



Octobre 2021
Note de synthèse de la présentation de l'équipe de
chercheuses de l'UQAM

Enquête sur la qualité de vie au travail des professeures et professeurs des universités québécoises - synthèse

Crédits

La présente note est basée sur les travaux présentés par les chercheur.e.s de l'UQAM suivant.e.s :

Henriette Bilodeau

Pascale Denis

Angelo Dos Santos Soares

Geneviève Hervieux

Professeur-e-s du département d'organisation et de ressources humaines
Université du Québec à Montréal (UQAM)

La présente note a été rédigée par la FQPPU.

Caractéristiques générales

Cette enquête a été réalisée par quatre professeur-e-s du département d'organisation et de ressources humaines de l'Université du Québec à Montréal (UQAM), soit Henriette Bilodeau, Pascale Denis, Angelo Dos Santos Soares et Geneviève Hervieux.

Son objectif était d'analyser le contexte organisationnel au sein des universités et son influence sur la santé mentale et la qualité de vie des personnes professeures.

L'enquête a bénéficié du financement et d'une aide logistique de la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU). Elle a de plus été conduite en collaboration et avec l'accord des syndicats et associations représentant le corps professoral des différentes universités québécoises.

Si un rapport complet sera publié prochainement par l'équipe de recherche, la présente synthèse a pour but de présenter les faits saillants et les principaux résultats de l'enquête, au bénéfice des membres de la FQPPU. Elle s'appuie principalement sur la présentation qui a été faite par Angelo Dos Santos Soares au Conseil fédéral de la FQPPU le 15 octobre 2021.

Méthode

Un questionnaire quantitatif a été envoyé par courriel aux professeur-e-s de toutes les universités québécoises, à l'exception de HEC. Dans les universités anglophones, les participant-e-s avaient le choix entre un questionnaire français ou anglais.

Une première collecte de données (T1) a été réalisée au début du mois de mars 2020, quelques jours avant que la pandémie de COVID-19 ne frappe le Québec¹. Le taux de réponse pour cette première collecte est de 16% (N=1533).

En octobre 2020, une deuxième collecte de données (T2) a été réalisée en conservant le même questionnaire. Celle-ci avait pour objectif de mesurer le possible effet de la pandémie sur la santé mentale et la qualité de vie au travail des professeur-e-s en fournissant à l'équipe de recherche une opportunité de comparer les réponses à celles obtenues en T1. Le taux de réponse pour cette deuxième collecte est de 13,4% (N=1260).

¹ Rappelons que l'état d'urgence a été décrétée par le Gouvernement du Québec le 14 mars 2020 : Béland, G. (2020, 14 mars). « Québec déclare l'état d'urgence sanitaire ». *La Presse*. En ligne : <https://www.lapresse.ca/covid-19/2020-03-14/quebec-declare-l-etat-d-urgence-sanitaire>.

Profil des répondant-e-s

Les tableaux 1, 2, 3 et 4 fournissent des informations sur les caractéristiques sociodémographiques des personnes ayant répondu au questionnaire à T1 et T2, soit leur sexe, leur origine, leur âge, leur expérience professionnelle et leur statut d'emploi.

Tableau 1 – Répartition des participant-e-s selon le sexe (en pourcentages)

Sexe	T1	T2
Femme	49,2	54,1
Homme	49,2	45,1
Trans	0,1	0,0
Queer	0,2	0,2
Préfère ne pas répondre	1,0	0,4
Autre	0,3	0,2
<i>Total</i>	100,0	100,0

Tableau 2 – Répartition des participant-e-s selon leur origine (en pourcentages)

Origine	T1	T2
Canadienne / Québécoise	66,3	65,0
Immigrant.e	33,7	35,0
<i>Total</i>	100,0	100,0

Tableau 3 – Répartition des participant-e-s selon leur âge et leurs années d'expérience (moyenne en années)

Temps	T1	T2
L'âge (moyenne)	49,2 ans (26 – 84 ans)	49,4 ans (28 – 82 ans)
Groupe 1 (25 à 40 ans)	22,0%	19,6%
Groupe 2 (40 à 55 ans)	49,2%	51,8%
Groupe 3 (55 ans et plus)	28,8%	28,6%
Temps dans ce métier	16,3 ans	16,2 ans
Temps de travail pour cette université	12,7 ans	12,7 ans
Temps à ce poste	12,4 ans	12,4 ans

Tableau 4 – Répartition des participant-e-s selon leur statut d'emploi (en pourcentages)

	T1	T2
Non permanent	4,4	3,2
Permanent catégorie II	16,7	16,4
Permanent catégorie III	35,2	38,8
Permanent catégorie IV	41,9	40,0
Invité	0,5	---
Sous octroi	0,7	0,7
Autre	0,4	0,8
<i>Total</i>	100,0	100,0

Cadre théorique

Indicateurs de la santé mentale

L'équipe de recherche a retenu **cinq indicateurs de la santé mentale**, soit :

- La détresse psychologique;
- L'épuisement professionnel ou *burnout*;
- La dépression;
- Le désespoir; et
- Les idéations de suicide.

