Le spulien

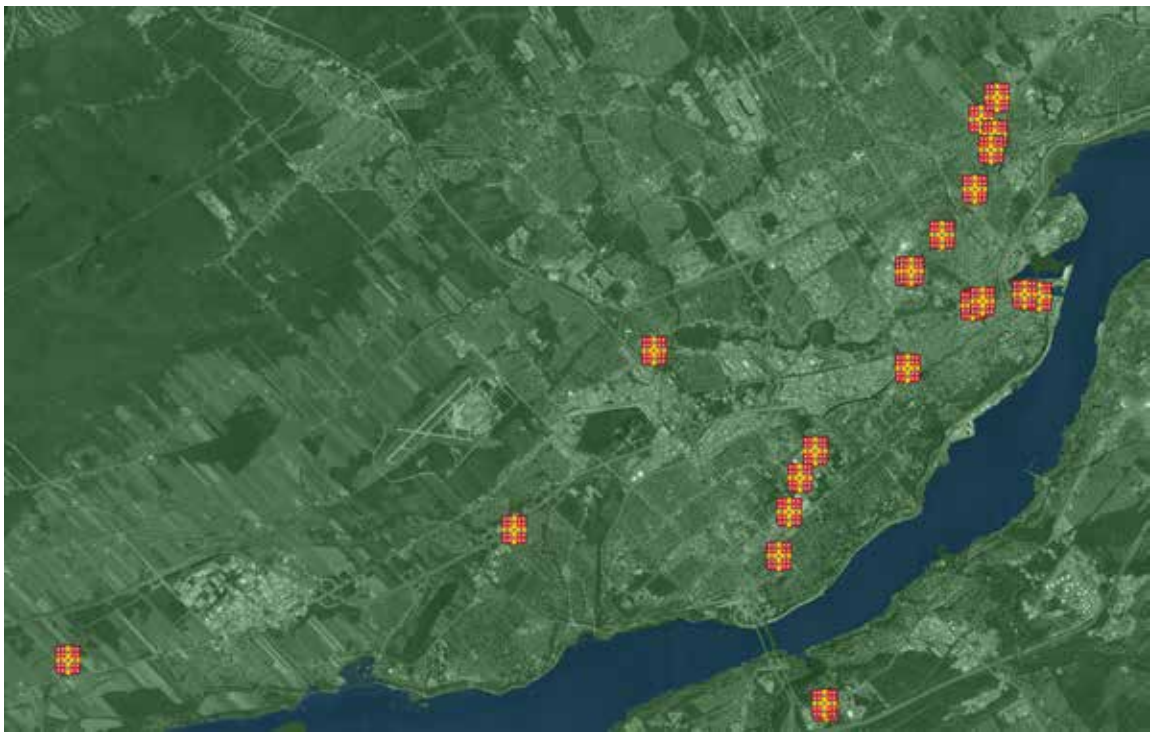
Le bulletin socioprofessionnel du Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval

VOLUME 15 Nº 1, Mai 2019

LA VALORISATION DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS

MOT DE LA RÉDACTION

Dans le présent numéro vous pourrez, à la lecture des contributions des différent.e.s auteur.e.s, avoir leur point de vue sur la valorisation du rôle et de l'importance des professeur.e.s au sein de notre Université. Des textes à travers lesquels nous discuterons, entre autres, de la distinction entre l'autovalorisation et la valorisation collective, de l'énergie spéciale qui nous valorise, du dépassement de soi qu'implique l'enseignement, de la promotion de la participation interne, de la valorisation du travail des professeur.e.s, de l'Université et de la « valeur » des professeur.e.s, de la valorisation dans notre carrière universitaire, de la collégialité et de la valorisation issue des relations avec les collègues et les étudiant.e.s. Enfin, les résultats d'un sondage portant sur la valorisation et la reconnaissance des professeur.e.s, réalisé par le SPUL, vous sera présenté.



Carte de la région de Québec avec la localisation des lieux affiliés à l'Université Laval.
Crédit : Frédéric Hubert, Département des sciences géomatiques

Ce numéro a été coordonné par
Le Comité sur les communications

DANS CE NUMÉRO

Éditorial | Valorisation et reconnaissance des professeur.e.s
Alain A. Viau

L'autovalorisation et la valorisation collective, des valeurs sûres
François Anctil

L'énergie spéciale qui nous valorise
Sabrina Doyon & Natacha Gagné

Contre l'excellence fléchée, valoriser l'utilité dans le commun
Arnaud Anciaux

Les entretiens de Bernard
Propos sur la « reconnaissance » et la « valorisation » recueillis auprès de « VOUS »
Bernard Roy

La valorisation dans notre carrière de professeur.e
Alison Munson

Valoriser le travail des professeur.e.s : une responsabilité partagée
Louis-Philippe Lampron & Pierre-Luc Déziel

L'Université et la « valeur » des professeur.e.s
Thierry Petit

Les grands constats du sondage du SPUL sur la reconnaissance et la valorisation
Bernard Roy

À la volée
Le désir d'apprendre
Mario Leclerc

Hommage à Alban Baudou
Louise Brisson, John G. Kingma & Bruno Bourassa

Équipe éditoriale du Le spulien

Le bulletin socioprofessionnel du Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval

Le SPUL-lien est le journal socioprofessionnel du Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval (SPUL). Sa coordination est assurée par les membres du Comité sur les communications. Son contenu est consacré à l'information à caractère socioprofessionnel, ainsi qu'aux enjeux actuels d'intérêt général pour les membres. Les auteures et auteurs sont responsables de leurs propos et de leurs opinions.

Josée Brisson, Département de chimie
Julie Desrosiers, Faculté de droit
Thérèse Hamel, Département de fondements et pratiques en éducation
Gilles Leroux, Département de phytologie
Françoise Lucbert, Département de sciences historiques
Jacques Rivet, Département d'information et de communication
Bernard Roy, Faculté des sciences infirmières
Alain A. Viau, Département de sciences géomatiques

Catherine Vézina, adjointe administrative, SPUL, montage et révision
Service de reprographie de l'Université Laval, graphisme et impression

ÉDITORIAL

Valorisation et reconnaissance des professeur.e.s

Photographie : Jacques Rivet

Alain A. Viau
Département des sciences géomatiques

L'université est un des phares du savoir; les professeur.e.s y travaillent à comprendre et à améliorer notre société, tout en formant ceux et celles qui y contribueront. On doit y valoriser la diversité des domaines d'expertise et de formation, la créativité et les différents sujets de recherche, et ce, à travers la richesse des parcours et la réalisation des professeur.e.s.

Dans cette édition du SPUL-lien, placée sous le thème de la valorisation et de la reconnaissance des professeur.e.s, nous avons choisi d'être à l'écoute de nos collègues. Plusieurs témoignent de ce qui les valorise. La présentation des résultats d'un sondage sur la valorisation, réalisé par le SPUL auprès des professeur.e.s de l'Université Laval, complète ce numéro.

Les auteur.e.s qui s'expriment ici indiquent aimer leur travail et s'investir « corps et âme » dans l'enseignement, la recherche et le service à la collectivité. Cependant, plusieurs déplorent recevoir peu de considération. Cette absence, de plus en plus, palpable de reconnaissance de la part des instances administratives semble être associée à de nouvelles « approches managériales ». On oublie alors que les professeur.e.s forment le cœur de l'Université : sans les professeur.e.s au service des étudiant.e.s, celles-ci / ceux-ci disparaissent avec l'Université. Notons que les universités tendent à dévaloriser l'engagement social et favorisent les partenariats avec les grandes entreprises, qui sont de plus en plus présentes dans la structure même de la gouvernance, par exemple au sein du Conseil d'administration.

La charge de travail des professeur.e.s s'est alourdie. Oui, « les professeur.e.s travaillent les soirs et les fins de semaine en oubliant même leurs vacances ». Plusieurs se retrouvent dans un environnement universitaire qui les valorise de moins en moins. Certains diront être peu considérés. La preuve n'en est-elle pas que le terme « professeur » a disparu de nombreux plans stratégiques universitaires au profit de celui d'employé ou de personnel en enseignement ? Pourquoi ce mot ne figure-t-il même plus sur les sites web des facultés qui ont choisi de l'effacer de leur « Répertoire du personnel administratif et enseignant » ? Certains de nos collègues dénoncent un milieu où l'individualisme est généralisé au détriment de la collégialité. On valorise les « stars », les chaires, les prix, les collègues ayant obtenu d'importantes subventions, au risque d'oublier tous ceux et celles qui œuvrent pour et avec le collectif : ces professeur.e.s qui s'investissent au quotidien auprès des étudiant.e.s et qui permettent aux « stars » d'avoir une tâche allégée!

Alors comment valoriser les professeur.e.s quand les universités semblent se tourner vers une marchandisation du savoir et de la recherche ? Comment d'ailleurs, à titre de professeur.e.s, nous pouvons nous sentir valorisé quand notre liberté universitaire est mise à mal ?

Il devient donc aujourd'hui essentiel, voire primordial, de redonner un sens à l'Université en préservant la liberté créative et académique de ses professeur.e.s. Plusieurs souhaitent que l'Université se recentre sur sa mission sociétale. Le virage entrepreneurial, purement capitaliste, des institutions universitaires va à l'encontre de la valorisation des professeur.e.s d'université. C'est toute « l'institution universitaire » qui chavire aujourd'hui à l'intérieur d'un système qui fait la promotion de l'excellence, tout en étant toujours en quête de profit et d'une place sur le podium du classement mondial des universités, comme c'est le cas pour le top 500 des « grandes entreprises ». Les modes de gouvernance ont changé à un point tel que les professeur.e.s sentent qu'ils ont moins de poids et que leur avis est peu écouté, même lorsqu'ils y participent.

À la lecture des contributions des différents auteur.e.s, on s'interrogera sur la valorisation du rôle et de l'importance des professeur.e.s au sein de l'Université. On fera la distinction entre l'autovalorisation et la valorisation collective, on discutera du dépassement de soi qu'implique l'enseignement, de la promotion de la participation interne, tout comme de la collégialité et de la valorisation issue des relations avec les collègues et les étudiant.e.s.

Enfin, les résultats du sondage présentés dans ces pages indiquent que plusieurs professeur.e.s ne se sentent pas considérés par leur administration, tant au niveau institutionnel, facultaire, que départemental. Les professeur.e.s « jugent que la reconnaissance des efforts investis devrait être plus significative ». Il ressort aussi que, si l'administration veut améliorer la valorisation des professeur.e.s d'université, elle devrait faire preuve d'une meilleure écoute et, surtout, de respect.

