spuq INFO

BULLETIN DE LIAISON DU SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

310
janvier 2020

# L'épuisement comme norme

// MICHEL LACROIX, président

Les mythes et les fantasmes sur la tour d'ivoire le camouflent, l'ambition et la volonté de savoir qui animent les universitaires portent à l'ignorer, mais la vie quotidienne d'un grand nombre d'entre eux le dévoile : l'université contemporaine a le triste privilège d'être devenue un des plus malsains lieux de travail du point de vue de la santé psychologique. Enquête après enquête, des données effarantes signalent les « victoires » remportées par les universités dans la course à l'insatisfaction structurelle, à l'épuisement professionnel, à la détresse psychologique et même aux idéations suicidaires. Il n'y a guère que les secteurs des services sociaux et de la santé pour nous concurrencer dans ces olympiades de l'épuisement institutionnalisé.

Ainsi, 67 % des universitaires britanniques estiment travailler trop, et 51 % jugent que leur travail a un impact négatif sur leur santé mentale[1]. Une autre enquête a dévoilé que la moitié d'entre eux a souffert de dépression, d'anxiété et de problèmes de santé mentale, « un des taux les plus élevés, tous secteurs confondus[2] ». Les professeur·es des universités australiennes, de leur côté, ont un taux de mauvaise santé mentale trois fois plus élevé que le reste de la population (43 % contre 12 %)[3] et les résultats d'une enquête sur les universités canadiennes rejoignaient les conclusions l'étude précédente « *Canadian academics appear to have a higher incidence or high levels of stress than other white-collar workers*[4] ». Un portrait très récemment publié de la culture de recherche[5] confirme que la surcharge de travail et les longues semaines de travail sont vues comme « partie prenante » de la vie de chercheur·es (31 % déclarant travailler plus de 50 heures par semaine) et que 70 % des répondant·es ressentent quotidiennement du stress au travail[6]. Pas moins de 78 % des chercheur·es étaient d'accord avec l'énoncé « le degré élevé de compétition a engendré des conditions de recherche agressives ». On pourrait multiplier à l'envi les déprimantes données, examiner les variations entre les méthodes, les universités ou les pays, retracer les phases dans la lente dégradation des conditions de travail dans les universités, depuis les années 1980 et surtout 1990, suite aux coupes austéritaires et aux méthodes de la « Nouvelle gestion publique ». Mais la convergence des études est nette : il y a quelque chose de pourri au royaume du savoir... ▸ p.2

## SOMMAIRE //

■ L'ÉPUISEMENT COMME NORME, michel lacroix ▸1
■ CONSTATS DE L'ENQUÊTE SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL DU CORPS PROFESSORAL À L'UQAM : UN DÉRAILLEMENT ÉVITABLE ?, geneviève hervieux ▸4
■ LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE SUR LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL DANS LE SECTEUR UNIVERSITAIRE, julie cloutier ▸10

CONSTATS DE L'ENQUÊTE SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL DU CORPS PROFESSORAL À L'UQAM// ▸4

## l'épuisement comme norme // suite de la page 1

Le portrait n'est guère plus reluisant si l'on regarde du côté des étudiant·es, et une triade d'études ayant en partie ou en totalité touché à la situation de l'UQAM montre que cette dernière n'est pas plus distincte à cet égard que les autres universités québécoises. Une enquête de l'Union étudiante du Québec[7], publiée en novembre 2019, montrait que 58 % des étudiant·es avaient un niveau élevé de détresse psychologique, que 47 % avaient des symptômes dépressifs moyens ou sévères et que 9 % avaient eu des idéations suicidaires dans les douze mois précédents. À quelques variables près, la situation de détresse psychologique est tout aussi grave du côté des employé·es de soutien du secteur universitaire, d'après l'étude dirigée par notre collègue Julie Cloutier, du Département d'organisation et ressources humaines (voir article ci-contre). Les données qui concernent plus spécifiquement les membres du SPUQ sont tout aussi inquiétantes, comme le montre le résumé de l'enquête menée par l'équipe de quatre autres collègues du même département, Henriette Bilodeau, Geneviève Hervieux, Angelo Soares et Pascale Denis (article central du présent dossier). Cette triade d'études confirme une fois de plus que chez les étudiant·es, les employé·es de soutien et les professeur·es, les taux de détresse psychologique élevée, d'épuisement professionnel et d'idéations suicidaires sont nettement plus élevés que dans la population québécoise. Notons en passant que cette concordance s'établit par-delà les différences structurelles dans l'autonomie par rapport au travail ou aux études. Car, si les employé·es de soutien peuvent estimer, à 31,9 %, ne pas avoir assez de liberté pour décider comment accomplir leur travail, les professeur·es disposent au contraire d'une très grande liberté à cet égard[8]. Une étude récente des universitaires britanniques, qui examinait sept facteurs ayant un impact sur le stress lié au travail (attentes, contrôle, soutien administratif, soutien des pairs, interrelations, rôle et changement), soulevait une inquiétude à ce sujet précis. Bien que le degré de contrôle sur le travail était le seul de ces six facteurs n'étant pas rangé dans la pire catégorie (« qui exige une amélioration urgente »), il y avait néanmoins une nette chute, au cours de la période de l'enquête : en 2008, 85 % des répondant·es estimaient avoir un bon contrôle sur leur travail, ce chiffre était descendu à 70 % en 2012 puis à 55 % en 2014. Pour reprendre l'analyse d'une des commentatrices de cette étude : « dans le monde universitaire, il allait de soi que les attentes élevées étaient compensées

## CONSEIL EXÉCUTIF DU SPUQ 2019-2020

COMITÉ EXÉCUTIF

Président, *Michel Lacroix*, Département d'études littéraires
1re vice-présidente, *Henriette Bilodeau*, Dép. d'organisation et ressources humaines
2e vice-présidente, *Geneviève Hervieux*, Dép. d'organisation et ressources humaines
3e vice-président, *Michel Laporte*, École supérieure de théâtre
Trésorier, *Daniel Chapdelaine*, Département de chimie
Secrétaire générale, *Catherine Gosselin*, Dép. d'éducation et formation spécialisées

REPRÉSENTANTES, REPRÉSENTANTS DE FACULTÉ

Arts, *Dinaïg Stall*, École supérieure de théâtre
Communication, *Dajouida Hamdani*, École de langues
Science politique et droit, *Vincent Romani*, Département de science politique
Sciences, *Jean Privat*, Département d'informatique
Sciences de l'éducation, *Frédéric Fournier*, Département de didactique
Sciences de la gestion, *Jean-Pierre Gueyie*, Département de finance
Sciences humaines, *Julie Lavigne*, Département de sexologie

CONSEILLERS

Alain Brouillard, conseiller syndical et procureur du SPUQ FP-CSN
Michèle Nevert, conseillère, Département d'études littéraires

BULLETIN DE LIAISON DU SPUQ

*SPUQ-INFO*, UQAM
BUREAU A-R050
C.P. 8888, SUCCURSALE CENTRE-VILLE
MONTRÉAL, QUÉBEC, H3C 3P8

TÉLÉPHONE : (514) 987-6198
TÉLÉCOPIEUR : (514) 987-3014
COURRIEL : spuq@uqam.ca

SITE INTERNET :
http://www.spuq.uqam.ca

ONT COLLABORÉ À CE NUMÉRO//
Julie Cloutier
Geneviève Hervieux
Michel Lacroix

CONSEIL SYNDICAL

JEUDI 23 JANVIER
12 h 30, W-R520
PAVILLON
THÉRÈSE-CASGRAIN

# l'épuisement comme norme // suite de la page 2

par un grand contrôle sur le temps de travail et une grande autonomie dans la manière de l'accomplir, ce qui atténuait le stress. L'enquête montre que les universitaires ont désormais moins de choix quand vient le temps de décider comment travailler, moins de choix quant à la vitesse d'exécution de leur travail, moins d'autonomie en général[9] ».

