a augmenté de 24,7 % (Lessard, 2024, 14). Au Québec, la majorité des programmes de doctorat vise principalement à former de futures personnes chercheuses qui occuperont éventuellement un poste au sein d'un corps professoral d'une université (Lison, 2016, 38). Or, selon une enquête menée par le *Conference Board of Canada*, moins de 1 personne diplômée au doctorat sur 5 accèdera à une carrière dans le milieu académique et le nombre de postes dans le corps professoral au rang adjoint¹⁰ continue de diminuer (Conseil des académies canadiennes, 2021, 200). Ainsi, il est important de souligner que, bien qu'une proportion significative de personnes étudiantes aux cycles supérieurs aspire à une carrière universitaire, seule une minorité atteindra cet objectif (CIÉ, 2018, 1). Dans

⁹ Les autres territoires de comparaison comprenaient l'Ontario, l'Alberta et la Colombie-Britannique.

¹⁰ Au sein du corps professoral, le rang adjoint correspond au premier rang de la hiérarchie, souvent le rang occupé après les études doctorales. Ce rang précède le rang associé et titulaire.

un contexte où le nombre de titulaires d'un grade supérieur ne cesse de croître, l'insertion professionnelle représente de plus en plus un enjeu pour la communauté étudiante aux cycles supérieurs. Les personnes étudiantes doivent se questionner dès le début de leurs parcours d'études sur ses objectifs de carrière après l'obtention de son diplôme.

Ainsi, il appert que l'enjeu de l'insertion professionnelle devrait être discuté tout au long du parcours d'études dans le cadre d'une relation d'encadrement. Au-delà d'une discussion portant sur la finalité de la carrière professionnelle désirée, il s'agit surtout de se pencher sur le processus, soit d'établir une gestion stratégique autour des objectifs de carrière et de considérer les compétences attendues pour atteindre ces objectifs (Denis, 2020, 160). Il est essentiel qu'une discussion entre la personne étudiante et sa direction de recherche ait lieu d'entrée de jeu afin d'identifier les objectifs de carrière après la diplomation (Denis, 2020, 161). À cet effet, le plan de développement individuel constitue une voie intéressante pour guider les réflexions de la personne étudiante et pour initier la discussion entre les deux parties. Créé par l'Université McGill, le plan de développement individuel vise à aider la personne étudiante à développer des liens entre son parcours universitaire et sa perspective professionnelle de manière globale, en l'invitant à se fixer des objectifs spécifiques, mesurables, atteignables et réalistes dans le temps (Université de McGill, 2025 ; UEQ, 2021). Le plan de développement individuel est obligatoire à l'Université McGill pour les personnes étudiantes à la maîtrise et au doctorat et une révision est suggérée chaque 6 à 12 mois (Université McGill, 2025). Excepté l'utilisation de cet outil à l'Université McGill, les autres universités québécoises incitent peu à la survenue d'une discussion entourant les objectifs de carrières visés par les personnes étudiantes avec leur direction de recherche. La complétion d'un plan de développement individuel permet ainsi de calibrer l'encadrement selon les objectifs de carrière explicités et de favoriser le développement des compétences attendues. Ainsi, la direction de recherche peut adopter une approche individualisée auprès de la personne étudiante et lui ouvrir les avenues professionnelles répondant à ses objectifs visés.

RAPPEL DE POSITION 4

Que les universités québécoises fassent la promotion des plans de développement individuel auprès de la communauté étudiante des cycles supérieurs afin que celle-ci puisse en retirer tous les avantages facilitant son insertion professionnelle.

[Adopté : CNCSR-030-3-15]

En plus du soutien et de l'accompagnement des directions de recherche, l'Université de Sherbrooke a mis en place des comités de mentorat qui peuvent également aider à favoriser le développement professionnel en plus d'assurer l'avancement du projet de recherche (Université de Sherbrooke, s.d. (b)). Cette initiative permet de ne pas alourdir la bureaucratie universitaire tout en favorisant l'insertion professionnelle par le biais d'une structure déjà existante. Ainsi, la mise en place de comités de mentorat ou de parrainage est d'autant plus recommandée (voir section 1.3) considérant qu'ils ont le potentiel d'offrir du soutien et de l'accompagnement aux personnes étudiantes à différentes échelles.