Photographie : Josée Bastien

François Anctil
Département de génie civil
et de génie des eaux

L'autovalorisation et la valorisation collective, des valeurs sûres

Je ne suis pas la meilleure personne à interroger sur les besoins des professeur.e.s en termes de valorisation et de reconnaissance. Au fil des années, je me suis construit une carapace. Mes attentes en reconnaissance externe sont faibles, du moins de la part de mon employeur. Je me suis tout de même retrouvé à faire partie d'un groupe de réflexion du SPUL pour en discuter entre collègues. Le débat a été intéressant et des plus animés. J'avoue que je ne m'étais guère préparé à la rencontre. Le sujet me semblait vaste et imprécis. Mais au fil des discussions et des expériences partagées, les idées se sont cristallisées.

Mes attentes en reconnaissance externe sont faibles

J'ai eu ma part de prix en reconnaissance de mon enseignement. Alors pourquoi diable ai-je une carapace? Ce n'est pas que je suis ingrat. Mon métier est multidimensionnel et j'ai compris très tôt que je devais trouver seul l'équilibre satisfaisant entre mes efforts, mes attentes et mes réalisations. En d'autres mots, j'ai appris que pour survivre dans le milieu universitaire, il fallait posséder une bonne dose d'autovalorisation : savoir être fier de ce que l'on fait, chaque jour ou presque.

Mais venons à ces idées qui se sont cristallisées. J'apprécierais que mon université valorise davantage ce qui m'anime, notamment les valeurs de diversité, de collégialité et de liberté universitaire. Ce sont elles qui encadrent mon travail. La diversité permet le débat, l'échange, le progrès. Être tous semblables mènerait à la conformité et à l'immobilisme. Notre université est déjà riche en diversité, grâce à ses différentes facultés et départements, et au sein même de ceux-ci. Le groupe de réflexion du SPUL auquel j'ai contribué en est un exemple patent. La relation professeur.e-étudiant.e en est un autre exemple. Or, donner un prix à une ou un professeur, c'est cibler un profil précis, souvent idéalisé. Ce geste peut aller à l'encontre de l'atteinte de la diversité. La collégialité est tout aussi importante que la valorisation individuelle. C'est le mortier qui solidarise une communauté universitaire. Il est ressorti de nos discussions, du moins il me semble, que l'on désirait être valorisé collectivement, comme corps professoral et non pas uniquement comme individu. Personne ici n'est responsable seul de la formation des étudiant.e.s. L'enseignement est un effort collectif et la recherche l'est de plus en plus. Finalement, la liberté universitaire est la possibilité de faire ce qui est le mieux en tout temps, dans toutes nos fonctions, individuellement et collectivement.

Mes attentes sont probablement trop grandes. La valorisation se limitera sûrement aux efforts et réalisations individuelles. Mais jusqu'à quel point est-il seulement possible de valoriser toutes les déclinaisons de l'action universitaire? En une même journée, je peux diriger une ou un étudiant au doctorat, enseigner à un grand groupe, travailler à une publication et participer à la réunion d'un comité de programme. L'université est une institution passablement complexe. En simplifiant beaucoup, je vois deux universités distinctes : l'une permanente et l'autre éphémère. L'université permanente consiste en ses départements, programmes et autres directions et services, auxquels le corps professoral contribue largement. C'est l'université vécue par les étudiant.e.s, celle qui est largement subventionnée par le gouvernement québécois. Elle sait se maintenir sur le long terme et évolue lentement, sans grandes secousses. Les chaires, les centres, les instituts sont, pour leur part, éphémères. Ils apparaissent et disparaissent au gré des efforts et des succès des collègues qui les animent. L'université éphémère est l'arène de la performance compétitive pour le financement. On s'y crée une place à coup de dizaines de publications et de millions de dollars en subvention.

Je vois deux universités distinctes : l'une permanente et l'autre éphémère

Je ne sais pas pour vous, mais il me semble que notre réalité est beaucoup trop diversifiée et complexe pour être valorisée dans son ensemble. Ne vaut-il pas mieux compter sur notre capacité d'autovalorisation et se bâtir une carapace pour trouver le plaisir et l'énergie au sein de nos fonctions universitaires courantes? Je nous souhaite avant tout la liberté de continuer à bien faire notre travail, valorisation ou pas.

L'énergie spéciale qui nous valorise

Photographie : Département d'anthropologie

Sabrina Doyon
Département d'anthropologie

Photographie personnelle

Natacha Gagné
Département d'anthropologie

Dans la course effrénée qu'est souvent la vie universitaire, dans le brouhaha des courriels qui s'accumulent, des formulaires de demandes de subvention et de déclaration des droits d'auteur à remplir, des lettres de recommandation à rédiger, des réunions souvent trop longues à propos de détails administratifs, des invitations à répondre à des sondages sur un vaste éventail de sujets allant de l'offre alimentaire sur le campus à la réalité des professeur.e.s d'université dans divers pays, on en vient parfois à se demander où est le sens de tout cela. Pourquoi avoir voulu devenir professeur.e d'université à une époque comme la nôtre ?

Et puis vient le moment d'entrer en classe et soudainement, on se souvient... Quelque chose se produit qui nous rappelle que pour rien au monde, on aurait choisi une autre profession. Alors que, quelques minutes avant d'entrer en classe, on ne rêvait qu'à une chose, se retrouver seule sur un atoll inhabité au beau milieu du Pacifique ou de la mer des Caraïbes afin de pouvoir – enfin! – avoir du temps et la disponibilité mentale pour se consacrer à cette recherche qui nous passionne, voilà qu'on plonge dans une bulle où tous les sens sont mobilisés, où, pendant trois heures, on est pleinement présent aux autres et où on peut se concentrer sur une seule tâche. Alors que disparaissent de l'esprit les courriels, les suivis, les urgences, on prend la mesure de l'importance du contact avec les étudiant.e.s. La vie commune est en effet créatrice. Elle produit, comme l'explique Émile Durkheim dans *Les règles de la méthode sociologique* (1895), quelque chose de plus et de tout autre que simplement ce qu'il y a en commun entre les consciences et les sentiments individuels. Cette « énergie spéciale », comme l'appelle Durkheim, a un effet stimulant sur les étudiant.e.s, mais également, nous en sommes persuadées, un effet régénérateur sur la vie intellectuelle et les questionnements en recherche. En cela, elle est féconde et source de nouveauté. Si cette énergie spéciale « qui éclate dans une assemblée » n'est évidemment pas toujours présente, si tous les cœurs ne vibrent pas à chaque cours à l'unisson – il faut bien l'avouer – il reste que d'y goûter, même à l'occasion, est une puissante motivation à se parfaire, à cultiver son aptitude à insuffler la vie dans ses enseignements.

Enseigner exige en effet d'aller au-delà de soi-même en se dépassant continuellement. Cela mérite d'être valorisé

Enseigner exige en effet d'aller au-delà de soi-même en se dépassant continuellement. Cela mérite d'être valorisé. Dans un texte inspirant et toujours vibrant d'actualité intitulé « *The Teacher* », le professeur de l'Université Harvard, Georges Herbert Palmer soulignait, en 1908, quatre qualités jamais complètement atteintes que doit cultiver la ou le professeur pour se parfaire : posséder un savoir riche toujours à renouveler qui embrasse des domaines vastes au-delà de ses champs de spécialisation, faire preuve d'imagination, montrer de l'empathie et être capable d'humilité. Cultiver ces qualités est source de valorisation lorsqu'on voit les transformations qui opèrent tant chez certains étudiant.e.s néophytes, dont la curiosité et l'esprit critique s'aiguisent, que chez des étudiant.e.s de maîtrise et de doctorat qui parviennent à faire preuve d'originalité et d'ingéniosité dans la réalisation de leurs projets.

Ces qualités sont aussi, nous semble-t-il, celles qui font de bons chercheurs. C'est du moins, celles qui font de bons anthropologues et de bons chercheurs en sciences sociales plus généralement. Cultiver ses qualités en recherche n'est cependant pas toujours compatible avec les nouveaux modèles de la recherche en réseau, les méga-subventions et les calendriers des agences de financement. Ces nouveaux standards portent leurs fruits, correspondent aux besoins de certains et sont adaptés à des moments particuliers de la carrière. Nous souhaitons toutefois insister sur l'importance et l'intérêt de continuer, en parallèle, à valoriser les recherches qui se font à plus petite échelle, de façon plus artisanale et plus organique. Ce travail artisanal, pleinement collectif à plusieurs égards, exige d'aller au fond des choses. Il est certainement plus énergivore et chronophage que d'autres modèles de recherche misant sur la spécialisation, dans lesquels l'organisation du travail est clairement divisée et hiérarchisée. Ce travail permet cependant une appréhension plus holiste des réalités sociales. Cette participation holiste, voire « totale », contribue elle aussi à créer cette « énergie spéciale » qui permet de produire des analyses fines et nuancées à travers lesquelles émergent, à l'occasion, des conclusions novatrices et des questionnements nouveaux.

La valorisation, ça se vit au quotidien (suite p. 18)

Illustration : Lorraine Beaudoin

Photographie : Jacques Rivet

Arnaud Anciaux
Département d'information
et de communication

Contre l'excellence fléchée, valoriser l'utilité dans le commun

« Il peut bien prendre le temps de discuter avec ses étudiant.e.s, puisqu'il est fini pour la recherche. » Une phrase qui résonne encore dans mon esprit – assurément avec quelques approximations – plus de dix ans après l'avoir entendue prononcée par deux professeur.e.s dans les couloirs d'une université, à l'endroit d'un de leurs « collègues ». Se voulant aussi acerbe qu'insultante, ne résume-t-elle pas cependant un impensé qui valorise plus que tout certains accomplissements en recherche parmi l'ensemble des activités professorales ?

Collectivement – dans notre Université comme dans l'ensemble du milieu universitaire – nous pouvons constater que certaines réalisations particulières, notamment les subventions obtenues et articles publiés, deviennent les indicateurs d'un rayonnement scientifique souhaitable et valorisé. Dans le même temps, ils apparaissent comme le lieu de définition central d'une excellence, en partie quantifiable, et ouvrant une comparaison – étape préliminaire au classement – entre chercheur.e.s. Cette excellence dans la recherche peut pourtant apparaitre en partie auto-entretenue (les subventions appelant les subventions), en partie excluante (pour certains travaux, disciplines ou approches) et discriminante (les parcours de carrière et leurs interruptions étant encore marqués, entre autres, par le genre, par la situation familiale, par la santé physique et mentale). Chaque écart, volontaire ou non, avec la trajectoire d'excellence dans la recherche peut ainsi avoir des conséquences presque définitives dans la carrière. Cette excellence n'en demeure pas moins un point pivot de la valorisation des professeur.e.s.

