

Enquête sur le corps professoral québécois

FAITS SAILLANTS
ET
QUESTIONS

PAR

NATHALIE DYKE
FRÉDÉRIC DESCHENAUX

FQIPU
Fédération québécoise
des professeures et professeurs
d'université
www.fqppu.org

NOVEMBRE 2008



ENQUÊTE SUR LE CORPS PROFESSORAL QUÉBÉCOIS : FAITS SAILLANTS ET QUESTIONS

par

Nathalie Dyke et Frédéric Deschenaux

Novembre 2008

*Fédération québécoise des professeures
et professeurs d'université
4446, boulevard Saint-Laurent
Bureau 405
Montréal (Québec)
H2W 1Z5
Téléphone : 514-843-5953
Télécopieur : 514-843-5953
Courriel : federation@fqppu.org
Site Web : www.fqppu.org*

ISBN : 978-2-921002-15-8

PRÉAMBULE

C'est avec grand plaisir que la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU) publie le rapport intitulé *Enquête sur le corps professoral québécois : faits saillants et questions*. Sous la plume de Nathalie Dyke et Frédéric Deschenaux, ce rapport livre les résultats d'une vaste enquête menée auprès du corps professoral québécois au cours du printemps 2008.

Au début des années 2000, plus personne ne doutait que les universités québécoises étaient engagées dans un tournant qui transformait l'institution universitaire de même que le travail des professeures et professeurs, les principaux artisans de la vie académique universitaire. Les recrues paraissaient les premières touchées par la situation. Cette raison poussait alors la FQPPU à effectuer une étude qualitative auprès des professeures et professeurs nouvellement embauchés dans les universités. Les résultats étaient publiés en 2006. Cette étude qui complétait les données factuelles de l'Enquête sur le corps professoral (EPE) de la CREPUQ révélait toutefois la nécessité de pousser plus loin la cueillette de données afin de saisir à la fois l'ampleur des transformations affectant le corps professoral, sa satisfaction au travail et sa perception des principaux enjeux auxquels les universités sont confrontées.

En 2007, la FQPPU constituait une équipe de recherche afin de réaliser une première enquête auprès de l'ensemble du corps professoral universitaire québécois. C'est sans surprise que les résultats publiés dans ce premier rapport confirment l'engagement profond des professeures et professeurs envers leur travail. Les résultats révèlent toutefois que celui-ci ne s'exerce pas sans difficultés, des difficultés qui se manifestent dans l'exercice des trois volets de la tâche – enseignement, recherche et création, service à la collectivité – et qui sont ressenties de manière différente voire inéquitable par les membres du corps professoral. À ce propos, les différences de points de vue exprimés par les professeures et les professeurs sont particulièrement explicites.

En invitant les lectrices et lecteurs à prendre connaissance des résultats de cette enquête, la FQPPU souhaite alimenter un véritable débat sur les enjeux de la carrière professorale universitaire. Ce débat prendra aussi appui sur la publication des analyses complémentaires qui seront réalisées par les membres de l'équipe de recherche et diffusées au cours des prochains mois.

Je tiens à remercier M. Frédéric Deschenaux, le responsable de l'équipe de recherche ainsi que toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs pour la réalisation de cette enquête.

À toutes et à tous, bonne lecture.

A handwritten signature in black ink, reading "Stéphanie Labouin". The signature is written in a cursive, flowing style.

Présidente

Ce rapport est une initiative de la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU). Il émane des travaux du Comité sur le corps professoral. La recherche a majoritairement été financée par la FQPPU. Frédéric Deschenaux a bénéficié d'une subvention de recherche du Fonds institutionnel de recherche (FIR) de l'Université du Québec à Rimouski.

Direction de la recherche : Frédéric Deschenaux et Nathalie Dyke

Analyse et rédaction : Nathalie Dyke
Frédéric Deschenaux

Assistante de recherche : Marie-Ève Galaise

Réalisation du sondage: SOM-Recherches & sondages

Consultations méthodologiques : Claire Durand, Université de Montréal
Bernard Colin, Université de Sherbrooke

Au moment de la publication du rapport, le Comité sur le corps professoral était composé de :

Monsieur Frédéric Deschenaux, président
Professeur au département des sciences de l'éducation
Université du Québec à Rimouski

Monsieur François Courcy
Professeur au département de psychologie
Université de Sherbrooke

Madame Nathalie Dyke
Chercheure indépendante

Madame Geneviève Nault
Professeure au département de pédagogie
Université de Sherbrooke

Madame France Picard
Professeure au département de fondements et pratiques en éducation
Université Laval

Madame Cécile Sabourin
Présidente de la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université

Monsieur Pierre Hébert, membre associé
Vice-président aux affaires externes de la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université et
professeur au département des lettres et communications
Université de Sherbrooke

TABLE DES MATIÈRES

Préambule

Introduction	1
Connaissances sur le corps professoral	2
Portrait d'ensemble	5
Satisfaction globale	5
Enseignement.....	6
Recherche.....	7
Distinctions entre chercheurs financés et non financés	8
Confiance d'obtenir la permanence ou la promotion	9
Intérêt pour un profil spécifique	10
Famille et santé.....	11
Rétention.....	12
Satisfaction globale	13
Aspects satisfaisants.....	13
Aspects partagés	14
Aspects insatisfaisants.....	17
Améliorations à apporter	18
Réalité des femmes professeures	19
Profil à l'embauche	19
Enseignement et recherche.....	20
Confiance d'obtenir la permanence d'emploi et la titularisation	23
Vie personnelle/familiale et santé	24
Principaux enjeux exprimés	27
Sous-financement des universités et de la recherche	27
Contraintes des organismes subventionnaires	28
Équilibre entre les tâches et stress au travail.....	29
Conditions de travail.....	30
Gouvernance et administration universitaire.....	30
Renouvellement du corps professoral	32
Reconnaissance du rôle de l'université et de la profession académique.....	33
Demandes formulées	33
Conclusion	37
Annexe méthodologique	41
1. Déroulement de la recherche	41
2. Comparaison de l'échantillon avec la population à l'étude.....	42

INDEX DES GRAPHIQUES

Graphique 1. Taux de satisfaction globale selon l'âge des professeurs	6
Graphique 2. Distinctions entre chercheurs financés et non financés	8
Graphique 3. Confiance d'obtenir la titularisation selon le financement de la recherche	9
Graphique 4. Aspects préférés du travail.....	10
Graphique 5. Intérêt à bénéficier d'un profil spécifique.....	11
Graphique 6. Motifs invoqués par les professeurs ayant songé à quitter leur emploi.....	12
Graphique 7. Aspects de l'emploi satisfaisants pour la majorité des répondants	13
Graphique 8. Aspects de l'emploi posant problème pour plus de 30 % des répondants.....	15
Graphique 9. Aspects de l'emploi posant problème de façon partagée entre les répondants	16
Graphique 10. Aspects insatisfaisants exprimés par la majorité des répondants.....	17
Graphique 11. Expérience de travail préalable à l'emploi de professeur d'université selon le genre...	20
Graphique 12. Type de recherches réalisées selon le genre	21
Graphique 13. Sources de financement des recherches selon le genre	22
Graphique 14. Degré de confiance d'obtenir la permanence d'emploi selon le sexe et la présence d'enfants à la maison.....	23
Graphique 15. Statut marital des professeurs selon le genre	24
Graphique 16. Influence de l'emploi de professeur sur les intentions de parentalité	25

INDEX DES TABLEAUX

Tableau 1. Répartition de l'âge moyen selon le genre et le rang académique.....	43
Tableau 2. Répartition selon l'université d'attache	43
Tableau 3. Répartition selon le secteur disciplinaire	44

INTRODUCTION

Depuis plusieurs années, au Québec comme ailleurs, l'évolution de l'institution universitaire soulève de nombreux débats et certaines préoccupations auprès des universitaires. Bien que l'institution ait toujours été traversée par des conflits de représentation et d'idéaux quant à sa mission, le contexte actuel et les tendances qui se sont dessinées suscitent une profonde réflexion.

Parmi les transformations qu'a connues le milieu universitaire au cours des 20 dernières années, le retrait progressif de l'État du financement de l'enseignement supérieur a eu des répercussions majeures. Faisant face à des déficits importants, les institutions universitaires ont été contraintes à se faire concurrence pour obtenir des fonds. Accentuée par la course aux « clientèles », cette concurrence est d'ailleurs beaucoup plus visible aujourd'hui du fait que les montants des fonds publics sont déterminés en fonction du nombre d'étudiants inscrits dans une université.

Le réinvestissement en éducation postsecondaire de la part du gouvernement depuis le début des années 2000 n'a pas réglé le problème chronique du sous-financement des universités. Cet investissement a privilégié certains secteurs disciplinaires plus « rentables » au détriment d'un investissement massif dans le fonctionnement de base des universités. Du même souffle, une plus grande proportion d'administrateurs que de professeurs¹ ont été embauchés, alors qu'il y a unanimité sur le manque d'effectifs professoraux. Cette tendance, qualifiée de « dérive gestionnaire »², a aussi connu des conséquences fâcheuses sur le plan de la gouvernance de certains établissements.

Ces transformations ont aussi eu lieu dans un contexte où la mondialisation des échanges a conféré à l'éducation une logique mercantile dont l'objectif est de former une main-d'œuvre hautement qualifiée pour faire face à une économie mondiale du savoir. Dans cette perspective, la recherche universitaire est perçue comme un levier pour se placer sur l'échiquier de la compétitivité mondiale et l'université comme une institution fonctionnelle et utilitariste où la fonction critique des universitaires semble avoir de la difficulté à s'affirmer.

Il est indéniable que ces tendances ont eu des répercussions sur l'organisation du travail de recherche et d'enseignement du corps professoral. Plusieurs universitaires dénoncent l'accent démesuré porté sur les activités de recherche au détriment de l'enseignement, ainsi que sur la valorisation d'un certain type de recherches en équipe ou en réseau, ayant des applications évidentes, et financées par une source reconnue de financement avec comité de pairs.

La logique marchande appliquée au milieu universitaire presse aussi les professeurs à produire davantage et installe un nouveau climat de concurrence qui n'est pas sans créer de tensions. Alors que la compétition pour une reconnaissance symbolique, voire de réputation, a toujours fait partie de la profession universitaire, cette compétition semble être devenue de plus en plus marchande et associée à un processus de valorisation fondé sur une comptabilité de la production de recherches et des montants obtenus des subventions.

Ainsi, outre les influences des grandes tendances extérieures au milieu universitaire que subissent les professeurs, les tensions actuelles éprouvées par le corps professoral sont aussi reliées à l'évolution des rapports de force au sein même de l'institution universitaire. L'université en tant que telle peut assurément être

¹ Dans ce document, l'emploi du masculin pour désigner des personnes n'a d'autres fins que celle d'alléger le texte.

² Voir le document de synthèse *Financement des universités. Investir dans le corps professoral* (FQPPU, avril 2008), à l'adresse : fqppu.org/assets/files/themes/financement/financement_universites_investir_corps_professoral_avril_2008.pdf

considérée comme un véritable « champ de bataille » entre les différentes facultés³, mais, semble-t-il, de plus en plus aussi entre les professeurs en quête de reconnaissance, et entre le corps professoral et l'administration universitaire. Les principes de collégialité, de liberté académique, d'imputabilité, entre autres, sont régulièrement remis à l'ordre du jour, ainsi que la légitimité des savoirs et des secteurs disciplinaires.

Ces inévitables rapports de force qui traversent le milieu universitaire appellent à une grande vigilance, car le risque d'imposer un modèle unique, voire hégémonique, sur le travail des professeurs devient réel, ainsi que sur les critères qui priment lors du recrutement et de la promotion. Plusieurs voix se sont d'ailleurs élevées ces dernières années pour dénoncer la marginalisation de certains types de connaissances et d'activités de recherche, mais aussi pour dénoncer l'imposition d'une idée instrumentale de l'université.

Ainsi, cette rencontre entre les influences externes et internes au milieu universitaire semble avoir créé un contexte pas toujours favorable à la pleine réalisation du travail d'élaboration de nouvelles connaissances, mais aussi, si l'on tient compte des nombreuses doléances exprimées ces dernières années sur l'alourdissement de la tâche⁴, à la pleine réalisation du potentiel des professeurs, dans toute sa diversité.

Connaissances sur le corps professoral

Or, outre le discours, outre les impressions, qu'en est-il vraiment ? Pour pouvoir identifier les zones réelles où un rééquilibrage des forces et des tendances mériterait d'être déployé, il est nécessaire d'avoir des données fiables, complètes et récurrentes sur le corps professoral. Il va sans dire que les réflexions des dernières années n'ont pas toujours été fondées sur une analyse posée des données empiriques sur le corps professoral.

Au Québec, la recherche sur la profession enseignante universitaire n'a pas attiré une attention aussi marquée que celles portant sur les autres ordres d'enseignement. En revanche, on constate un intérêt nouveau ces dernières années auprès des chercheurs en éducation, mais aussi auprès du mouvement syndical tant en Europe qu'aux États-Unis, pour la profession universitaire.

De son côté, la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU) mène régulièrement des recherches visant à mieux connaître la réalité de ses membres sous plusieurs angles. Une recherche réalisée en 2006 sur le renouvellement du corps professoral et l'insertion professionnelle des recrues avait mis en évidence, à l'aide d'une méthodologie qualitative, quatre principaux points de tension posant problème pour la soixantaine de professeurs rencontrés en groupes de discussion :

- l'articulation entre les différentes tâches,
- le financement de la recherche,
- les critères d'évaluation en vue de l'obtention de la permanence d'emploi et la reconnaissance pour l'ensemble du travail, et
- la conciliation entre le travail et la vie familiale ou personnelle.

Bien que cette recherche qualitative ait permis d'approfondir les connaissances sur l'insertion professionnelle des recrues en milieu universitaire au Québec et d'identifier quelques pistes d'action en vue d'améliorer l'emploi du corps professoral en début de carrière, elle ne permettait pas de tirer des conclusions sur l'ensemble du corps professoral.

³ Voir Bourgeault, G. (2003). L'université aujourd'hui, comme hier ? : Le regard d'Emmanuel Kant sur l'université... 200 ans plus tard. *Revue des sciences de l'éducation*, 29, 237-252 et Bourdieu, P. (2001). *Science de la science et réflexivité*. Paris: Raisons d'agir.

⁴ Voir Bertrand, D. (2004). Diversité, continuité et transformation du travail professoral dans les universités québécoises (1991 et 2003). Conseil supérieur de l'éducation. Québec : Gouvernement du Québec.

Par conséquent, afin d'obtenir des données plus larges sur l'emploi et la satisfaction au travail des effectifs professoraux de toutes les universités au Québec et de tous les secteurs disciplinaires, la FQPPU a entrepris une vaste enquête quantitative au printemps 2008. Au total, 1328 professeurs ont répondu à un questionnaire en ligne d'une durée de 35 minutes. Le questionnaire comportait près de soixante questions réparties en huit sections (voir l'annexe pour les détails méthodologiques).

Cette enquête a fourni une quantité impressionnante de données desquelles nous avons tiré l'essentiel pour rédiger ce rapport. Puisque l'ampleur des données ne permettait pas dans un premier temps de traiter de tous les éléments de la problématique à l'étude, le choix a été fait de privilégier, à cette étape-ci, la présentation des principaux constats de l'analyse des données. Ainsi, le rapport est structuré en quatre parties :

- Portrait d'ensemble
- Satisfaction globale
- Réalité des femmes
- Enjeux exprimés par les professeurs

Nous avons tenté aussi, en guise de conclusion, de dégager ce qui nous semblait être les enjeux les plus importants et les questions soulevées par cette enquête. L'objectif reste évidemment la discussion et le débat autour de ces données et de ce qu'elles révèlent non seulement sur l'université, mais aussi sur le corps professoral dans le contexte actuel.

1. PORTRAIT D'ENSEMBLE

Un des faits marquants de l'enquête concerne le temps consacré au travail. Peu importe la taille de l'établissement, le domaine de spécialisation ou le genre, l'emploi de professeur d'université exige un nombre considérable d'heures par semaine. Les répondants ont indiqué travailler en moyenne 50,5 heures par semaine. Les plus jeunes professeurs consacrent davantage de temps que leurs aînés à leur tâche (53,1 heures pour les moins de 35 ans, par rapport à 46,7 heures pour les 61 ans et plus). Cet emploi a des répercussions sur la vie personnelle des professeurs : près de 25 % des professeurs récemment embauchés ont décidé d'avoir moins d'enfants que prévu depuis qu'ils occupent un poste à l'université.

L'analyse des données quantitatives fait également ressortir à quel point la recherche occupe une place centrale dans la tâche professorale et suscite d'importantes préoccupations chez les professeurs. Près de 70 % des répondants estiment qu'elle joue un rôle prépondérant dans l'évaluation de leur travail.

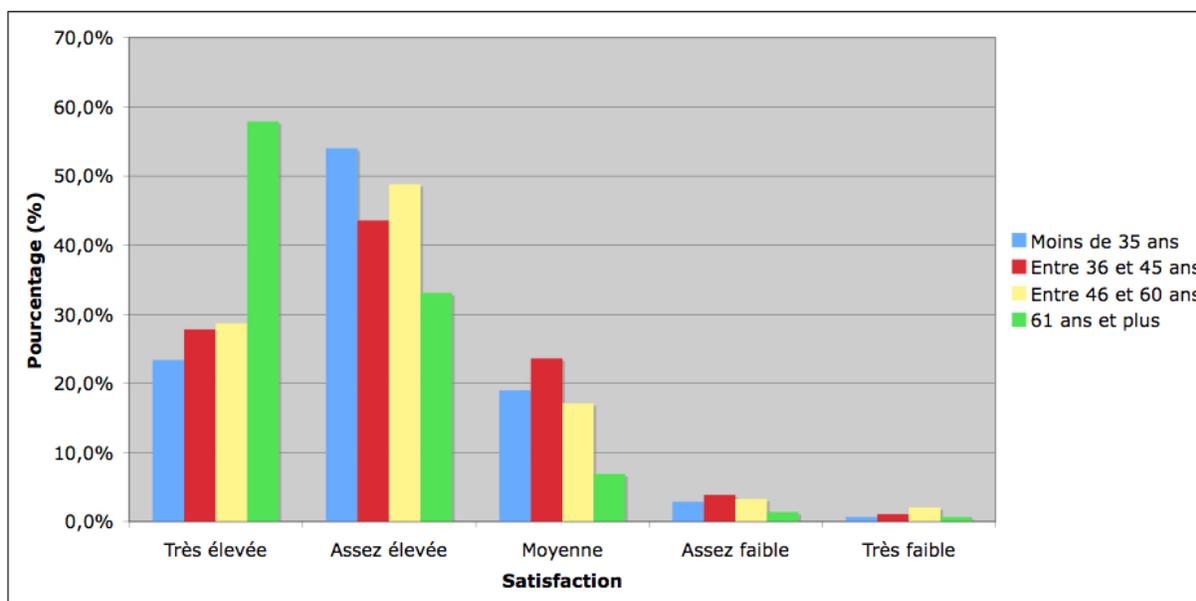
De façon plus précise, la recherche financée par les conseils subventionnaires fédéraux ou provinciaux est vraiment devenue le modèle dominant. Ce modèle et la capacité d'un professeur à obtenir ce type de financement ont un impact sur la confiance ressentie par les répondants pour obtenir la permanence d'emploi et la titularisation.