En complémentarité au soutien offert par les directions de recherche et les comités de parrainage quant à l'insertion professionnelle au cours de la relation d'encadrement, des services d'orientation et d'aide à l'emploi devraient être mis à disposition des personnes étudiantes aux cycles supérieurs. Selon des enquêtes menées par le CIÉ, un manque de services d'orientation et d'aide à l'emploi adaptés aux besoins de la communauté étudiante aux cycles supérieurs a été notamment soulevé (CIÉ, 2018, 9). Selon le CIÉ, ce manque se traduit par une très faible utilisation de ces services, soit 11 %, par les personnes étudiantes aux cycles supérieurs qui souhaitent définir leur plan de carrière au cours de leurs études (CIÉ, 2018, 16).

RECOMMANDATION 10

Que les universités québécoises adaptent leurs services d'orientation et d'aide à l'emploi aux besoins et aux réalités vécues par la communauté étudiante aux cycles supérieurs.

En avril 2021, l'UEQ a également adopté un avis sur l'insertion professionnelle¹¹ spécifiquement par rapport à la communauté étudiante aux cycles supérieurs. L'encadrement par la direction de recherche, seule en elle-même, n'est pas suffisant. Les établissements universitaires doivent également mettre en place des formations visant le développement des compétences transversales, c'est-à-dire la mobilisation de différentes habiletés et de ressources provenant de plusieurs disciplines dans plusieurs types d'emplois (UEQ, 2021, 27). Selon des enquêtes réalisées par le CIÉ, 55 % des personnes étudiantes aux cycles supérieurs ne jugent pas que leur programme de formation les

¹¹ Cet avis peut être consulté par ce lien : <http://unionetudiante.ca/Media/publicDocuments/Avis-sur-linsertion-professionnelle.pdf>.

prépare adéquatement à mener une carrière hors du milieu académique (CIÉ, 2018, 11). Dans le cadre des enquêtes menées par le CIÉ, les personnes étudiantes aux cycles supérieurs évoquent une différence de culture entre le milieu académique et le milieu professionnel, qui est notamment attribuable à la divergence des attentes. En effet, l'absence de canal de communication entre ces deux milieux est également identifiée comme un obstacle à l'insertion professionnelle (CIÉ, 2018, 13). Il s'avère alors pertinent que les programmes de formation soient périodiquement réévalués en concertation avec les directions de recherche afin d'établir un maillage adéquat avec le milieu professionnel.

RECOMMANDATION 11

Que les universités québécoises favorisent le maillage entre les programmes d'études aux cycles supérieurs et l'ensemble des milieux de carrière après la diplomation.

Par ailleurs, la mise en place d'initiatives pédagogiques en matière d'insertion professionnelle permettrait d'optimiser l'encadrement offert par les directions de recherche dans la mesure où celles-ci seraient appelées à cibler les activités les plus pertinentes à leurs personnes étudiantes et les encourager à y prendre part. Selon le questionnaire sur l'encadrement et l'intégration aux cycles supérieurs de l'UEQ, l'une des personnes étudiantes mentionne que c'est l'influence de sa direction de recherche qui l'a poussée à explorer ses avenues professionnelles hors des murs universitaires :

« Ma direction de recherche m'a encouragé à m'inscrire au programme de mentorat et à rencontrer une conseillère en orientation afin d'explorer les avenues hors du milieu académique. ».

Ce témoignage renforce l'importance des initiatives universitaires pour soutenir l'insertion professionnelle et optimiser la relation d'encadrement pédagogique. Par ailleurs, dans ce témoignage, il importe également de constater que la direction de recherche a joué un rôle prépondérant en orientant la personne étudiante vers des services d'orientation. Ainsi, il s'avère que les directions de recherche agissent souvent comme des vecteurs d'information. À la lumière de l'enquête réalisée par le CIÉ, l'idée que des ateliers de formations destinés aux directions de recherche pour mieux les outiller à transmettre l'existence des ressources offertes pour favoriser l'insertion professionnelle a été ciblée comme une priorité par les personnes étudiantes (CIÉ, 2018, 20).

RAPPEL DE POSITION 5

Que les universités québécoises mettent en place des initiatives pédagogiques en matière d'insertion professionnelle pour inciter la communauté étudiante des cycles supérieurs à réfléchir à son avenir professionnel dès le début de ses études aux cycles supérieurs, notamment par le biais d'ateliers ou de formations.