Cette excellence, nous sommes ainsi toutes et tous appelés à la poursuivre, quand bien même seule une minorité pourra – par définition – l'atteindre. En même temps que l'institution universitaire est poussée à s'ouvrir à la société, elle en incorpore également certains traits. Parmi ceux-ci, on retrouve différentes formes de confusion entretenue entre liberté, précarité et accomplissement personnel, une concurrence exacerbée à l'échelle des individus comme des organisations, et plus généralement la construction et l'emphase croissante placées sur un entreprenariat de soi. Chacun est appelé à faire la démonstration de son caractère remarquable, notamment en comparaison des autres, au regard de critères exogènes et à la lumière d'une excellence érigée comme horizon. Mais pertinences et qualités peuvent-elles se mesurer à l'aune ?

Les conséquences de cette poursuite individuelle de l'excellence peuvent en revanche atteindre l'ensemble des travailleuses et travailleurs intellectuels de notre campus, diminuant le sens de nos activités et engagements, parfois jusqu'à entrainer l'épuisement professionnel et étudiant. Loin de n'être que des accidents ou des évènements personnels, ce sont là les symptômes les plus visibles d'une course encouragée, mesurée et démesurée à laquelle les individus sont de plus en plus soumis. L'université, à défaut de pouvoir être une digue étanche, ne devrait-elle pas être un espace de mise à distance, au moins en partie – et peut-être à nouveau – protégée de ces tendances mortifères pour le collectif comme pour les travailleuses et travailleurs ?

Si une partie des réponses et des solutions potentielles se trouvent dans les structures de l'enseignement supérieur et de la recherche (et au-delà, dans les idéologies et valeurs traversant et construisant nos sociétés), il nous faut interroger également notre contribution, comme individus, collectifs et institution. Une grande partie de la valorisation, interne comme externe, des professeur.e.s se concentre aujourd'hui sur la recherche et, plus encore, sur certaines composantes limitées de celle-ci. L'enseignement, la création comme les participations interne et externe sont trop souvent oubliés, mis de côté, ou simplement non mis de l'avant. Ces tâches constituent pourtant – elles aussi, et avec la recherche – les quatre chambres du cœur de l'activité des professeur.e.s. Ensemble, elles sont au fondement de notre apport au collectif, à l'institution et à la société. Ensemble, elles justifient certaines singularités académiques, telles la collégialité, la place dans la gouvernance, la permanence d'emploi et la liberté universitaire.

C'est donc précisément cette complémentarité, s'exprimant au travers des individus ou des collectifs, qui devrait être au centre de la valorisation des professeur.e.s. Il nous faut pour cela réinventer une partie des moyens, à la fois pour la faire porter sur l'ensemble des tâches professorales, mais aussi reconnaître que l'excellence n'est pas – nécessairement – la seule référence valorisable. L'« ordinaire » du travail, les implications dans le fonctionnement quotidien de notre institution, l'attention portée aux encadrements et rencontres avec les étudiant.e.s, la préoccupation pour les pairs sont autant d'apports qui mériteraient d'être reconnus et mis de l'avant. Ces éléments pourraient être valorisés explicitement dans les normes générales, comme les critères de promotion qui constituent encore l'une des bases de qualification des tâches attendues des professeur.e.s. De même, nous gagnerions à les avancer dans nos activités collectives, présentations, assemblées et discussions informelles.

La valorisation des tâches professorales n'a pas besoin d'être concentrée sur une seule d'entre elles, ni sur son caractère remarquable ou l'éventuelle excellence. Simplement, nous devons mettre l'accent sur la diversité des apports au commun universitaire et valoriser les travailleuses et travailleurs dans leur utilité complémentaire. C'est à cette condition que la fonction professorale, ainsi que sa valorisation, continuera d'avoir un sens dans notre institution et dans nos sociétés.

Propos sur la « reconnaissance » et la « valorisation » recueillis auprès de « VOUS »

Dans mes recherches, je privilégie l'usage des groupes de discussion (focus groups). Cette méthode d'enquête m'a toujours permis de recueillir de solides « données parlantes » auprès d'acteurs diversifiés. Étonnement, au-delà de la stricte cueillette de données, cette méthode contribue souvent à générer d'imprévisibles dynamiques de changement. Aussi, puisque ces groupes constituent, en soi, des unités d'analyse, ils permettent, du coup, d'assurer l'anonymat des participant.e.s.

Je mentionne cela en raison du fait qu'en décembre dernier, le SPUL réunissait six professeur.e.s provenant de diverses facultés du campus afin de prendre la mesure sur la manière dont ils percevaient la « reconnaissance » et la « valorisation ». Cette initiative était entreprise dans la foulée de la réflexion entamée, quelques semaines plus tôt, par le Vice-rectorat aux ressources humaines (VRRH). À travers une démarche impliquant, en principe, des représentant.e.s de toutes les accréditations syndicales, le VRRH prétendait vouloir saisir les besoins des « employés » de l'Université en ce qui concerne leur reconnaissance et leur valorisation.

Rapidement, le SPUL se retirait de ce processus. Pourquoi? Parce que les membres du Comité exécutif estimaient qu'aucun officier du SPUL ne pouvait prétendre parler au nom de toutes et de tous – position aussitôt partagée et appuyée par les délégué.e.s du Conseil syndical. Il apparaissait essentiel, dans un premier temps, d'offrir un espace de parole afin que les collègues puissent discuter des réalités vécues dans leur parcours au sein de l'Université. En réunissant des consœurs et confrères provenant de diverses disciplines, le SPUL se donnait les moyens de recueillir du matériel qui, dans un deuxième temps, servirait de matériau à un sondage destiné à tous les membres du SPUL (les résultats de ce sondage sont présentés dans un autre article de ce numéro).

Ayant contribué à l'animation de cette rencontre et transcrit l'entièreté des propos entendus *(verbatim)* dans un document de plus de 50 pages, je présente dans cette chronique des « Entretiens de Bernard », un sommaire des « données parlantes » recueillies. Quelle que soit la manière de nommer ce regroupement de professeur.e.s, j'utiliserai ces divers éléments de discours comme s'ils émanaient d'une seule et même personne que je nommerai, respectueusement, pour les besoins de la rédaction, **« VOUS »**.

À « VOUS » la parole !

Bernard : J'aimerais que vous me parliez de vos attentes envers votre employeur, en termes de valorisation et de reconnaissance.

Vous : Bien sûr, à mes yeux, la valorisation et la reconnaissance sont importantes. Peut-on envisager de la reconnaissance sans valorisation? Puisque j'aime mon travail et l'accomplis du mieux que je peux, j'aurais tendance à m'attendre à ce que l'Employeur reconnaisse et valorise mon travail. Vous m'invitez, aujourd'hui, à discuter de valorisation et de reconnaissance alors que, depuis longtemps, mes attentes envers l'Employeur ont diminué. Aujourd'hui, quand j'accueille une ou un jeune professeur, je lui mentionne que la qualité essentielle à développer, pour survivre en milieu universitaire, est celle de l'autovalorisation. Il faut apprendre à reconnaître sa propre valeur. La machine universitaire n'est pas bien équipée pour valoriser son personnel.

Je ne crois pas qu'il soit possible de garder la tête hors de l'eau dans une carrière universitaire si nous éprouvons un grand besoin de valorisation et de reconnaissance.

Avec les années, je me suis construit une carapace. J'ai développé des moyens pour trouver du plaisir dans mon travail sans attendre les tapes dans le dos. Ma reconnaissance et ma valorisation, je les trouve grâce à mes enseignements et auprès de mes étudiant.e.s. Je les puise dans les liens que j'entretiens avec mes collègues de l'Université et à l'international, ainsi qu'avec les personnes avec lesquelles je réalise des projets qui me passionnent.

Bernard : Est-ce que l'obtention de subventions contribue à votre reconnaissance, à vous valoriser?

Vous : Il est toujours valorisant d'obtenir une subvention. Surtout après s'être tant investi, souvent avec d'autres partenaires, dans la préparation d'une demande de financement pour un projet passionnant. La recherche est l'une de nos quatre fonctions. Mais toutes et tous ne s'y investissent pas avec la même intensité. L'Université est constituée de multiples profils de professeur.e.s. Certains font de la recherche leur priorité, d'autres non. Et puis, recherche ne rime pas toujours avec grosse subvention. Je connais des collègues qui, motivés par diverses passions, préfèrent réaliser des recherches que je qualifie d'indépendantes, libres de financements extérieurs et de toutes orientations prescrites par des organismes subventionnaires.

Habités par le désir de créer des savoirs au bénéfice de citoyen.ne.s, des consœurs et confrères préfèrent se tourner vers les communautés pour y réaliser des recherches qui, il me semble, s'inscrivent dans le plan stratégique de l'Université.

Malheureusement, elles et ils ne sentent pas que l'Institution valorise leur posture. J'ai l'impression que l'Employeur reconnaît et valorise davantage certains créneaux de recherche qui contribuent à faire briller l'Institution. Pourtant, à cet égard, les organismes subventionnaires me paraissent moins discriminants. Il m'est arrivé de présenter des projets de recherche collaboratives, des recherches-actions avec de petits N et, jusqu'à maintenant, je suis parvenu à obtenir des subventions. Pas des millions, mais tout de même.

Coluche disait, avec un brin d'ironie, que « si tous naissent égaux certains sont plus égaux que d'autres ». Il semble que l'Employeur soit plus enclin à reconnaître et à valoriser un certain type de professeur.e.s. À mes yeux, on voit se dessiner un modèle d'Université plutôt monochrome et relativement uniforme. Un tel modèle, c'est déplorable, contrevient à ce que j'associe à la richesse de la diversité. Par définition, l'Université devrait promouvoir l'universalité, et donc valoriser la pluralité des profils, la multiplicité des champs d'expertise et de recherche, l'hétérogénéité des chercheur.e.s et des objets d'étude, etc.

Bernard : Comment estimez-vous que les prix contribuent à votre valorisation?

Vous : J'ai du respect pour mes collègues qui obtiennent des prix. J'en conviens. De tels prix contribuent à leur valorisation et à leur reconnaissance. Mais nous ne sommes pas toutes et tous pareils. Je connais aussi des consœurs et des confrères qui n'attribuent aucune valeur à ce type de reconnaissance. Certaines et certains d'entre nous préféreraient que l'Institution reconnaisse leurs contributions originales ou atypiques, même si, parfois, celles-ci alimentent des controverses.