Pour mesurer chacun de ces indicateurs, les chercheur-e-s se sont appuyés sur des échelles reconnues, notamment les modèles développés par Ilfeld², Maslach³ et Beck⁴.

² Ilfeld, F.W. (1976). Further validation of a psychiatric symptom index in a normal population. *Psychological Reports*, 39 : 1215-1228.

³ Maslach, C., Jackson, S. et M. Leiter. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Consulting Psychologists Pr.

⁴ Inventaire de dépression de Beck : IDB-II.

Variables organisationnelles

L'équipe de recherche a retenu **neuf variables organisationnelles** pouvant affecter la qualité de vie au travail⁵, soit :

- La charge de travail;
- Le contrôle;
- La reconnaissance;
- La coopération;
- La justice organisationnelle;
- La cohérence des valeurs;
- La supervision / style de gestion;
- La communication;
- Le développement des compétences.

Principaux résultats : indicateurs de la santé mentale

- ⇒ Les résultats démontrent qu'une proportion très élevée des participant-e-s sont en **détresse psychologique**, soit 55,5% en T1 et 59,6% en T2. Les chercheur-e-s estiment que cette donnée est très préoccupante, considérant que le taux de détresse psychologique dans la population générale au Québec est d'environ 26%;
- ⇒ En matière **d'épuisement professionnel**, l'équipe a mesuré trois éléments, soit l'épuisement émotionnel, la dépersonnalisation et l'efficacité personnelle (ou sentiment d'incompétence).

Les résultats démontrent des niveaux fort élevés dans deux de ces variables, soit **l'épuisement émotionnel** (43,4% en T1; 50% en T2) et **l'efficacité personnelle** (95,4% en T1; 97,6% en T2). Les chercheur-e-s ont noté que si la pandémie avait eu pour effet d'accentuer les symptômes liés à l'épuisement professionnel, les taux pré-pandémie étaient déjà fort élevés;

- ⇒ En ce qui a trait à la **dépression**, les résultats démontrent qu'il n'y a pas de différence statistiquement significative entre T1 et T2 pour ce qui est des personnes souffrant de dépression moyenne (environ 11%) et sévère (environ 4%). Toutefois, les données démontrent qu'il y a eu une augmentation de la présence de certains symptômes liés à la dépression chez les participant-e-s en T2, soit :
 - Les modifications dans les habitudes de sommeil (+ 5,1 points de pourcentage);

⁵ Leiter, M. et C. Maslach. (2004). Areas of Worklife : A Structured Approach to Organizational Predictors of Job Burnout. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 3:91-134. DOI:10.1016/S1479-3555(03)03003-8.

- Avoir de la difficulté à se concentrer (+ 6,2 points de pourcentage);
- Plus grande irritabilité (+9,5 points de pourcentage);
- Se sentir plus agité que d’habitude (+12,5 points de pourcentage).

Par ailleurs, pour ce qui est spécifiquement des **heures de sommeil**, bien qu’il n’y ait pas de différence significative entre T1 et T2, les résultats démontrent que la grande majorité des professeur-e-s d’université dorment un nombre d’heures moins élevé que la moyenne canadienne, qui est de 8 heures et 12 minutes (Hurst, 2008). En effet, 43% des répondant-e-s dorment 7 heures par nuit, 27% dorment 6 heures par nuit et 6% dorment 5 heures ou moins par nuit.

- ⇒ Pour ce qui est de la gravité du **désespoir** rapporté par les participant-e-s, il n’y a pas de différence significative entre T1 et T2. L’équipe note toutefois que 18% rapportent un désespoir moyen, tandis que 5,5% rapportent un désespoir sévère.
- ⇒ Enfin, 12% (T1) et 10% (T2) des participant-e-s ont déclaré avoir des **idées suicidaires**. L’équipe de recherche considère que cette donnée est extrêmement préoccupante et que dans une perspective de prévention, il est nécessaire de se questionner sur les facteurs organisationnels qui contribuent à ces idéations de suicide.