[Adopté : CNCSR-030-3-13]

RECOMMANDATION 12

Que les universités québécoises mettent en place des ateliers destinés aux directions de recherche pour mieux les outiller à agir comme vecteurs d'information.

Conclusion

Cette note avait pour objectif de brosser le portrait de l'état actuel de l'encadrement aux cycles supérieurs. Malheureusement, plusieurs barrières persistent dans l'utilisation des outils d'encadrement, tels que l'entente de collaboration, le financement intégré et les comités de parrainage. Les recommandations de cette note se voulaient en complémentarité de celles émises par l'UEQ en 2018 tout en les adaptant au contexte actuel. Néanmoins, il est urgent que les universités québécoises se penchent sur la question d'encadrement, étant donné les répercussions sur la santé psychologique des personnes étudiantes aux cycles supérieurs. De plus, la relation d'encadrement et d'intégration débute dès le recrutement de la personne étudiante, avant même le début du programme d'études, s'échelonne et évolue au cours de son parcours d'étude, et entraîne même des répercussions importantes liées à son insertion professionnelle après la diplomation.

Justine Wu, coordination aux cycles supérieurs et à la recherche, 2025-2026

Bibliographie

AELIÉS. 2018. « Mémoire sur l'encadrement aux cycles supérieurs ». Université Laval.

https://aelies.ulaval.ca/wp-content/uploads/2025/03/AELIES_Memoire_sur_lencadrement_2018-1.pdf.

Belleville, Geneviève et Jackson, Philip. 2025. *Extraire Une Thèse d'Un Cerveau Étudiant sans Gâchis : Favoriser La Rédaction et La Persévérance Aux Cycles Supérieurs*. Québec : Presses de l'Université Laval.

Comité intersectoriel étudiant. 2018. « La relève en recherche et les carrières hors des murs de l'université : état des lieux et pistes de solutions ». Fonds de recherche du Québec. https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2022/03/rapport-de-consultation-2017-cie_vf.pdf.

Comité intersectoriel étudiant. 2024. « Santé psychologique : comment se porte la relève en recherche au Québec ? ». Fonds de recherche du Québec. https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2024/06/rapport_sante-psy_v01_08_2024-06-24.pdf.

Comité scientifique de la Grande initiative réseau en Réussite. 2020. « Les leviers de la réussite aux cycles supérieurs dans le réseau de l'Université du Québec ». Université du Québec. https://reseau.uquebec.ca/fr/system/files/documents/memoires_avis_rapports/leviers-reussite-cycles-superieurs-reseau-uq_oct-2020.pdf.

Conseil des académies canadiennes. 2021. « Formés pour réussir ». Conseil des académies canadiennes. Ottawa : Comité d'experts sur la transition des nouveaux titulaires de doctorat vers le marché du travail. https://www.rapports-cac.ca/wp-content/uploads/2021/01/Formes-pour-reussir_rapport_FR.pdf.

Denis, Constance. 2020. « Pratiques d'encadrement à la recherche au doctorat en contexte francophone nord-américain : à la découverte de balises ». Thèse de PhD., Université de Sherbrooke. <https://usherbrooke.scholaris.ca/items/8c893e25-da34-4eec-b184-e6dde096de38>.

Faculté des études supérieures et postdoctorales de l'Université Laval. 2025. « Retraites de rédaction ». Université Laval. <https://www.fesp.ulaval.ca/appui-a-la-reussite/retraites-de-redaction>.

Fonds d'investissement des cycles supérieurs de l'Université de Montréal. 2025. « Les matinées de rédaction des cycles supérieurs ». Fonds d'investissement des cycles supérieurs de l'Université de Montréal. [https://www.ficsum.com/services/matinees-de-redaction/#:~:text=Les%20matin%C3%A9es%20de%20r%C3%A9daction%20visent,des%20sciences%20humaines%20\(BLSH\)](https://www.ficsum.com/services/matinees-de-redaction/#:~:text=Les%20matin%C3%A9es%20de%20r%C3%A9daction%20visent,des%20sciences%20humaines%20(BLSH)).

Gouvernement du Québec. 2023. « Intimidation ». <https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/violences/intimidation/a-propos#c177356>.