Or, ce ne sont pas tous les professeurs qui ont accès de façon équitable à ce type de financement. De façon schématique, il appert que les détenteurs de doctorat, les hommes, les professeurs œuvrant dans les établissements de grande taille (900 professeurs et plus) dans les disciplines dites exactes sont davantage susceptibles d'être financés que les autres. Cette constatation n'est pas sans soulever de questions quant à la reconnaissance des différentes réalités entourant la tâche professorale et quant à l'application à l'ensemble des professeurs des critères d'évaluation associés au modèle dominant.

Satisfaction globale

Un des énoncés du questionnaire visait à mesurer la satisfaction globale des professeurs à propos de leur emploi. Dans le contexte actuel où plusieurs critiques sont entendues à l'égard de l'université, on aurait pu s'attendre à une satisfaction plutôt mitigée. Or, il n'en est rien : 77,2 % des professeurs expriment une satisfaction élevée. Quelques différences sont observables. Entre autres, les hommes sont légèrement plus satisfaits que les femmes, étant proportionnellement plus nombreux à mentionner une satisfaction très élevée (34,8 % par rapport à 26,6 %). Les professeurs expérimentés sont globalement un peu plus satisfaits que les recrues (78,7 % contre 73,7 %). Toutefois, c'est l'âge du professeur qui est le plus associé à la satisfaction. Le graphique suivant l'illustre d'ailleurs. On remarque que 23,4 % des professeurs âgés de moins de 35 ans expriment une satisfaction très élevée, alors que leurs homologues de 61 ans et plus le sont dans une proportion de 57,9 %. Il faut néanmoins remarquer la majorité de jeunes professeurs (54 %) qui expriment une satisfaction « assez élevée »

Graphique 1. Taux de satisfaction globale selon l'âge des professeurs



Notons qu'il n'y a pas de différence significative au regard de la taille de l'établissement, du rang académique ou du niveau de financement en recherche.

Cette satisfaction élevée est un fait marquant de l'enquête. Ainsi, ce constat sert de point de départ et se trouve en filigrane de toutes les analyses subséquentes, afin de cerner le phénomène dans sa complexité.

Enseignement

En moyenne, les répondants enseignent 3,2 cours par année. Bien entendu, ce chiffre varie en fonction de divers paramètres. Ainsi, les plus jeunes enseignent davantage que leurs aînés : les professeurs âgés de 35 ans et moins dispensent 3,2 cours par an par rapport à 2,5 pour leurs homologues âgés de 61 ans et plus. D'ailleurs, les professeurs expérimentés sont plus souvent dégrevés de cours (52 %) que les recrues (42 %). Les premiers le sont majoritairement pour assumer des responsabilités administratives, alors que les seconds le sont plus souvent dans le cadre de programmes d'allégement de tâche pour les nouveaux professeurs.

Les hommes et les femmes enseignent autant, mais les professeurs des universités de petite taille (moins de 900 professeurs) ont une charge d'enseignement plus lourde (3,4 cours par an) que ceux des universités plus peuplées (2,9 cours).

Globalement, les professeurs jugent leur charge d'enseignement acceptable (47,9 %), bien qu'une bonne proportion la considère relativement élevée (32,5 %). Les recrues, comparativement aux professeurs expérimentés, estiment aussi que l'adéquation entre les cours dispensés et les intérêts de recherche est plus difficile à réaliser. La conciliation de la tâche d'enseignement avec la tâche de recherche s'avère ardue pour la majorité des répondants, car seulement 20 % ont exprimé une satisfaction totale à cet égard. Les autres jugeant être presque capables de bien concilier les deux tâches (34,5 %), un autre tiers y arrivant difficilement, surtout des femmes (40,7 %).

Recherche

Un des énoncés du questionnaire visait à connaître le type de recherche que les professeurs réalisent principalement. Plusieurs choix de réponses étaient possibles. Une grande proportion de professeurs (70,7 %) ont répondu faire des recherches appliquées ou orientées vers la pratique. Ces professeurs se répartissent presque également dans les universités de petite (46,3 %) et de grande taille (53,7 %). Ils travaillent surtout en sciences humaines et sociales (24,9 %) et en sciences appliquées et génie (22,5 %).

Près de la moitié (49,9 %) des répondants ont affirmé faire de la recherche fondamentale ou théorique. Ces professeurs enseignent surtout dans des universités de grande taille (62,3 %) et sont très majoritairement financés pour mener leurs travaux (85,8 %). Ils œuvrent le plus souvent en sciences humaines et sociales (29,7 %) et en sciences pures (18,3 %).

D'autres professeurs ont indiqué réaliser des travaux de recherche orientés vers l'amélioration de la société (26,4 %). Ces professeurs œuvrent principalement en sciences humaines et sociales (54,4 %) et en éducation (13,7 %) et ce sont majoritairement des femmes (61,3 %).

Une faible proportion de professeurs (7,3 %) réalise principalement des travaux de recherche orientés vers la commercialisation d'un produit ou d'un processus. Ces professeurs se concentrent presque exclusivement dans les secteurs des sciences appliquées et du génie (63,1 %) et en sciences pures (9,7 %) et ce sont majoritairement des hommes (83,3 %). Il faut cependant mentionner que les secteurs précédemment cités sont majoritairement composés d'hommes, ce qui peut expliquer cette différence. Il est important de remarquer que 60,6 % de ces professeurs œuvrent dans une université de petite taille.

Pour réaliser leurs activités de recherche, les professeurs suivent en majorité le modèle de la recherche subventionnée. Dans notre échantillon, plus de 80 % des professeurs ont obtenu un financement de recherche en provenance de diverses sources pouvant être cumulées : 62,9 % bénéficient de subventions en provenance des conseils subventionnaires avec comités de pairs et 54,2 % de la part d'une autre source de financement. Une minorité de professeurs (18,7 %) ne reçoivent aucun financement.

La pratique de faire appel au financement de la recherche des conseils subventionnaires est largement partagée : pour une seule année (2007-2008), près de 60 % des professeurs ont fait une demande à l'un des concours des principaux organismes subventionnaires. Notons que les professeurs des universités de grande taille ont fait légèrement plus de demandes que ceux des universités de petite taille (61,2 % contre 55,8 %) et les recrues davantage que les expérimentés (70,2 % contre 53,5 %). Les professeurs bénéficiant d'un dégrèvement de cours font aussi davantage de demandes et bénéficient plus souvent de subventions de recherche évaluées avec comité de pairs. Aussi, les professeurs qui détenaient un doctorat au moment de leur embauche font davantage de demandes et bénéficient davantage de subventions de recherche évaluées par des comités de pairs, notamment parce que le fait de détenir un doctorat est une condition d'admissibilité à de tels concours. Les professeurs en médecine (83,1 %), en sciences pures (73 %) et en sciences appliquées et génie (68 %) font davantage de demandes et ces mêmes domaines se révèlent être ceux où les professeurs bénéficient le plus de ce type de subvention.

En ce qui a trait au financement en provenance d'autres sources, sans que la nomenclature soit mutuellement exclusive, on apprend que 56,4 % des professeurs reçoivent des fonds de leur institution universitaire, 41,1 % obtiennent des fonds de recherche du secteur public ou de divers ministères et 26,8 % ont des fonds octroyés par le secteur privé. Une minorité de professeurs bénéficient de fonds en provenance des milieux communautaire (6,6 %) et syndical (2,1 %).

Les activités de recherche sont très valorisées dans les universités, ce qui n'échappe pas à l'attention des professeurs qui sont très nombreux (68,8 %) à estimer la prépondérance de cette composante dans le processus d'évaluation de leur tâche. Notons que la majorité des professeurs (62,2 %) estime que les règles de financement de la recherche leur permettent de réaliser les projets souhaités.

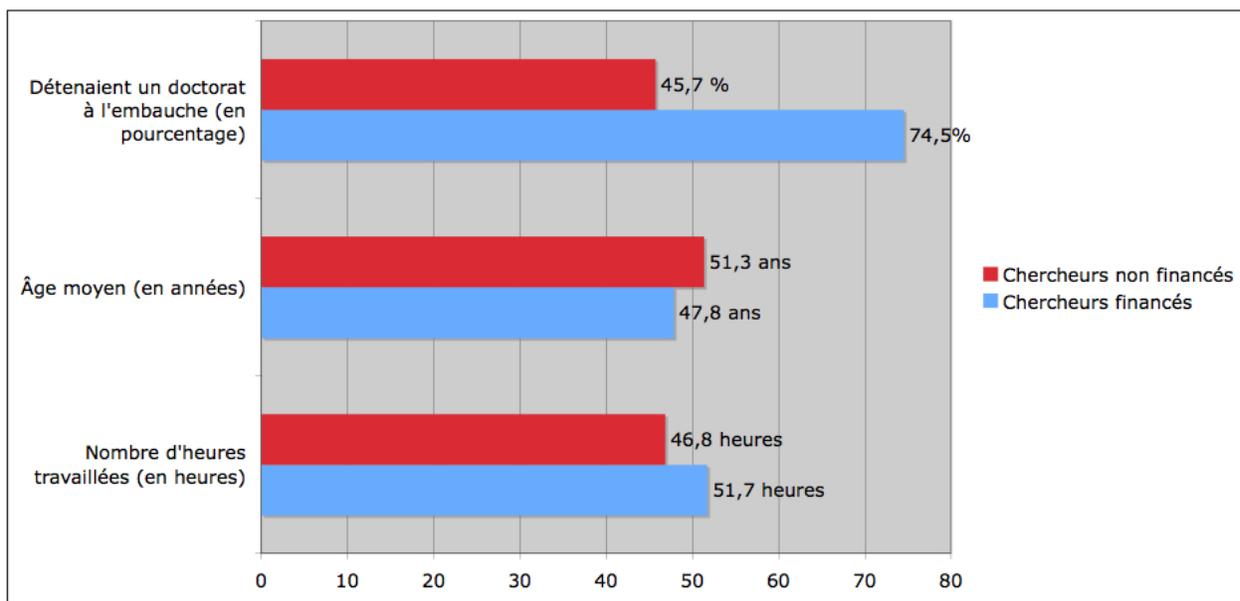
Les professeurs interrogés reconnaissent presque à l'unanimité (94,1 %) l'importance de s'engager dans les services à la collectivité, interne ou externe. Toutefois, ils n'estiment pas que cette composante de leur tâche est déterminante pour leur évaluation. À peine 10 % des professeurs jugent cette composante très importante pour obtenir la permanence ou une promotion dans leur établissement. Les professeurs expérimentés investissent un peu plus cette sphère d'activité que les recrues, étant plus souvent membres des instances décisionnelles ou responsables d'une unité d'enseignement ou de recherche.

Distinctions entre chercheurs financés et non financés

Il est possible de dresser une comparaison sommaire entre les chercheurs financés (sans égard à la source du financement) et les chercheurs non financés. On constate une proportion légèrement plus grande de femmes chez les chercheurs non financés (53,9 % contre 46,3 %). Les chercheurs financés travaillent un peu plus d'heures par semaine (51,7 heures par rapport à 46,8 heures). En ce qui concerne l'âge, les chercheurs financés sont en moyenne plus jeunes que les non financés (47,8 ans par rapport à 51,3 ans).

Les chercheurs non financés sont un peu plus fréquemment rencontrés dans les universités de petite taille et œuvrent principalement en sciences humaines et sociales et en administration. Finalement, le fait de détenir un doctorat à l'embauche distingue nettement les deux groupes : en majorité, les chercheurs non financés ne détenaient pas de doctorat (54,3 %), alors que le contraire prévaut chez les chercheurs financés dont 74,5 % d'entre eux détenaient un doctorat au moment de l'embauche.

Graphique 2. Distinctions entre chercheurs financés et non financés



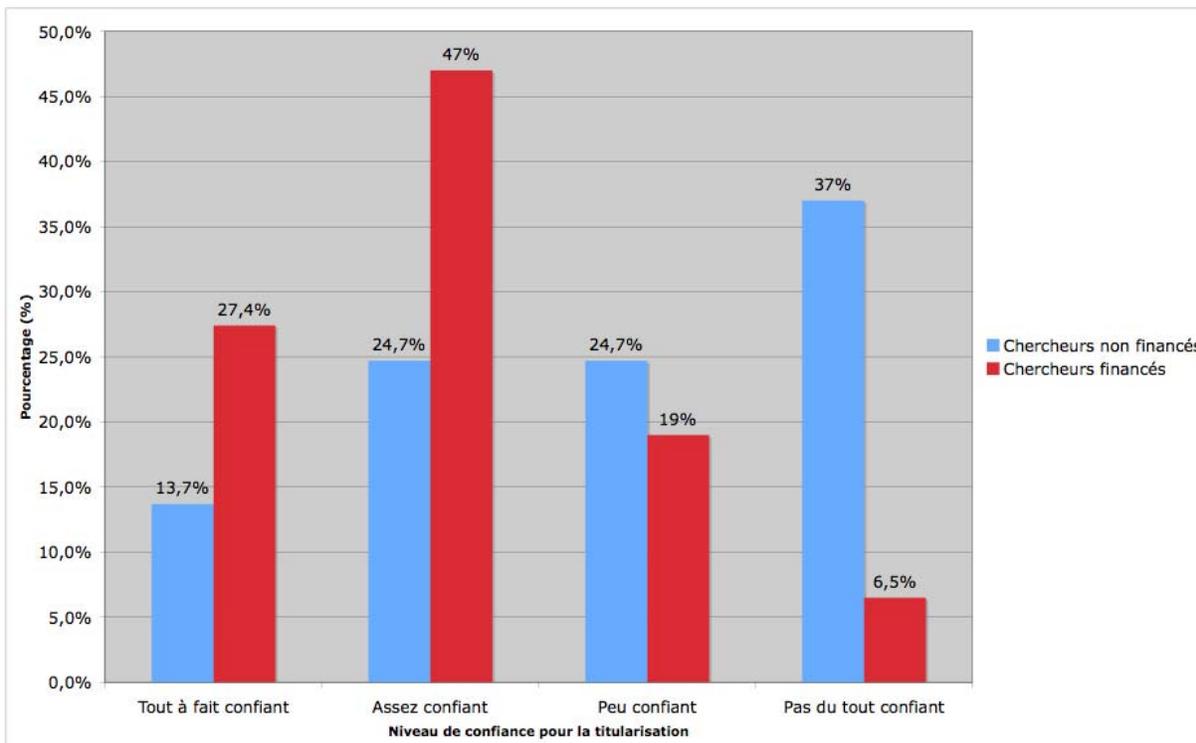
Confiance d'obtenir la permanence ou la promotion

Considérant les exigences requises pour obtenir un emploi de professeur d'université et les évaluations constantes auxquelles sont confrontés les professeurs en vue d'obtenir une promotion, nous avons interrogé les répondants à propos de leur niveau de confiance d'obtenir la permanence d'emploi ou la titularisation.

Chez les recrues, le niveau de confiance est généralement élevé. Une majorité de répondants (88,2 %) estiment pouvoir obtenir leur permanence d'emploi. Les hommes (90,6 %) sont plus confiants que les femmes (86,4 %), tout comme les chercheurs financés (91,1 %) par rapport aux non financés (78,3 %).

Pour les professeurs expérimentés, une majorité plus faible de professeurs sont confiants d'obtenir la titularisation (67,7 %), mais ce sont surtout les professeurs âgés entre 36 et 45 ans qui sont les plus confiants (84,6 %) ainsi que ceux détenant un doctorat au moment de l'embauche (72,8 % en comparaison à 54,7 % chez les professeurs sans doctorat à l'embauche). Aussi, les professeurs financés sont plutôt confiants (74,4 %), alors que les non financés sont plutôt pessimistes, une minorité d'entre eux étant confiants (38,8 %). Le graphique 3 montre clairement ces variations.