Chaque année, l'Université attribue des prix d'excellence en enseignement qui contribuent à valoriser, individuellement, des membres de la communauté professorale. Mais, à mon sens, il importe également que les professeur.e.s soient valorisés, collectivement, pour leur rôle central dans l'Institution et, plus largement, au sein de la société.

Bernard : Que pensez-vous de la valorisation et de la reconnaissance de la diversité des champs disciplinaires et des postures de recherche?

Vous : Comme plusieurs, je valorise la diversité des domaines, des objets de recherche, des méthodes et des parcours. J'apprécie les échanges avec des collègues d'autres disciplines, qui s'inscrivent dans des postures de recherche parfois très éloignées de la mienne. J'aime participer à des activités où je côtoie des personnes provenant de partout sur le campus.

Malheureusement, je trouve que notre Institution ne semble plus reconnaître et valoriser la diversité. Pourtant, c'est cette multiplicité de perspectives qui fait vivre la mission universitaire.

La Haute direction de l'Université s'attache particulièrement à la valorisation des chercheur.e.s « vedettes ». Elle les promeut, par exemple, dans les pages du *Fil des événements*, sur des panneaux publicitaires, ainsi que dans divers médias. Ceci est bien valorisant pour elles, mais, je considère que l'Employeur pourrait également valoriser le corps professoral dans son ensemble.

Bernard : Comment, selon vous, l'Employeur pourrait manifester sa reconnaissance et valoriser le corps professoral?

Vous : Le modèle favorisé par la Haute administration m'apparaît éloigné de la réalité que nous vivons. Ma reconnaissance ne passe pas par la présence, à mon doigt, d'une bague marquant mes 25 ans de service. C'est au jour le jour qu'elle doit s'exprimer. Pour cela, nous devons compter sur des espaces de collégialité. Il me semble que la personne la mieux placée pour reconnaître ce que je fais c'est, d'abord, celle que je fréquente dans mon unité, au sein des équipes auxquelles j'appartiens.

Je crois que l'administration devrait entreprendre une réflexion sur ce que j'estime être des pratiques centralisatrices et opaques. Je pense en particulier à celles qui, à l'été 2018, se sont manifestées par le déploiement de postes dit « stratégiques ». Je voudrais me reconnaître dans l'institution, dans la mission de l'Université. J'aimerais ressentir un sentiment d'appartenance lorsque la rectrice parle… mais ce n'est malheureusement pas toujours le cas.

Bernard : Dois-je comprendre que vous considérez que la reconnaissance et la valorisation passent par la gouvernance?

Vous : La valorisation et la reconnaissance passent à la fois par l'exercice de la parole et par l'écoute. J'ai la chance d'appartenir à une petite faculté. Dans mon unité, je sens que je peux contribuer aux orientations; que ce ne sont pas seulement les vice-doyens qui tirent les ficelles. Je trouve important de contribuer, dans un esprit de collégialité, à la gouvernance de ma faculté, mais aussi, à celle de l'Université. La reconnaissance et la valorisation doivent, à mon sens, passer par notre implication dans les lieux de décision. Mais, dans les grosses facultés, cela s'avère plus difficile.

Parfois, j'ai l'impression que la direction de l'Université perçoit les directions de département comme des véhicules pour transmettre, unidirectionnellement vers les unités, ce qui se décide dans les hautes sphères. Nous sommes alors dans une dynamique « top-down » qui laisse peu de place à la collégialité.

Bernard : En quelques mots comment résumeriez-vous vos propos?

Vous : Pour récapituler ma position, je proposerais ces quelques mots-clés qui me viennent spontanément à l'esprit : liberté universitaire, collégialité, diversité, écoute, respect, consultation, reconnaissance, diversité des sources de valorisation… Voilà les idées fondamentales que j'associe en premier lieu aux concepts de « reconnaissance » et de « valorisation ».

Pour conclure

Lectrices et lecteurs vous me direz, peut-être, que les « données parlantes » rapportées dans cette chronique ne représentent pas la conception que se font toutes et tous de la « reconnaissance » et de la « valorisation ». Et vous aurez raison. Voilà pourquoi, à partir de ces propos, le SPUL a élaboré un sondage destiné à l'ensemble des membres du SPUL. Les données du sondage dévoilées dans les pages de ce SPUL-lien révèlent que, en effet, il existe une certaine variabilité quant aux besoins des collègues. Toutefois, un malaise y est facilement perceptible.

Propos recueillis par Bernard Roy, Faculté des sciences infirmières

La valorisation dans notre carrière de professeur.e

Photographie : Jacques Rivet

Alison Munson
Département des sciences du bois et de la forêt

Comment se valoriser dans notre carrière de professeur.e? Après presque 30 ans de vie académique, j'imagine qu'il n'y a certainement pas une seule réponse à cette interrogation et que différents individus placent un accent différent sur les dimensions variées de leur travail. Est-ce que votre indice *h* ou tout autre facteur d'impact, est valorisant pour vous? Un prix d'enseignement de votre faculté ou de votre institution, un prix de votre société scientifique? Ou encore des invitations dans les conférences nationales et internationales?

J'ai réalisé avec les années que dans un environnement très compétitif, avec des demandes de subvention obtenues ou refusées, des manuscrits acceptés ou rejetés, des évaluations régulières de notre enseignement, il me fallait chercher ma propre valorisation. Dans mon unité, on remplit nos charges, on les discute parfois et à la fin de l'année j'envoie mon rapport annuel à un écran du vice-rectorat aux ressources humaines, sans rétroaction. À moins que je fasse quelque chose d'illégal ou immoral, je travaille pour mon propre laboratoire, avec des équipes éphémères en raison de la durée du financement obtenu et personne ne va intervenir pour me dire quoi faire, ni pour me féliciter.

Alors pour moi, la valorisation ne vient pas de mon département, ni de mon institution, mais surtout de mes étudiant.e.s gradués, qui constituent les prochaines générations de chercheur.e.s en écologie forestière. Plusieurs sont professeur.e.s au Canada, aux États-Unis et au Cameroun, beaucoup d'autres sont des chercheur.e.s provinciaux et fédéraux ou œuvrent dans des instituts ou ONG, au Sénégal et au Ghana. La plupart ont gardé un certain niveau de contact avec moi. Le simple coup de fil d'un étudiant qui a travaillé avec moi il y a 15 ans, pour me dire bonjour et voir comment je vais, est très valorisant. Quand deux ex-doctorants, avec qui je n'avais pas travaillé depuis une quinzaine d'années, m'ont contactée l'an dernier pour collaborer sur de nouveaux projets emballants, je me suis sentie particulièrement valorisée. Il en a été de même quand une doctorante a écrit dans ses remerciements que mon approche humaniste avait été très importante pour elle.

Mes relations avec mes collègues sont également une autre source de valorisation pour moi. Oui, on a tous connu des équipes cauchemaresques, mais il y a également de belles histoires. Par exemple, après une année d'étude et de recherche en France, en 2008, j'ai initié une école thématique sur les traits fonctionnels des plantes avec des collègues d'ici et d'ailleurs. Celle-ci en est à sa 9e édition cette année, elle est offerte dans plusieurs pays sur différents continents et elle attire autour de trente étudiant.e.s gradués, stagiaires postdoctoraux et professeur.e.s chaque fois. J'ai rencontré des gens merveilleux avec cette école et initié plusieurs projets; ce regroupement me nourrit, me motive et me respecte. D'autres collaborations, souvent avec de plus petites équipes (6-7 personnes), ont été très enrichissantes mais éphémères (par exemple sur les feux en forêt boréale). Quelques expériences terrain avec des professionnel.le.s et des entreprises se sont avérées particulièrement valorisantes grâce à la qualité et la richesse des échanges qu'elles m'ont apportées. Il est aussi valorisant pour moi de participer à des jurys de thèse et des comités de révision au niveau international, où je continue d'apprendre, d'élargir mes horizons et mes perspectives.

Mes relations avec mes collègues sont également une autre source de valorisation pour moi

J'ai réalisé avec les années que dans un environnement très compétitif, avec des demandes de subvention obtenues ou refusées, des manuscrits acceptés ou rejetés, des évaluations régulières de notre enseignement, il me fallait chercher ma propre valorisation

Pour résumer, j'ai trouvé ma propre valorisation et je suppose que la plupart d'entre nous ont fait de même. Dans cet environnement tellement exigeant, c'était important pour moi de trouver mon propre chemin et mon propre plaisir dans mon travail, guidée par mes propres valeurs. Ça m'a pris du temps pour comprendre que je ne travaillais pas pour une institution, ni pour une autre structure académique nébuleuse qui me donnait des points et qui était caractérisée par des valeurs qui n'étaient pas nécessairement les miennes. Je travaille surtout pour mes étudiant.e.s et stagiaires, pour les aider à trouver leur propre enthousiasme à l'égard de la science, leurs propres valeurs et leur propre chemin. Et je continue à travailler pour le plaisir de découvrir et d'explorer de nouvelles idées avec des collègues inspirants. Pour moi, c'est plus que suffisant.

Valoriser le travail des professeur.e.s : une responsabilité partagée

Photographie : Marc Robitaille

Louis-Philippe Lampron
Faculté de droit

Photographie : Jacques Rivet

Pierre-Luc Déziel
Faculté de droit

Valoriser le travail des professeur.e.s d'université passe, à notre sens, par une valorisation de la mission première des universités qui, au-delà de la responsabilité de former des étudiant.e.s, ont la tâche de produire et diffuser largement des informations fiables et de qualité dont tous les citoyen,ne,s ont besoin pour participer de manière éclairée à la vie démocratique de leur société.

Une vision partielle de notre travail : la ou le professeur-enseignant

Il faut en convenir, le travail des professeur.e.s d'université est généralement assez mal compris par une proportion très importante de la population. Cela inclut un large nombre d'étudiant.e.s de premier cycle à l'université qui nous donnent souvent l'impression que nous n'avons pas d'autres fonctions que de leur enseigner en classe et de répondre, dans la minute, aux questions qu'ils nous envoient par courriel.

Cette idée, selon laquelle notre charge de travail se limiterait aux cours dont nous avons la responsabilité, est un mythe qui a la dent dure. En témoigne la question à laquelle les collègues sont très certainement confrontés régulièrement dès qu'ils ont terminé de donner le dernier cours de la session d'hiver et corrigé les dernières copies d'examen : « Pis? Pas fâché d'être en vacances » ?