Guerin-Tremblay, Stephanie. et Crouzat, Amélie. 2025. « Loi 27 au Québec : tout ce que votre entreprise doit savoir pour s'y conformer ». MNP. <https://www.mnp.ca/fr/points-de-vue/bibliotheque/loi-27-au-quebec-tout-votre-entreprise-doit-savoir-conformer>.

Institut national de santé publique du Québec. 2025. « Risques psychosociaux du travail ». Gouvernement du Québec. <https://www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/risques-psychosociaux-du-travail>.

Lessard, Christine. 2024. « Les Titulaires d'Un Grade Universitaire Au Québec : Ce Qu'en Disent Les Données Du Recensement de 2021. Fascicule 1, Situation Au Québec

et Comparaisons Canadiennes ». Québec : Institut de la statistique du Québec.
<http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/4791299>.

Lison, Christelle. 2016. « La direction de recherche ». Dans *La thèse : un guide pour y entrer... et pour s'en sortir*, 37-49. Montréal : Presse de l'Université de Montréal.

Thèsez-vous. 2025. « Bourses d'inscription : Des universités, associations et centres offrent des bourses Thèsez-vous! ». Thèsez-vous. <https://www.thesez-vous.com/bourses.html>.

Union étudiante du Québec. 2018. « L'encadrement aux cycles supérieurs : À la recherche de bonnes pratiques ». Union étudiante du Québec.
<http://unionetudiante.ca/Media/publicDocuments/Avis-sur-lencadrement-aux-cycles-superieurs.pdf>.

Union étudiante du Québec. 2021. « Insertion professionnelle – Portrait de l'insertion professionnelle de la communauté étudiante des cycles supérieurs universitaires : problématiques, valorisation et initiatives ». Union étudiante du Québec.
<http://unionetudiante.ca/Media/publicDocuments/Avis-sur-linsertion-professionnelle.pdf>.

Université de McGill. 2025. « Individual Development Plan ». Université de McGill.
<https://www.mcgill.ca/mypath/about-idp/what-idp>.

Université de Montréal. s.d. « Règlement pédagogique des études supérieures et postdoctorales ». Université de Montréal.
<https://secretariatgeneral.umontreal.ca/documents-officiels/reglements-et-politiques/reglement-pedagogique-des-etudes-superieures-et-postdoctorales/>.

Université de Sherbrooke. 2024. « Directive relative à l'encadrement aux études supérieures en recherche ». Université de Sherbrooke.

[https://www.usherbrooke.ca/decouvrir/fileadmin/sites/decouvrir/documents/directi
on/directives/2600-096.pdf](https://www.usherbrooke.ca/decouvrir/fileadmin/sites/decouvrir/documents/directi
on/directives/2600-096.pdf).

Université de Sherbrooke. s.d. (a). « Accord de collaboration aux études supérieures en
recherche ». Université de Sherbrooke.
[https://www.usherbrooke.ca/decouvrir/fileadmin/sites/decouvrir/documents/directi
on/annexes/annexe1_2600-096_accord_collaboration.pdf](https://www.usherbrooke.ca/decouvrir/fileadmin/sites/decouvrir/documents/directi
on/annexes/annexe1_2600-096_accord_collaboration.pdf).

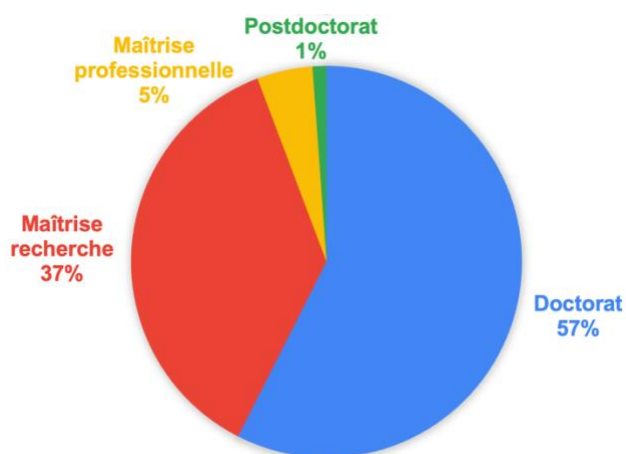
Université de Sherbrooke. s.d. (b). « Comité de mentorat ». Université de Sherbrooke.
[https://www.usherbrooke.ca/recherche/fr/etudier/pourquoi-choisir-
udes/encadrement-personnalise/comite-mentorat](https://www.usherbrooke.ca/recherche/fr/etudier/pourquoi-choisir-
udes/encadrement-personnalise/comite-mentorat).