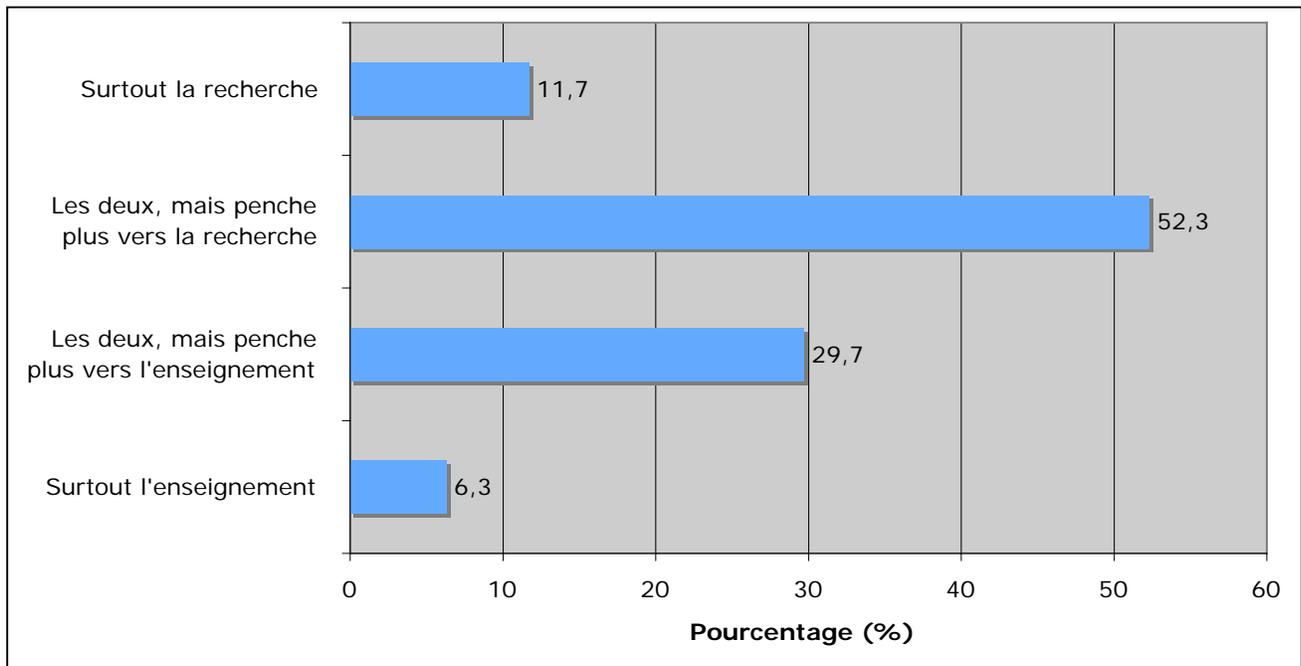
Graphique 3. Confiance d'obtenir la titularisation selon le financement de la recherche



Intérêt pour un profil spécifique

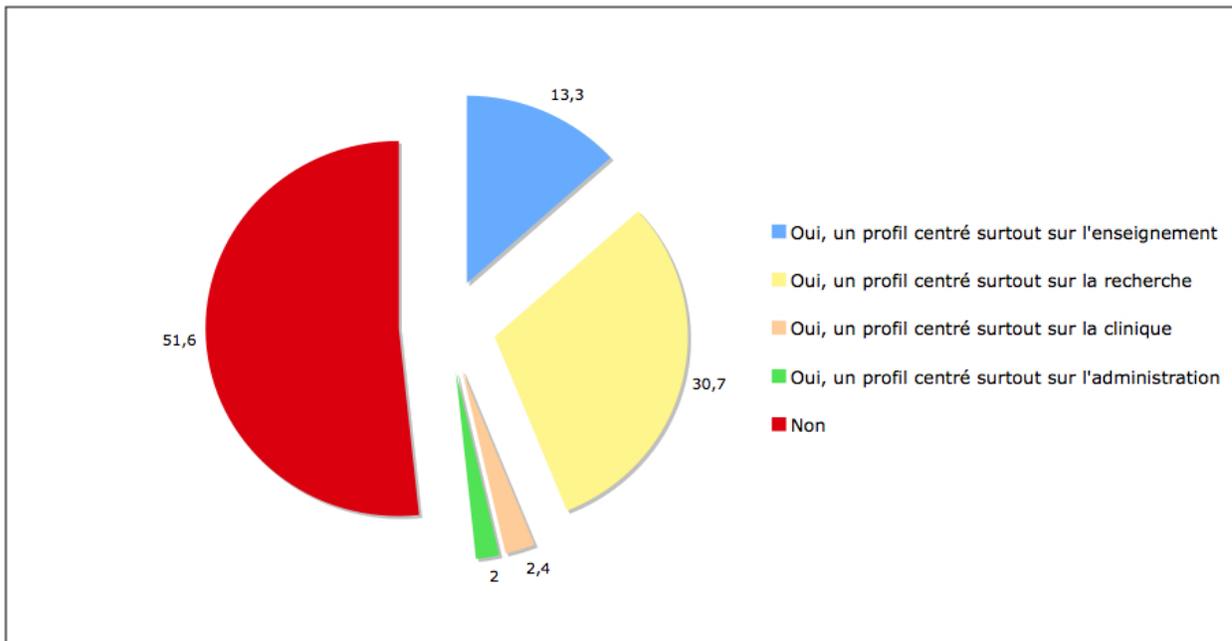
Par ailleurs, nous avons interrogé les répondants à propos de l'aspect préféré de leur travail. Peu de professeurs ont répondu un aspect unique. Ils apprécient l'enseignement et la recherche, mais avec une dominance pour la recherche. Cette préférence est très nette chez les chercheurs financés et chez les professeurs qui détenaient un doctorat au moment de l'embauche. Les professeurs qui n'avaient pas de doctorat à l'embauche ont une préférence affirmée pour l'enseignement. Les plus jeunes apprécient davantage l'enseignement que leurs aînés. Certaines disciplines se détachent du lot où une large majorité préfère la recherche, comme en lettres, alors que d'autres disciplines sont plus mitigées, comme en éducation.

Graphique 4. Aspects préférés du travail



La très grande majorité des répondants (93,8 %) estiment important que les professeurs soient actifs à la fois dans les volets enseignement et recherche. Malgré qu'ils montrent un intérêt relativement marqué pour la recherche, cet intérêt ne va pas nécessairement jusqu'à vouloir bénéficier d'un profil d'emploi spécifique. Le graphique 5 illustre que la moitié des professeurs (51,6 %) ne sont pas intéressés à avoir un profil en particulier, alors que 30,7 % sont intéressés et souhaiteraient se consacrer uniquement à la recherche. Un examen plus approfondi révèle que les plus jeunes professeurs sont les plus favorables à l'idée d'un profil spécifique. En effet, les professeurs âgés de 35 ans et moins sont favorables à cette idée dans une proportion de 53,3 %, alors que leurs homologues âgés de 61 ans et plus le sont dans une proportion de 37,9 %. Le secteur disciplinaire est également en cause. L'appui le plus marqué en faveur d'un profil centré sur la recherche s'observe en sciences appliquées et génie, de même qu'en médecine, toutefois, on n'observe pas de distinction selon le genre, ni selon la taille de l'institution.

Graphique 5. Intérêt à bénéficier d'un profil spécifique



Famille et santé

Près de 76 % des professeurs sont mariés ou vivent avec un conjoint, alors que 12 % sont célibataires et près de 11 % sont séparés ou divorcés. Dans l'échantillon, 53 % ont en majorité entre un et deux enfants à la maison. Or, le pourcentage d'hommes ayant des enfants à la maison est plus élevé que le pourcentage de femmes et un plus grand nombre d'hommes que de femmes sont insatisfaits des congés parentaux prévus à la convention collective (22,5 % contre 14 %).

Le quart des répondants ont remis en question le nombre d'enfants qu'ils désirent avoir depuis qu'ils occupent un emploi de professeur d'université. Parmi les professeurs ayant des enfants, un regard rétrospectif porté sur leurs intentions de parentalité montre que la grande majorité des professeurs interrogés (73,7 %) n'estiment pas que leur emploi à l'université a eu une influence sur le nombre d'enfants qu'ils ont décidé d'avoir. Toutefois, près d'un sur cinq (18,9 %) a décidé d'en avoir moins. Les répondants récemment embauchés sont plus nombreux à affirmer que l'emploi de professeur a eu une influence sur le nombre d'enfants qu'ils ont décidé d'avoir : 23,9 % des recrues disent en vouloir moins qu'avant d'occuper un poste de professeur (en comparaison à 16,5 % des expérimentés). L'emploi occupé occupe un espace tellement grand dans leur vie que 8,5 % ont décidé de ne pas avoir d'enfants (4,1 % des expérimentés).

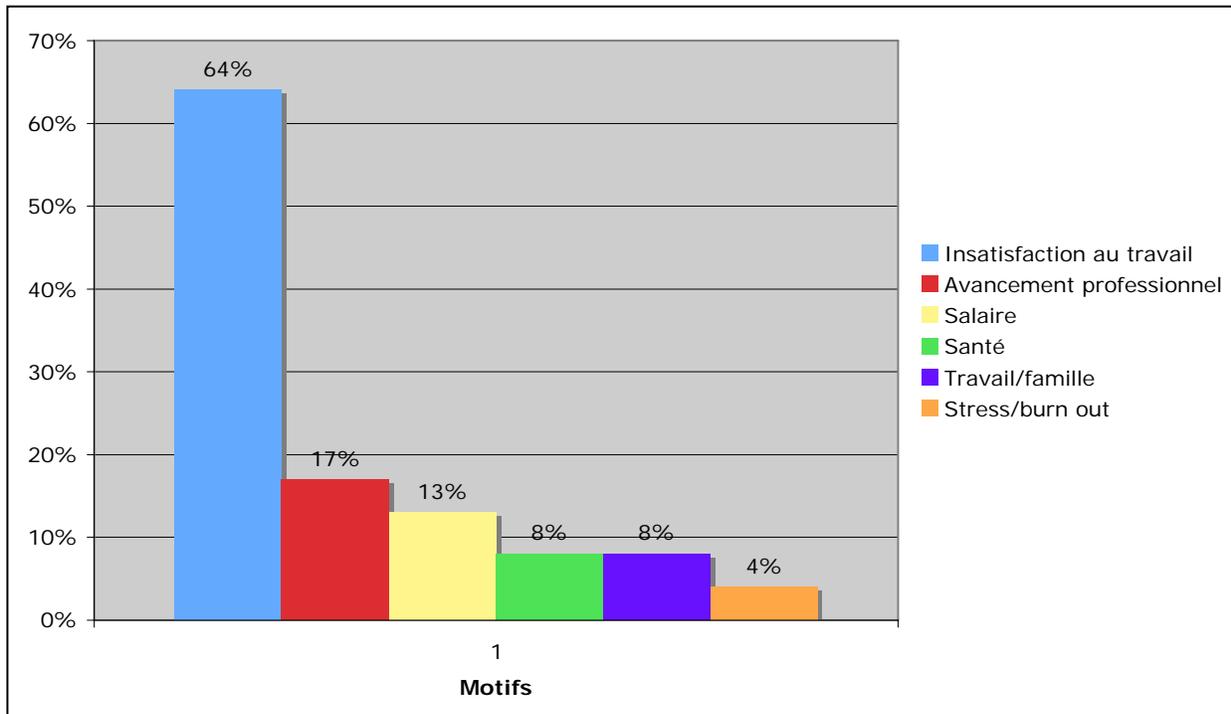
Par ailleurs, 32 % ont dû assumer des tâches familiales lourdes depuis les trois dernières années. La majorité de ces personnes sont des femmes, en couple (mariée ou conjointe de fait) âgées entre 46 et 60 ans.

Enfin, nous apprenons que près de 31 % des professeurs ont mentionné avoir connu un problème de santé physique en lien avec leur emploi, 25,5 % d'ordre psychologique et 8 % en lien avec la qualité de l'air. Un peu plus de 13 % ont déjà pris un congé de maladie relié à leur emploi.

Rétention

La moitié des professeurs, soit 49 %, ont déjà sérieusement songé à quitter leur emploi. De ce groupe, 38 % l'auraient fait pour travailler à l'extérieur des établissements d'enseignement supérieur et 19 % pour un poste dans un autre établissement. Tel que le graphique suivant l'illustre, parmi les motifs de départ, 64 % ont songé à quitter le milieu universitaire pour des motifs d'insatisfaction au travail plus que pour tout autre motif.

Graphique 6. Motifs invoqués par les professeurs ayant songé à quitter leur emploi



Le fait qu'autant de professeurs aient déjà songé à quitter leurs fonctions non seulement pour œuvrer à l'extérieur du milieu de l'enseignement supérieur, mais aussi en raison d'insatisfaction au travail, nous a convaincu d'approfondir la question de la satisfaction au travail et de tenter d'en cerner les contours dont les données présentées dans la section suivante ne sont pas sans présenter de paradoxes, d'opinions mitigées et d'insatisfactions plus affirmées.

2. SATISFACTION GLOBALE

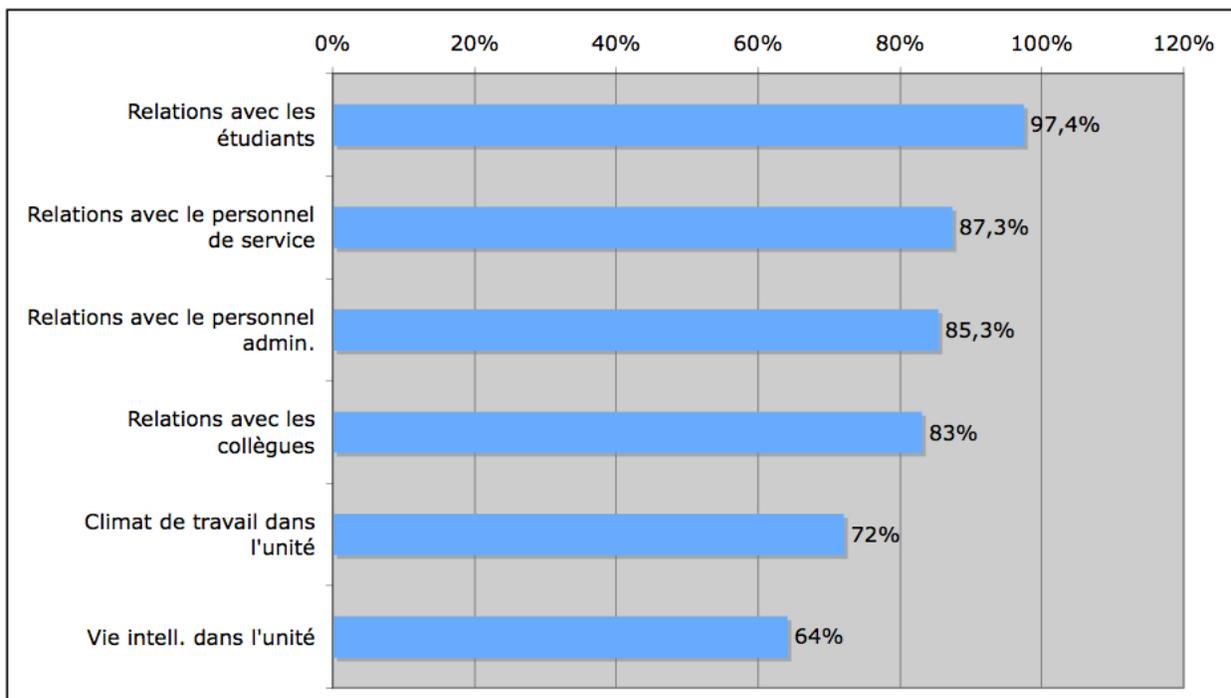
Contrairement à ce que laissent penser certaines données présentées dans la section précédente, l'une des principales constatations qui se dégagent de cette enquête porte sur la satisfaction globale relativement élevée d'une majorité de professeurs, hommes et femmes, face à leur emploi. Lorsqu'ils sont directement interrogés sur la question, 77 % des répondants se disent assez ou très satisfaits dans l'ensemble des universités, peu importe la taille de l'établissement ou le nombre d'années d'expérience des professeurs.

Afin d'explorer davantage ce sentiment de satisfaction, nous avons relevé les aspects de l'emploi pour lesquels le corps professoral s'est dit satisfait, ceux pour lesquels une opinion semble partagée et ceux où une insatisfaction dominante a été exprimée. Dans l'ensemble, lorsque les réponses sont cumulées, un nombre plus important d'aspects de l'emploi suscitent des opinions partagées et de l'insatisfaction que de la satisfaction unanime.

Aspects satisfaisants

Quelques aspects de l'emploi des professeurs suscitent un sentiment de satisfaction relativement élevée parmi l'ensemble des répondants. Tel que le graphique 7 l'illustre, la relation avec les étudiants représente l'aspect suscitant la satisfaction la plus élevée, suivi des relations avec le personnel de service de l'université, le personnel administratif et avec les collègues. Or, à partir du moment où il est question du climat de travail et de la qualité de la vie intellectuelle dans l'unité, la satisfaction tend à baisser.

Graphique 7. Aspects de l'emploi satisfaisants pour la majorité des répondants



La charge d'enseignement semble aussi être un aspect du travail suscitant moins de critiques de la part des répondants. Les professeurs considèrent à près de 80 % que leur charge d'enseignement est juste correcte ou relativement élevée, mais acceptable, et seulement 15 % l'estiment trop élevée. Les femmes sont plus critiques que les hommes, tout comme les professeurs dans les universités de petite taille à propos de leur charge d'enseignement. De plus, 86 % jugent que les cours dispensés sont tous ou la plupart en concordance avec leur champ d'intérêt ou de recherche.

Par ailleurs, l'entente ou la convention collective négociée avec l'employeur suscite également un taux de satisfaction élevé : près de 80 % des professeurs sont assez ou très satisfaits. Par ailleurs, 79 % des répondants ont aussi des opinions favorables à l'égard de leur syndicat ou association quant à la représentation des intérêts collectifs et personnels, 84 % sont satisfaits de l'information diffusée par leur syndicat ou association, 74 % à l'égard de leurs prises de position et 81 % à l'égard du travail effectué par la FQPPU. À ce sujet, les professeurs des universités de petite taille sont plus satisfaits de cet aspect que les autres.

Aspects partagés

Cette section présente les aspects du travail pour lesquels une insatisfaction a été identifiée chez les répondants. Des opinions majoritairement positives, mais avec un pourcentage non négligeable de 30 % et plus d'opinions négatives ont été exprimées sur, entre autres, le climat de travail dans l'université, l'application des critères de promotion et les règles de financement de la recherche. Des opinions sont partagées en parts pratiquement égales entre les professeurs sur d'autres aspects dont, entre autres, le financement insuffisant pour les activités de recherche, le temps consacré aux tâches administratives et leur répartition inéquitable, et le dégrèvement de cours.

Tel que le graphique 8 l'illustre, le climat de travail dans l'université soulève de l'insatisfaction chez près de 40 % des répondants. Dans certaines universités, ce pourcentage est nettement plus élevé : à la Télé-université (TÉLUQ), 70 % des répondants sont insatisfaits du climat qui y règne, à l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR), 67,9 %, et à l'Université du Québec à Montréal (UQAM), ils sont aussi 67,7 % à déplorer le climat de travail. Or, ces trois universités ont connu leur lot de problèmes ces dernières années dont un rattachement entre la TÉLUQ et l'UQAM qui a soulevé une certaine controverse, une crise immobilière à l'UQAM, et l'UQTR a connu un difficile conflit de travail entre le corps professoral et l'administration universitaire en 2007-2008.