Comment éviter des blessures aux nerfs optiques liées à un trop fréquent – et violent – roulement des yeux vers le haut en réaction à des questions de cet acabit? Notons aussi celles qui suivent toute tentative d'explication du volet « recherche » de notre travail : « T'es un chercheur? Mais… tu cherches quoi? ». La valorisation du travail des professeur.e.s passe nécessairement, selon nous, par une promotion beaucoup plus efficace et étendue de l'importance de tout ce que nous devons faire au-delà des seuls cours en classe dont nous avons la responsabilité – et le plaisir – d'enseigner.

Promouvoir notre travail de recherche

Cette promotion passe, sans nul doute, d'abord par nous individuellement et par l'entremise de nos associations et groupes de recherche. En effet, les tâches associées à la recherche impliquant très souvent un travail solitaire et les écrits qui en résultent étant généralement destinés à un petit nombre d'initiés, il n'est pas toujours évident d'expliquer ce sur quoi nous travaillons. Pire encore, il peut devenir très tentant de rester cantonnés dans un « entre nous » confortable, à l'intérieur duquel nous pouvons nous liguer les un.e.s les autres et pester tout à notre aise contre tous-ces-autres-qui-ne-comprennent-pas-l'importance-de-ce-que-nous-faisons. Or, il nous semble clair que nous avons la responsabilité de sortir des murs de notre « tour d'ivoire » si nous aspirons à mieux faire comprendre la pertinence de nos recherches et plus largement de la recherche produite par les professeur.e.s en général.

Le travail des professeur.e.s d'université est généralement assez mal compris

Pour autant, cette responsabilité de valorisation de la recherche n'incombe pas qu'à nous, loin s'en faut. Il nous semble déterminant que nos institutions mettent de l'avant, régulièrement, l'importance cruciale de la recherche qui est faite en son sein par les membres du corps professoral. Car ce qui distingue les professeur.e.s des autres membres de la communauté universitaire est principalement lié à l'étendue des responsabilités qui viennent avec le poste difficilement obtenu et qui, en principe, doit bénéficier à l'ensemble de la société.

Promouvoir la participation interne et la collégialité

La synergie entre les membres qui composent la communauté universitaire est fondamentale pour assurer la santé d'une institution dont le fonctionnement doit être caractérisé par la collégialité. À ce titre, une piste intéressante nous semble être de multiplier les occasions de discuter de la mission universitaire et de nos projets de recherche avec les étudiant.e.s, pendant les séances de cours ou lors d'autres activités.

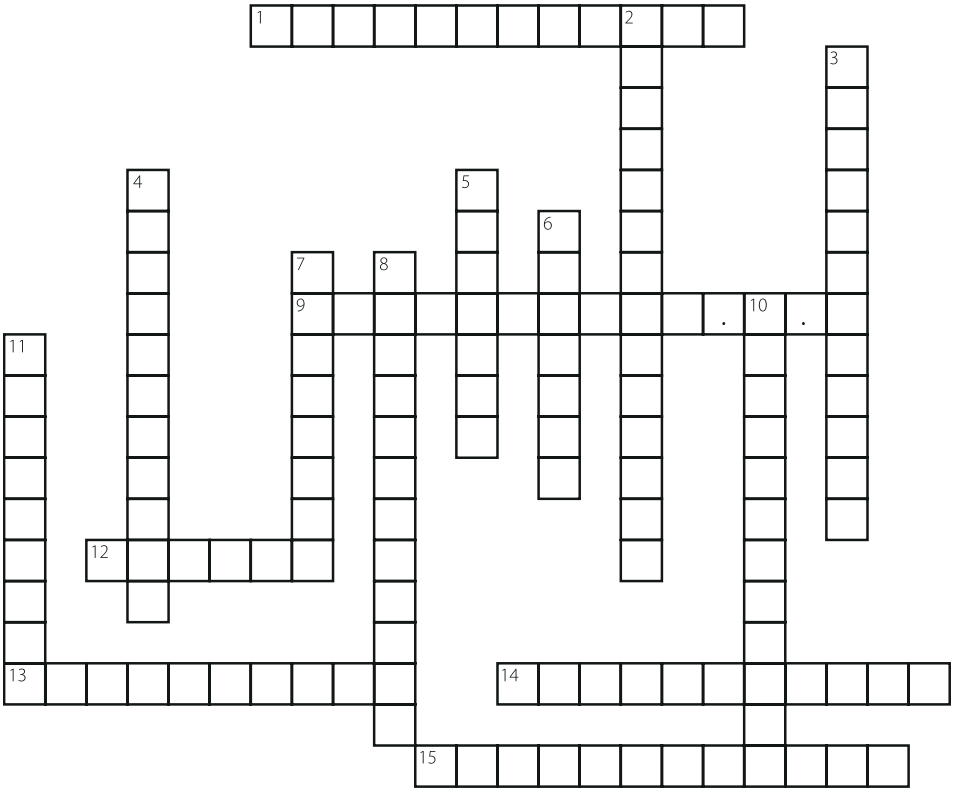
Cette option offre de multiples avantages, dont le principal est sans doute d'ancrer nos enseignements dans un contexte concret et de les lier à des problématiques avec lesquelles nous sommes non seulement à l'aise, mais qui mettent aussi en valeur nos expertises et champs d'intérêts. Ensuite, le fait de partager avec les étudiant.e.s nos efforts de recherche leur montre que le travail de la ou du professeur est surtout un effort d'engagement qui consiste à trouver des solutions novatrices à des problèmes qui touchent la collectivité. Ce faisant, les étudiant.e.s réaliseront que les professeur.e.s ne font pas simplement reproduire et répéter, années après années, un savoir qui existe déjà, mais travaillent à faire avancer la connaissance. Dans les cours de premier cycle, une telle perspective sur le travail des professeur.e.s permet aussi d'entamer une discussion sur la valeur et la pertinence des études supérieures.

Par expérience personnelle, nous avons noté que le fait de communiquer aux étudiant.e.s les résultats de nos recherches, ou même les simples questions que nous nous posons dans le contexte de nos projets, suscitent souvent un vif intérêt et leur ouvre les yeux sur le caractère dynamique de nos activités à l'extérieur de la salle de cours.

À VOS **MOTS!**

Trouvez les réponses dans les textes de ce numéro.

Spul-lien Vol. 15 no. 1
Valorisation des professeur.e.s



HORIZONTAL

1. Se dit lorsque l'on assume collectivement des décisions
9. Ils sont au coeur de l'Université
12. La valorisation et la reconnaissance passent à la fois par l'exercice de la parole et par...
13. Le travail de la ou du professeur est surtout un effort d'...
14. Ce qu'implique l'enseignement
15. On le dit des professeur.e.s d'université

VERTICAL

2. Une condition incompatible à la valorisation
3. Nous contribuons à son enrichissement
4. Notre participation active y est essentielle
5. L'équité et le respect en sont
6. En faire preuve est valorisant
7. Il s'agit d'une université distincte selon un des auteurs
8. Nous y participons
10. Une de nos trois fonctions
11. Est implicite dans une démarche de valorisation

À VOS **CHIFFRES!**

8		9			5		3	1
	7		3			8	2	
		4					5	
6					7			2
3		1	9	2			7	
5		3	6		2		1	9
4		2						5
	9		1				8	4

Les solutionnaires seront disponibles dans les Actualités de notre site Internet.

L'Université et la « valeur » des professeur.e.s

Photographie : Jacques Rivet

Thierry Petit
Département des sciences historiques

Un comité de travail intersyndical a récemment été constitué par la direction de l'Université Laval (UL) pour se pencher sur la « valorisation du personnel », les professeur.e.s étant inclus.es dans cette catégorie. Jusqu'à présent, le SPUL n'a pas jugé bon d'y déléguer un représentant.

L'existence même de ce comité pose la question de la valeur des professeur.e.s et de la façon dont l'UL peut espérer l'accroître. À mes yeux cependant, cela trahit aussi l'idée que notre administration se fait du travail des professeur.e.s. « Valeur » est un terme polysémique qui inclut la valeur d'une personne, en tant qu'elle est digne d'estime, la valeur marchande d'un bien, et l'efficacité ou l'importance d'une action (Petit Robert). Il n'est pas précisé quelle(s) valeur(s) l'Employeur entend promouvoir en instituant ce comité. Sans lui faire de procès d'intention, mais instruit de diverses initiatives antérieures, il est à craindre que l'idée sous-jacente soit précisément d'accroître la valeur *marchande* des « employés ». Dans le climat néo-libéral qui depuis quelques décennies s'est imposé, ou a été imposé, dans les universités, il est entendu qu'il s'agit d'une valeur, sinon monétaire, du moins monnayable. Mais la vraie « valeur » d'une ou d'un professeur en tant que chercheur.e et enseignant.e ne peut en aucun cas être jugée, ni *a fortiori* accrue, par l'administration de l'université où elle ou il travaille. Seuls ses « pairs » au niveau national et international peuvent juger de la valeur d'une ou un professeur en tant que chercheur.e, seuls les étudiant.e.s peuvent la ou le juger en tant qu'enseignant.e; quant à la valorisation de ces deux activités, seul la ou le professeur est à même de l'assurer.

L'Université ressent de plus en plus le besoin de justifier son existence et son action en mettant en évidence son utilité (sa « valeur ») sociale et surtout économique

Dans le climat utilitariste qui imprègne nos sociétés, l'Université ressent de plus en plus le besoin de justifier son existence et son action en mettant en évidence son utilité (sa « valeur ») sociale et surtout économique. Si la tâche peut paraître aisée pour ce qui concerne les facultés qui s'occupent de sciences appliquées, elle l'est beaucoup moins pour ce qui touche la science fondamentale et surtout les sciences humaines. L'opinion publique perçoit immédiatement les retombées économiques des recherches en médecine, en biologie ou en pharmacologie; les recherches en anthropologie ou en littérature lui paraissent généralement peu rentables, aux mieux futiles. Une telle pression a conduit à une évolution souvent inquiétante. Ainsi, en 2015, il était question que toutes les facultés des sciences humaines fussent supprimées au sein des universités japonaises (projet qui semble avoir heureusement été abandonné, à la suite de nombreuses réactions indignées). En effet, les bienfaits pour la société qu'induit la diffusion d'une culture historique, littéraire et artistique, et l'éveil de l'esprit critique qu'elle développe n'ont d'influence qu'à long terme, et ne sont guère ressentis par l'opinion publique. Au mieux le sont-ils par les politiciens qui en perçoivent surtout les effets négatifs. Il ne se trouve donc guère de monde pour les défendre. Mais qui se prononcera sur l'utilité et donc la valeur sociale de l'esprit critique dans l'espace public ? Quelle utilité pourrait bien avoir l'esprit critique à l'heure des *fake news* et du Brexit ? Poser la question, n'est-ce pas y répondre ?