Principaux résultats : variables organisationnelles

- ⇒ Parmi les variables organisationnelles étudiées, c’est la **charge de travail** dont les résultats sont les plus alarmants, puisqu’il s’agit d’un élément qui a une forte incidence sur les indicateurs de santé mentale abordés précédemment. En effet, 79,2% (T1) et 80,7% (T2) des participant-e-s déclarent être en surcharge de travail.

Si la pandémie n’a pas affecté significativement cette surcharge, les chercheur-e-s estiment que c’est parce que les répondant-e-s vivaient déjà une surcharge critique avant et que, par conséquent, si aucun changement n’est apporté d’un point de vue organisationnel, celle-ci demeurera hautement problématique une fois la pandémie terminée.

- ⇒ En ce qui a trait aux autres variables organisationnelles qui ont été mesurées, voici quelques faits saillants :
 - 35% des répondant-e-s déclarent avoir une faible **autonomie** dans l’accomplissement de leur travail;
 - Un tiers des répondant-e-s estiment manquer de **reconnaissance** pour le travail accompli dans leurs fonctions professorales;
 - La perception de **coopération** avec les pairs s’est améliorée pendant la pandémie. Elle était de 42,3% en T1 et de 38,5% en T2;
 - La moitié des participant-e-s éprouvent un **sentiment d’injustice** au travail;

- Le tiers des participant-e-s ressentent un sentiment **d'incohérence entre leurs valeurs personnelles et celles de leur organisation**;
- Plus du tiers des répondant-e-s ont le sentiment que leurs **directions sont non participatives**;
- Le tiers des répondant-e-s ont le sentiment de ne pas développer adéquatement leurs **compétences** au travail.

Enfin, pour déterminer quelles variables organisationnelles sont les plus significatives dans le développement de problèmes de santé mentale chez les professeur-e-s d'université, l'équipe de recherche a procédé à des régressions statistiques. Les tableaux 5 (T1) et 6 (T2) témoignent des résultats obtenus.

Tableau 5 : Variables prédictives des problèmes de santé mentale – T1

	v1	v2	v3	v4	v5	v6	v7	v8	v9	% expliquée
Détresse	*	*	*	*						73,8%
Épuisement	*	*	*	*						85,6%
Dépression	*		*	*		*				85,4%
Désespoir	*		*	*					*	78,9%
Idéations suicidaires	*		*			*				87,6%
Total	5	2	5	4	-	2	-	-	1	

Tableau 6 : Variables prédictives des problèmes de santé mentale – T2

	v1	v2	v3	v4	v5	v6	v7	v8	v9	% expliquée
Détresse	*	*		*						75,9%
Épuisement	*	*		*						87,1%
Dépression	*	*	*	*						82,8%
Désespoir	*	*	*	*						78,9%
Idéations suicidaires	*		*		*					89,3%
Total	5	4	3	4	1	-	-	-	-	

Légende :

V1- Charge de travail	V6- Cohérence des valeurs
V2- Contrôle	V7- Supervision
V3- Reconnaissance	V8- Communication
V4- Coopération	V9- Développement des compétences
V5- Justice organisationnelle	

Ces analyses démontrent que la **surcharge de travail** est une variable prédictive de l'ensemble des problèmes de santé mentale étudiés, tant en T1 qu'en T2. Le manque de contrôle sur le travail effectué, le manque de reconnaissance, ainsi qu'une faible coopération de la part des collègues et de la direction sont aussi des variables qui augmentent significativement la probabilité de développer des problèmes de santé mentale. Pour ces dernières variables, on observe toutefois des variations entre T1 et T2.

La santé mentale : une fragilité individuelle?

Selon l'équipe de recherche, il est fréquent que les employeurs attribuent les problèmes de santé mentale des personnes professeuses d'université aux problèmes individuels vécus par celles-ci plutôt que de remettre en question les dimensions organisationnelles susceptibles de les rendre malades.

Afin de vérifier cette hypothèse, les chercheur-e-s ont questionné les répondant-e-s au sujet des événements stressants qu'ils ont vécu au cours des 12 derniers mois (divorce, deuil, maladie, violence conjugale, etc.) et ont classé les réponses en trois groupes, selon le nombre d'événements stressants rapportés. Les membres du groupe 1 n'ont rapporté aucun événement stressant, ceux du groupe 2 ont rapporté un ou deux événements stressants, tandis que les membres du groupe 3 ont rapporté 3 événements stressants ou plus.