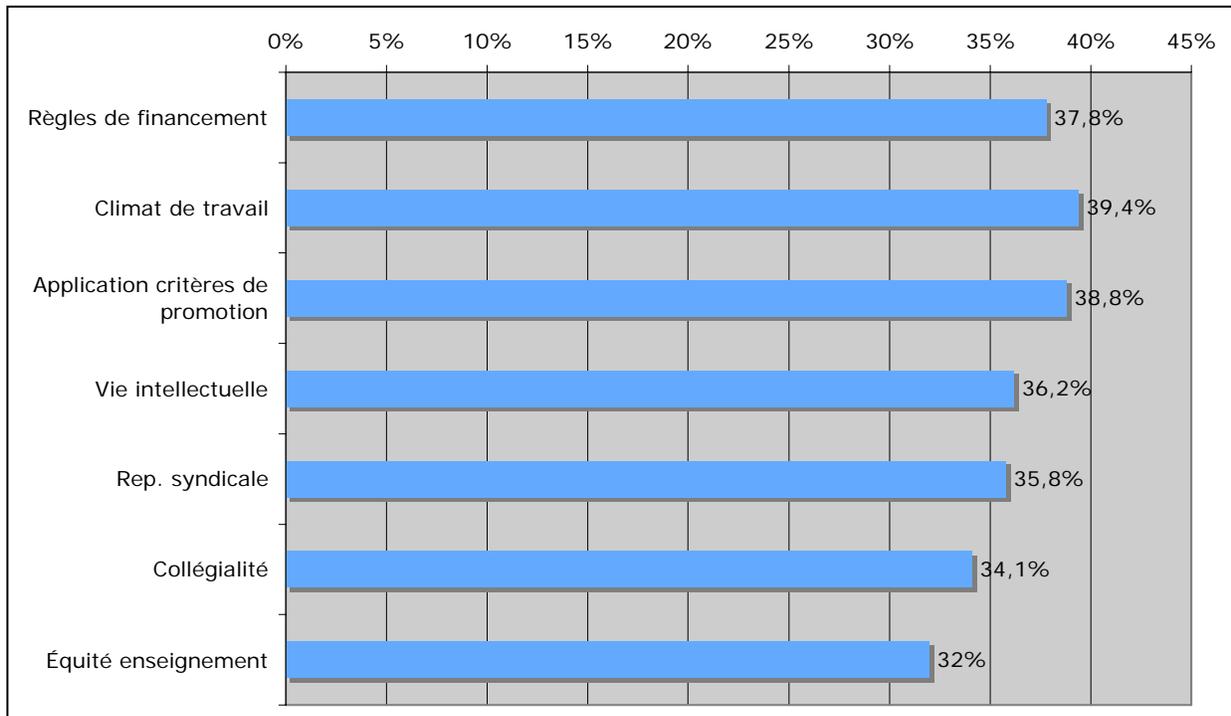
Les critères de promotion suscitent aussi une certaine insatisfaction. Près de 38 % des professeurs se disent peu ou pas du tout informés des critères en cours dans leur établissement et 39 % critiquent aussi leur application. Une proportion importante de recrues (43,5%) disent ne pas être suffisamment informées des critères de promotion. Pour cet aspect de l'emploi, ici aussi, des différences plus marquées se dégagent entre les établissements. Par exemple, les professeurs de l'Institut national de la recherche scientifique (INRS) sont les plus critiques à cet égard alors que près de 60 % des répondants ont exprimé être peu ou pas du tout satisfaits de l'application des critères de promotion en vigueur.

Les règles de financement des recherches ont également soulevé certaines critiques auprès de 38 % des répondants qui considèrent qu'elles permettent rarement ou presque jamais de réaliser les recherches souhaitées. Ce pourcentage grimpe à 70 % chez les répondants de l'École nationale d'administration publique (ÉNAP), à 66,7 % chez les répondants de l'Université Bishop's et à 60 % chez ceux de la TÉLUQ.

Au sein de leur unité d'embauche, la qualité de la vie intellectuelle provoque une insatisfaction chez 36 % des professeurs dont 47,6 % chez les répondants de l'Université Laval et 45,4 % chez ceux de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT). Par ailleurs, la répartition de la représentation syndicale et le temps consacré aux activités syndicales ou associatives sont aussi critiqués par 36 % des répondants.

La question de la collégialité pose aussi problème pour 33 % des professeurs (dont 45,5 % chez les répondants de l'ÉNAP et 42 % chez ceux de l'UQAT), ainsi que l'équité entre la répartition des tâches d'enseignement (32 % sont peu ou pas du tout satisfaits).

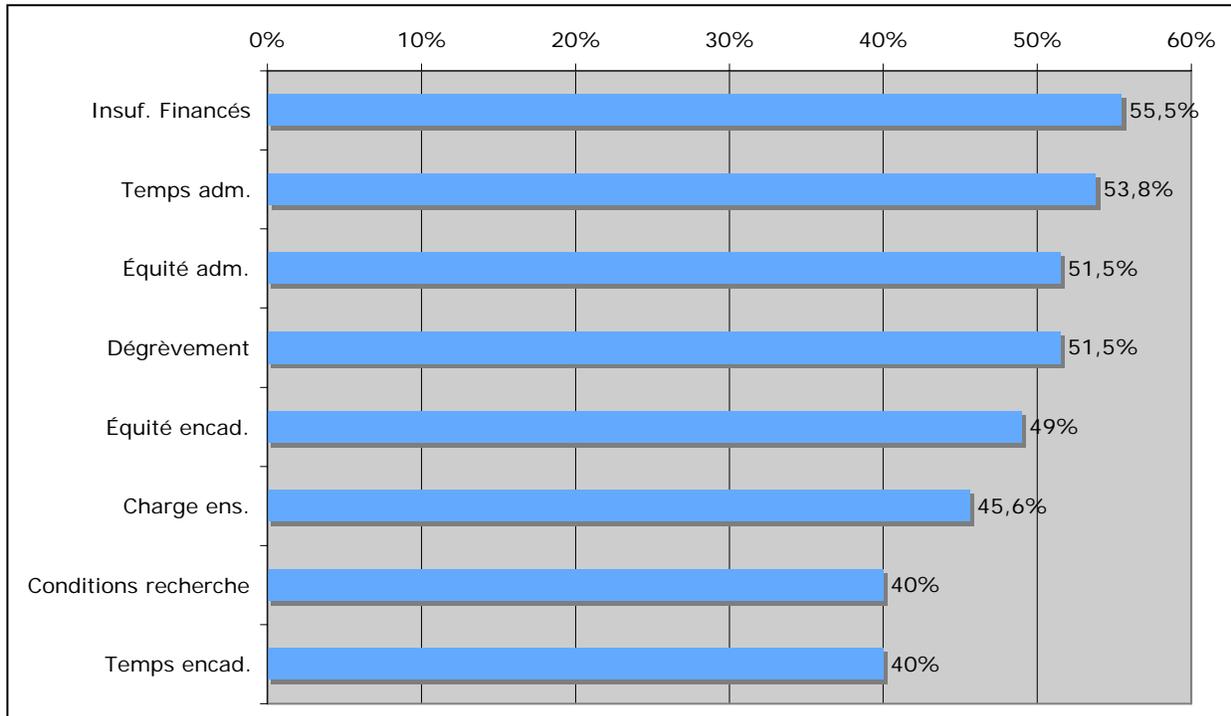
Graphique 8. Aspects de l'emploi posant problème pour plus de 30 % des répondants



Parmi les professeurs ayant des enfants, 39,6 % sont peu ou pas du tout satisfaits de l'aménagement de la tâche et de l'horaire dont ils ont pu bénéficier au sein de leur unité pour concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Et 36,2 % sont peu ou pas du tout satisfaits de la compréhension et du soutien reçus de la part de la direction de leur unité d'embauche.

D'autres aspects de l'emploi soulèvent une plus grande insatisfaction au point où près de la moitié des professeurs ou plus ont exprimé un mécontentement. Par exemple, comme l'illustre le graphique 9, 40 % des répondants souhaiteraient pouvoir passer plus de temps à l'encadrement des étudiants aux études supérieures. En recherche, 40 % estiment que les conditions de travail se sont plutôt détériorées qu'améliorées ces dernières années.

Graphique 9. Aspects de l'emploi posant problème de façon partagée entre les répondants



Les données indiquent qu'un peu plus de 45 % des professeurs estiment que la charge d'enseignement permet « difficilement » ou « vraiment pas assez » de consacrer le temps voulu aux activités de recherche. En comparaison, 33 % des répondants considèrent que la charge de recherche ne permet pas suffisamment ou aucunement de consacrer le temps voulu à l'enseignement.

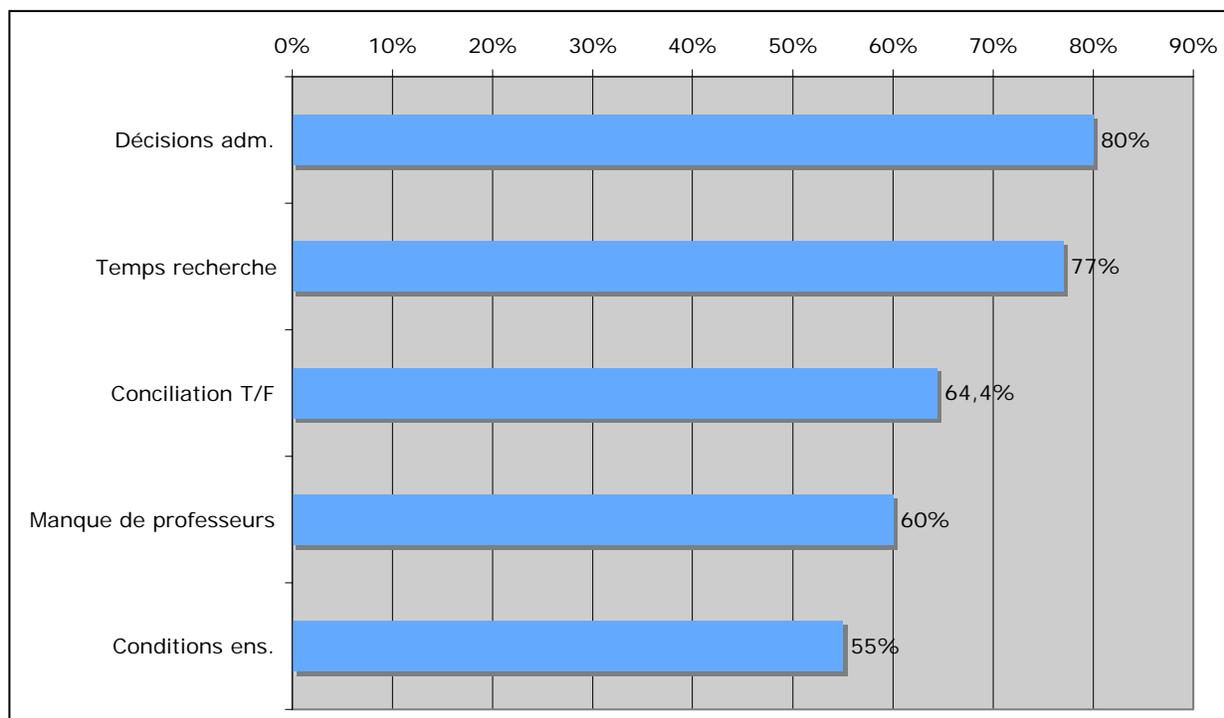
De plus, 49 % des professeurs considèrent que l'encadrement des étudiants aux cycles supérieurs est peu ou pas du tout réparti de façon équitable, 51,5 % estiment aussi que la répartition des tâches administratives au sein du département ou de l'unité est peu ou pas du tout équitable. À ce sujet également, 53,8 % des répondants souhaiteraient passer moins de temps aux tâches administratives et à la gestion. Les modalités de dégrèvement de cours sont aussi perçues de façon partagée : 51,5 % des répondants les considèrent peu ou pas du tout satisfaisantes dont 74 % des répondants de l'Université Concordia et 68,4 % de l'UQTR.

Les opinions sont relativement partagées, pratiquement à égalité, entre les professeurs quant au financement de la recherche : 55,5 % se considèrent insuffisamment financés dont 13 % en très grand manque de financement. Or, ce pourcentage grimpe à 69 % chez les répondants de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT) et de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR), et autour de 65 % chez ceux de l'École nationale d'administration publique (ÉNAP) et de l'École de technologie supérieure (ETS). Les répondants de l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC), de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) et de l'Université du Québec en Outaouais (UQO) ont exprimé à plus de 20 % être en très grand manque de financement.

Aspects insatisfaisants

Les aspects de l'emploi ayant suscité une proportion de près de 60 % et plus d'insatisfaction portent sur des décisions de l'administration universitaire, le manque de temps pour les activités de recherche, la difficulté de concilier les responsabilités professionnelles et familiales, le manque d'effectifs professoraux et la détérioration des conditions de travail en enseignement.

Graphique 10. Aspects insatisfaisants exprimés par la majorité des répondants



Tel que l'illustre le graphique 10, les professeurs semblent s'entendre sur le fait que leur université a pris des décisions importantes avec lesquelles ils n'étaient pas d'accord : 80 % sont de cet avis. Les décisions ayant suscité un mécontentement portent principalement sur des questions administratives, de gestion et d'embauches, suivies de décisions financières, des dépenses et budgets, et des investissements immobiliers. Les répondants de l'UQAM sont les plus critiques avec un pourcentage quasi unanime de 96 %, suivi par les professeurs de l'Université Bishop's avec un pourcentage de 91 % et ceux de l'UQTR avec un pourcentage de 86 %.

Par ailleurs, le sujet de la recherche est encore soulevé : 77 % des professeurs souhaiteraient pouvoir consacrer plus de temps aux activités de recherche et aux publications. Cette proportion grimpe à 93 % chez les répondants de l'Université du Québec à Chicoutimi et à 84 % chez ceux de l'Université Laval.

La conciliation entre les obligations liées à la tâche et les obligations familiales n'est pas chose facile : 64,4 % des répondants estiment que l'arrimage entre les deux sphères d'activité est souvent ou parfois difficile. À cet effet, seul un professeur sur dix (9 %) estime avoir suffisamment de temps à consacrer à sa vie personnelle. La majorité (44,5 %) dit ne pas avoir vraiment le temps, alors que 15,4 % affirment ne pas avoir du tout de temps pour faire autre chose que le travail.

Sans surprise, l'âge est un facteur qui influence la conciliation entre le travail et la vie personnelle. Ainsi, un professeur sur cinq (20,5 %) âgé de 61 ans et plus estime avoir suffisamment de temps à consacrer à sa vie personnelle. Dans les autres tranches d'âge, cette proportion ne dépasse pas 9,7 %. Les plus jeunes (moins de 35 ans) sont ceux qui ont répondu le plus souvent ne pas avoir de temps du tout à consacrer à leur vie personnelle (18,2 %). Il semblerait aussi que dans certains établissements, cette conciliation soit encore plus difficile : 75 % des répondants de l'Université Concordia, de l'École Polytechnique, de l'UQAT sont ceux qui éprouvent le plus de difficulté à cet égard.

Le manque d'effectifs professoraux est aussi un problème abondamment soulevé. Un peu plus de 60 % des répondants estiment que le nombre de professeurs est insuffisant pour répondre aux besoins d'enseignement et d'encadrement et 65 % considèrent aussi que le budget consacré aux auxiliaires d'enseignement est insuffisant et ne répond pas aux besoins du corps professoral. Le manque d'effectifs professoraux a été particulièrement souligné par 80 % des répondants de la TÉLUQ, 74 % de ceux de l'UQTR et presque autant de l'UQAR.

Près de 55 % des répondants pensent que les conditions de travail en enseignement se sont un peu ou beaucoup détériorées ces dernières années, comparativement à 26 % qui pensent le contraire. En recherche, ce sont 50,4 % des répondants qui pensent aussi que les conditions de travail se sont plutôt détériorées en comparaison à 32,7 % qui perçoivent davantage une amélioration.

Améliorations à apporter

Bien qu'une section complète porte sur la perception des principaux enjeux auxquels l'université est confrontée, exprimée dans les propres termes des répondants, quelques questions ouvertes du sondage ont porté sur les améliorations à apporter sur certains aspects de l'emploi.

De façon générale, les répondants souhaiteraient d'abord à 39,5 % une meilleure répartition de la charge d'enseignement dans l'unité ou le département, ensuite à 31,6 % un meilleur financement de la recherche et à près de 16 % un meilleur salaire.

En ce qui a trait à la conciliation travail-famille, la principale amélioration suggérée par 42 % des répondants est de réduire les tâches et les horaires et de procéder à de nouvelles embauches de professeurs; ensuite, près de 12 % apprécieraient voir diminuer les pressions à la performance, à la promotion et à la course aux subventions.

3. RÉALITÉ DES FEMMES PROFESSEURES

Compte tenu des nombreuses distinctions ayant émergé entre les hommes et les femmes lors de l'analyse des données, il nous a paru judicieux de rédiger une section spécifique sur la réalité des femmes. Un exercice semblable de distinction entre les secteurs disciplinaires a aussi été tenté, mais en raison d'un nombre insuffisant de répondants par secteur disciplinaire, les résultats n'étaient pas suffisamment significatifs.

Les données révèlent que les femmes commencent leur carrière universitaire avec une longueur d'avance sur les hommes en termes d'expérience de travail, mais elles sont en quelque sorte désavantagées, voire pénalisées, dès le départ et par la suite quant aux aspects de l'emploi qui sont le plus valorisés par le milieu.

D'abord, elles sont moins nombreuses à détenir un doctorat au moment de l'embauche et à avoir étudié à l'étranger autant au niveau du doctorat que du stage post-doctoral. Ensuite, la répartition des hommes et des femmes varie fortement selon les secteurs disciplinaires. Une proportion plus grande de femmes réalise des recherches orientées vers le social ou visant à améliorer la société.

