

LE TRAVAIL PROFESSORAL ET LES IMPÉRATIFS DE LA PRODUCTION

Faut-il reconstruire l'université québécoise?

Colloque organisé par la Fédération québécoise des
professeures et professeurs d'université

Chantal Leclerc, Bruno Bourassa, Isabelle Skakni

Centre de recherche et d'intervention
sur l'éducation et la vie au travail



Objectif de la communication

- **Rendre compte des résultats d'une recherche menée sur la santé psychologique des professeur-e-s de l'Université Laval**
- **Demande syndicale - patronale**

Pourquoi une telle recherche?

- Rendre public ce qui se dit dans les coulisses de l'institution : perte de sens et de motivation
- Considérer les témoignages, nombreux, de professeur-e-s qui n'arrivent pas ou qui n'arrivent plus à maintenir leur équilibre personnel à cause du travail

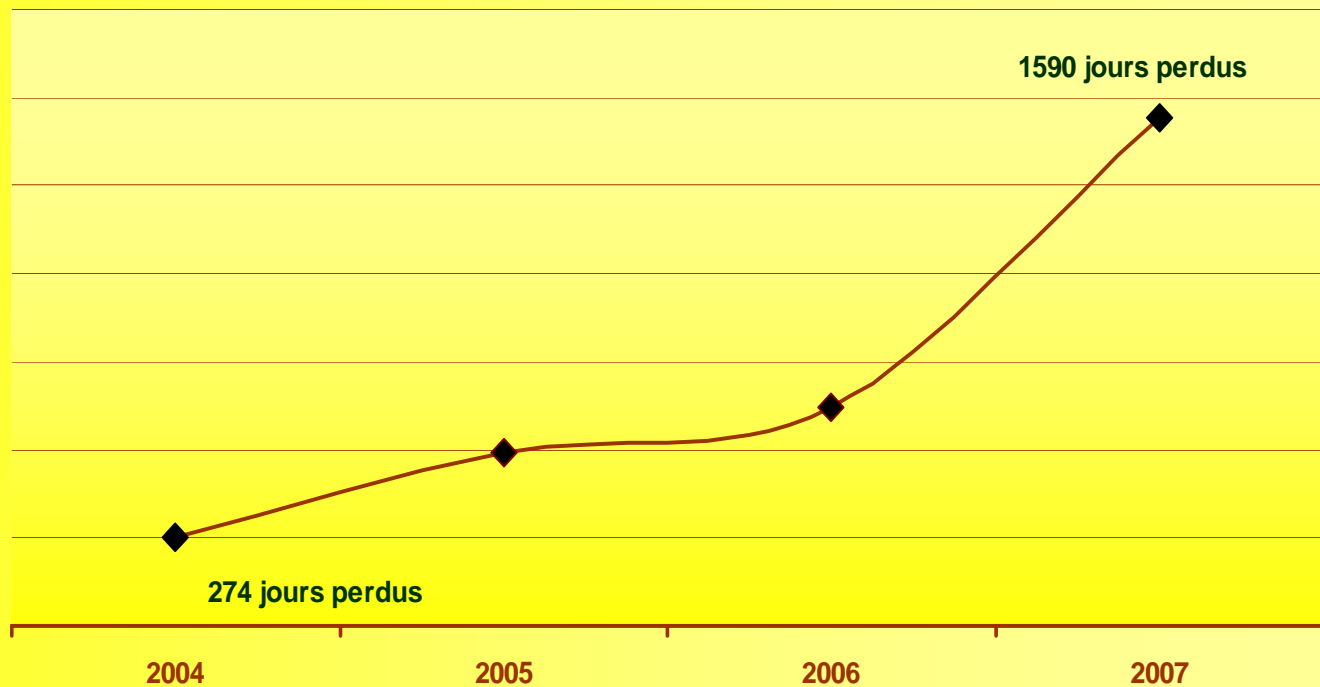
Pourquoi une telle recherche?

- Compléter et approfondir les résultats des recherches* qui relevaient :
 - un niveau de détresse plus élevé que dans la population en général
 - un alourdissement de la tâche (surcharge)
 - une organisation du travail favorisant la compétition et l'individualisme
 - un déséquilibre entre vie professionnelle / vie personnelle et familiale

* Morin, Courcy, Madorre, 2007; Durand, 2006; Dyke, 2006; Leclerc, Sabourin et Bonneau, 2006; Bertrand 2003; Brun et al., 2003; Thorsen, 1996

Pourquoi une telle recherche?