La dégradation marquée de la santé psychologique de l'ensemble des membres de la communauté universitaire devrait interpeller les dirigeants d'établissement et les responsables gouvernementaux, mais aussi, au premier chef, les syndicats et associations étudiantes. Les effets négatifs de cette situation sont nombreux et marqués : carrières entravées ou brisées, souffrances qui se répercutent sur la famille, les ami·es, les collègues, coûts notables et en croissance constante des congés de maladie et de la consommation de médicaments, etc. Dans le contexte de révision de la Politique n° 42 sur le harcèlement psychologique, il n'est pas inutile de souligner que l'intensification des conflits et leur détérioration est une autre conséquence significative : l'étude *What Researchers Think About the Culture They Work In* indique que 43 % des répondant·es ont vécu des épisodes de harcèlement et que 61 % en ont été témoin. Notons que les femmes et les personnes racisées sont plus particulièrement touchées par ces phénomènes.

Ceci sans oublier les conséquences sur le fonctionnement même de l'université, sur le développement du savoir. Quand un acteur ayant joué un rôle aussi fondamental dans l'émergence et le triomphe de la « Nouvelle gestion publique » et de ses pratiques managériales de « gouvernance » et de redditions de compte que la Rand Corporation en vient à s'interroger sur les conséquences de ses idées sur la santé mentale dans l'univers de la recherche, au point de souligner que cela « peut influencer la productivité de la recherche[10] », il est grand temps de réagir. Les professeur·es n'ont pas à devenir des stakhanovistes prêts à ruiner leur santé pour être des « héros du travail ». L'épuisement n'a pas à devenir la norme.

Comment s'attaquer à cette détérioration des conditions de travail, à la généralisation tranquille de la détresse psychologique élevée et, plus généralement, à la transformation des professeur·es en bourreaux volontaires et enthousiastes d'eux-mêmes, fier·es de déclarer ne plus avoir de vie hors du travail ? Quelques pistes de solution ont été esquissées, ici et là, dans les recherches ou proposées par les diverses boîtes de consultation (qui ont intérêt à mousser leurs services). Nombre de ces propositions visent à aider les professeur·es (comme les étudiant·es, chargé·es de cours ou employé·es de soutien) à développer une meilleure « hygiène » de travail, à mieux « gérer » leur stress, etc. On offre ainsi des ateliers de yoga, de méditation, des groupes d'entraide, des formations sur la santé mentale ou encore des services de consultation. Ces mesures peuvent certes avoir leur utilité, mais elles tendent à être d'ordre strictement individuel, postulant implicitement qu'il faut apprendre à vivre plus sereinement avec les exigences malsaines du milieu de travail ou d'études. Ce n'est évidemment pas la perspective qui est celle du SPUQ, laquelle cherche à examiner les causes structurelles du problème et à proposer des solutions d'ordre collectif, entre autres par le biais de la convention collective. Les répondant·es à l'enquête *What Researchers Think* ont d'ailleurs très majoritairement estimé qu'il appartient aux institutions de recherche et aux organismes subventionnaires plus qu'aux individus d'assumer la responsabilité de changer la culture de recherche[11].

De telles démarches ne vont pas de soi, car elles vont à contre-courant de l'intensification généralisée de la compétition, de la reddition de comptes et de la quantophrénie des dernières décennies, et impliquent de nombreux acteurs hors de l'UQAM : gouvernement, organismes subventionnaires, directions d'établissement, ainsi que les autres syndicats. Mais, tout d'abord, cela est un défi local : il nous appartient à nous, comme corps professoral, de prendre acte du constat affligeant que les études présentées dans ce numéro accomplissent, et d'élaborer une réflexion collective visant à améliorer nos conditions de travail. Nous ne devons pas accepter comme un fait de nature ou comme un incontournable aspect de l'université contemporaine la détresse psychologique généralisée. Nous ne devons pas accepter que le spectre du suicide soit une conséquence parmi d'autres de la culture de la recherche. C'est le rôle du SPUQ, aussi bien comme défenseur des conditions de travail que comme acteur institutionnel de la cogestion universitaire, d'élaborer les raisons de ce refus et d'imaginer une autre manière de concevoir l'université. □

---

1. Jack Grove, "THE University workplace survey 2016: results and analysis", *Times Higher Education*, 4 février 2016.
2. Jack Grove, "Half UK Academics suffer stress-linked mental health problems", *Times Higher Education*, 6 juillet 2018.
3. Winefield, A. H., Gillespie, N., Stough, C., Dua, J., Hapuarachchi, J., & Boyd, C. (2003). Occupational stress in Australian university staff: Results from a national survey. *International Journal of Stress Management*, 10(1), 51–63
4. Catano et al, 2010.
5. Wellcome Trust, *What Researchers Think About the Culture They Work In*, Londres, Wellcome Trust/Shift Learning, janvier 2020. Voir à ce sujet Ian Sample, "Researchers facing schocking levels of stress, study reveals", *Guardian*, 15 janvier 2020 et Anton Muscatelli, "Universities must overhaul the toxic working culture for academic researchers", *Guardian*, 15 janvier 2020.
6. Avec une moyenne de 4,9 sur une échelle de 7, ce dernier chiffre correspondant à la réponse « extrêmement stressé ».
7. Jessica Bérard, Jean Bouchard et Vincent Roberge, *Sous ta façade. Enquête panquébécoise sur la santé psychologique étudiante*, Montréal, Union étudiante du Québec, novembre 2019.
8. Anna McKie, « UK Academia 'increasingly unsafe' working environment", *Guardian*, 9 janvier 2020.
9. Siobhan Wray, citée par Anna McKie, *op. cit.,* notre traduction.
10. Susan Guthrie, Catherine A. Lichten, Joanna von Belle, Sarah Ball, Anna Knack et Joanna Hofman, *Undestanding Mental Health in the Research Environment. A Rapid Evidence Assesment*, Cambridge, Rand Europe, 2017.
11. Dans le cas des « institutions de recherche », dont au premier chef les universités, les répondant.es estimaient leur responsabilité élevée (91 %) ou moyenne (9 %), pour les organismes subventionnaires les chiffres étaient de 72 % pour la responsabilité élevée et de 24 % pour la responsabilité moyenne, mais de 29 % seulement de responsabilité élevée pour les individus (et 50 % de responsabilité moyenne) : Wellcome Trust, *What Researchers Think About the Culture They Work In*, *op. cit.*, p. 46.