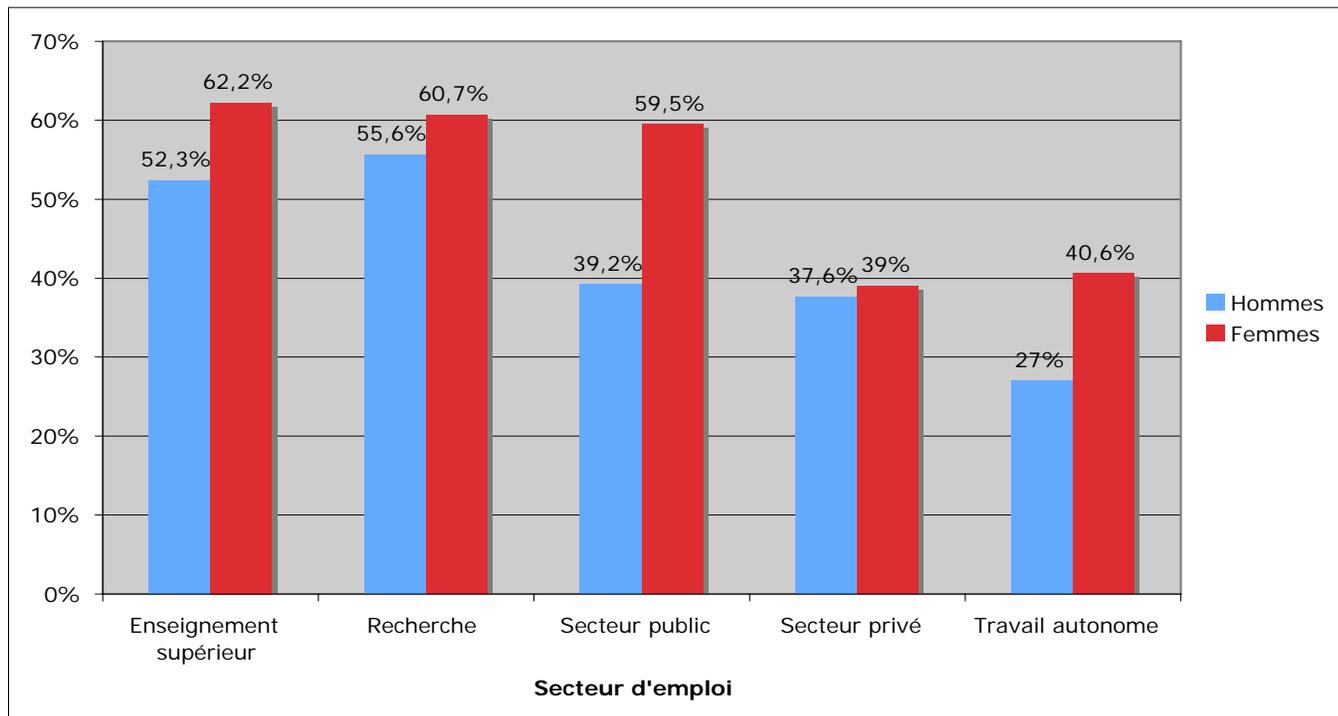
Les sources de financement des recherches se distinguent nettement entre les hommes et les femmes en fonction des différents conseils subventionnaires. Et, parmi les autres sources de financement que les conseils subventionnaires, les femmes reçoivent davantage de fonds de recherche de leur établissement, alors que les hommes en reçoivent davantage du secteur privé. Les femmes reçoivent moins de subventions dépassant les 100 000 \$ que les hommes. Et elles reçoivent moins de primes, autant à l'embauche qu'en cours de carrière, que leurs collègues masculins.

Par ailleurs, elles déclarent en plus grand nombre considérer la conciliation travail-famille difficile et, aussi en plus grand nombre, avoir connu des problèmes de santé reliés à leur emploi. Elles sont plus nombreuses à assumer des tâches familiales lourdes et il semblerait aussi que les responsabilités familiales des femmes aient une influence sur leur confiance d'obtenir la titularisation. Elles sont aussi plus nombreuses à avoir songé à quitter le milieu universitaire pour travailler dans un tout autre secteur d'activités.

Profil à l'embauche

Il est intéressant de noter que les femmes ont accumulé davantage d'expérience de travail que les hommes avant d'être embauchées comme professeures d'université. Dans tous les secteurs d'emploi, leur expérience de travail est plus importante que celle de leurs collègues masculins. Tel qu'illustré par le graphique 11, leur plus grande expérience d'emploi dans le secteur public, en enseignement supérieur et comme travailleuse autonome varie de 10 % à 20 % en comparaison avec celle de leurs collègues masculins. Bien que pour les autres secteurs d'emploi l'écart entre les genres soit moins grand, leur expérience dans le secteur privé et en recherche avant d'occuper leur emploi de professeur à l'université dépasse aussi celle des hommes.

Graphique 11. Expérience de travail préalable à l'emploi de professeur d'université selon le genre



Au moment de l'embauche, un pourcentage plus faible de femmes détenaient un doctorat (65 % contre 72,8 % d'hommes) et avaient obtenu leur diplôme hors Québec (31,3 % contre 41,6 %). Aussi, moins de femmes ont poursuivi des études postdoctorales (47,5 % contre 55,1 %) et, parmi celles qui ont fait un tel stage, moins de femmes sont allées à l'étranger (52,2 % contre 65,8 %).

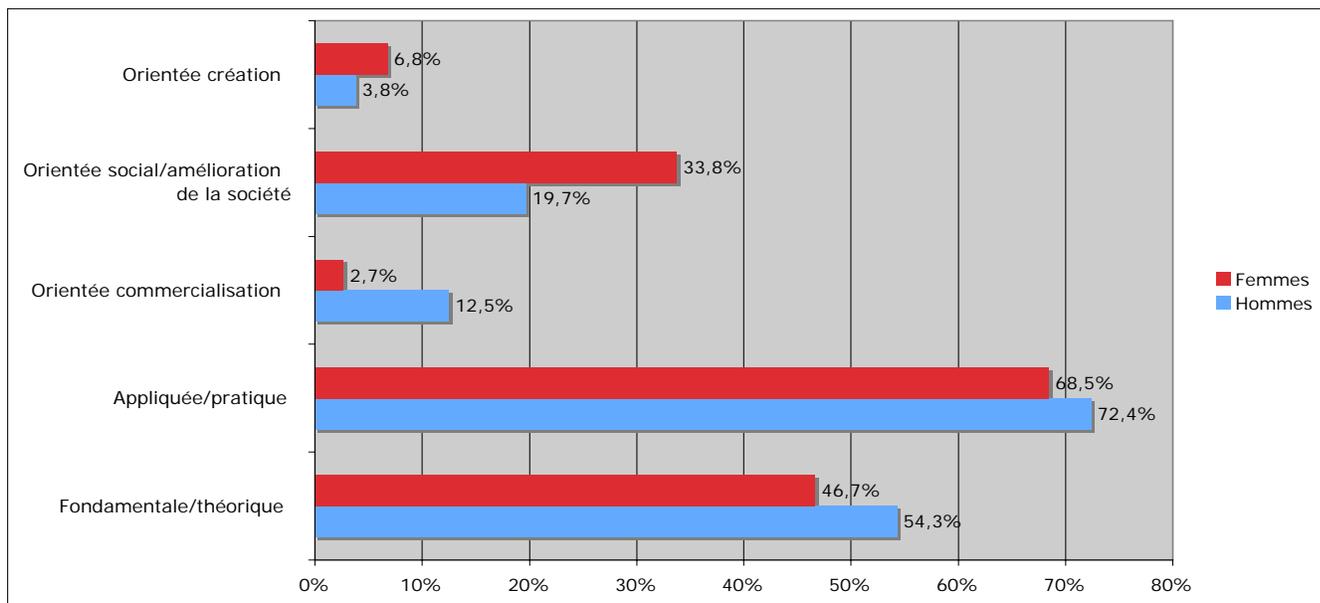
Enseignement et recherche

Parmi l'échantillon des répondants à l'enquête (52 % d'hommes et 48 % de femmes), les femmes œuvrent majoritairement dans certaines disciplines : en sciences humaines et sociales (33,2 % contre 23,4 % d'hommes), en éducation (16,8 % contre 8,2 %) et dans le secteur paramédical (8,1 % contre 2,2 %). Alors que les hommes sont proportionnellement plus nombreux en sciences appliquées et génie (26,4 % contre 6,5 % de femmes), ainsi qu'en sciences pures (15 % contre 6,2 % de femmes).

Concernant la charge d'enseignement, la répartition totale est à peu près égale entre les hommes et les femmes, mais les femmes enseignent un peu moins au troisième cycle (82,5 % contre 74,4 %) tout en encadrant ou en codirigeant autant d'étudiants aux études supérieures, sauf au post-doctorat, que les hommes.

Quant aux activités de recherche, les types de recherches réalisées se distinguent entre les hommes et les femmes, ainsi que les sources de financement correspondantes. Les femmes déclarent réaliser davantage de recherches orientées vers le social ou l'amélioration de la société (33,8 % contre 19,7 % d'hommes), et elles sont plus nombreuses en création que les hommes.

Graphique 12. Type de recherches réalisées selon le genre

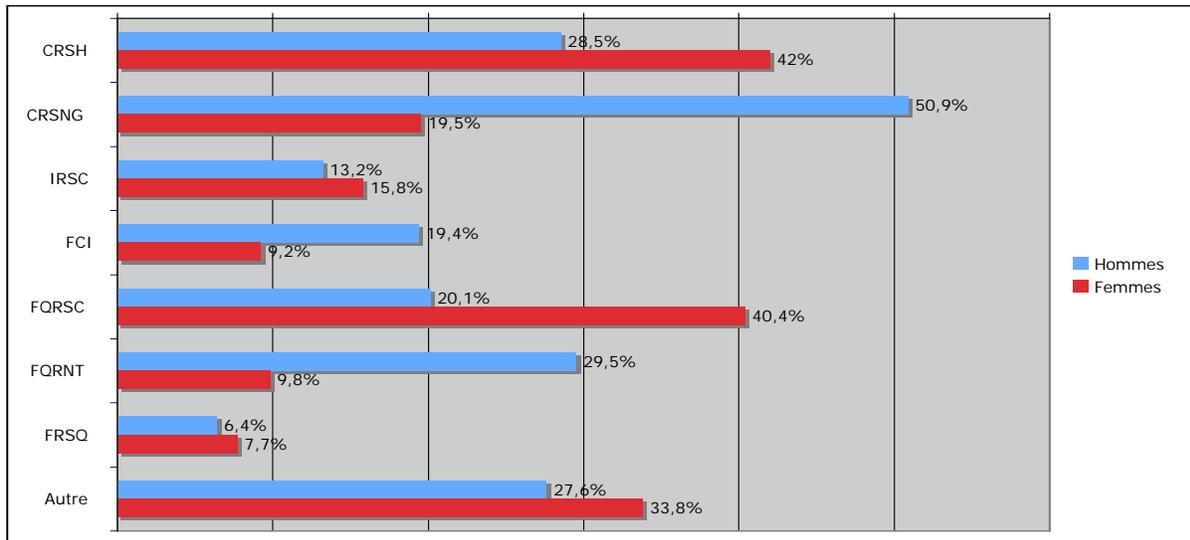


Sur le plan du financement des recherches, autant d'hommes que de femmes ont demandé des subventions à des organismes avec comité de pairs et en ont obtenues. En revanche, les sources de financement se démarquent nettement en fonction du genre et évidemment en fonction des disciplines. Des variations allant jusqu'à 30 % s'observent selon les conseils subventionnaires.

Le graphique 13 indique que les femmes sont majoritairement financées par le Conseil de recherche en sciences humaines (CRSH) et par le Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture (FQRSC), et qu'un pourcentage un peu plus élevé de femmes obtient du financement en provenance d'autres sources que les conseils subventionnaires, mais tout de même évaluées par un comité de pairs.

De leur côté, les hommes sont nettement et principalement plus financés par le Conseil de recherche en sciences naturelles et en génie (CRSNG) et, ensuite, par le Fonds québécois de recherche sur la nature et la technologie (FQRNT), ainsi que par le Fonds canadien de l'innovation (FCI).

Graphique 13. Sources de financement des recherches selon le genre



Par ailleurs, il est intéressant de noter que 60,3 % des hommes reçoivent du financement en provenance d'autres sources que les organismes subventionnaires, comparativement à 47,8 % des femmes. Parmi ces autres sources, l'enquête révèle que les femmes reçoivent davantage de financement de leur établissement et que les hommes reçoivent davantage de financement du secteur privé. La répartition en fonction du genre est à peu près égale quant au financement reçu du secteur public ou gouvernemental, du secteur communautaire et du secteur syndical, et d'autres sources. Concernant ces autres sources, les femmes s'autofinancent davantage que les hommes, tandis que ces derniers reçoivent davantage de financement en provenance d'autres universités.

Quant aux montants approximatifs de l'ensemble des subventions reçues, la répartition est à peu près égale selon le genre, à la seule exception que près de 10 % plus d'hommes bénéficient de subventions de 100 000 \$ à un million \$ que les femmes, ce qui peut être attribué à leur proportion plus élevée dans certaines disciplines où les montants des subventions sont moins élevés que dans d'autres. Toujours sur le plan monétaire, les femmes sont moins nombreuses que les hommes à recevoir des primes (58,9 % contre 46,8 %). Parmi ceux qui en reçoivent, les hommes reçoivent davantage de primes à l'embauche ou de marché (14,7 % contre 9,2 % de femmes), de primes de fonction liées à des responsabilités administratives (31,6 % contre 23,4 % de femmes) et de primes au mérite ou à la performance 17,3 % contre 12,1 %).

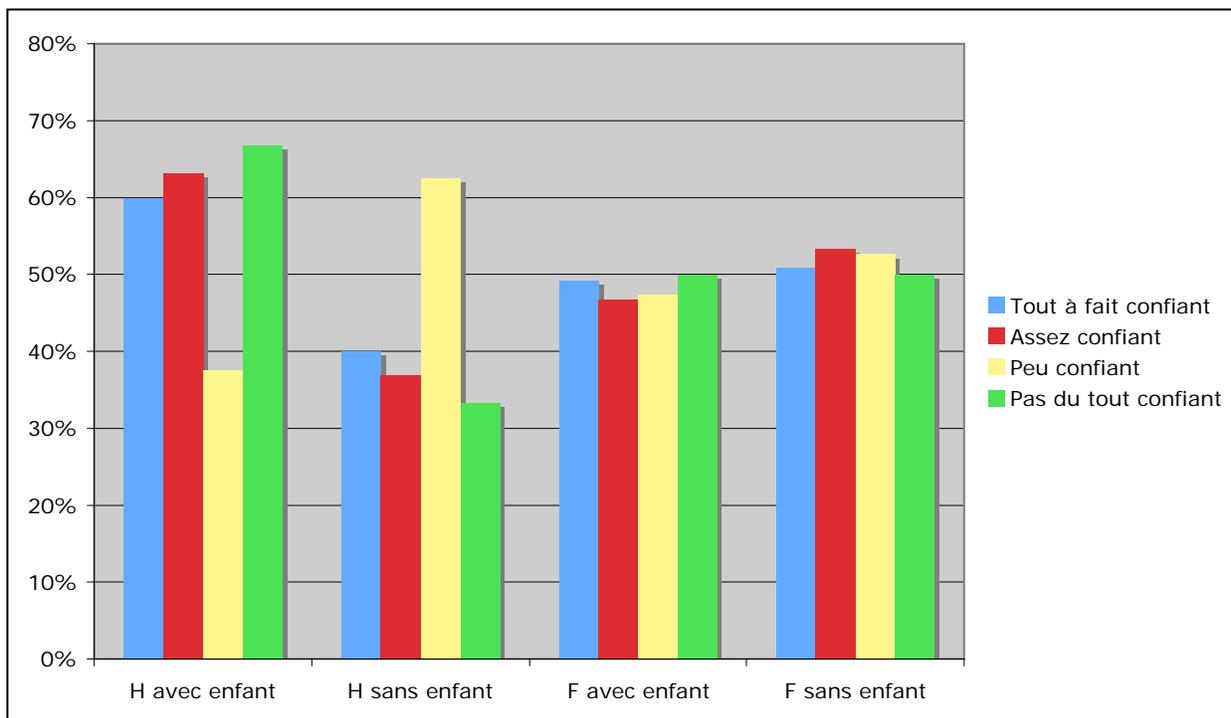
L'enquête a aussi révélé que les femmes apprécient la recherche autant que les hommes. Elles sont aussi nombreuses et intéressées (30,2 %) que les hommes (31 %) à bénéficier d'un profil spécifique centré surtout sur la recherche. En revanche, 53 % des femmes considèrent que la charge d'enseignement permet plus difficilement de consacrer le temps voulu aux activités de recherche comparativement à 38 % des hommes. Elles considèrent en plus grand nombre que les hommes que la charge d'enseignement permet plus difficilement de consacrer le temps voulu aux activités de recherche (53,4 % contre 38,3 %). Elles sont aussi plus nombreuses à vouloir consacrer davantage de temps aux activités de recherche et aux publications (81,7 % contre 72,9 % des hommes).

Confiance d'obtenir la permanence d'emploi et la titularisation

La grande majorité des hommes et des femmes ont confiance d'obtenir, en proportion pratiquement égale, la permanence d'emploi, (90,6 % chez les hommes et 86,4 % chez les femmes), mais les hommes ont un degré de confiance plus élevé (47 % des hommes sont « tout à fait confiants » contre 30,9 % des femmes). Par ailleurs, 31 % des femmes se disent peu ou pas du tout informées des critères de promotion comparativement à 24 % des hommes.

Outre le sexe, la présence d'enfants à la maison semble aussi influencer le degré de confiance surtout chez les hommes. Tel que le graphique 14 l'illustre, il n'y a pas de différences majeures entre le degré de confiance des femmes et la présence d'enfants à la maison : elles se répartissent pratiquement également entre les différents degrés de confiance et la présence ou non d'enfants à la maison. En revanche, des variations plus importantes s'observent chez les hommes : les hommes avec enfants affichent le degré de confiance le plus élevé, mais aussi le plus faible.

Graphique 14. Degré de confiance d'obtenir la permanence d'emploi selon le sexe et la présence d'enfants à la maison



Afin d'approfondir la question de la confiance d'obtenir la *permanence d'emploi* chez les hommes et les femmes, nous avons tenté d'explorer si le statut marital intervenait aussi. Selon les données, il semblerait que le statut marital ait effectivement un lien avec le degré de confiance. Parmi l'échantillon, ce sont les hommes célibataires sans enfant qui ont le degré de confiance le plus élevé (70,6 % d'entre eux sont « tout à fait confiants » d'obtenir la permanence d'emploi) et les femmes célibataires sans enfants affichent aussi le degré de confiance le plus élevé (61,1 % sont « assez confiantes ») d'obtenir la permanence d'emploi.

Par contre, il y a quand même 58 % des femmes mariées ou conjointes de fait avec enfants à la maison et 58 % des femmes mariées ou conjointes de fait sans enfant qui expriment aussi être « assez confiantes »

d'obtenir la permanence d'emploi. Ainsi, même si les différences sont statistiquement significatives, l'écart entre les pourcentages nous paraît insuffisant pour tirer des conclusions solides sur l'impact du statut marital.