- Réagir à la montée du taux d'absentéisme pour troubles d'ordre psychologiques qui a sextuplé en 4 ans



Postulat et objectifs

*Les profs sont LES MIEUX PLACÉS
pour analyser leur situation et dégager des solutions*

- Créer des espaces de parole et de mobilisation
- Analyser les situations de travail qui contribuent à la santé ou qui la compromettent
- Faire les liens entre malaises au travail et contexte organisationnel
- Révéler les répercussion du travail sur sa santé, son entourage, son investissement au travail
- Explorer les pistes de solutions et poser les bases d'une recherche-action qui s'amorce

Méthode

- **Groupes focalisés
et analyse d'incidents critiques**

Questions ouvertes autour de trois thèmes :

- situations critiques positives ou négatives
- répercussions des situations de travail sur soi, sur son entourage personnel et sur son investissement dans le travail
- pistes de solutions personnelles, mais aussi collectives et organisationnelles

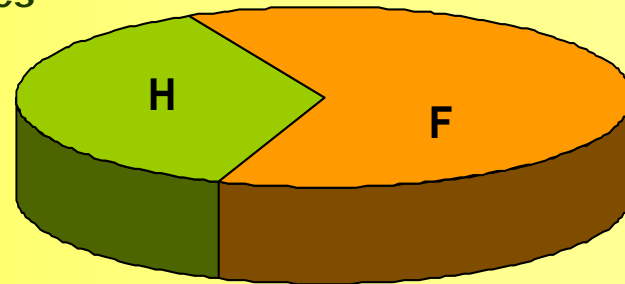
Participation

- 59 professeur-e-s

7 groupes rencontrés à deux ou trois reprises
5 entretiens individuelles

- Sexe

Femmes = 63 %
Hommes = 37 %



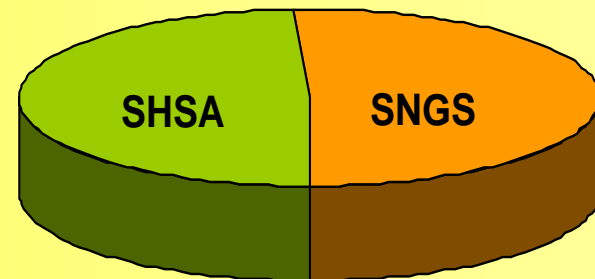
- Surreprésentation importante des femmes qui constitue 31% de l'effectif professoral, mais 63 % de l'échantillon
- Cette surreprésentation des femmes correspond aux statistiques sur l'absentéisme : 71 % des jours de travail perdus pour troubles d'ordre psychologique sont perdus par des femmes

Participation (suite)

- **Champs**

Sciences de la nature,
génie, santé = 51 %

Sciences humaines et sociales, administration et
arts = 49%



- Légère surreprésentation des SHSA

Participation (suite)

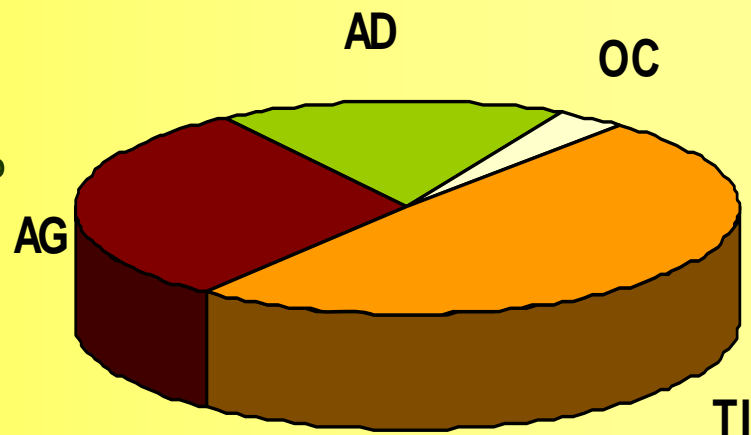
- Rangs

Titulaires = 49 %

Agrégés = 31 %

Adjoints = 17 %

Sous octroi = 3 %



- Proportions de l'échantillon comparables à celles de l'effectif professoral

Ce qui nous tient à cœur

- Allumer des étincelles chez les étudiant-e-s
 - Constater le chemin qu'ils ont parcouru et savoir qu'on a fait une différence
 - Apprendre à travers les échanges stimulants avec des étudiants gradués
 - Recevoir des témoignages d'appréciation
 - Vivre des relations humaines qui se distinguent des rapports marchands