# Constats de l'enquête sur la qualité de vie au travail du corps professoral à l'UQAM : un déraillement évitable ?

// Geneviève Hervieux, professeure au Département d'organisation et ressources humaines, 2e vice-présidente du SPUQ

L'enquête visant à améliorer l'organisation du travail et la santé mentale des professeur·es menée au printemps 2018 par une équipe de recherche de l'UQAM[1] a révélé d'importants constats et soulève d'innombrables réflexions. Certes, il n'y a pas que nous qui sommes interpellé·es par la qualité de vie au travail et la santé mentale, c'est dans l'air du temps. En 2005, Vincent de Gaulejac titrait déjà son ouvrage *La société malade de la gestion*[2]. À entendre *ad nauseam* l'importance de la santé et du bien-être dans la vie organisationnelle, au point de créer des normes ISO au cours des dernières années, on se doute bien qu'il doit y avoir là un problème de taille à endiguer. D'ailleurs des similitudes avec les résultats de notre étude sur la qualité de vie au travail, en regard de la détresse psychologique des professeur·es rejoignent, tout autant les personnes employé·es de l'UQAM (voir article p. 10) que les étudiant·es, de telle sorte qu'on pourrait aisément penser que la communauté universitaire au complet est malade.

Le travail (d') universitaire ne rendrait-il pas plus heureux ? Il nous semblait que dans un passé pas si lointain, « être » professeur·e d'université correspondait à une carrière enviable, jouissant d'un relatif prestige. On attribuait aux professeur·es d'avoir le luxe de réfléchir et non de produire comme à l'usine, ayant en outre la liberté d'organiser leurs tâches et leur temps au gré de leurs projets académiques et de recherche, à l'exception des heures de classe prévues à l'horaire. Des privilégiés de la société, autrement dit. Lesquels sont souvent perçus comme des acteurs jouant un rôle significatif dans l'émancipation, la renommée de cette dernière. Et pourtant, comme le partage Philippe Hamon (2019)[3], « *les rythmes et les exigences de nos activités professionnelles se sont accrus. Il y a 10 ou 15 ans, j'organisais des repas amicaux (…). Cette pratique a disparu, au moins pour le moment : dans la société comme dans l'Université, parvenir à faire communauté est un véritable enjeu.*» Que ce soit au SPUQ, dans les syndicats de professeur·es que nous côtoyons, les discours des collègues et des pairs de nos réseaux de recherche ou lors des rencontres dans des congrès, il suffit de tendre l'oreille pour entendre les échos des dérives multiples. Dérives qui se conjuguent dans un premier temps de manière centrale face au rôle de professeur·e de par la reconnaissance inique des trois composantes indissociables de notre tâche professorale à l'UQAM. Dérives qui surgissent en adéquation avec les transformations à propos desquelles Bourdieu nous avait déjà mis en garde, transformations intensifiant les tensions inhérentes aux milieux universitaires en regard des multiplicités de formes et d'échelles d'évaluation[4]. Qui plus est, ces tensions s'actualisent par la place prépondérante que prend la logique marchande dans notre société, logique perceptible dans les couloirs sinueux de la recherche universitaire de même que dans l'enlisement du financement de l'enseignement supérieur.

## Des questions soulevées, une étude à mener

Interpellées par de telles réflexions et inquiétudes, nous avons voulu y réfléchir plus intensément, ce qui nous a menés à prendre le pouls du corps professoral et à mettre en place une enquête sur la qualité de vie au travail des professeur·es. C'est ainsi qu'en mai 2018 nous avons lancé un questionnaire en ligne auprès de l'ensemble des professeur·es, lequel a récolté un taux de réponse de 29,8 %, soit 328 répondants[5]. Plus de femmes que d'hommes ont rempli le questionnaire (55 % versus 40 %). Bien que l'âge moyen des participants est de 50 ans, la plus jeune personne ayant rempli le questionnaire avait 30 ans et la plus âgée 75 ans.

| Participant-e-s selon le sexe | |
|---|---|
| **Sexe** | 2018 |
| Femme | 55,2 |
| Homme | 39,9 |
| Autres | 0,6 |
| Préfère ne pas répondre | 4,3 |
| *Total* | 100,0 |

En moyenne, l'ancienneté des répondant·es à l'UQAM est de 12 ans bien qu'ils comptent en moyenne 17 ans d'expérience en tant que professeur·e.

| Participant-e-s selon le temps (moyenne en années) | |
|---|---|
| **Temps** | 2018 |
| L'âge (30 à 75 ans) | 50 ans |
| Temps dans ce métier | 17,0 |
| Temps de travail à l'UQAM | 12,0 |
| Temps à ce poste | 12,0 |

Le questionnaire ayant été envoyé à tous les professeur·es, nous visions à obtenir une bonne représentativité de la population professorale par faculté. Bien qu'elle ne soit pas parfaite, la représentativité des répondants au questionnaire par faculté est très satisfaisante sans toutefois correspondre exactement à la distribution réelle des effectifs professoraux par faculté.

| Les répondants selon les Facultés (%) | | |
|---|---|---|
| | 2018 | Réel |
| Arts | 19,2 | 14,6 |
| Communication | 6,4 | 5,5 |
| Sciences politiques et droit | 5,2 | 5,9 |
| Sciences | 13,7 | 16,4 |
| Sciences de l'éducation | 14,6 | 11,1 |
| École des sciences de la gestion | 18,6 | 24,9 |
| Sciences humaines | 22,3 | 21,6 |
| *Total* | 100,0 | 100,0 |

### Quelques constats sur la tâche de professeur·e universitaire

Un résultat en apparence banale, expose à notre avis un glissement, pour ne pas dire une énième dérive, qui étiole dangereusement les frontières entre le travail et l'espace privé. On peut comprendre le choix (ou la nécessité) de travailler les fins de semaine, à l'occasion ou dans des circonstances particulières. Or, parmi les professeur·es qui ont indiqué travailler les fins de semaine, 42,7 % s'y consacrent CHAQUE fin de semaine. Ajoutons à cela ceux qui disent le faire régulièrement (c'est-à-dire quelquefois par mois, soit 34,8 %) cela signifie que 77,5% des répondant·es travaillent régulièrement les week-ends. Est-ce là la seule avenue permettant d'affronter les nombreuses exigences du travail universitaire ? Cette réalité n'évoque-t-elle pas plutôt l'ampleur de la surcharge et la pression grandissante, toujours à la hausse, des exigences ? Leclerc et Bourassa (2013)[6] dans leur ouvrage consacré au travail professoral et à la santé psychologique n'hésitent pas à qualifier cette situation d'hypertravail. On n'arrête pas de penser à nos projets de recherche parce que c'est samedi. On ne s'empêche pas de lire un texte scientifique parce que c'est dimanche ni de corriger des travaux des étudiant·es pour respecter les délais de remise de notes en fin de session. C'est devenu quasi honteux de dire que l'on ne travaille pas les week-ends, sans quoi on ne méritera pas l'estime des pairs, ni sa permanence (la classe 3) ou sa promotion (la classe 4)... Signe du malaise, les pseudo-rires inconfortables lors du dévoilement de ce résultat. Pouvons-nous imaginer sincèrement qu'un tel rythme ne puisse avoir de lourdes conséquences sur nous, sur les gens qui nous entourent, sur notre climat de travail ? Il y a lieu de se questionner sur l'évolution de la tâche professorale et de ses exigences productivistes dans le contexte actuel...