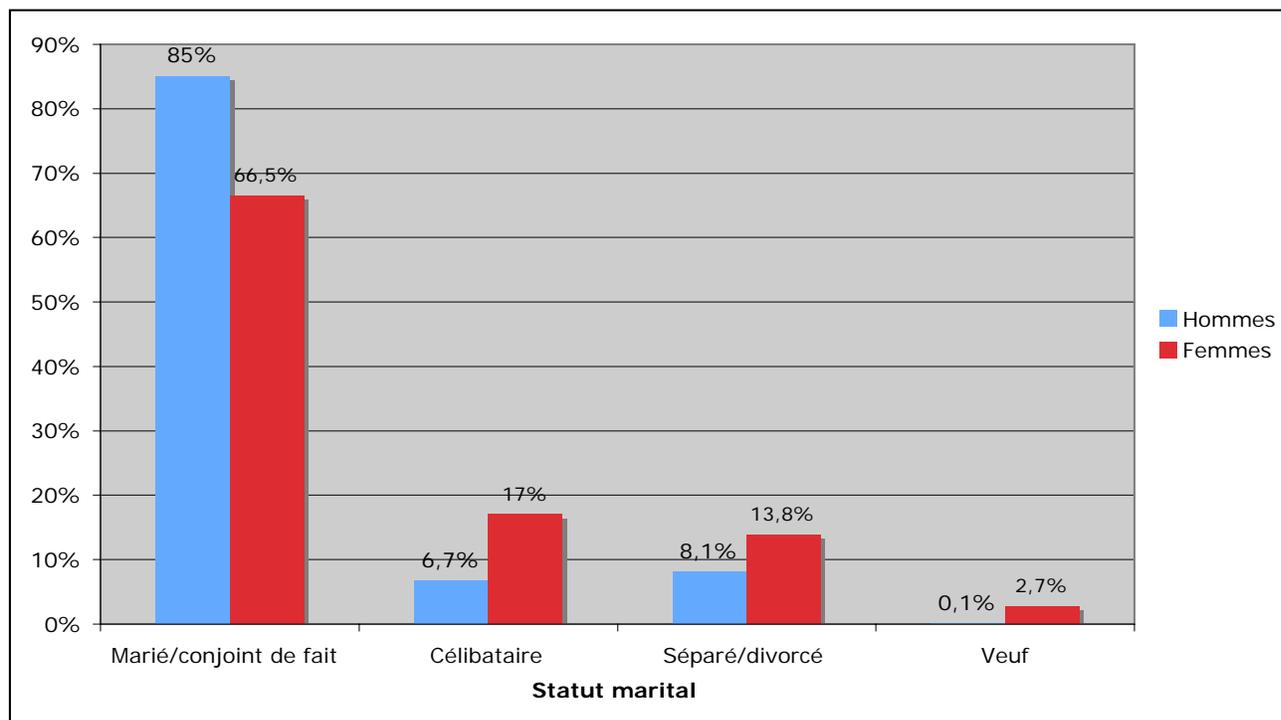
En revanche, le sexe, la présence d'enfant à la maison et le statut marital n'ont pas le même impact sur le degré de confiance d'obtenir la *titularisation*, sauf pour les femmes qui ont des enfants à la maison. Parmi ces femmes, celles qui sont séparées ou divorcées avec enfants à la maison ont « peu confiance » (66,7 %) ou « pas du tout confiance » (33,3 %) d'obtenir la titularisation, aucune parmi elles n'a confiance de l'obtenir. Les autres différences ne sont pas significatives.

Ainsi, on peut remarquer que la présence d'enfants à la maison et le statut marital n'influencent pas la confiance d'obtenir la permanence chez les femmes. Or, il semble que ces variables affectent la confiance d'obtenir la titularisation surtout pour les femmes séparées ou divorcées qui ont des enfants à la maison.

Vie personnelle/familiale et santé

Des différences s'observent entre les hommes et les femmes sur le plan marital. Alors que 85 % des hommes sont mariés ou conjoints de fait, cette donnée baisse à 66,5 % chez les femmes et le nombre de femmes célibataires (17 % contre 6,1 % d'hommes) et séparées ou divorcées (13,8 % contre 8,1 % d'hommes) est plus élevé.

Graphique 15. Statut marital des professeurs selon le genre

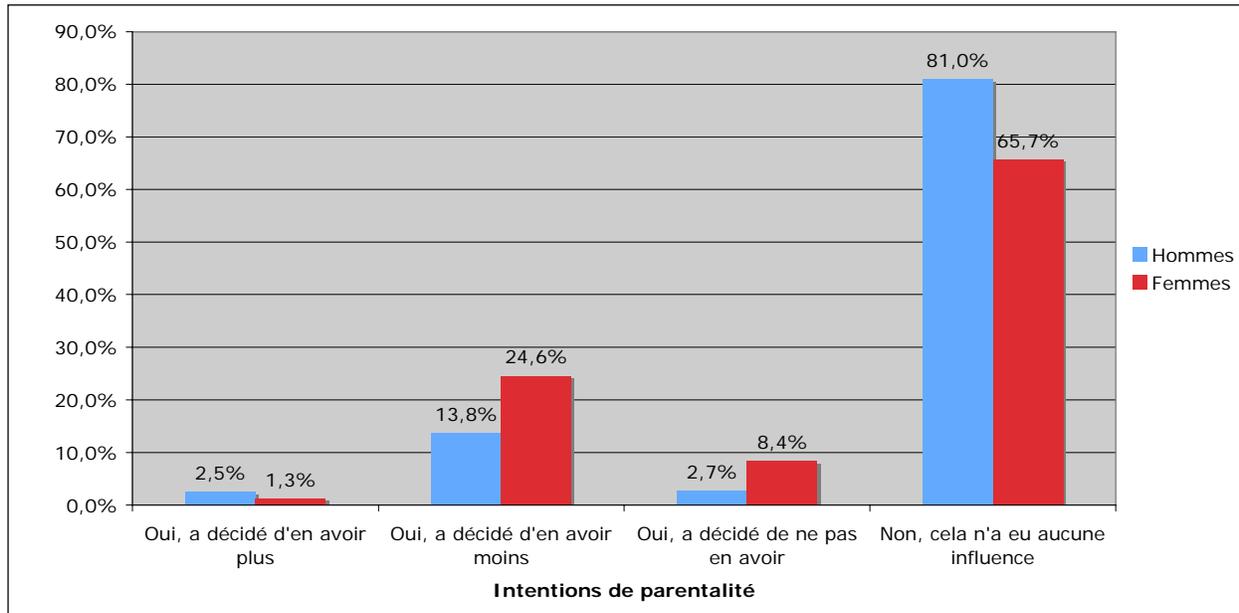


Parmi l'échantillon, 10 % plus d'hommes ont des enfants à la maison (58,2 % contre 47,4 % de femmes) et ce sont les hommes qui sont les moins satisfaits des congés parentaux prévus à la convention collective : 42,5 % des hommes concernés sont peu ou pas du tout satisfaits comparativement à 24 % des femmes concernées.

Le sexe entre en ligne de compte dans les intentions des professeurs d'avoir ou non des enfants. Comme le montre le graphique 16, les hommes sont très majoritaires à mentionner que leur emploi n'a pas influencé le

nombre d'enfants qu'ils voulaient avoir (81 %). Toutefois, cette proportion baisse à 65,7 % chez les femmes. Une femme sur quatre (24,6 %) a décidé d'avoir moins d'enfants (13,8 % des hommes). Aussi, 8,4 % des femmes ont décidé de ne pas avoir d'enfants (2,7 % des hommes). En d'autres termes, l'emploi de professeur d'université a eu un impact chez 17 % plus de femmes que d'hommes qui ont décidé d'avoir moins d'enfants ou aucun enfant.

Graphique 16. Influence de l'emploi de professeur sur les intentions de parentalité



Parmi l'échantillon, 70 % des femmes et 59 % des hommes considèrent que la conciliation travail-famille est difficile. Il y a aussi 14 % plus de femmes que d'hommes qui assument des tâches familiales lourdes (39 % contre 25 %). Les femmes estiment aussi en plus grand nombre manquer de temps à consacrer à leur vie personnelle (67,5 % contre 52,7 % d'hommes).

Aussi, les femmes ont éprouvé en plus grand nombre des problèmes de santé en lien avec leur emploi à l'université : 36,5 % d'entre elles ont éprouvé un problème physique contre 26 % d'hommes et 33,1 % ont éprouvé un problème psychologique contre 18,6 % d'hommes. Et près de 16 % de femmes ont pris un congé de maladie en lien avec l'emploi comparativement à 11 % d'hommes. Un peu plus de femmes (52 %) que d'hommes (45 %) ont déjà songé à quitter le milieu universitaire.

4. PRINCIPAUX ENJEUX EXPRIMÉS

Le sondage comportait une question ouverte demandant aux répondants d'identifier quels sont les principaux enjeux auxquels l'université est confrontée. La grande majorité d'entre eux (1131 sur 1328, soit 85 % de l'échantillon) y ont répondu dans leurs propres mots et plusieurs thèmes convergent. Les aspects de l'emploi suscitant de l'insatisfaction et repérés dans le sondage ont été développés dans les réponses à cette question ouverte et, bien souvent, en termes plus critiques. Ainsi, les données qualitatives permettent de dégager un discours critique relativement clair et unanime parmi les répondants.

Ce discours conteste abondamment l'idée dominante de l'université qui prévaut actuellement : fonctionnelle, utilitaire, marchande, instrumentale, l'institution universitaire serait désormais assujettie aux lois du marché, à la mondialisation et à l'économie du savoir. Dans ce contexte, les professeurs dénoncent les pressions exercées pour réaliser davantage de recherches ayant un impact immédiatement identifiable sur la société, la charge de travail trop lourde et insuffisamment rémunérée et le manque de temps pour se consacrer de façon satisfaisante aux trois composantes de leurs tâches (enseignement, recherche et service à la collectivité).

Une vive résistance est exprimée à l'égard de l'orientation qu'a prise l'évolution de l'université au Québec. Tout en y prenant part, les professeurs se débattent contre l'idée dominante de l'université et son mode de fonctionnement perçu comme étant de plus en plus calqué sur celui du secteur privé et des entreprises, axé sur la marchandisation des connaissances, le rendement et le clientélisme. Les professeurs voudraient renverser cette tendance pour que l'université reprenne contact avec sa mission de formation d'esprits libres et critiques, et que le statut social du professeur d'université soit mieux reconnu. Cette idée humaniste de l'université continue d'être un idéal à atteindre. Dans l'ensemble, ils s'inquiètent non seulement de la qualité de la formation donnée aux étudiants, mais aussi de la baisse du niveau d'excellence attendu de la formation universitaire.

De façon plus précise, les professeurs ont exprimé une grande inquiétude à l'égard de plusieurs enjeux : entre autres, le financement du milieu universitaire et de la recherche, le renouvellement du corps professoral, l'impossible équilibre à atteindre entre les différentes composantes de la tâche professorale, l'épuisement professionnel, les conditions de travail et la dévalorisation des études supérieures et du rôle de professeur d'université dans la société. Le texte qui suit présente de façon plus détaillée chacun des enjeux et reflète, en conclusion, quelques demandes formulées par le corps professoral.

Sous-financement des universités et de la recherche

Parmi les principales préoccupations des professeurs, la question du sous-financement des universités est sortie de façon prédominante. Pour les répondants, le manque de financement de la part du gouvernement provincial en éducation supérieure est un grave problème qui a des répercussions à plusieurs niveaux.

Plusieurs répondants estiment que le manque de ressources financières empêche les universités de procéder aux embauches de professeurs et aussi de rémunérer suffisamment les professeurs en comparaison avec des emplois d'autres secteurs d'activité où, à diplôme égal, la rémunération est nettement supérieure. Ce qui rend le recrutement et la rétention des professeurs plus difficiles.

Le manque de ressources pour le fonctionnement de base des universités ne permettrait pas d'avoir accès aux conditions matérielles nécessaires (insuffisance de locaux et détérioration de leur état, manque de laboratoires, etc.) pour assurer un enseignement et des activités de recherche de qualité. Selon les répondants, les déficits budgétaires des universités les obligent à se tourner vers des sources de financement du secteur privé, ce qui

est dénoncé par plusieurs. Le recours au privé n'a pas été abordé sous l'angle de l'influence possible sur les objets de recherche, mais davantage sur une forme de privatisation insidieuse.

Certains contestent aussi le mode de financement fondé sur le nombre d'étudiants et qui fait en sorte que les universités cherchent à augmenter considérablement la persévérance aux études afin d'avoir un haut taux de diplomation. Pour certains professeurs, cela se traduit, entre autres, par une baisse de la qualité des efforts fournis par les étudiants puisque les échecs aux cours ne seraient pratiquement plus possibles et, en bout de ligne, à une baisse de la qualité globale de la formation. La grille de calcul du financement universitaire utilisée par le gouvernement favoriserait, aux yeux des répondants, certains établissements au détriment des autres et engendrerait une compétition entre les universités, ainsi qu'un manque de solidarité ou de front commun face au gouvernement provincial.

En ce qui a trait au financement plus spécifique de la recherche, certains considèrent que la recherche universitaire est devenue trop dépendante des subventions des conseils subventionnaires. À cet égard, les professeurs considèrent ne pas recevoir suffisamment de subventions et déplorent la vive concurrence qui s'est installée entre eux dans la course pour en obtenir. Par ailleurs, le manque de financement en recherche rend difficile le maintien d'une équipe ou d'un réseau d'employés à long terme (assistants et professionnels de recherche, secrétaire, statisticien, etc.) dont le statut reste précaire faute de stabilité financière.

« Il y a un sérieux manque de financement de la recherche, même pour des projets pertinents et pour un excellent niveau de productivité scientifique dans les périodiques avec comités de pairs. Pour le Canada et le Québec, cela constitue un flagrant gaspillage et une sous-utilisation de l'expertise académique. En raison des faibles taux de succès au financement, nous sommes obligés de passer une énorme quantité de temps à rédiger un nombre déraisonnable de demandes de subventions (...). Ce temps perdu serait mieux utilisé à réaliser les recherches et à former les étudiants au premier cycle et aux études supérieures. De plus, cette situation génère une charge de travail excessivement élevée et une exposition constante à un niveau de stress élevé. Ce qui est extrêmement nuisible à notre vie personnelle (taux de divorce élevé) et particulièrement pour élever nos enfants, sans mentionner les effets néfastes sur notre santé. »

Le témoignage ci-dessus illustre les nombreuses conséquences perçues par certains professeurs du manque de financement en recherche et comment cette situation peut percoler jusqu'à d'autres niveaux.

Selon plusieurs, le recours excessif aux professeurs pour obtenir des subventions de recherche change la vocation de l'université et transforme son corps professoral en entrepreneurs de la connaissance. La pression de l'administration universitaire pour que le corps professoral aille chercher une part de plus en plus grande de subventions de recherche aurait pour effet d'augmenter la charge effective de travail des professeurs. Les répondants estiment aussi perdre un temps considérable à remplir des demandes de subventions en sachant qu'un pourcentage élevé sera refusé.

Contraintes des organismes subventionnaires

Du même souffle, les professeurs sont aussi inquiets devant l'attention accordée au financement de certains types de recherche. On déplore le manque de subventions pour les recherches individuelles, les recherches en partenariat avec les milieux communautaires et les recherches fondamentales en comparaison aux recherches plus appliquées. Parmi les problèmes soulevés, il a souvent été question de l'orientation prise par les conseils subventionnaires ces dernières années en vue de financer principalement de grandes équipes ou consortiums de recherche et des recherches appliquées.

Cette orientation inquiète les répondants car plusieurs pensent qu'il est courant de rédiger des demandes de subventions afin de satisfaire les choix préétablis ou « les thématiques à la mode » des organismes subventionnaires. Ils se soucient aussi de voir certaines disciplines (par exemple, les arts, les lettres ou la philosophie) être privées de financement et, à terme, de légitimité.

Le fait de dépendre presque entièrement du financement des organismes subventionnaires pour réaliser leurs recherches en irrite plus d'un au point où il est question de la perte de la liberté académique. Plusieurs pensent d'ailleurs qu'une emphase trop importante est portée sur les recherches subventionnées, devenues le mode dominant et quasi le seul valorisé par les universités.

« Il est devenu extrêmement difficile d'obtenir du financement de recherche pour des projets qui sortent des couloirs prédéfinis des organismes subventionnaires et quasi impossible d'assurer la veille nécessaire en recherche. »

Aussi :

« La course aux subventions crée à la fois une compétition indue entre les chercheurs, met les organismes subventionnaires sous pression et limite considérablement les thèmes de recherche explorés. »

La concurrence entre les professeurs, dont plusieurs pensent qu'elle est devenue mondiale, augmenterait considérablement la charge de travail des professeurs qui considèrent que les exigences quant aux performances attendues des chercheurs sont devenues démesurées. La course au rendement fondé sur le nombre de publications fait en sorte que les chercheurs manqueraient de temps et de recul pour réfléchir, ce qui ne permettrait pas de répondre aux besoins de la société.

Selon certains professeurs, les contraintes liées au financement de la recherche illustreraient un manque d'horizon et de sens. Le montant de la subvention obtenue serait, semble-t-il, plus important que la pertinence de la recherche en elle-même.

Équilibre entre les tâches et stress au travail

Plusieurs professeurs estiment manquer de temps pour arriver à concilier toutes les composantes de la tâche professorale et, donc, éprouvent de la difficulté à travailler avec satisfaction dans chacune des composantes (enseignement, recherche et services à la collectivité). Ils reconnaissent aussi qu'il est impossible d'avoir une bonne performance dans toutes les composantes, notamment devant le vieillissement des effectifs et les difficultés du recrutement.

Certains considèrent que les fonctions d'enseignement et de recherche devraient être dissociées, mais la majorité des professeurs qui se sont exprimés sur le sujet estiment, au contraire, qu'elles sont indissociables et mériteraient d'être reconnues chacune à leur juste valeur, y compris la composante des services à la collectivité notamment au moment des évaluations en vue d'une promotion.

Les répondants ont souvent soulevé la question de la dévalorisation ou de la marginalisation de l'enseignement au profit de la recherche puisque cette dernière compte davantage au moment des promotions. De plus, on dénonce l'envahissement de toutes les tâches administratives.

Les conséquences associées à la difficulté à équilibrer les tâches sur un plan personnel portent sur l'épuisement au travail doublé d'une insatisfaction chronique ou d'un tiraillement constant. Au niveau du département, il est question d'iniquité dans la répartition de l'enseignement – certains professeurs enseigneraient plusieurs cours par an, alors que d'autres n'assumeraient qu'une seule charge d'enseignement.

D'autres ont aussi évoqué les conséquences du déséquilibre entre les composantes de la tâche dans la création d'un système universitaire à deux vitesses :

« Le plus grand enjeu de la profession est d'équilibrer la tâche des professeurs afin que la mission première de l'université, l'enseignement et la recherche, soit maintenue. Le plus grand danger, à ce titre, réside dans la possibilité (si l'on considère les restructurations des dernières années) pour certains établissements de ne devenir que des universités de premier cycle et de créer ainsi, au Québec, un système universitaire à deux vitesses. »

Aussi :

« Le professeur 'complet' qui excelle en enseignement, en recherche, et qui n'a pas peur de s'impliquer dans l'administration a disparu. Une tendance se dessine : des chargés de cours pour enseigner, des cadres pour administrer, des profs pour la recherche. C'est la pire des situations : ne plus être essentiel à l'ensemble des composantes de la vie universitaire. »

Ce tiraillement constant et la surcharge de travail provoquent chez plusieurs professeurs trop de stress et mènent, selon certains, à l'épuisement professionnel et/ou à des problèmes de santé physique. Ce sujet, ainsi que celui du harcèlement psychologique et du climat de travail, ont été soulevés en lien avec l'esprit de compétition qui traverse le milieu universitaire et la pression subie. Certains s'inquiètent du fait que la situation serait en train de « brûler » les nouveaux professeurs et que personne ne sait trop quoi faire pour assurer la santé du corps professoral.