Vincent, Cynthia ; Tremblay-Wragg, Émilie et Isabelle Plante. 2023. « Effects of a
Participation in a Structured Writing Retreat on Doctoral Mental Health: An
Experimental and Comprehensive Study ». *International Journal of Environmental
Research and Public Health* 20 (20). <https://doi.org/10.3390/ijerph20206953>.

Annexe 1 : Données sociodémographiques des personnes participantes au questionnaire de l'UEQ

Moyenne d'âge : 29,2 ans, écart-type : 6,5 ans

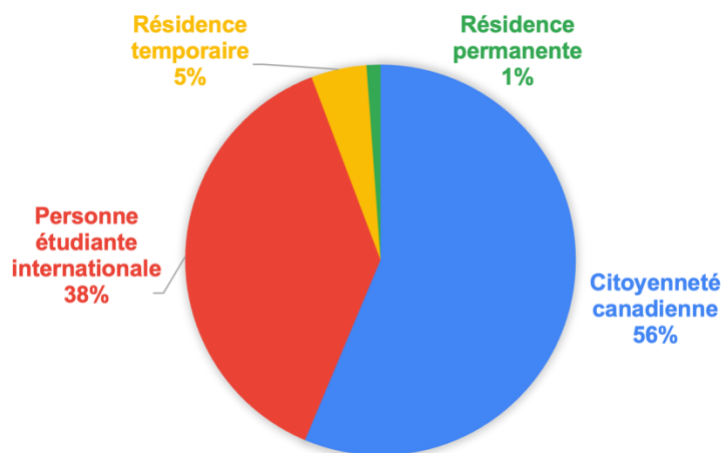
À quel stade en êtes-vous dans votre parcours aux cycles supérieurs ?



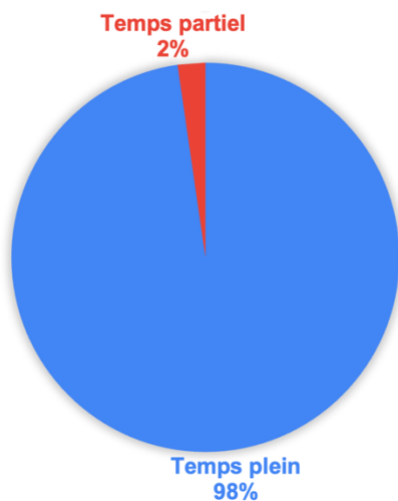
À quel genre vous identifiez-vous ?

Homme	N = 35
Femme	N = 50
En questionnement	N = 1
Préfère ne pas répondre	N = 1

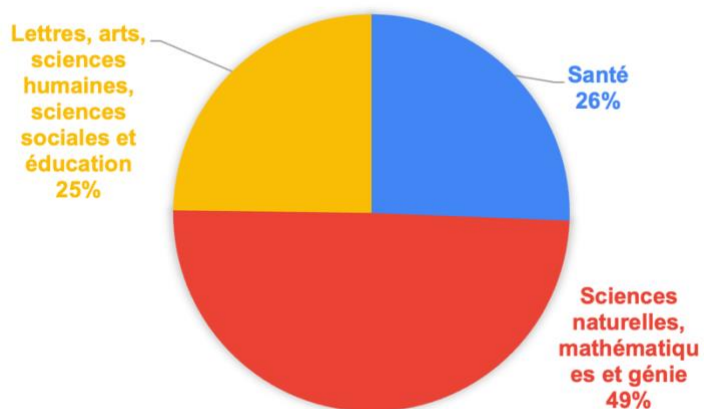
Quel est votre statut de résidence au Canada ?



Quel est votre statut d'études présentement ?



Quel est votre domaine de recherche ?



Université de provenance (inclus les universités de provenance au 2^e cycle pour les personnes au 3^e cycle qui ont choisi de partager leur expérience d'encadrement aux deux cycles d'études)