Les chercheur-e-s ont ensuite effectué des analyses de variance avec chacun des groupes pour déterminer si le fait d'avoir vécu un ou plusieurs événements stressants augmente la probabilité de développer des problèmes de santé mentale chez la population étudiée. Les résultats démontrent qu'en T1, il y a effectivement une différence significative entre le groupe 1 et les deux autres pour ce qui est de la détresse et de la dépression, mais pas en ce qui a trait à l'épuisement professionnel. En T2, les résultats démontrent qu'il n'y a aucune différence significative entre les groupes.

Cela signifie que chez la population étudiée, avant la pandémie, le fait d'avoir vécu un ou plusieurs événements stressants dans la vie personnelle pouvait accroître le risque de développer des symptômes de désespoir et de dépression, mais pas d'épuisement professionnel. Ces résultats renforcent la conviction de l'équipe de recherche que ce sont les variables organisationnelles qui sont responsables des problèmes d'épuisement professionnel et non les événements stressants vécus par les individus dans leur vie personnelle.

Autres variables étudiées

L'équipe de recherche a également testé l'importance d'autres variables susceptibles d'influer sur la santé mentale des professeur-e-s d'université. Ils ont notamment étudié les difficultés à concilier le travail et la vie personnelle ou familiale, ainsi que le fait de vivre du harcèlement psychologique, comme variables prédictives des problèmes de santé mentale des répondant-e-s. Si le rapport complet de l'enquête permettra d'apprécier l'ensemble des analyses effectuées en lien avec ces questions, notons déjà quelques constats intéressants :

- ⇒ Le **nombre d'enfants** et leur âge n'ont pas une influence significative dans les problèmes de santé mentale chez la population étudiée. Au contraire, pendant la pandémie (T2), le nombre d'enfants à charge a une relation négative avec les symptômes de dépression; ce qui signifie qu'ils ont été un facteur de protection des individus;
- ⇒ C'est plutôt la **charge de travail** qui a une valeur prédictive des conflits avec la vie personnelle chez les répondant-e-s;
- ⇒ En T1, lorsqu'on augmente d'un point la charge de travail, la probabilité d'avoir des **conflits travail-famille** s'accroît de 599%. En T2, cette probabilité augmente de 714%;
- ⇒ Le **harcèlement psychologique** constitue une variable prédictive des problèmes de santé mentale en T1 (81%) et en T2 (84,3%);
- ⇒ 14,3% (T1) et 14,7% (T2) des participant-e-s subissent du harcèlement et en sont conscient-e-s, tandis que 9,3% (T1) et 5,9% (T2) sont harcelé-e-s sans le savoir. Le plus souvent, ce harcèlement est fait par un collègue (14%), plusieurs collègues (11%) ou par la personne directrice du département (8%).

Conclusion

Cette synthèse ne permet d'apprécier que les principaux résultats de cette enquête, et ce, de façon globale. Le rapport complet de l'équipe de recherche fournira quant à lui de plus amples analyses, notamment en prenant en compte chacune des caractéristiques sociodémographiques contenues dans le questionnaire. Cela permettra sans doute d'enrichir les réflexions quant aux actions à mener pour améliorer la santé mentale des personnes professeures à l'université.

Malgré cela, les résultats globaux permettent déjà de constater que ce sont les variables organisationnelles qui sont le plus dommageables sur la santé mentale de la population étudiée, en particulier la surcharge de travail. Le niveau très préoccupant de détresse psychologique chez les répondant-e-s est également à considérer sérieusement, notamment parce qu'il est deux fois plus élevé que dans la population en général.

Retenons également que les aléas de la vie personnelle des individus a peu ou pas d'impact sur le développement de problèmes de santé mentale chez les professeur-e-s qui ont répondu au questionnaire. Le fait d'avoir des enfants s'est même avéré une forme de protection pour de nombreuses personnes pendant la pandémie.

Les résultats de cette enquête interpellent évidemment les directions universitaires, qui ont une grande responsabilité à l'égard des paramètres institutionnels qui favorisent le développement de problèmes de santé mentale parmi les personnes professeurs. Elle interpelle également la FQPPU et les syndicats et associations de professeur-e-s, qui seront appelées, au cours des prochains mois et des prochaines années, à faire connaître la détresse vécue par les professeur-e-s d'université et à développer des outils pour améliorer la qualité de vie au travail de leurs membres, notamment par le biais de la négociation collective.