Par ailleurs, la conciliation entre le travail et la vie personnelle et/ou familiale pose problème. Certains professeurs mentionnent que cet équilibre est particulièrement difficile à atteindre pour les nouveaux professeurs qui ont des enfants et que ce problème rendrait même la profession moins attrayante.

Conditions de travail

En lien avec le manque de financement, un nombre important de professeurs déplore la faible rémunération qu'ils reçoivent comparativement non seulement au secteur privé, mais surtout à la charge et au nombre d'heures de travail attendues, aux exigences liées à l'accès à la profession et à l'investissement personnel que la pratique de la profession impose. Ajoutons aussi que les conditions matérielles de travail sont perçues « pitoyables » par certains (ameublement désuet, obligation de payer le matériel d'enseignement et de formation à même les fonds de recherche, etc.).

Ces conditions de travail ont un impact sur la motivation et la satisfaction au travail des répondants. Quelques-uns font aussi un lien entre les faibles salaires comparativement au secteur privé et la perte du statut social du professeur d'université qui serait censé être mieux rémunéré compte tenu de la position qu'il occupe dans la société.

Gouvernance et administration universitaire

D'emblée, les professeurs remettent en question le mode actuel de gouvernance des universités. Alors que les données quantitatives indiquent un sentiment de collégialité relativement satisfaisant au niveau départemental, les données qualitatives révèlent un tout autre sentiment en rapport avec l'administration. La gestion collégiale des affaires académiques au-delà des départements ne semble plus être présente à plusieurs endroits. À cette situation s'ajouteraient une bureaucratie de plus en plus lourde et un pouvoir accru aux mains des doyens et recteurs.

Les professeurs dénoncent abondamment le virage administratif qu'a pris l'université et sa gestion entrepreneuriale. Le fait que l'université serait administrée comme une entreprise privée et que l'administration considère le savoir comme une marchandise à fournir à des clients en irrite plus d'un. Du même souffle, on déplore la concurrence malsaine que se livrent les universités au Québec pour attirer de nouveaux étudiants par des approches de marketing. Le dédoublement de programmes et l'ouverture de campus périphériques dans des régions déjà desservies par des programmes similaires sont dénoncés.

En fait, parmi tous les sujets abordés par les professeurs en réponse à la question ouverte des enjeux auxquels l'université est confrontée, les critiques les plus acerbes ont été exprimées à l'égard des administrateurs universitaires. Les positions sont unanimes : ils ont trop de pouvoir, ils seraient tous incompetents – certains

pensent même que les administrateurs « manquent d'intelligence » – et ne comprennent rien à la réalité des professeurs.

Les professeurs estiment que les administrateurs sont devenus arrogants, autoritaires, hypocrites face à la charge réelle de travail du corps professoral et que le milieu de l'administration universitaire trop politisé manque de rigueur. De plus, ils manqueraient de vision à long terme et ne savent pas planifier, ni cerner ce que sera l'université de demain.

« Je déplore la dérive administrative : les cadres qui s'octroient des salaires exorbitants et qui engagent l'institution dans des projets aux allures de gouffres financiers sans l'accord de la communauté et à l'encontre des principes de collégialité. »

Aussi :

« L'université est désormais assujettie aux critères de profit à court terme qui règnent dans l'univers du privé. Malheureusement cette gestion académique, faite par des cadres qui n'ont jamais occupé de poste de professeur, mine ce qui est à la source des succès universitaires. Cette source demeure le temps de contact entre professeurs expérimentés et les étudiants. Toute réduction du corps professoral, toute augmentation de la lourdeur administrative pour les professeurs et tout non-respect du corps professoral mèneront à un appauvrissement désolant de l'expérience universitaire. L'enceinte de confiance, de réflexion et de collégialité qui constitue la pierre angulaire du cheminement intellectuel est menacée. »

Or, les raisons qui expliquent l'incompétence perçue des administrateurs sont partagées en deux visions : cette incompétence décriée proviendrait soit du fait que les administrateurs sont issus du corps professoral et qu'ils manquent de connaissances en gestion, soit qu'ils sont issus du milieu de l'administration et qu'ils manquent de connaissances du milieu universitaire. Ainsi, certains sont convaincus que de « vrais » administrateurs devraient administrer l'université et non des professeurs, alors que d'autres sont persuadés du contraire. Mais, peu importe la vision, les administrateurs ont tout faux, du point de vue des professeurs.

Devant cette situation globale, les professeurs estiment que leur autonomie ou celle de l'institution universitaire est menacée ou perdue, selon certains. L'autonomie et l'indépendance sont parfois confondues, mais se rapportent principalement à la distance à préserver face au monde politique et économique. La préservation de l'indépendance des professeurs face aux intérêts des compagnies privées a été soulevée comme enjeu. Il est question aussi de résister à l'utilitarisme et de protéger la liberté académique. Quant à l'indépendance de l'institution universitaire, il est surtout question de la protéger contre la logique comptable et de résister aux tentatives des ordres professionnels et des entreprises privées de déterminer le contenu des programmes de formation.

« L'enjeu : agir comme des professionnels, c'est-à-dire comme des professeurs sur les plans de la recherche, de l'enseignement, de la vie universitaire et des services à la collectivité, en évitant de devenir des employés de l'État dirigés par des cadres issus de l'entreprise privée; le désir de contrôle du gouvernement et la perte d'autonomie des universités. »

En lien avec l'imposition d'une logique de la performance à l'intérieur du milieu universitaire, plusieurs commentaires ont été exprimés sur la banalisation de la vocation académique de l'université et sur la perte progressive de reconnaissance de la profession dans la société, autant de la part des citoyens que des décideurs. De façon générale, on déplore aussi le manque de reconnaissance de l'importance de l'éducation supérieure et de la recherche comme contributions à la société.

Renouvellement du corps professoral

Les professeurs ont aussi abondamment exprimé leurs craintes face au manque de relève. Le sujet du renouvellement du corps professoral a surtout été soulevé en allusion à la difficulté d'assurer le remplacement des nombreux départs à la retraite prévus dans les prochaines années. Non seulement évoquent-ils le faible attrait remarqué pour la profession, mais aussi la difficulté de retenir les nouveaux professeurs compte tenu du dévouement, du nombre d'heures consacrées par semaine au travail et de la rémunération peu concurrentielle comparativement à d'autres professions.

« Les universités augmentent en personnel chaque année, mais le nombre de professeurs demeure stagnant d'une manière absolue. D'une manière relative, considérant les nouveaux programmes, les effectifs réels pour maintenir un programme diminuent constamment, car les postes sont dirigés ailleurs. On réduit ainsi notre capacité de développement et même de maintien de la qualité de l'enseignement et de la formation aux cycles supérieurs. »

Quelques-uns pensent aussi qu'il est difficile d'assurer une relève « de qualité » et de transmettre la culture institutionnelle et départementale. On déplore d'ailleurs le manque de planification à long terme de la part de l'administration universitaire et de l'État quant aux besoins de renouvellement du corps professoral universitaire et selon un souci d'équité entre les disciplines et les établissements.

Critiques à l'égard des étudiants

Les commentaires – généralement sévères – exprimés par les répondants concernant les étudiants portent sur leur niveau de formation en général et les droits de scolarité. Certains n'y vont pas de main morte : les étudiants seraient illettrés, manqueraient de respect à l'égard des professeurs et ne seraient plus soucieux de faire les efforts nécessaires pour bien travailler. Le plagiat a aussi été dénoncé.

Certains ont mentionné que l'accessibilité aux études avait contribué à réduire le niveau global de connaissances des étudiants à l'entrée à l'université et à faire baisser les normes d'excellence. D'autres sont allés jusqu'à affirmer que certains étudiants ne devraient pas se retrouver à l'université tant leur niveau de connaissances générales est faible – il y a aussi « cette idée farfelue que l'université doit être facile et pour tout le monde ».

« Les étudiants arrivent des cégeps avec des cotes R élevées, mais présentent des lacunes importantes tant au niveau des connaissances générales (maîtrise du français, culture personnelle, actualité, etc.) et ont un grand manque de méthodologie de travail adéquate. »

« L'université ne doit pas être nécessairement pour tout le monde dans le sens d'un nivellement par le bas, mais pour ceux qui répondent aux objectifs de qualité auxquels l'université devrait répondre dans notre société et dans l'avenir. »

Le nivellement par le bas rendrait la tâche d'enseignement et le maintien d'un niveau d'excellence plus difficiles. À cet égard, certains considèrent qu'un processus de sélection plus rigoureux devrait être installé dès le premier cycle universitaire.

Quelques professeurs ont fait allusion au défi de devoir s'adapter à des générations d'étudiants fort différents d'eux et aux conflits intergénérationnels qui y sont associés, au fait que les étudiants ne chercheraient plus à apprendre, ni à réfléchir ou à développer leur esprit critique, mais à avoir un métier. L'anti-intellectualisme des étudiants qui s'attendent à avoir des notes élevées sans fournir les efforts nécessaires a été mentionné, ainsi que l'adaptation aux étudiants étrangers. Il semblerait également que le clientélisme ait commencé à être intériorisé chez certains étudiants qui perçoivent leurs professeurs comme des fournisseurs de services.

Par ailleurs, quelques professeurs estiment que les droits de scolarité devraient être augmentés en combinaison avec l'instauration d'un système de prêts et bourses adéquat. Selon eux, le gel des droits de scolarité au premier cycle limite les revenus des universités depuis trop longtemps.

Reconnaissance du rôle de l'université et de la profession académique

En lien avec l'imposition d'une logique de la performance à l'intérieur du milieu universitaire, plusieurs commentaires ont été exprimés sur la banalisation de la mission de l'université et sur la perte progressive de reconnaissance de la profession académique dans la société, autant de la part des citoyens que des décideurs. De façon générale, on déplore le manque de reconnaissance de l'importance de l'éducation supérieure et de la recherche comme contributions à la société. Certains ont aussi fait allusion à l'anti-intellectualisme au Québec et à la méconnaissance de ce qu'implique l'obtention d'un diplôme de doctorat en termes de formation et de compétences.

« (...) le désintérêt de la population québécoise pour l'enseignement supérieur et son financement, nous sommes passés de la révolution tranquille à la régression tranquille... »

Pour plusieurs, un des principaux enjeux est d'éviter que l'université perde ce qu'elle est en propre et devienne un lieu d'apprentissage professionnel, formant des techniciens de haut niveau ou soumettant la recherche aux dictats de l'actualité, plutôt que de satisfaire la vocation d'autonomie de la recherche et d'approfondissement d'un savoir en soi. Aussi :

« L'enjeu est de conserver une vision de l'université qui ne soit pas inféodée à quelque pouvoir extérieur : affaires, État, etc.; de conserver une université qui mérite le statut 'd'intellectuel collectif' et de maintenir une université comme un service public – et financée à cette fin. »

Certains ont émis des propos plus nuancés et estiment que l'enjeu est :

« (...) de trouver le juste milieu entre l'université comme lieu de savoir et de formation d'une main-d'œuvre spécialisée. »

Plusieurs déplorent l'absence de plus en plus marquée de l'université, des professeurs et des étudiants dans les débats qui touchent la société, incluant ceux portant sur l'université. On fait allusion au « silence des professeurs » ou au « silence des voix » qui serait incohérent avec le rôle leur étant dévolu et l'on souligne leur intervention souhaitable dans les grands enjeux de la société.

Demandes formulées

Plusieurs professeurs ont pris la peine d'exprimer l'idée qu'ils ont de ce que devrait être l'université et de formuler des demandes ou pistes de solution pour améliorer l'état de la situation. Quatre principales demandes se sont dégagées.

- **Repositionnement de l'institution universitaire**

La majorité qui se sont exprimés sur le sujet souhaitent farouchement que l'université redevienne un haut lieu de savoir et de stimulation intellectuelle à l'abri des lois du marché et des contraintes de rentabilité et qu'elle offre des valeurs intellectuelles alternatives aux valeurs actuelles de consommation.

Plusieurs ont demandé de protéger l'indépendance de l'université, la liberté de la recherche, de cesser de penser à court terme, et de garder une distance critique par rapport aux orientations des gouvernements et à l'évolution de la société.

Du même souffle, il est proposé de demeurer au service et à l'écoute de la population et de faire en sorte d'accroître la participation des professeurs d'université à la vie politique (au sens large), sociale et intellectuelle de la société.

Pour certains, l'université devrait se positionner de façon claire et intelligible face aux grandes problématiques de société, notamment devant la problématique du développement durable et du réchauffement climatique, afin d'aider à recentrer l'épanouissement de l'homme en équilibre adéquat avec son environnement.

Pour d'autres, il est plus que jamais nécessaire de revaloriser la tâche professorale universitaire auprès de la population et du gouvernement, et de corriger l'idée toute faite voulant que les professeurs d'université ne travaillent presque pas et gagnent des salaires mirobolants. « Que le travail de professeur redevienne une source de fierté et d'engagement », demande-t-on.

- **Revalorisation de l'enseignement et amélioration de la formation**

Parmi les demandes formulées, il est abondamment question de résister à l'utilisation de l'université uniquement pour soutenir le développement de l'économie du savoir, sans égard à la formation du jugement et de la capacité de réflexion citoyenne des personnes en formation.

À ce sujet, on souhaite accorder une plus grande importance à l'enseignement et à l'amélioration de la pédagogie universitaire, notamment en diversifiant les méthodes d'enseignement, ainsi qu'en ayant un meilleur usage et une plus grande connaissance du potentiel des nouvelles technologies de l'information. Certains pensent d'ailleurs qu'il est temps d'envisager le passage d'un campus physique à un campus virtuel, soit de prendre un véritable virage technologique et concevoir la pédagogie autrement que ce qui était de mise il y a 25 ans.

Pour plusieurs répondants, il faut rehausser les standards d'excellence et les critères de diplomation dans les programmes de formation, et enseigner aux étudiants à penser dans un domaine donné. Aussi :

« Ne pas confondre l'accès à l'information et la connaissance. L'information est visionnée, la connaissance est construite. Il y a une tendance à voir les universités comme des grossistes en information. »

Il est demandé de revenir à des conditions d'enseignement plus humaines et efficaces au premier cycle, ainsi que de maintenir des classes relativement petites aux trois cycles universitaires. Pour la reconnaissance des professeurs titulaires, on propose de considérer davantage l'enseignement au sein de l'institution.

- **Repenser la tâche professorale et la gouvernance des universités**

De nombreuses demandes sont formulées en vue d'accroître le nombre de professeurs dans les universités et d'augmenter leur rémunération afin d'obtenir l'équité salariale avec le secteur privé. Dans la même foulée, on demande aussi une charge de travail raisonnable et non surhumaine en termes d'heures de travail, ainsi que de réduire le fardeau de la tâche administrative des professeurs.

Il est proposé de rééquilibrer la reconnaissance accordée aux différentes composantes de la tâche professorale, de favoriser une meilleure utilisation des ressources professorales (définition de la tâche plus souple et visant le plein développement professionnel). Et, pour certains répondants, il serait souhaitable que les professeurs ne soient pas constamment soumis à des processus d'évaluation.

On demande aussi de créer les conditions nécessaires pour que les professeurs puissent consacrer davantage de temps à la réflexion et à la création, et d'offrir un milieu de vie universitaire sain (garderie accessible, nourriture saine, espace de travail entretenu).

Pour plusieurs, il est important de maintenir la collégialité et le respect entre les pairs, mais aussi de respecter davantage les étudiants et les chercheurs juniors. Il faudrait également améliorer et maintenir le pouvoir décisionnel des professeurs dans la direction des universités et s'assurer de mettre en place des mécanismes de concertation avec les professeurs. Quelques-uns ont d'ailleurs mentionné de faire en sorte que la haute administration de l'université soit assez honnête pour s'entendre et travailler de façon civilisée avec le corps professoral.

Une nouvelle gouvernance des universités est souhaitée par plusieurs répondants. Dans la même foulée, ils proposent de trouver des moyens de promouvoir la collaboration entre les universités et entre ceux qui y travaillent, et de remplacer la fausse concurrence entre universités par une collaboration efficace.

- [Revoir le mode de financement de la recherche universitaire](#)

La dernière demande forte à avoir été formulée porte sur la révision du mode de financement de la recherche universitaire au Québec afin de cesser d'utiliser les « professeurs comme des chercheurs de fonds gérant des PME ». Dans cette perspective, certains pensent qu'il faudrait se départir entièrement de la domination exercée par le système de la recherche subventionnée qui nuit à la liberté intellectuelle de pensée et qui transforme l'université en servante de l'État ou des organisations privées.

Une piste de solution serait de ramener le niveau de financement à un seuil acceptable, ce qui permettrait de réduire la charge de travail effective du corps professoral et d'augmenter le niveau de qualité et d'efficacité de l'enseignement universitaire. Les politiques gouvernementales ne semblant pas aller en ce sens pour le moment, une piste alternative proposée serait de réduire la pression mise sur les professeurs en admettant qu'avec le niveau de financement actuel il n'est pas possible de maintenir le même niveau de « performance » qu'avant et qu'il importe d'abord et avant tout de maintenir la qualité et l'intégrité du système universitaire.

D'autres estiment qu'il faudrait carrément implanter un nouveau mode de financement de la recherche. Certains proposent le modèle français, d'autres suggèrent de donner les fonds de recherche directement aux universités ou encore d'octroyer des montants de recherche d'office aux professeurs à être utilisés à leur discrétion. On souhaite aussi permettre la recherche faite sur une base de petites équipes et de financements modestes et souples.

CONCLUSION

Cette enquête a fourni une quantité impressionnante de données sur l'emploi de professeur d'université et sur la satisfaction au travail dans l'ensemble des universités au Québec. Mis à part les principaux constats dégagés de cette enquête, cette conclusion tentera aussi d'identifier les questions qu'elle soulève.

Tout d'abord, l'emploi de professeur d'université est très prenant. Une moyenne de 50 heures par semaine semble être nécessaire pour remplir les tâches. La grande majorité des répondants expriment d'ailleurs manquer de temps pour encadrer à leur satisfaction les étudiants aux cycles supérieurs, réaliser leurs activités de recherche et rédiger des publications, mais aussi du temps à consacrer à leur vie personnelle ou familiale. En fait, il appert que le travail prend une place tellement importante dans la vie des professeurs d'université qu'il influence des décisions aussi centrales que celle d'avoir ou non des enfants, surtout chez les femmes.