- **Bénéficiaire de liberté...**
 - **Avoir une flexibilité d'horaire**
 - **Travailler où on veut**
 - **Pouvoir choisir ses contenus et ses méthodes de recherche**
 - **Ne pas avoir de patron**

● Se sentir créatif et pertinent

- Pouvoir lire, apprendre, se ressourcer, échanger « gratuitement » des idées
- Pouvoir s'exprimer par ce qu'on fait : éprouver le plaisir de créer
- Apporter des contributions significatives
- Voir ses idées reprises par d'autres ou concrétisées dans des projets

- **Vivre des relations de confiance et de collaboration avec des collègues**
 - qui reconnaissent ses contributions singulières et avec lesquels on a le goût d'investir de l'énergie
 - qui sont empathiques et présents dans des situations difficiles
 - avec lesquels on peut rigoler, rire de soi, avouer ses faiblesses sans se sentir jugé

Là où le bât blesse

- Être en situation constante de surcharge
 - ↳ irritation, fatigue, épuisement
 - Surcharge consentie pour rendre service, pour profiter d'une opportunité, pour réaliser des choses qu'on juge importantes
 - Surcharge normative pour répondre aux pressions ambiantes qui font qu'on accepte des tâches déraisonnables
 - Surcharge imposée notamment en début de carrière lorsqu'il faut tout faire en même temps et qu'on peut subir des formes diverses de chantage pour en faire davantage

- Vivre l'éparpillement et manquer de soutien
 - ↳ sentiment d'inefficacité
 - Travailler de manière morcelée, discontinue
 - Répondre à demandes venant de toutes parts desquelles on ne peut se soustraire
 - Faire les choses importantes trop vite, tourner les coins ronds et de perdre son temps dans des futilités
 - Manquer de soutien clérical, professionnel et administratif

- Se pénaliser par ses engagements

- ↳ sentiment d'absurdité

- Alourdir considérablement sa tâche en s'engageant dans certaines formes de travail trop peu reconnues
- Être constamment en mode production dans des systèmes comptables d'évaluation de performance
- Consacrer trop d'énergie à la promotion dans sa carrière ou au maintien de son rang auprès des organismes de subvention
- Être privé de la reconnaissance institutionnelle

● Subir le clientélisme

↳ démotivation

- Subir les contrecoups de la course aux « clientèles »
- Devoir composer avec des étudiant-e-s
 - qui voudraient que les frais de scolarité et un minimum d'efforts garantissent un diplôme
 - qui utilisent les évaluations d'enseignement comme moyen de vengeance si on a maintenu ses exigences ou s'ils n'ont pas la note élevée attendue
- Recevoir des évaluations d'enseignement non fondées, blessantes et auxquelles la direction de département accorde du crédit

- Être témoin de pratiques pseudo-démocratiques et pseudo-collégiales
 - ↳ désillusion, impuissance, cynisme
 - Constater que plusieurs instances universitaires ne jouent pas leur rôle
 - Sentir la loi du silence, le poids de l'indifférence dans les assemblées
 - Perdre son temps ou risquer d'être stigmatisé si on exprime des opinions contraires à ce qui est attendu

Quand la coupe déborde

*Des situations non généralisées
mais dont la fréquence est alarmante...*

- Vivre l'indifférence, le mépris des personnes et les effets pervers d'un climat de compétition malsain
 - ↳ sentiment d'isolement, crainte d'exclusion
- Vivre l'abus de pouvoir, la zizanie, voire la tyrannie dans son département
 - ↳ méfiance, peur

Des stratégies et des effets

- Travailler plus... jusqu'à l'épuisement et la maladie
- Devenir calculateur, dire non
- Se replier, se retirer dans ses quartiers
- Calculer ses années avant la sabbatique ou la retraite
- Conclure que la meilleure solution serait que son avion tombe en revenant d'un congrès

Suites et conclusion

- Diffusion des résultats favorisant la mobilisation
- Recherche collaborative

MERCI !