### La santé mentale sous la loupe

Les indicateurs d'atteinte à la santé mentale utilisés dans notre étude visent à poser un regard sur la détresse psychologique, l'épuisement professionnel, la dépression, le désespoir et les idéations suicidaires.

Pour mesurer la détresse psychologique, nous avons utilisé l'échelle de détresse psychologique de Santé Québec (IDPESQ-14)[7] qui a été créée à partir du *Psychiatric Symptoms Index – PSI d'Ilfeld*. Précisons d'entrée de jeu que l'échelle utilisée n'identifie pas de problèmes de santé mentale. Elle renseigne plutôt sur la fréquence et l'intensité de divers symptômes associés à la santé mentale, consolidés dans un indice global où sont évalués par exemple la qualité du sommeil, l'intensité des émotions, l'état de la mémoire ou la concentration, etc. En ce sens, cet indice est considéré comme un indicateur de la santé mentale des individus, de la préservation de cette dernière. Autrement dit, une personne pour qui le niveau de détresse psychologique est élevé est susceptible de voir s'accroître les risques d'atteintes à sa santé mentale si elle ne prend pas en considération ces divers symptômes pour s'en prémunir et maintenir un sain équilibre psychologique.

À l'échelle d'Ilfeld, un indice global de 26,2 est associé à un seuil de détresse élevée pour la population québécoise. Le résultat de la population des professeur·es étudiée indique une moyenne de 28,2 à cet indice ce qui constitue un pourcentage de 47,7% des répondants ayant un niveau de détresse psychologique **élevée**. Il y a là matière à inquiéter n'importe quel milieu de travail ! Quant à l'épuisement professionnel au sens du modèle à trois dimensions de Maslach (1982)[8], qui comporte l'épuisement émotionnel (se sentir « vidée » intérieurement), la dépersonnalisation (cynisme, déshumanisation des relations) et le sentiment d'efficacité personnelle (sentiment d'incompétence, de manque d'accomplissement personnel dans le travail, de doutes), il se présente comme suit :

On considère la première dimension, celle de l'épuisement émotionnel, comme la plus révélatrice de l'épuisement professionnel. Dans le cas des professeur·es, 40 % récoltent un score élevé, illustrant à nouveau la persistance d'une souffrance induite par la charge et les conditions de travail.

Le travail de professeur·e procure fort heureusement pour 55,4 % des répondants un sentiment d'efficacité personnelle élevé, et les résultats indiquent néanmoins que nous n'en sommes pas encore au point (0%) où il serait jusqu'à le rendre « faible ». Il y a lieu de se réjouir que ce rempart ne soit pas encore entaché. Réjouissances relatives cependant : comment pourrions-nous accepter sans broncher que tant d'entre nous (44,6 %) travaillent avec un sentiment d'efficacité personnelle « modéré », compte tenu du parcours académique ou professionnel précédant nos embauches et une expérience en moyenne de 12 ans à l'UQAM ?

La dépersonnalisation, icône inquiétante reflétant le délitement des rapports interpersonnels au travail n'est élevée que chez 6,3 %, mais tout de même modérée pour le cinquième des répondants (20,8 %). Dans un milieu tel que le nôtre, traversé par des rapports humains constants, que ce soit avec des étudiant·es, collègues, partenaires de la recherche ou autres, notre vigilance ne saurait être aveugle à cette dépersonnalisation vécue chez 20,8 % des collègues répondants. Comment alors perpétuer la mission universitaire si nous-mêmes ne l'incarnons plus que par un cynisme exacerbé par les dérives du fonctionnement du système académique actuel, voire, un certain nihilisme ?

Nous avons utilisé les échelles de Beck- BDI[9] sur la dépression et le désespoir. Les scores

**L'épuisement professionnel (%)**

| | Épuisement émotionnel | Dépersonnalisation | Efficacité personnelle |
|---|---|---|---|
| **Faible** | **36,1** | **72,9** | **0** |
| **Modéré** | **23,9** | **20,8** | **44,6** |
| **Élevé** | **40,0** | **6,3** | **55,4** |
| ***Total*** | **100,0** | **100,0** | **100,0** |

présentés dans le tableau indiquent les résultats de la gravité des symptômes parmi les 21 qui composent l'échelle de Beck. Voici quelques exemples de ces symptômes, dans lesquels vous vous reconnaîtrez peut-être : la perte d'énergie (73,1 %), l'irritabilité (49,8 %), une difficulté à se concentrer (55,5 %) ou encore une fatigue importante (70,4 %) et, dans la même veine, une perturbation des habitudes de sommeil (65,8 %). Quand le travail nous empêche de dormir, génère des cauchemars, des réveils au milieu de la nuit, on peut certes croire qu'il s'agit d'un mauvais rêve…

Tristement, la réalité de ce portrait devrait nous permettre de prendre conscience que **14,3 % des professeur·es souffrent d'états dépressifs** moyen et sévère (tableau ci-dessous) qui exigeraient de recevoir des soins, de l'accompagnement, du soutien psychologique ou un suivi médical. Mais, prendre soin de soi ? Non. Prendre du temps pour soi, pour récupérer, n'est pas valorisé ni même encouragé. Avant que ces collègues qui souffrent ne soient en arrêt de travail, il faudrait bien réagir. Car, comme le décrivent très bien Jaremka et al. (2019)[10], il est tabou de parler d'épuisement professionnel, de *burnout*, dans le milieu académique. Idem du sentiment d'imposture ou de rejet vécu au travers les réponses de refus pour les articles, communications dans les congrès ou autres, les commentaires acides des étudiant·es dans les évaluations de cours, sans oublier ceux qui proviennent de nos collègues. Si la reconnaissance de notre propre état de souffrance est difficile à admettre, on le perçoit assurément chez les autres : untel à l'air d'un mort-vivant, telle autre est cernée et amaigrie, unetelle a le regard éteint. Et on détourne les yeux ?

| | 2018 |
|---|---|
| Pas de symptômes (0 - 13) | 68,1 |
| Dépression légère (14 - 19) | 17,6 |
| Dépression moyenne (20 - 28) | 11,3 |
| Dépression sévère (29 - 63) | 3,0 |

Au bout du spectre des catastrophes humaines se trouve le désespoir. La perspective impossible d'affronter un autre refus, par exemple, ou la croyance que, dans les domaines pour lesquels la vie a un sens pour soi-même rien ne peut s'améliorer ou annoncer une embellie. L'échelle du désespoir de Beck-BHS[11] est une mesure du pessimisme; elle évalue les potentialités suicidaires de l'individu, et l'on considère qu'un score supérieur à 9 (score maximal de 20 sur cette échelle) indique un risque suicidaire. Plus particulièrement, l'échelle sert à mesurer la vision négative de l'avenir.

| La gravité des symptômes du désespoir (%) | |
|---|---|
| | 2018 |
| Pas de symptômes (0-3) | 39,2 |
| Désespoir léger (4-8 symptômes) | 35,3 |
| Désespoir modéré (9-14 symptômes) | 20,1 |
| Désespoir sévère (15-20 symptômes) | 5,4 |
| *Total* | 100,0 |

Attardez-vous à additionner le pourcentage des professeur·es au-delà du score de 9. Oui, c'est bien cela : pour le quart des répondant·es, un risque suicidaire. Ce qu'il nous faudrait faire n'est-il pas plutôt d'arrêter de compter ? Autour de vous ce sont des collègues qui sont là, pas des statistiques.