Bref, il est à craindre que ce soit là encore un effet de la conception gestionnaire de l'Université qui tend à s'imposer et qui a notamment pour conséquence que les professeur.e.s sont considérés comme un corps d'employé.e.s parmi les autres, une « ressource humaine » comme les autres. Faut-il rappeler – oui, il est nécessaire de le rappeler aux instances « managériales » – que les professeur.e.s et les étudiant.e.s (qu'il est cynique et méprisant d'appeler « clients ») sont au cœur de l'Université ? Je dirais même qu'ils *sont* l'Université. Selon le professeur Simon Leys, l'Université « a pour objet la recherche désintéressée de la vérité, quelles qu'en puissent être les conséquences, l'extension et la communication du savoir pour lui-même, sans aucune considération utilitaire ». En d'autres termes, la recherche et l'enseignement sont ses deux seules fins. L'enseignement concerne les professeur.e.s (ou autres enseignant.e.s) et les étudiant.e.s. La recherche est assurée par les professeur.e.s et les étudiant.e.s gradués. Les autres organismes qui leur sont attachés, y compris la « haute » administration, sont donc d'importance secondaire et devraient avoir pour seule fin de les assister dans leurs fonctions, voire de favoriser leur bien-être. Comment pourraient-ils être en mesure de valoriser le travail du corps essentiel que sont les professeur.e.s ? Et cette prétention même n'est-elle pas le reflet d'une conception erronée, mais dominante, de la mission de l'Université dans notre monde postmoderne ?

Les grands constats du sondage du SPUL sur la reconnaissance et la valorisation

Afin d'établir un portrait sur les besoins des professeur.e.s de l'Université Laval en regard de la valorisation et de la reconnaissance, le SPUL entreprenait, en décembre dernier, un processus consultatif. Le 1er février 2019, et ce, pour une période de 15 jours, la collectivité des professeur.e.s était invitée à répondre à un bref sondage élaboré à partir des propos recueillis auprès d'un groupe de réflexion.

Près de 30 % des professeur.e.s ont répondu au sondage (n = 374), ce qui nous apparaît comme un taux de participation très satisfaisant. Le SPUL est particulièrement satisfait de la répartition des répondant.e.s qui présente de grandes similitudes avec la distribution des professeur.e.s dans les 16 facultés, autant entre les femmes et les hommes qu'à travers les rangs d'adjoint, d'agrégé et de titulaire.

Nous prétendons qu'en plus d'être représentatifs de la collectivité des professeur.e.s, les résultats de ce sondage, avec une marge d'erreur qui se situe entre 4 % (n = 408) et 5 % (n=295) et un niveau de confiance de 95 %, sont significatifs[1].

Ce qui contribue à la reconnaissance

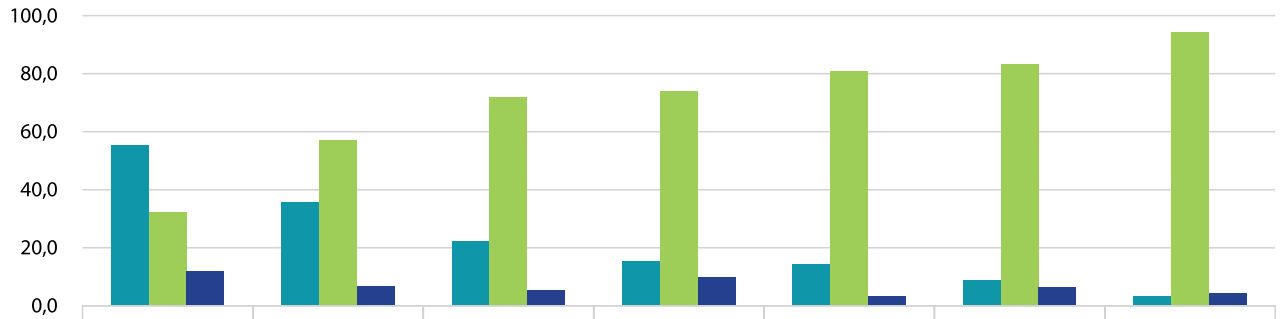
Dans un premier temps, nous avons demandé aux répondant.e.s d'identifier parmi une série d'énoncés ceux qui contribuaient à la reconnaissance de leur rôle de professeur.e.

Les résultats obtenus à cette première question sont éloquents (figure 1). Pratiquement tous les répondant.e.s (94,7 %) estiment que les étudiant.e.s des cycles supérieurs, et dans un moindre pourcentage, celles et ceux du premier cycle (74,8 %), contribuent à leur reconnaissance. Les collègues, qu'ils soient de l'Université Laval (81,5 %) ou à l'international (84 %), constituent également, pour une majorité de professeur.e.s, une source de reconnaissance.

À une plus faible mesure, les professeur.e.s pensent que les différents paliers de direction jouent un rôle dans leur reconnaissance. Il apparaît que la proximité des directions constitue un facteur favorable. Une proportion de 72,5 % des répondant.e.s identifie les **responsables d'unité** comme source de reconnaissance, tandis que 58 % ont sélectionné les **doyennes et doyens**. Par contre, seulement le tiers (33,4 %) trouve dans la **haute administration de l'Université Laval** une source de reconnaissance.

Figure 1

Dans quelle mesure chacun des éléments énumérés contribue à la reconnaissance de votre rôle de professeur.e? (%)



	Haute administration de l'UL	Doyenne - doyen de votre faculté	Responsable - responsable d'unité	Vos étudiantes - étudiants de premier cycle	Vos collègues de l'UL	Vos collègues national - international	Vos étudiantes - étudiants des cycles supérieurs
En désaccord	55,6	36,1	22,7	15,8	15,8	10,2	2,9
En accord	33,4	58,0	72,5	74,8	81,5	84,2	94,7
Ne sait pas	12,3	7,2	6,1	11,0	4,3	7,0	3,7

[1] La marge d'erreur et le niveau de confiance sont établis à partir de la calculatrice de taille d'échantillon disponible sur le site de SurveyMonkey (https://fr.surveymonkey.com) et validés avec la calculatrice disponible sur le site de CheckMarket (https://fr.checkmarket.com).

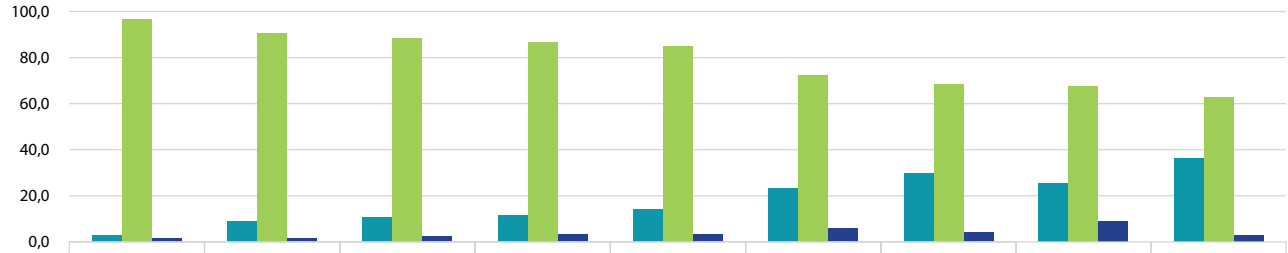
Ce que valorisent les professeur.e.s

Dans un deuxième temps, nous avons suggéré une série de propositions afin que les répondant.e.s choisissent celles qui constituaient des éléments contribuant à leur valorisation (Figure 2).

Une large proportion considère que l'Employeur valorise l'« **obtention d'une subvention** » (87 %) ainsi que la « **recherche et la création** » (85,5 %). Toutefois, seulement 34,7 % jugent que l'Employeur valorise le « **travail investi pour déposer des demandes de subvention** », et plus ou moins le quart des répondant.e.s croit que l'Employeur valorise la « **diversité des projets de recherche** » (28 %)

Figure 2

Quelle importance accordez-vous à chacun des éléments énumérés ci-dessous en ce qui concerne la valorisation de votre rôle de professeur.e? (%)



	La recherche et/ou la création	L'enseignement	L'obtention d'une subvention	La réalisation de projets qui vous tiennent à cœur	La participation externe	L'obtention de prix	L'environnement de travail de votre unité	Le travail d'équipe	La participation interne
En désaccord	3,2	9,4	10,7	11,8	14,2	23,0	29,7	25,5	36,4
En accord	96,0	90,1	88,0	86,1	84,0	71,7	67,6	67,0	62,3
Ne sait pas	1,9	1,9	2,7	3,5	3,2	6,7	4,0	9,1	2,7

Deux énoncés se distinguent par plus de 90 % de répondant.e.s quant à la valorisation du rôle des professeur.e.s. Il s'agit de la « **recherche et/ou de la création** » (96 %) et de « **l'enseignement** » (90,1 %).

Pratiquement au même niveau que « **l'enseignement** », « **l'obtention d'une subvention** » (88 %) ainsi que « **la réalisation de projets qui vous tiennent à cœur** » (86,1 %) apparaissent comme source de valorisation.

La « **participation externe** », que nous pouvons, entre autres, associer aux « **services à la collectivité** », est privilégiée par 84 % des répondant.e.s. Une proportion relativement grande de professeur.e.s considère que « **l'obtention de prix** » contribue à leur valorisation (71,7 %) et un peu plus des deux tiers jugent « **l'environnement de travail de leur unité** » (67,6 %) et le « **travail d'équipe** » (67 %) comme valorisants.

En queue de peloton (62,3 %), la « **participation interne** » est perçue comme élément contribuant à la valorisation.

Qu'est-ce que valorise l'Employeur

Dans un troisième temps, les répondant.e.s étaient invités à sélectionner dans une série d'énoncés ceux que l'Employeur valorisait (Figure 3).

ainsi que la « **diversité des objets de recherche** » (22 %). À peine une ou un répondant sur cinq (22,9 %) considère que l'Employeur valorise l'« **engagement social** » de ses professeur.e.s.