Il est bien connu que la profession exige au départ une formation supérieure dans une discipline en particulier. Or, les professeurs ne sont pas tous embauchés à partir des mêmes critères d'exigence. Bien que le diplôme de doctorat ait été exigé chez la majorité des répondants, plus du tiers d'entre eux ne détenaient pas de diplôme de doctorat au moment de l'embauche. La réalisation d'un stage post-doctoral n'est pas non plus une réalité partagée par tous les professeurs. À ce sujet, une différence se manifeste ici aussi entre les hommes et les femmes, les premiers ayant réalisé en plus grand nombre que les femmes des stages post-doctoraux et en plus grand nombre aussi à l'étranger. Or, l'enquête révèle que ce sont les plus diplômés qui reçoivent le plus de financement pour réaliser leurs recherches. De plus, les données montrent que le niveau de financement dont bénéficie le professeur est associé à la confiance d'obtenir la titularisation.

Même s'ils expriment un niveau de satisfaction relativement élevé face à leur emploi lorsque la question leur est directement posée, les répondants en critiquent plusieurs aspects à divers degrés d'un établissement universitaire à l'autre. Il est clair que les professeurs ayant connu un conflit de travail avec l'administration de leur établissement ou encore ceux qui ont été exposés à des situations de crise immobilière sont les plus critiques à l'égard de plusieurs aspects liés au climat de travail ou aux décisions administratives. En fait, l'analyse de la satisfaction des professeurs met en lumière la diversité des contextes d'exercice de la carrière professorale. C'est souvent la variable institutionnelle qui est la plus parlante, rappelant que chaque université est particulière, avec ses dynamiques, ses luttes de pouvoir, ses valeurs et ses façons de faire.

Mais, hormis cette constatation, l'enquête révèle une insatisfaction partagée sur plusieurs aspects de l'emploi de professeur au point où cette insatisfaction au travail est le principal motif invoqué par plus de 50 % de répondants ayant déjà songé à quitter leur emploi. D'ailleurs, au-delà de certaines différences entre les établissements, plusieurs similitudes entre les universités ont pu être dégagées, sans égard, bien souvent, à la taille de l'université. Ainsi, il n'existerait pas de professeur des villes et de professeur des champs, pour paraphraser Jean de la Fontaine!

Si un aspect transcende le propos des professeurs, autant dans les données quantitatives que qualitatives, c'est la pression ressentie autour de la recherche. On voit s'installer avec inquiétude un modèle hégémonique où la recherche subventionnée serait la clé de voûte d'une carrière professorale jugée réussie, au détriment de types ou de secteurs de recherche moins répandus, mais nécessaires à la diversité d'une vie intellectuelle riche. La recherche prend tellement d'importance qu'une part non négligeable du corps professoral souhaiterait en faire la composante unique d'une tâche professorale nouvellement définie, notamment chez les plus jeunes qui ont d'ailleurs été socialisés à ce modèle et qui sont les plus soucieux de s'établir en recherche, si l'on tient compte de la quantité de demandes de subvention formulées comparativement à leurs aînés.

Par ailleurs, cette prédominance de la recherche subventionnée n'est pas exempte d'inégalités entre les professeurs. L'enquête nous apprend que les professeurs ne débutent pas tous leur carrière avec les mêmes acquis ou avantages reconnus par le modèle dominant. Ils pratiquent différents types de recherche dont certains reçoivent nettement moins de financement que d'autres, ils n'ont pas tous accès de la même façon à des mesures de dégrèvement pour se consacrer aux activités de recherche et ils ont aussi exprimé une relative iniquité dans la répartition des tâches administratives et de l'encadrement des étudiants aux cycles supérieurs.

Or, l'enquête révèle que la plus grande iniquité se retrouve entre les hommes et les femmes. Un écart relativement important existe selon le genre qui serait notamment induit par la prédominance du modèle axé sur la recherche avec tout ce qu'il sous-tend. Dans un contexte où les pressions sont fortes pour une production accrue et où les fonds sont insuffisants, la compétition entre les professeurs est inévitablement accentuée. Pour « performer » et se distinguer de ses concurrents, le professeur doit multiplier les articles et les demandes de subventions. Certains y arrivent sans peine et se démarquent. D'autres doivent composer avec d'importantes contingences et c'est souvent le cas des femmes avec des enfants.

À ce sujet, un constat marque l'examen des données : parmi les femmes célibataires avec enfants, aucune n'a exprimé avoir confiance d'obtenir la titularisation. Aussi, les femmes sont proportionnellement plus souvent célibataires ou divorcées, ce qui semble illustrer les conséquences de la pression ressentie au travail. Elles arrivent en poste à l'université plus expérimentées que les hommes, mais ces derniers finissent par ravir la part du lion des subventions, des promotions et des primes, notamment parce qu'ils sont mieux pourvus en capitaux (doctorat, post-doctorat, de préférence réalisés à l'étranger) très valorisés dans le champ de la recherche. Les femmes traînent alors un désavantage duquel il est difficile de s'affranchir. Elles mentionnent aussi de manière beaucoup plus marquée que les hommes la difficile conciliation entre le travail et la vie personnelle ou familiale.

Au-delà de la question de la recherche et de son financement, un autre aspect rallie l'ensemble des professeurs : le mécontentement à l'égard de l'administration des universités, notamment face aux décisions prises au profit d'une forme de marchandisation de l'institution universitaire. Parmi l'ensemble du corps professoral ayant participé à cette enquête, il semble s'être installé, à différents degrés, un schisme entre les professeurs et les administrateurs de leur établissement. L'université utilitariste, axée sur le marché du travail bien souvent au détriment de l'avancement des connaissances et d'un enrichissement de la diversité des disciplines, est un modèle dans lequel la majorité des professeurs ne se reconnaissent pas et qu'ils ont abondamment dénoncé.

Ce constat peut être étonnant. Comment les professeurs peuvent-ils ne pas se reconnaître dans les décisions des administrateurs dans une structure de décision basée sur la collégialité ? En effet, les professeurs siègent à toutes les instances où sont prises ces décisions. La question de la gouvernance se pose donc ici avec acuité. En réalité, plusieurs questions émergent de l'analyse des données de cette enquête et méritent d'être collectivement débattues.

La première question soulevée porte sur le financement de la recherche universitaire. Y aurait-il lieu de repenser les dispositions d'allocation des fonds de recherche, voire de remettre en question le mode de financement des recherches universitaires ? À l'heure actuelle, ce financement repose sur chacun des professeurs et sur leur capacité à démontrer leur performance dans un système de reconnaissance dont l'évolution tend de plus en plus vers une comptabilisation de la production plutôt que vers un apport réel, bien que difficilement mesurable, à un champ de connaissances. Ainsi, y aurait-il lieu d'envisager un autre modèle de financement public qui permettrait d'atténuer la concurrence malsaine, le stress excessif et, surtout, les trop nombreuses iniquités ?

Ensuite, la seconde question soulevée par cette enquête et, surtout, par les enjeux exprimés par les professeurs eux-mêmes, porte sur « l'idée » de l'institution universitaire à promouvoir⁵. L'université utilitariste et fonctionnelle participant de plain-pied à l'économie du savoir a été abondamment critiquée. Plusieurs ont vivement exprimé leur désir de se rapprocher d'une idée humaniste de l'université, plus distante à l'égard des influences extérieures et plus soucieuse de former des esprits critiques que de former une main-d'œuvre qualifiée strictement pour répondre aux besoins du marché de l'emploi. Dans cette perspective, la question qui se pose est la suivante : comment mettre en application cette idée humaniste de l'université ? Quelle influence le corps professoral a-t-il pour tendre vers cette mission humaniste dans laquelle les professeurs semblent davantage se reconnaître ?

À cette dernière question, nous pourrions aussi rajouter que l'orientation humaniste semble être souhaitée aussi à l'interne, en rapport avec l'environnement de travail. Les professeurs demandent que les conditions d'enseignement soient améliorées, qu'un nombre accru de professeurs soient embauchés afin d'alléger leur charge de travail et de mieux répondre aux besoins d'enseignement, et que la conciliation travail-famille soit facilitée. Devant cet état des choses, il nous semble que de véritables enjeux organisationnels sont soulevés au-delà des discours et des représentations de l'université.

Du point de vue de la FQPPU, nous pensons que le mouvement syndical constitue un espace idéal pour débattre des questions organisationnelles et d'engagement. Bien que la majorité des répondants à l'enquête aient exprimé une satisfaction élevée à l'égard de leurs conventions collectives, des prises de position de leur syndicat ou de la fédération, peu semblent percevoir le mouvement syndical comme un espace de discussion et de changement profond des pratiques et des représentations. Alors que l'action syndicale et la mobilisation du plus grand nombre semblent être les meilleurs moyens pour se doter d'une université comme les professeurs l'envisagent, il serait souhaitable qu'une plus grande implication des professeurs, autant sur le plan syndical que sur le plan de l'administration, ait lieu afin de tendre vers un rapprochement des points de vue et la création d'un milieu de travail moins tiraillé par des luttes internes et une concurrence excessive, dans un mouvement collectif de véritable coopération et d'opposition contre l'hégémonie actuelle. Vivement que le débat soit lancé.

⁵ Pour une typologie des différentes idées d'université ayant traversé l'histoire de l'enseignement supérieur au Québec, nous renvoyons les lecteurs à Corbo, C. avec la collaboration de Ouellon, M. (2001). *L'idée d'université. Une anthologie des débats sur l'enseignement supérieur au Québec de 1770 à 1970*. PUM-Corpus, et à Gingras, Y. (2003). Idées d'université: enseignement, recherche et innovation. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 148, 3-7.

ANNEXE MÉTHODOLOGIQUE

Cette section expose, dans un premier temps, les différentes étapes marquant le déroulement de cette recherche. S'ensuit une description de l'échantillon sur lequel reposent les analyses présentées dans le rapport.

1. Déroulement de la recherche

Dans la foulée de la publication du rapport sur le renouvellement du corps professoral universitaire au Québec (FQPPU, 2006) et du colloque sur le même thème tenu en mars 2007, le comité sur le corps professoral de la FQPPU a cru bon de réaliser une enquête quantitative auprès de l'ensemble des professeurs d'université au Québec afin d'explorer de façon plus systématique les résultats de la recherche exploratoire.

À l'automne 2007, les membres du comité ont élaboré le questionnaire de l'enquête visant à décrire l'emploi du corps professoral universitaire et à mieux connaître la satisfaction au travail dans l'ensemble des universités au Québec.

Pour réaliser l'enquête quantitative, la méthode du sondage en ligne a été retenue. Cette façon de faire présente plusieurs avantages, notamment le fait que la personne sondée répond au moment jugé le plus approprié et cette façon de procéder est peu coûteuse comparativement à une enquête téléphonique ou une enquête postale.

À la suite d'un appel d'offres auprès de trois firmes spécialisées, la firme de sondage SOM a été retenue pour réaliser l'enquête. La firme a informatisé le questionnaire envoyé afin de mettre en place la structure informatique nécessaire pour la compilation des résultats qui nous ont été fournis, à la fin de l'enquête, en format SPSS.

La première version du questionnaire a été élaborée par tous les membres du comité sur le corps professoral. Une version plus achevée, réalisée par Nathalie Dyke, a été soumise à Claire Durand, de l'Université de Montréal, spécialiste en sondages qui a mené des enquêtes semblables pour le compte du Syndicat général des professeurs de l'Université de Montréal. Ses commentaires ont permis de bonifier la version finale, traduite aussi en anglais, qui compte huit sections :

- A. Enseignement
- B. Recherche
- C. Services à la collectivité interne et externe
- D. Promotion
- E. Vie départementale
- F. Conciliation travail et vie de famille/personnelle
- G. Satisfaction au travail
- H. Poste occupé et informations personnelles

Nous avons convenu de constituer un échantillon de la population totale des professeurs d'université. Dans le but d'avoir la liste la plus exhaustive possible, nous avons fait appel aux syndicats de professeurs. Afin de rejoindre les professeurs dans le plus grand nombre d'universités, nous avons aussi constitué une liste globale à partir des sites Web des universités. Certaines universités limitent l'accès au répertoire de leurs professeurs, en conséquence, certaines adresses électroniques étaient manquantes. La liste totale des courriels compilés comptait 7893 adresses sur 9186 professeurs.

En ce qui concerne les participants éligibles, deux options s'offraient à nous : envoyer le questionnaire à tous les professeurs au Québec ou encore constituer un échantillon. La voie de l'échantillonnage a été retenue. Quelques équipes de recherches menaient des enquêtes du même type auprès des professeurs et nous ne voulions pas solliciter à outrance les professeurs.

Nous avons retenu deux critères pour l'échantillonnage : la taille de l'institution et le genre. Pour échantillonner selon la taille de l'institution, nous avons divisé les établissements en deux groupes en nous appuyant sur les données de la CREPUQ pour connaître le nombre de professeurs. Le premier groupe comptait les universités de grande taille, ayant plus de 900 professeurs (Université Laval, Université Concordia, Université McGill, Université de Montréal, Université de Sherbrooke et Université du Québec à Montréal). Les autres universités, considérées de petite taille, faisaient partie du second groupe. Pour ce second groupe, une invitation a été envoyée à tous les professeurs sur nos listes.

L'échantillonnage selon le genre ne concernait finalement que les universités de grande taille. Ainsi, nous avons sélectionné un homme sur trois et une femme sur deux, de manière à assurer une représentativité suffisante des femmes et par conséquent, des secteurs disciplinaires. Au final, le fichier d'adresses électroniques comptait 4711 adresses.

L'enquête a été lancée le 21 mars 2008. La première phase s'est terminée le 4 avril 2008. Compte tenu du faible taux de réponse initial après deux courriels de relance (le 28 mars et le 2 avril), nous avons effectué une seconde vague d'enquête dans la semaine du 19 mai. L'enquête s'est officiellement terminée le 29 mai 2008 après un ultime rappel le 22 mai 2008. Le 2 juin 2008, nous avons reçu 1328 réponses sur les 4711 adresses, pour un taux de réponse de 28,2 %.

2. Comparaison de l'échantillon avec la population à l'étude

Malgré un taux de réponse relativement bas, nous pouvons tout de même conclure que nos données sont valides, si on les compare aux données de l'*Enquête sur le personnel enseignant* publiée par la CREPUQ⁶ parue en 2007.

D'entrée de jeu, il faut mentionner que nos critères d'échantillonnage ont eu des effets, c'est-à-dire que nous avons une surreprésentation des femmes et des universités de petite taille. En effet, dans l'ensemble des universités québécoises, on compte 29,7 % de femmes, alors que notre échantillon en compte 48 %. Or, en examinant l'âge moyen des professeurs de notre échantillon (48,5 ans), on constate que notre échantillon ne s'éloigne pas de la moyenne de la population (49 ans).

De même, en examinant l'âge moyen selon le genre, les données sont très similaires. Dans la population, les hommes ont un âge moyen de 49,9 ans (49,4 ans dans l'échantillon) et les femmes sont âgées en moyenne de 46,9 ans (47,5 ans dans l'échantillon). La répartition des âges selon le rang académique est également très similaire à la population, comme le montre le tableau suivant.

⁶ <http://www.crepuq.qc.ca/spip.php?article984>

Tableau 1. Répartition de l'âge moyen selon le genre et le rang académique

		Échantillon		Population	
Femmes	Catégorie 1	44,0		44,6	
	Catégorie 2	40,5		39,3	
	Catégorie 3	48,7		47,9	
	Catégorie 4	54,5		53,6	
Hommes	Catégorie 1	41,7		44,8	
	Catégorie 2	40,3		38,5	
	Catégorie 3	48,6		48,9	
	Catégorie 4	55,3		55,5	

Du côté de la répartition de l'échantillon selon l'institution d'attache, on remarque une sous-représentation des universités de grande taille par rapport à la population, sauf pour l'Université de Sherbrooke et l'Université du Québec à Montréal. Toutes les universités de petite taille sont surreprésentées, à des niveaux différents. Le taux de réponse par institution apporte un élément d'explication à cette situation, tout comme la décision méthodologique d'échantillonner les universités de grande taille.

Tableau 2. Répartition selon l'université d'attache

Institution	Échantillon		Population		Taux de réponse par institution
	N	%	N	%	
Université Bishop's	11	0,8	118	1,3	9,3
Université Concordia	54	4,1	897	9,8	6,0
Université Laval	145	11,0	1380	15,0	10,5
Université McGill	78	5,9	1643	17,9	4,7
Université de Montréal	103	7,8	1474	16,0	7,0
École Polytechnique	57	4,3	226	2,5	25,2
HEC	0	0,0	216	2,4	0,0
Université de Sherbrooke	205	15,6	903	9,8	22,7
Université du Québec à Montréal	182	13,9	930	10,1	19,6
Université du Québec à Trois-Rivières	115	8,8	330	3,6	34,8
Université du Québec à Chicoutimi	69	5,3	226	2,5	30,5
Université du Québec à Rimouski	70	5,3	176	1,9	39,8
Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue	55	4,2	95	1,0	57,9
Université du Québec en Outaouais	66	5,0	176	1,9	37,5
Institut national de la recherche scientifique	54	4,1	155	1,7	34,8
École nationale d'administration publique	11	0,8	42	0,5	26,2
École de technologie supérieure	28	2,1	149	1,6	18,8
Télé-université	10	0,8	50	0,5	20,0
Total	1313	100,0	9186	100,0	
Réponse manquante	15				
	1328				

En ce qui concerne le secteur disciplinaire, des écarts sont également observables entre l'échantillon et la population, mais ils sont probablement attribuables à la surreprésentation féminine dans notre échantillon. Il

importe de souligner que, malgré un échantillon relativement restreint, aucun secteur disciplinaire n'est absent de notre distribution.

Tableau 3. Répartition selon le secteur disciplinaire

	Échantillon	Population
Sciences humaines et sociales	28,1	20,1
Sciences appliquées et génie	17,0	15,5
Sciences pures	10,7	15,5
Médecine	4,5	12,9
Administration	10,5	10,8
Éducation	12,3	7,8
Lettres	3,9	5,4
Arts	3,6	4,5
Périmédical	1,8	2,7
Paramédical	5,0	2,7
Droit	2,7	2,1
Total	100,0	100,0

En conséquence, nous ne pouvons pas généraliser les résultats de ce rapport à l'ensemble des professeurs d'université au Québec. Toutefois, nous pouvons avancer que les tendances décrites sont le reflet d'une certaine réalité.