Songeons un instant qu'un des facteurs susceptibles de nous « protéger », de nous prémunir de sombrer dans le désespoir, c'est le soutien social, les relations humaines, le rapport aux autres : ami·es, collègues, mentors. Où sont-ils ces précieux liens ? Comment les entretenons-nous ? Où sont les lieux permettant de nous voir, de nous parler, de nous rassembler, de nous re-connaître ? Les AD désertées ? Les corridors vides ? Force est de constater que ce ne sont pas les réseaux académiques tels que ResearchGate, Academia, ni Facebook, Twitter, Lindked In qui nous aident à briser l'isolement ou à trouver du réconfort, de l'humanité ou de l'empathie. Au contraire.

Si le portrait dépeint concernant la santé mentale n'est pas réjouissant, il n'est ni étonnant ni déconnecté du monde dans lequel nous évoluons, mais ancré dans la mouvance de son contexte.

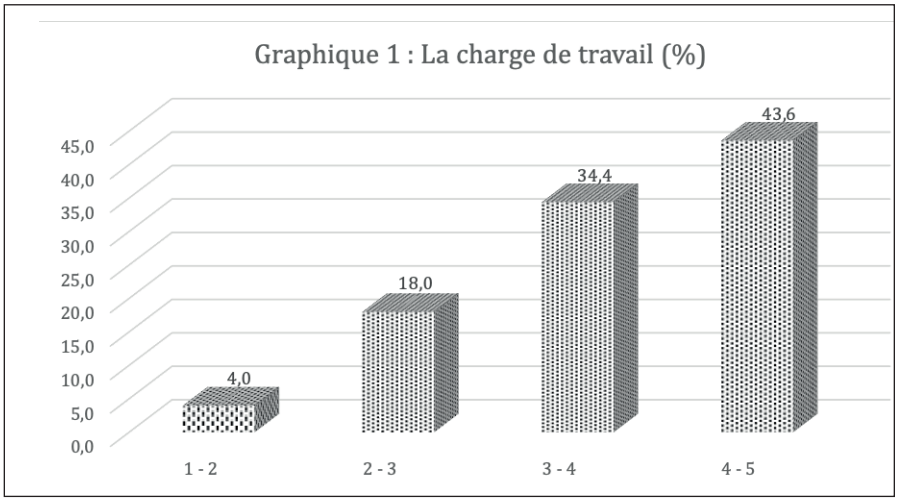
### Agir sur le contexte du travail pour dynamiser la qualité de vie au travail (QVT)

Quelles cibles choisir pour améliorer la QVT ? Pour tenter de saisir les dimensions organisationnelles susceptibles de devenir des voies d'actions préservant la santé mentale du corps professoral, nous avons utilisé le modèle proposé par Maslach et Leiter (1997)[12]. Les dimensions organisationnelles étudiées sont : a) la charge de travail; b) le contrôle sur le travail; c) la reconnaissance au travail; d) la coopération entre les collègues; e) la justice organisationnelle; f) la cohérence des valeurs; g) la communication; h) la supervision; i) le développement des compétences[13].

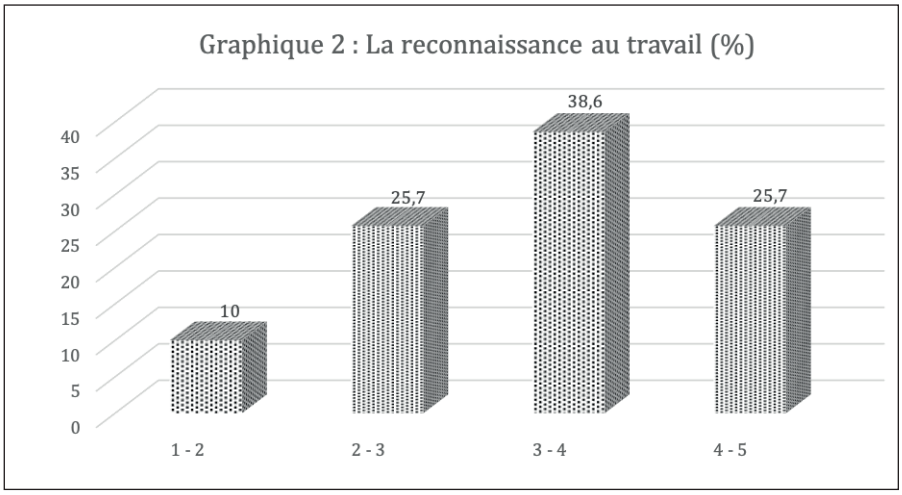
Nous avons pu identifier les facteurs organisationnels qui créent de la détresse psychologique chez les professeur·es. Sans surprises on y retrouve la **charge de travail** et la **reconnaissance**. La charge de travail normale des professeur·es glisse vers ce que d'aucuns n'hésitent plus à nommer « surcharge » lorsqu'ils ne sont plus en mesure de bien gérer leurs dossiers (75,6 %) ayant le sentiment d'être en retard ou en situation d'urgence continue. Retards, délais, course contre le temps deviennent une véritable bagarre entre soi et la tâche à accomplir. Leclerc et Bourassa[14] en documentent d'ailleurs les effets néfastes sur les habitudes de vie : les frontières qui s'effacent entre les différentes sphères de la vie, l'envahissement d'un trop plein émotif où l'apaisement concorde avec le désir de quitter le milieu académique. Pour les professeur·es, la surcharge se manifeste notamment par des indicateurs temporels tels que ne pas prendre son heure de repas (66,6 %) ou de pause (67,9 %). Et regarder le temps s'écouler sur l'horloge songeant

qu'on n'arrivera pas à faire le travail (53,1 %). Tic-tac, tic-tac.

Par exemple, sur le graphique 1, ci-contre, l'échelle pour mesurer la charge de travail varie entre les valeurs 1 à 5. Ainsi s'approcher de la valeur 5 indique une surcharge de travail (trop à faire, trop peu de temps et trop peu de ressources). À l'opposé, la valeur 1 indique une charge de travail correcte (une charge de travail raisonnable, un sentiment qu'on peut accomplir les tâches, un équilibre entre le travail et la famille). En ce qui nous concerne, 78 % des répondant·es ont souligné vivre une surcharge de travail.




Du côté de la reconnaissance au travail, Dejours (1992)[15] expose qu'elle repose sur deux types de jugements, le premier concerne l'utilité et le second l'esthétique. Ceux-ci réfèrent aux constats que l'on a en rapport à notre travail ou autrement dit, la capacité d'accomplir « du beau et bon travail ». Et, de concert avec ceci, s'accomplir. L'absence de reconnaissance de notre travail au sens d'utilité ou d'esthétique renvoie, par le truchement de cette dévalorisation, au cœur de l'identité professionnelle du professeur·e.