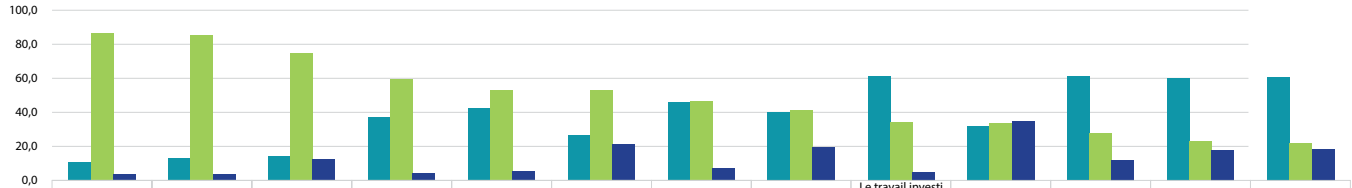
Si trois répondants sur quatre (75 %) reconnaissent que l'Employeur valorise l'obtention de prix, un peu plus de la moitié (59,5 %) reconnait qu'il valorise « **l'enseignement** ».

Alors qu'une proportion de 84 % des professeur.e.s accorde de l'importance à la participation externe, seulement 46,4 % estiment que l'Employeur valorise ce type de participation. Pourtant, la « **participation externe** », qui constitue l'une des quatre fonctions professorales, contribue, entre autres, à la diffusion de savoirs au sein des collectivités et, également, au développement de collectivités saines et justes.

Par ailleurs, 62,3 % des répondant.e.s considèrent que la valorisation passe par la « **participation interne** », tandis qu'environ un répondant sur deux (53 %) pense que l'Employeur valorise ce niveau de participation.

Figure 3

Selon vous, à quel point les activités suivantes sont valorisées par l'employeur? (%)

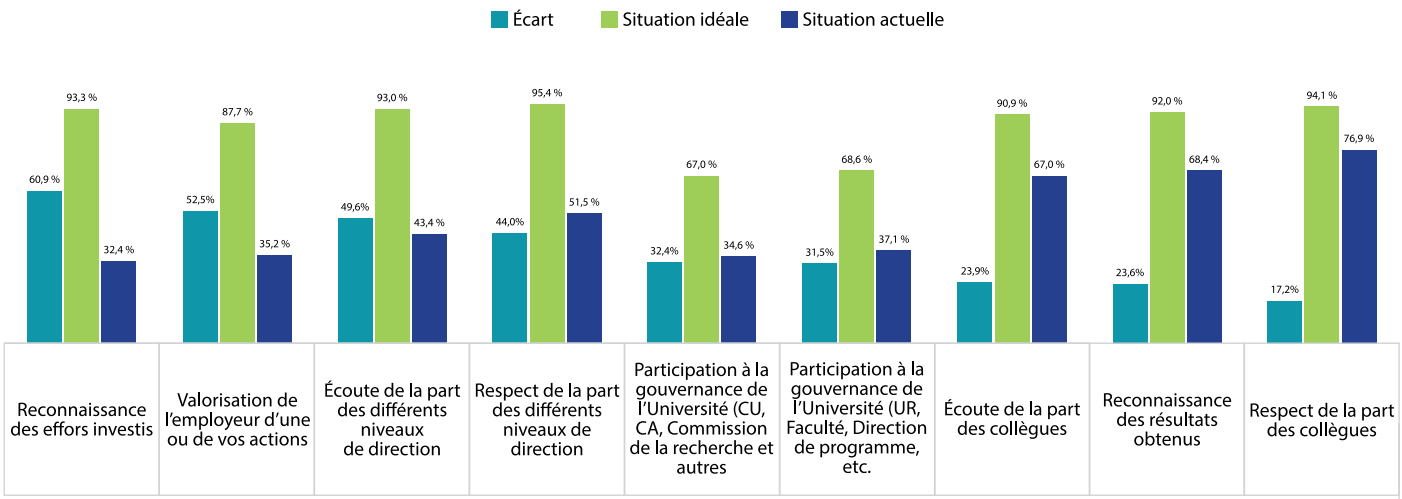


	Les subventions obtenues	La recherche et/ou la création	Les prix obtenus	L'enseignement	La participation interne	La présence dans les médias	La participation externe	La prise de parole (média, UR, etc.)	Le travail investi pour déposer des demandes de subvention	L'entrepreneuriat	La diversité des projets de recherche	L'engagement social	La diversité des objets de recherche
En désaccord	10,9	12,8	14,1	37,6	42,9	26,7	46,2	40,0	61,6	32,0	61,3	60,0	60,7
En accord	86,9	85,6	74,9	59,5	53,1	52,8	46,4	41,3	34,7	34,1	27,7	22,9	22,2
Ne sait pas	3,2	2,9	12,0	4,0	5,1	21,6	7,4	19,7	4,8	34,9	12,0	18,1	18,4

En termes de reconnaissance, quelle serait la situation idéale

Lorsqu'on demande aux professeur.e.s quelles seraient, idéalement, les marques de reconnaissance importantes à leurs yeux, nous voyons qu'à l'exception de la « participation à la gouvernance de l'Université », toutes les propositions obtiennent la faveur de plus ou moins 90 % des répondant.e.s (Figure 4).

Figure 4
Dans quelle mesure ces marques de reconnaissance sont importantes
Écart entre l'idéal et l'actuel (%)



Pouvons-nous établir un lien entre ce qui nous semble être un éloignement des instances de gouvernance et le fait qu'un bon nombre de professeur.e.s estiment obtenir peu de reconnaissance en s'investissant dans ces tâches?

Lorsque les professeur.e.s portent leur regard sur la situation actuelle, nous constatons que le portrait s'éloigne substantiellement de l'idéal souhaité. L'écart qui se dessine entre l'idéal et la réalité perçue permet de prendre la mesure des besoins ressentis par nos collègues en terme de reconnaissance.

Non-reconnaissance des efforts investis

Avec un écart de 60,9 %, il apparaît que les professeur.e.s jugent que la **« reconnaissance des efforts investis »** devrait être plus significative. Pour une grande subvention obtenue et publicisée par l'Employeur, combien demeurent dans l'ombre du fait, par exemple, qu'elles ne portent pas sur des objets d'étude valorisés par la haute administration? Mais, surtout, combien de demandes de subvention rédigées par des équipes de gens passionnés ne décrochent pas le Graal? Bien que l'Université décerne, chaque année, des dizaines de prix et qu'elle reconnaisse, dans différents médias, les contributions notoires de quelques collègues, certains résultats indiquent que les professeur.e.s désirent que leurs actions soient davantage reconnues. Comment? Si notre sondage ne permet pas de suggérer de nouveaux modes de reconnaissance, il apparaît toutefois, qu'à eux seuls, les prix ne parviennent pas à combler les besoins de reconnaissance des professeur.e.s.

Idéalement, les professeur.e.s souhaiteraient obtenir, de la haute administration, de la reconnaissance par la voie de l'**« écoute »** (93 %) et du **« respect »** (95,4 %). Mais, manifestement, ces deux attitudes ne semblent pas au rendez-vous. Seulement 43,4 % des répondant.e.s estiment que l'**« écoute de l'administration »** contribue actuellement à leur reconnaissance (pour un écart de 49,6 % avec la situation idéale) et 51,5 % ressentent de la reconnaissance par le biais du **« respect »** manifesté par l'Employeur (écart de 44 %).

Notons, toutefois, que 68,4 % des répondant.e.s considèrent obtenir de la **« reconnaissance des résultats »** attribuables à leurs publications, recherches, investissements dans les milieux, diplomations, etc. Finalement, mentionnons que l'**« écoute »** (67 %) et le **« respect »** (76,9 %) que les collègues s'offrent mutuellement constituent des éléments relativement sûrs pour contribuer au sentiment de reconnaissance. Ces derniers résultats nous font croire que les professeur.e.s, à travers leurs propres réalisations, leurs diverses tâches, ainsi que dans leurs relations avec les collègues, trouvent que cette reconnaissance valorise le rôle qu'elles et qu'ils jouent au sein de l'institution et de la société.

En conclusion

Ce sondage met en évidence le fait que les principales sources de reconnaissance qui motivent les professeur.e.s de l'Université Laval sont les **« étudiant.e.s »** des cycles supérieurs, et de premier cycle dans une moindre mesure, ainsi que les **« collègues »** aux niveaux local et international. Toutefois, peu de collègues ressentent, de la part de la **« haute administration »**, de la reconnaissance. Nous notons, toutefois, que plus les niveaux de direction se rapprochent des professeur.e.s, plus leur incidence sur la reconnaissance semble grande.

La recherche, la création, l'obtention de subventions, la réalisation de projets ainsi que l'enseignement constituent d'autres sources, non négligeables, de valorisation pour les professeur.e.s. Mais, à l'autre bout du spectre, la **« participation interne »** apparait contribuer à la valorisation d'un plus faible pourcentage de professeur.e.s. Bien que nous ne possédions pas de portrait de la situation antérieure, les résultats de ce sondage semblent suggérer que les professeur.e.s tendent à déserter les lieux de gouvernance de l'Université. Un tel éloignement peut être en partie attribuable au

fait qu'elles et ils y trouvent peu de reconnaissance et de valorisation. Ce qui pourrait être interprété comme une forme de désertion paraît lié au fait que seulement le tiers des professeur.e.s (33,4 %) trouvent, dans la haute administration de l'Université Laval, une source de reconnaissance. Or, le désintérêt apparent des collègues pour certains aspects de la « **participation interne** » risque de laisser plus d'espace au renforcement d'une gouvernance verticale, de laquelle les professeur.e.s pourraient potentiellement être exclus.

Si la grande majorité des professeur.e.s considèrent que l'Employeur valorise la recherche, la plupart constatent que la haute administration ne valorise pas tous les objets de recherche et n'accorde pas une importance égale aux différents projets subventionnés. Si certains collègues reçoivent une attention extrême en raison de leurs investissements dans des projets ambitieux, d'autres, plus nombreux, demeurent dans l'ombre du fait que leur champ de recherche ou d'enseignement ne s'inscrit pas dans des créneaux médiatiquement, financièrement ou politiquement « **payants** » pour l'Institution. Du reste, bien peu de professeur.e.s croient que l'Employeur valorise leur « **engagement social** ».

Les résultats de ce sondage révèlent, manifestement, des écarts relativement grands entre la valorisation et la reconnaissance attendues par les professeur.e.s et celles que leur accorde l'Employeur. Pour terminer, il est possible de constater que l'Employeur ne valorise pas forcément la pluralité des champs disciplinaires, la diversité des objets de recherche, de même que la multiplicité des paradigmes et des regards que portent les professeur.e.s sur les sociétés, les environnements, l'humanité… l'univers.