Concernant la reconnaissance au travail, les valeurs de 1 à 5 signifient que, si l'on se rapproche de la valeur 5, notre travail est reconnu à sa juste valeur par les collègues, qu'il est raisonnablement reconnu financièrement, qu'il est agréable. *A contrario*, si le travail s'approche de la valeur 1 c'est qu'il manque d'appréciation, reçoit trop peu de récompenses équitables ou est pénible ou ingrat. Chez les professeur·es, 35,7 % des répondant·es ont souligné une faible reconnaissance pour le travail accompli, ce qu'illustre le graphique 2.

Si la charge de travail et la reconnaissance sont assurément des variables organisationnelles associées à la détresse psychologique et similaires à celles d'autres milieux de travail, il nous apparaît toutefois que la détresse psychologique élevée au sein du corps professoral, qui jouit pourtant d'une forte autonomie professionnelle (68,1 %), soulève un inquiétant paradoxe. Par ailleurs, au chapitre des variables organisationnelles associées significativement à la détresse psychologique, on retrouve la surcharge de travail (78 %), la faible reconnaissance pour le travail accompli (35,7 %) et une mauvaise communication (32,5 %). En outre, le risque d'idéation suicidaire est significativement lié à la faible reconnaissance (35,7 %) au travail.

Bien que nous ne présentions pas ici l'intégralité des résultats des neuf variables organisationnelles, elles forment cependant un tout, et, si chacune d'elles peut et doit être améliorée pour dynamiser la qualité de vie au travail, il ne faut pas perdre de vue les corrélations entre ces variables ni les synergies de cet ensemble.

**Corrélations entre les dimensions organisationnelles**

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Charge de travail | 1 | | | | | | | | |
| 2. Contrôle | -0,57 | 1 | | | | | | | |
| 3. Reconnaissance | -0,38 | 0,50 | 1 | | | | | | |
| 4. Coopération | -0,33 | 0,41 | 0,62 | 1 | | | | | |
| 5. Justice organisationnelle | -0,42 | 0,49 | 0,56 | 0,49 | 1 | | | | |
| 6. Cohérence des valeurs | -0,41 | 0,51 | 0,48 | 0,46 | 0,50 | 1 | | | |
| 7. Supervision | -0,26 | 0,33 | 0,42 | 0,45 | 0,54 | 0,48 | 1 | | |
| 8. Communication | -0,30 | 0,34 | 0,44 | 0,50 | 0,60 | 0,48 | 0,66 | 1 | |
| 9. Développement des compétences | -0,34 | 0,47 | 0,40 | 0,29 | 0,48 | 0,46 | 0,42 | 0,41 | 1 |

Note : Toutes les corrélations sont significatives p < 0,01;

Pour mieux comprendre comment l'ensemble de ces variables organisationnelles influence chaque indicateur de santé mentale, l'utilisation de régressions logistiques a permis d'identifier les variables prédisant les problèmes de santé mentale au travail. Le tableau ci-dessous en présente un sommaire.

| **Sommaire des variables organisationnelles faisant partie des modèles pour expliquer les problèmes de santé mentale** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Mesures de santé mentale** | | | | | **Total** |
| | **Détresse** | **Épuisement** | **Dépression** | **Désespoir** | **Idéations suicidaires** | |
| **Charge de travail** | * | * | * | * | | **4/5** |
| **Contrôle** | | | | | | **0** |
| **Reconnaissance** | * | * | | | * | **3/5** |
| **Coopération** | | | | * | | **1/5** |
| **Justice organisationnelle** | | | | | | **0** |
| **Cohérence des valeurs** | | | * | | | **1/5** |
| **Supervision** | | | | | | **0** |
| **Communication** | * | | | | | **1/5** |
| **Développement des compétences** | | | * | | | **1/5** |
| **% expliquée du problème** | **74,9** | **84,0** | **86,1** | **75,3** | **87,0** | |

## Contrer le déraillement

Il est certainement difficile d'œuvrer individuellement à changer le cours des choses, à corriger ce déraillement qui s'installe. Toutefois, il nous est apparu que pour chacune des composantes de notre tâche, pourtant bien enchâssées dans notre convection collective –ce qui nous prémunit contre des dérives multiples, il était envisageable de viser les trois actions suivantes :

**1. Freiner l'esprit de compétition en recherche;**
**2. Contrer la dépréciation de l'enseignement;**
**3. Cesser le dénigrement des services à la collectivité.**

Observer un équilibre et une valorisation des trois composantes de la tâche professorale avec une estimation réelle et humaine du temps consacré à ces tâches est une piste réaliste de changement vers une amélioration de la qualité de vie au travail. Cet équilibre et cette valorisation passent inévitablement par une reconnaissance et une acceptation des divers profils de carrière professorale au sein de l'université.

### 1. Freiner l'esprit de compétition en recherche

La course au prestige de la reconnaissance dans la composante recherche de notre travail est exacerbée par un lot d'indicateurs de notre « gloire » personnelle, ce qui ne va pas sans heurts. Il en va d'une lutte personnelle pour se faire un « nom » dans nos domaines, une notoriété qui a plus à voir avec la popularité. La perte du prestige du monde universitaire en général et de la fonction de professeur·es nous pousse à nous démarquer individuellement. Obtenir les rares subventions disponibles, c'est se concurrencer constamment et dénigrer un peu les autres… au besoin ! Comme Le Bart (2019) l'explique[16], il devient fréquent que ce qui est un critère de prestige ou de valeur pour l'un porte flan à la critique pour l'autre. La logique des citations entre pairs est questionnable et remise en question fréquemment, *a fortiori* quand on fait une recherche qui tente de sortir des sentiers battus ou d'être originale. La capacité de déconstruire devient un atout. Que ce soit par la décrédibilisation d'une revue qui fonctionne au copinage par exemple ou par la dénonciation de la valeur de facteurs d'impacts des revues scientifiques ou encore on déconsidérant l'indice *h* d'un Google Scholar, toutes des voies visant à décrier une forme de démenti et de non-sens, autant de quêtes pour dénoncer une industrie scientifique prédatrice dont on peut questionner les objectifs et si elle souhaite véritablement faire avancer la recherche ou faire toujours plus de profits… La réflexion inédite, la critique, la recherche hors des sentiers battus est-elle encore possible ? Quels maîtres doit servir la recherche ? Exit l'esprit d'entraide, bonjour l'esprit de compétition, l'esprit revanchard et même le culte d'un certain narcissisme vicieux que nourrit un système de « star » de la recherche qui tient en otage ceux qui l'alimentent et désenchantent ceux qui en sont exclus. Ne serait-il pas essentiel, considérant que nous sommes nous-mêmes les artisan·es de cette forme distincte d'évaluations entre pairs propre au milieu universitaire, de faire preuve d'ouverture et de tempérance ?

### 2. Contrer la dépréciation de l'enseignement

L'actuelle course au « recrutement » d'étudiant·es devrait nous signifier impérativement que sans étudiant·es, point d'université. L'enseignement est une composante essentielle de notre travail et pourtant elle est mise à mal, le discours actuel voulant que ce qui compte vraiment pour l'avancement de sa carrière soit la recherche. Cependant, c'est le désir de transmettre sa passion et de partager ses savoirs qui en amène plus d'un à la carrière professorale. La « piqûre » de l'enseignement en atteint plusieurs lorsque devant une classe initialement rébarbative on réussit à intéresser ceux et celles qui étaient sceptiques ! Le caractère franchement satisfaisant, quasi invisible aux yeux des pairs, d'avoir donné un « bon cours » est un élan que plusieurs ressentent positivement. Le temps accordé aux étudiant·es qui viennent nous voir après la classe pour poser d'autres questions, celui que l'on passe à interagir avec eux lorsque nous les encadrons dans leurs travaux de session ou de mémoire ou de thèse, ou encore celui que l'on prend à rédiger les réponses aux courriels est immense et contribue à ce que l'on estime être un devoir important, notre devoir de professeur·e, celui de transmettre la connaissance et les savoirs. Aussi serait-

il opportun de cesser de dévaloriser la composante enseignement trop souvent jugée comme celle qui ralentie la recherche et la rédaction de nos articles scientifiques. Les relations d'interactions avec les étudiant·es enrichissent notre vécu et donnent à plusieurs un sens à l'expression « être professeur·e ».

**3. Cesser le dénigrement des services à la collectivité**

Nous avons un mode de fonctionnement qui est celui de la cogestion. Il suppose et exige de faire participer aux décisions les acteurs clés du milieu universitaire : les professeur·es, les étudiant·es, les employé·es, les chargé·es de cours. C'est par cette implication dans la collectivité uqamienne que le partage du pouvoir est possible. C'est un élément distinctif de notre institution universitaire que nous envient d'autres corps professoraux et dont nous devrions célébrer jalousement les protections contre les dérives du management. La mise en valeur de la participation aux décisions par le biais de nos instances de cogestion dites participatives et représentatives (assemblées départementales, comités de programmes, Commission des études, Sous-commission des ressources, Conseil d'administration, comités institutionnels divers, etc.), dans lesquelles nous devrions être impliqué·es, est d'une importance capitale. Ces instances sont parfois contournées – et en cela il faut être vigilants – et apparaissent d'un fonctionnement laborieux pour certains, il n'en demeure pas moins que cette structure matricielle est une muraille protectrice contre une bureaucratie sans âme agissant au détriment d'une démocratie universitaire, imparfaite, certes, mais collégiale encore. L'esprit d'une répartition des pouvoirs entre les acteurs impliqués dans ces instances, le dialogue essentiel qu'elles obligent à tenir, devraient nous permettre, pour peu qu'on le décide et s'y attarde, de renouer avec le sens de la communauté universitaire.

**Se réapproprier notre histoire et notre modèle unique de gestion**

L'UQAM, faut-il le rappeler, est née de la Révolution tranquille, dans un contexte social qui voulait mettre au rancard la reproduction des élites et offrir un accès à tous et toutes à l'éducation.

Cet accès se voulait un atout pour enrichir les connaissances des gens, enrichir la réflexion et l'action collective, bref enrichir la société québécoise en entier. La création de l'Université du Québec (UQ) ayant favorisé l'accès à l'éducation universitaire, l'UQAM a rapidement édifié une institution académique audacieuse, différente des autres universités en ce qui a trait à son fonctionnement. Car nous sommes différents. Et, si nous souhaitons faire de la qualité de vie au travail une autre des manières de nous différencier, nous pouvons réitérer les valeurs et principes qui sous-tendent le fonctionnement de l'UQAM (cogestion et collégialité) et les valeurs premières qui ont présidé à sa naissance, des valeurs d'accès à la connaissance pour tous et toutes, de partenariat social et d'ouverture sur les milieux, de volonté de créer des liens entre les savoirs et les gens. Un idéal d'une plus grande équité et justice sociale. À nous d'y voir. □

---

1. Henriette Bilodeau, Pascale L. Denis, Geneviève Hervieux et Angelo Soares, professeur·es au Département d'organisation et ressources humaines.
2. De Gaulejac, V. (2005). *La Société malade de la gestion : idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*, Paris, Seuil, « Points ».
3. Cité par Marion Lemoine-Schonne et Mathieu Leprince Mathieu. (2019). *Être un chercheur reconnu ? Jugements des pairs, regards des publics, estime des proches*, Rennes, MSHB-Presses universitaires de Rennes, p. 179.
4. Bourdieu, P. (1984). *Homo Academicus*, Paris, Minuit.
5. Le rapport de l'étude sera disponible sur le site WEB du SPUQ au cours du mois de février.
6. Leclerc, C., Bourassa, B. (2013). *Travail professoral et santé psychologique. Sens et dérives.* CRIEVAT, Université Laval, 284 p.
7. Ilfeld Jr., F. W. (1976). « Further Validation of a Psychiatric Symptom Index in a Normal Population ». *Psychological Reports*, vol. 39, nº 3, p. 1215-1228.
   Ilfeld Jr., F. W. (1976). « Characteristics of Current Social Stressors ». *Psychological Reports*, vol. 39, nº 3, p. 1231-1247.
   Ilfeld Jr., F. W. (1976). Methodological Issues in Relating Psychiatric Symptoms to Social Stressors. *Psychological Reports*, vol. 39, nº 3, p. 1251-1258.
8. Maslach, C. (1982). *Burnout – The Cost of Caring*, Englewood Cliffs : Prentice-Hall Inc.
9. Beck, A. T. (1972). *Depression: Causes and Treatment*, Philadelphia : University of Pennsylvania Press, 370 p.
10. Jaremka et al. (2019). « Common Academic Experiences No One Talks About: Repeated Rejection, Impostor Syndrome, and Burnout », *Perspectives on Psychological Science*, in press.
11. Beck, A. T. (1972). *Depression: Causes and Treatment*. Philadelphia : University of Pennsylvania Press, 370 p.
12. Maslach, C. et Leiter, M. P. (1997). *The Truth about Burnout*. San Francisco : Jossey-Bass.
13. Le rapport de l'étude sera disponible sur le site WEB du SPUQ au cours du mois de février.
14. Leclerc, C., Bourassa, B. (2013). *Travail professoral et santé psychologique. Sens et dérives*. CRIEVAT, Université Laval, 284 p.
15. Dejours, C. (1992). Intelligence ouvrière et organisation du travail. Dans : H. Hirata. *Autour du « modèle japonais »*, Paris : L'Harmattan. p. 275-303.
16. Cité par Marion Lemoine-Schonne et Mathieu Leprince Mathieu. (2019). *Être un chercheur reconnu ? Jugements des pairs, regards des publics, estime des proches*, Rennes, MSHB-Presses universitaires de Rennes, p. 193-201..

# Les résultats de l'enquête sur la détresse psychologique au travail dans le secteur universitaire

// Recherche réalisée par Julie Cloutier, professeure au Département d'organisation et ressources humaines de l'UQAM, avec la collaboration de Sabrina Pellerin, doctorante en administration à l'École des sciences de la gestion de l'UQAM

Au cours des deux dernières décennies, le secteur universitaire a subi des changements profonds. Les nombreuses coupes budgétaires et l'absence de réinvestissement ont conduit les directions des établissements universitaires du Québec à réduire leur personnel (ex. : suppression de postes, non-remplacement des personnes en absence de longue durée ou parties à la retraite) et à procéder à une réorganisation du travail. Les employées, employés de soutien en fonction ont ainsi hérité des tâches et des responsabilités qui appartenaient aux postes supprimés ou inoccupés.