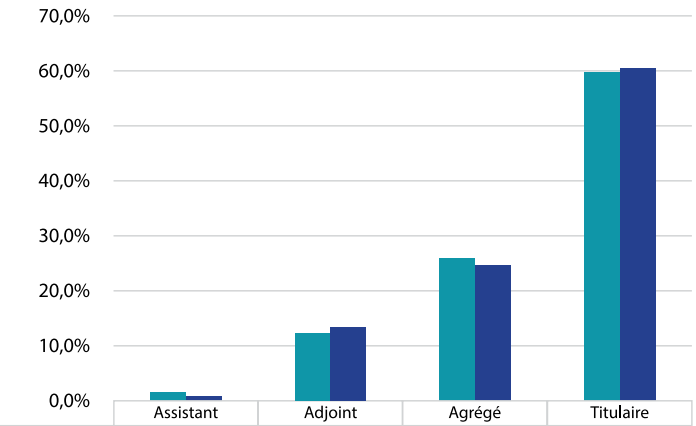
Rédaction par Bernard Roy,
Faculté des sciences infirmières

Au cours de la période d'accessibilité du questionnaire, 481 personnes ont accédé au sondage et, de ce nombre, 102 personnes n'ont pas répondu aux questions. Au total 373 personnes ont répondu à toutes les questions du sondage.

Des professeur.e.s de toutes les facultés de l'Université Laval ont répondu au sondage et la répartition de ces derniers se rapproche de la distribution du corps professoral sur l'ensemble du campus. La distribution des répondant.e.s à travers les rangs est similaire à celle présente dans la collectivité des professeur.e.se membres du SPUL.

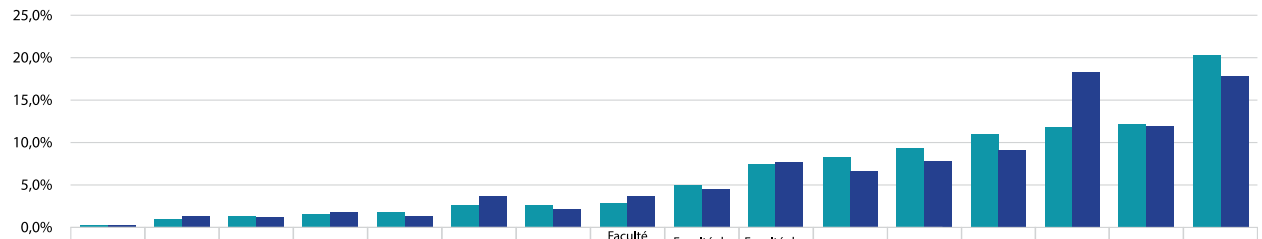
Concernant la répartition des répondant.e.s en regard du genre, là encore celle-ci se rapproche sensiblement de la proportion des femmes et des hommes occupant des fonctions de professeur.e.s sur le campus.

Distribution des répondant.e.s vs membres du SPUL par rang (%)



	Assistant	Adjoint	Agrégé	Titulaire
sondage	1,6	12,5	26,0	59,9
membres	1,0	13,6	34,7	60,6

Provenance facultaire des répondant.e.s
vs
Répartitions des professeur.e.s dans les facultés (%)



	Faculté de médecine dentaire (A6)	Faculté de philosophie (A9)	Faculté de théologie et de sciences religieuses (16)	Faculté de pharmacie (A8)	Faculté de musique (A7)	Faculté de droit (A2)	Faculté des sciences infirmières (14)	Faculté d'aménagement, d'architecture, d'art et de design (A1)	Faculté de foresterie, de géographie et de géomatique (A3)	Faculté des sciences de l'agriculture et de l'alimentation (11)	Faculté des sciences de l'éducation (12)	Faculté des sciences de l'administration (10)	Faculté des lettres et des sciences humaines (A4)	Faculté des sciences et de génie (13)	Faculté des sciences sociales (15)	Faculté de médecine (A5)
% membres SPUL	0,3%	1,1%	1,3%	1,6%	1,9%	2,7%	2,7%	2,9%	5,1%	7,5%	8,3%	9,4%	11,0%	11,8%	12,1%	20,4%
% sondage	0,3%	1,3%	1,2%	1,9%	1,3%	3,8%	2,2%	3,8%	4,6%	7,7%	6,7%	7,8%	9,1%	18,4%	12,0%	17,9%

À la volée

Photographie personnelle

Mario Leclerc
Département de chimie

Le désir d'apprendre

Qu'est-ce qui motive une ou un professeur-chercheur universitaire dans son travail quotidien? Je dirais que ma plus grande source de motivation dans ce travail est le désir d'apprendre. Je le dis souvent aux étudiant.e.s de tous les cycles universitaires, les meilleurs professeur.e.s sont souvent d'éternels étudiant.e.s et les meilleurs étudiant.e.s sont parfois d'excellent professeure.s. La recherche et la création de nouveaux cours ont un côté très stimulant qui contre-balance l'aspect un peu plus répétitif de certaines tâches universitaires. La nouveauté, l'aspect créatif de notre profession et la présence des nouvelles générations nous gardent vivants et sont une grande source d'inspiration et de valorisation.

La valorisation, ça se vit au quotidien

Illustration : Lorraine Beaudoin

Hommage

Photographie personnelle

Alban Baudou
Département de littérature, théâtre et cinéma

Hommage à Alban Baudou

Nous voulons rendre hommage à notre collègue Alban Baudou, qui a décidé de réduire son importante implication syndicale pour le bénéfice de ses autres fonctions professorales. Au SPUL, Alban a su marquer son passage par son empreinte humaniste et son approche toujours très constructive. Au fil du temps, son engagement syndical a pris diverses colorations. Délégué au département de littérature, théâtre et cinéma au Conseil syndical pendant quatorze années, il a toujours été soucieux de représenter ses collègues avec respect. Ses conseils avisés ont été grandement appréciés, notamment dans le cadre de son implication au Comité d'application de la convention collective (CACC). Au sein de ce comité, Alban n'a jamais calculé son temps pour informer les membres et pour défendre les droits des collègues en difficulté. Son écoute, son calme et sa belle capacité d'analyse ont été maintes fois mis au profit pour l'amélioration des conditions de travail, particulièrement au sein du Comité paritaire des relations du travail (2010-12; 2014-18) et lorsqu'il portait le flambeau de porte-parole lors de la négociation de la convention collective 2016-2020. Fier défenseur des valeurs du SPUL, Alban a aussi joué un rôle important pour le Comité sur la propriété intellectuelle. Ses activités « spuliennes » lui ont permis d'exercer son influence sur celles du SPUL et sur la manière dont l'Employeur gère la vie professionnelle et détermine les conditions de travail des professeur.e.s. Un parcours remarquable, qui témoigne non seulement de son engagement syndical exceptionnel, mais également de l'appréciation et de l'estime de ses collègues. L'ensemble de son œuvre au SPUL révèle un profil d'excellence inspirant pour ses pairs.

Texte de Bruno Bourassa, Département de fondements et pratiques en éducation, Louise Brisson, Département de biochimie, microbiologie et bio-informatique et John G. Kingma, Faculté de médecine.

Mon récent souvenir d'Alban Baudou au CACC est teinté de discussions à la fois animées et posées à la recherche de solutions sensibles pour les dossiers à l'étude. Un autre souvenir : quand il arrive aux réunions du CACC, tous ont la banane. C'est qu'Alban porte son Sud natal en lui et cela a un effet vivifiant sur son entourage. Engagé au SPUL et au CACC, il porte la fibre syndicale sur son cœur ce qui est fort heureusement très contagieux.

- Francine Chaîné

« Pour Alban, le projet d'équité et de collégialité, voire d'humanisation de l'institution, prend forme quotidiennement dans ses rapports avec les autres. C'est de cette façon que je comprends son ouverture, son dévouement et sa gentillesse. »

- Yvan Comeau

« Derrière la pratique syndicale d'Alban, il y a cette extraordinaire soif de démocratie, de valorisation des différences, qui s'est matérialisée par une ouverture et une générosité peu commune auprès des collègues, et une contribution remarquable visant l'amélioration de la convention collective et de nos conditions de travail. Témoignons-lui notre sincère gratitude pour toutes ces années dédiées au service des siens et de l'institution dans son ensemble. »

- Bruno Bourassa

Le SPUL est désormais imprégné de l'héritage inestimable d'Alban dans le respect de ses valeurs fondamentales d'équité et de collégialité. Tous ceux et celles qui le côtoient ou qui l'ont côtoyé reconnaissent son professionnalisme, sa belle manière de dire les choses, sa sincérité, son talent et se sentent privilégiés d'avoir fait sa connaissance. Je tiens à saluer son immense engagement, sa rigueur et sa transparence à la défense des droits et des conditions de travail de ses collègues. Il demeurera toujours à mes yeux un modèle exemplaire d'implication dans la vie au SPUL.

- Lucie Hudon

NUMÉROS DÉJÀ PARUS

Disponibles sur le site Internet du SPUL :
www.spul.ulaval.ca/spul-publications/le-spul-lien/

1. **L'enquête sur les communications du SPUL**, Décembre 2005
2. **Santé au travail**, Mai 2006
3. **Les femmes à l'Université Laval**, Décembre 2006
4. **L'engagement**, Mai 2007
5. **La passion de l'enseignement**, Décembre 2007
6. **Les rôles du professeur : enjeux et nouveaux défis**, Septembre 2008
7. **Propos d'envol**, Mai 2009
8. **Pédagogues branchés**, Juin 2010
9. **UNIVERSITÉe et SOCIÉTÉe**, Mars 2011
10. **L'Université en soi**, Septembre 2011
11. **La fonctionnalisation de l'Université,** Juin 2012
12. **La création sous l'angle de la recherche universitaire**, Mars 2013
13. **De toutes les mutations**, Novembre 2013
14. **Le campus universitaire comme milieu de vie**, Mars 2014
15. **Le syndicalisme universitaire – Un modèle à remettre à jour**, Décembre 2014
16. **La Mémoire professorale en héritage**, Mai 2015
17. **L'université comme terre d'accueil**, Décembre 2015
18. **La collégialité comme valeur de gouvernance**, Avril 2016
19. **L'Université et la formation professionnelle**, Novembre 2016
20. **L'éthique professorale**, Avril 2017
21. **La carrière postprofessorale, qu'est-ce à dire?**, Novembre 2017
22. **L'engagement social**, Décembre 2018

Nous sollicitons votre collaboration

Vos suggestions de thématiques sont les bienvenues, tout comme vos réflexions sur le présent numéro. Nous vous invitons à communiquer avec notre personne-ressource, Catherine Vézina (catherine.vezina@spul.ulaval.ca).

spul
SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

Pavillon Alphonse-Desjardins
2325, rue de l'Université
Bureau 3339
Université Laval
Québec (Québec) G1V 0A6

Tél. : 418 656-2955

spul2@spul.ulaval.ca
www.spul.ulaval.ca