Les quelques études réalisées dans le milieu universitaire montrent que le personnel de soutien est durement touché par la détresse psychologique (Biron, Brun et Ivers, 2008[1]; Winefield et Jarrett, 2001[2]) et en souffre davantage que les travailleurs des autres secteurs d'activité économique. L'étude de Biron, Brun et Ivers montrait que la proportion du personnel de soutien souffrant de détresse psychologique se chiffrait à **40,9 %, en 2008, alors que selon** *l'Institut de la statistique du Québec* (2016)[3], 29 % des travailleuses, travailleurs au Québec souffrent de détresse psychologique. Compte tenu des plus récentes coupes budgétaires, où en sommes-nous ?

Notre étude visait à identifier les principaux facteurs de risque associés à la détresse psychologique dans le secteur universitaire, les effets de cette détresse sur la santé et sur les attitudes ou comportements au travail. Nos données proviennent de 11 établissements du secteur universitaire québécois. Les 9 154 employées, employés membres d'un syndicat affilié au SCFP ont été invités par courriel à se rendre sur la plateforme de sondage pour participer à notre enquête. De ce nombre, 921 participants ont dûment rempli les deux questionnaires.

Nos résultats montrent que **53,4 %** des employées, employés de soutien souffrent de détresse psychologique. C'est **12,5** points de pourcentage de plus que ce qui avait été observé en 2008 (40,9 %; Biron, Brun et Ivers, 2008). Et c'est **33,1** points de pourcentage de plus que le taux de détresse psychologique enregistré pour le Québec en 2016 (29 %). La situation est donc préoccupante.

Le niveau de détresse psychologique ne varie pas en fonction des caractéristiques démographiques des répondants ou de l'établissement universitaire. Hommes et femmes sont également touchés, et le niveau de scolarité, le groupe d'emploi, le nombre d'années d'ancienneté, le fait d'avoir au moins un enfant âgé de 5 ans et moins ou d'avoir au moins un enfant âgé de 6 à 12 ans n'entraînent pas de variations notables.

Les principaux facteurs de risque identifiés par l'étude sont le **sentiment d'injustice dans les promotions**, la surcharge de travail, le manque de reconnaissance et le faible degré d'autonomie : 64,4 % des répondants indiquent que les promotions ne sont pas attribuées de façon juste et équitable; 47,2 % jugent qu'on leur demande de faire une quantité excessive de travail; 39,4 % des employées, employés déplorent ne pas recevoir de leur patron, patronne la reconnaissance qu'ils méritent et 31,9 % estiment ne pas avoir suffisamment de liberté pour décider comment faire leur travail. On peut ainsi en déduire qu'il serait impératif de procéder à l'embauche d'employées, d'employés de soutien et de remplacer les personnes en absence de longue durée ou celles parties à la retraite de manière à alléger les tâches du personnel en fonction, ce qui permettrait du même souffle de réduire les conflits travail-famille. Des améliorations devraient également être apportées sur le plan de la communication, du développement et de la carrière ainsi qu'en ce qui concerne la gestion du personnel.

La détresse psychologique entraîne des **conséquences sérieuses**. Parmi les employées, employés qui **souffrent de détresse psychologique** : 46 % consomment au moins un type de psychotropes (pour réduire l'anxiété, aider à dormir ou remonter le moral); 43,9 % souffrent d'une fatigue démesurée, 41,5 % souffrent d'insomnie (tous les jours ou la plupart du temps); 42,9 % se sont absentés du travail au cours des 30 derniers jours pendant 4 jours en moyenne (consécutifs ou non); 16,8 % ont vécu un arrêt de travail au cours des 12 derniers mois et 40,6 % ont l'intention de quitter leur emploi. Ces résultats corroborent ceux qu'ont obtenus Vézina et ses collègues (Vézina *et al.*, 2011[4]).

Alors que la réduction de personnel a permis de réduire les coûts directs (c'est-à-dire les salaires versés pour les heures travaillées), les effets délétères qui en résultent sur le plan de la santé mentale font exploser les **coûts indirects** pour les établissements universitaires (ex. : le coût des congés de maladie de courte et de longue durées, le coût des assurances collectives) et les **coûts du système de santé** (ex. : coûts relatifs à la consultation de médecins et de professionnels de la santé mentale, le coût des médicaments remboursés par la RAMQ) (Stephens et Joubert, 2001). La société québécoise peut-elle espérer bénéficier à court ou à long terme du désinvestissement dans le secteur universitaire ? Rien n'est moins certain. □

---

1. Biron, C., Brun, J. P., & Ivers, H. (2008). Extent and sources of occupational stress in university staff. *Work*, 30(4), 511-522.
2. Winefield, A. H., & Jarrett, R. (2001). Occupational stress in university staff. *International Journal of Stress Management*, 8(4), 285-298.
3. Institut de la statistique du Québec (2016). L'Enquête québécoise sur la santé de la population, 2014-2015 : pour en savoir plus sur la santé des Québécois. Résultats de la deuxième édition, Québec, Institut de la statistique du Québec, 208 p.
4. Vézina, M., E. Cloutier, S. Stock, K. Lippel, É. Fortin et autres (2011). Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi, et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST), Québec, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail - Institut national de santé publique du Québec et Institut de la statistique du Québec.

# L'UQAM, 50 ANS PLUS TARD : BILAN CRITIQUE (2)

## Réinventer les formes du savoir

### Avec la participation de :

***Étienne Beaulieu***

***Diane Berthelette***

***Louis-Claude Paquin***

***Ricardo Peñafiel***

***Ruth Rose***

**animation**

***Camille Robert***

**le jeudi 23 janvier à 17 h**
**à la salle A-1330**
**du pavillon Hubert-Aquin**

**Les fondateurs et fondatrices de l'UQAM ont cherché à réinventer les manières de concevoir et d'enseigner les domaines du savoir, en explorant de nouveaux objets, en croisant les disciplines et en inventant d'autres formes de création du savoir : recherche-création, services aux collectivités, implication dans les milieux sociaux, etc. Où en sommes-nous, 50 ans plus tard? L'UQAM défend-elle toujours d'autres formes de recherche, d'autres conceptions du savoir?**

SEUQAM Syndicat des employées et employés de l'UQAM

SÉTUE Syndicat des étudiant·e·s employé·e·s de l'UQAM

Syndicat des professeures et professeurs enseignants de l'UQAM

SPUQ Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal

PAVILLON HUBERT-AQUIN

LOCAL A-R415

## Du lundi au jeudi, de 11 h à 15 h

(Taxes et pourboires inclus)

Plat chaud du jour : 13,75 $
Plat chaud du jour (avec entrée ou dessert) : 15,25 $
Table d'hôte (avec entrée ou dessert et café rég.) : 16,80 $
Assiette de saumon fumé : 13,75 $
Quiche avec salade : 9,70 $
Lasagne à la viande : 11,75 $
Bagel au saumon fumé avec salade : 8,55 $
Panini avec salade : 8,55 $
Et plus encore...

Menu spécial du mois (Couscous, Poké bols)

*Pour réserver une table, composez le 4728*

Salon des professeures et professeurs
et des maitres de langue
Pavillon Hubert-Aquin A-R415,
1255 rue Saint-Denis

Syndicat des professeurs et professeures
de l'Université du Québec à Montréal

# 310

janvier 2020

BULLETIN DE LIAISON DU SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL