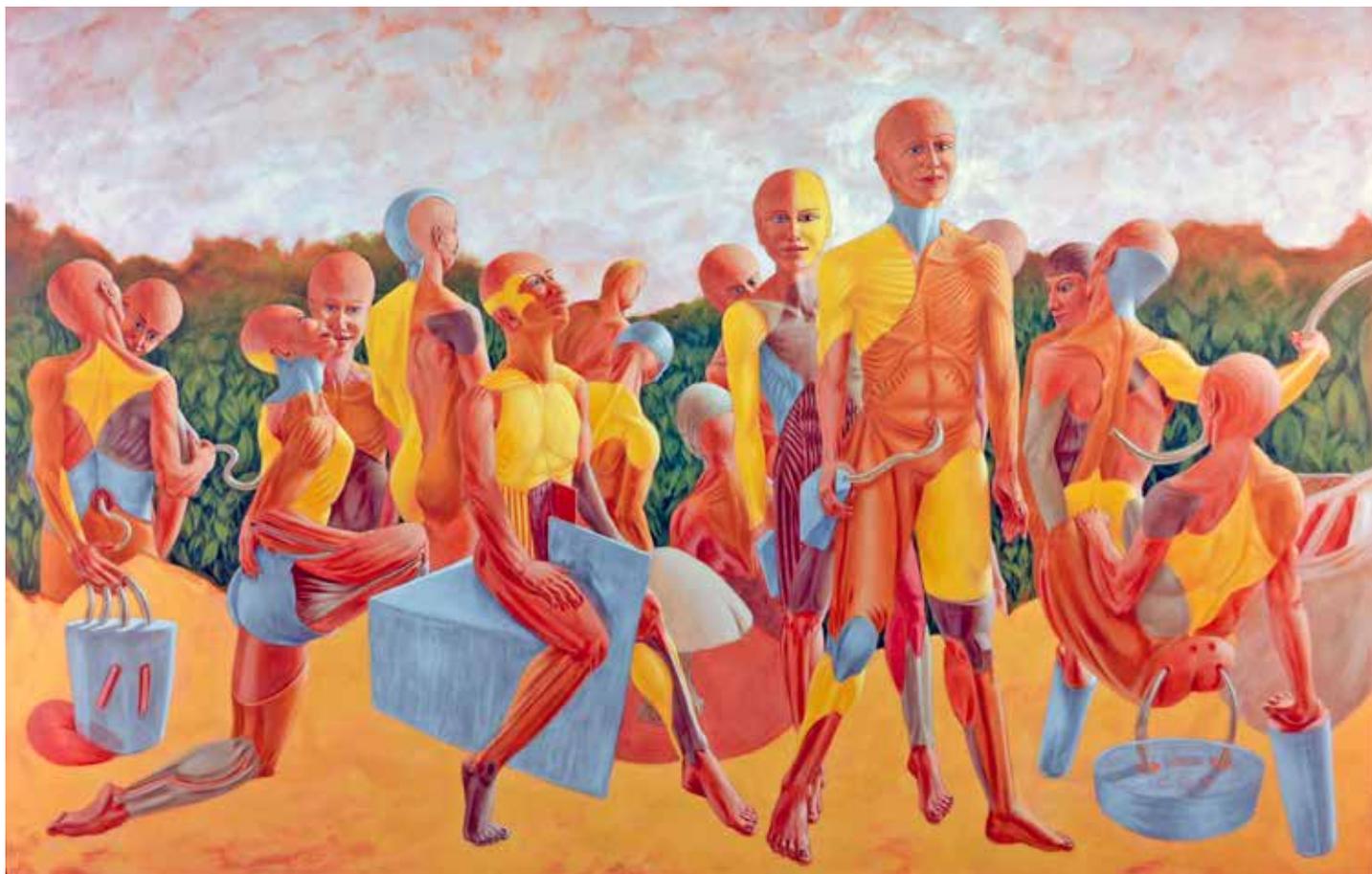


## L'ESPACE À CAFÉ... POUR DISCUTER

### MOT DE LA RÉDACTION

Vous arrive-t-il d'avoir l'envie de discuter de manière informelle avec votre collègue lorsque sa porte de bureau est ouverte? À moins que vous ayez l'occasion de vous rencontrer régulièrement près de la machine à café. Mais vous êtes peut-être de celles et ceux qui pourraient répondre : « Plus maintenant, ils l'ont supprimée ». L'espace à café, pour discuter, est un lieu privilégié de socialisation entre collègues, car il brise l'isolement personnel et donne à chacun.e l'occasion de se rencontrer et de se reconnaître, au-delà des rituels administratifs. Dans plusieurs unités de l'Université, il n'a jamais existé ou il a tout simplement disparu. À telle enseigne que plusieurs se sont munis d'une cafetière dans leur propre bureau. Le présent numéro réfléchit sur ce problème.



## DANS CE NUMÉRO

**Éditorial | Quand la vie sociale reviendra**  
Jacques Rivet

**L'Université sous tension  
entre individualisme et collectivisme**  
Marianne Beaulieu

**Quand on ne compte plus son temps**  
Patrice Bergeron

**Tricoter un filet de sécurité**  
Geneviève Belleville

**Les entretiens de Bernard  
Rencontre avec le collègue Benny Rigaux-Bricmont**  
Bernard Roy

**Convivialité et École d'art**  
Bernard Paquet

**Plus branchés et moins reliés que jamais**  
Manon Truchon

**Travail professoral et collégialité :  
comment expliquer le repli sur soi?**  
Simon Viviers

**Hommage à Ghislain Léveillée  
En mission pour la création d'un fonds  
de protection des régimes de retraite**  
Jacques Rivet

**À la volée  
Percevoir autrement**  
Jacinthe Cloutier

## CE NUMÉRO A ÉTÉ COORDONNÉ PAR

**Le Comité sur les communications**

**Dossier d'illustrations : Françoise Lucbert**, avec l'aide précieuse de **Lisanne Nadeau**, directrice de la Galerie des arts visuels, et **Georges Azzaria**, directeur de l'École d'art.

Équipe éditoriale du **spu<sup>Le</sup>lien**  
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.

**Abdoulaye Anne**, Département des fondements et pratiques en éducation

**Julie Desrosiers**, Faculté de droit

**Françoise Lucbert**, Département des sciences historiques

**Jacques Rivet**, Département d'information et de communication, président

**Bernard Roy**, Faculté des sciences infirmières

**Audette Sylvestre**, Département de réadaptation

**Catherine Vézina**, adjointe administrative, SPUL, montage et révision

**Leviosa Agence Créative**, montage et graphisme

**Les auteures et auteurs sont responsables de leurs propos et de leurs opinions.**

# ÉDITORIAL

## Quand la vie sociale reviendra

J'ai proposé le thème du repli sur soi il y a quelques mois, à une époque où personne ne parlait de la COVID-19. Ce thème s'est imposé, car le travail professoral me semble de plus en plus marqué par l'individualisme, caractéristique de notre société, et les occasions de rapprochement professionnelles conviviales, de moins en moins nombreuses. On mène bien souvent sa carrière professorale en fonction de son avancement personnel. Quand la vie sociale est intense, on pense d'abord à soi, pour soi-même. Quand elle est absente, on pense aux autres, mais encore pour soi-même. En somme, de nos jours, on pense essentiellement à soi-même! Sans surprise, notre milieu de travail en souffre et s'appauvrit sur le plan relationnel. Or, nous avons besoin des autres, tant pour maintenir notre équilibre personnel que pour enrichir notre pensée, nos réflexions, nos travaux.

Le confinement, telle la retraite fermée d'autrefois, pourrait être un temps de réflexion pour faire le point, pour réfléchir à notre rapport aux autres... En ces temps incertains, les autres étant devenus aussi menaçants que soi-même, on serait contraint d'apprendre à les aider pour soi-même. Voici ce que constatait *Le Monde* à ce sujet, le 17 avril 2020 : « Hausse des bénévoles dans les associations, mobilisation individuelle ou collective pour aider un voisin à faire ses courses ou fabriquer des masques de protection : cette crise, comme d'autres avant elle, suscite une insurrection de la bonté ». Ce déterminisme sanitaire pourrait ainsi avoir pour effet d'éduquer la sensibilité de chacun.e pour les autres. Quand la vie sociale reviendra, comment pourrions-nous entretenir notre sensibilité à l'égard du vécu universitaire de nos collègues?

Les textes du présent numéro ont été écrits avant la crise de la COVID-19. En cette période de confinement, qui nous ramène violemment à notre besoin des autres, ils résonnent encore plus fort qu'à l'habitude. Le thème de notre numéro, « L'espace à café... pour discuter », apparaît aujourd'hui comme un rêve inaccessible, car incompatible avec les mesures sanitaires prescrites en ce moment. C'est pourtant autour d'un tel rêve que nous avons invité nos collègues à réfléchir au problème du repli sur soi. Nous estimions en effet que l'isolement individuel, qui caractérise le vécu universitaire actuel de beaucoup de professeur.e.s, avait en général comme corollaire le manque de lieux de discussion

informelle au sein des unités et des facultés. Nous avons avancé quelques questions à ce sujet. Faut-il s'en prendre à notre charge de travail, qui serait si lourde qu'elle nous empêcherait de quitter nos bureaux? Faut-il questionner notre individualisme professionnel, pierre d'assise du vedettariat universitaire, avec ses mérites de toute nature? Faut-il, de manière plus prosaïque, considérer les effets des avancées technologiques, qui permettent à la plupart d'entre nous de travailler seul.e à peu près n'importe où, y compris chez soi? Le thème du repli sur soi permettait également des réflexions sur ses conséquences : occasions de rassemblement plus rares, lunchs plus rapides, isolement et peut-être, désertion des lieux de gouvernance collégiale. La machine à café, en tant que symbole des rassemblements de naguère, peut dès lors cristalliser de nouvelles aspirations.

Le problème a été abordé sous divers angles, comme nous le souhaitons. Une désertion de plus en plus marquée des lieux de convivialité et des instances de délibération collective est constatée. De plus en plus, est attesté le manque d'occasions d'échanger des marques de soutien au travail, que ce soit en espace ou en temps. Une contrainte détermine l'accaparement universitaire : pour progresser dans la carrière, il faut gérer sa PME professorale et bien marquer sa différence dans l'économie du savoir. Un début de diagnostic est posé : si le fondement de l'Université est basé sur la diversité et le collectif, son fonctionnement semble reposer essentiellement sur l'individualisme, voire même sur une compétitivité malsaine. Ou celui-ci : il n'y a pas forcément plus de travail à accomplir, c'est le temps imparti pour le faire qui rétrécit. Cela se nomme l'intensification du travail. Une hypothétique conclusion se dégage des multiples idées rencontrées dans les textes de ce numéro : la communication entre collègues est devenue de plus en plus virtuelle et implique de moins en moins de présence physique. Elle semblerait prémonitrice en ce moment de confinement, et annonciatrice, malheureusement, d'un isolement persistant dans l'avenir. « L'espace à café... pour discuter », thème symbolique fédérateur, incite, dès maintenant, à inventer des moyens de renverser la tendance quand la vie sociale reviendra.

**Jacques Rivet**

Président du Comité sur les communications



Photographie : Faculté des sciences infirmières

**Marianne Beaulieu**  
Faculté des sciences infirmières

# L'Université sous tension entre individualisme et collectivisme

Étant nouvellement professeure, fraîchement sortie d'un post-doctorat, j'étais habitée de plusieurs rêves. Je rêvais d'un sentiment d'appartenance à un groupe académique stimulant, de contributions à l'avancement des connaissances et au développement de la société dans un esprit de liberté académique et de collégialité! À mon arrivée à l'Université, j'ai cru que mes rêves allaient enfin se réaliser. Dès les premiers jours, j'ai été ravie de découvrir les grandes qualités professionnelles et personnelles des collègues qui m'accueillaient. Je me suis sentie (et me sens encore!) tellement privilégiée d'être une des leurs. Mais voilà que, rapidement, j'ai été confrontée à d'autres facettes de ma nouvelle vie de professeure : celles de l'isolement et de l'individualisation.

Dans mon domaine d'étude, en promotion de la santé, pour appréhender la complexité des phénomènes sociaux, l'approche holistique est nettement privilégiée. Une posture qui suppose que « le tout est plus grand que la somme de ses parties ». Évitant d'emprunter les chemins d'une pensée réductionniste, qui appréhende les phénomènes par la division des éléments qui les constituent, l'holisme propose plutôt de les aborder comme des ensembles impossible à disjoindre sans risque de perdre leur essence profonde. Ce principe met en lumière une tension au sein de l'Université. Si le fondement de l'université repose sur la diversité et le collectif, son fonctionnement semble reposer essentiellement sur l'individualisme, voire même sur une compétitivité malsaine.

Ce fonctionnement, ayant pour moteur l'individualisation, valorise les individus qui brillent, qui se démarquent du groupe. Dans le monde universitaire, l'évaluation est permanente, mais pas toujours aussi objective qu'elle devrait l'être. Nos manières d'enseigner et nos contenus sont évalués par les étudiant.e.s. Nous sommes évalués par nos pairs sur le plan de la recherche, pour l'obtention de subventions, pour la publication d'articles scientifiques ainsi que pour

précisément à ce niveau que j'ai pris conscience d'une certaine pauvreté relationnelle. Rapidement, en entreprenant ma carrière de professeure, j'ai été témoin de souffrances inquiétantes : épuisements, départs en invalidité, conflits ouverts entre collègues, tensions entre les diverses catégories d'employé.e.s, etc.

À tant valoriser la performance individuelle, on en vient à désinvestir la création de relations avec les collègues. Or, cet aspect relationnel joue un rôle déterminant dans la réalisation de la mission de l'Université qui consiste, entre autres, à éclairer la société, à contribuer à son développement à travers la création de savoirs. L'Université doit, en principe, être un lieu de débats et de circulation libre des idées, où coexistent plusieurs postures, domaines d'études et recherches. Et cela est impossible sans l'établissement de relations qui exigent des lieux ainsi que du temps pour qu'elles se déploient. Les résultats de ces interactions sont parfois difficiles à « mesurer » et demeurent intangibles, ce qui peut devenir décourageant dans un contexte hautement compétitif.

Bien humblement, je crois que la solution à cette individualisation passe par la construction d'une synergie. Nous, professeur.e.s, devons travailler ensemble, dans le respect des différences et même des divergences, pour l'atteinte de notre but commun, celui de contribuer à l'avancement des connaissances pour le bénéfice des sociétés, d'ici et d'ailleurs. À mon avis, cette synergie passera par : le réinvestissement des espaces d'échanges et la reconnaissance des forces des uns et des autres. L'investissement de ces lieux, qu'ils soient formels ou informels, est porteur de grands potentiels. La réappropriation de nos espaces de gouvernance collective permet de participer à la définition de la mission et des buts poursuivis au sein de nos unités respectives. Les échanges informels, quant à eux, aident à mieux connaître les collègues pour, qui sait, s'investir éventuellement dans des projets conjoints. Cette reconnaissance

## Si le fondement de l'université repose sur la diversité et le collectif, son fonctionnement semble reposer essentiellement sur l'individualisme

la participation à des conférences. Autant de processus d'évaluation qui alimentent un niveau élevé de stress, particulièrement chez les jeunes professeur.e.s qui désirent accéder à l'agrégation et à la titularisation. Autant de processus d'évaluation qui valorisent les performances individuelles et qui inscrivent les universitaires, jeunes et moins jeunes, dans une logique de compétition où il importe de se distinguer.

Une logique qui se trouve, en quelque sorte, en opposition avec les principes collégiaux qui constituent les fondements de notre vie universitaire. Une telle collégialité devrait valoriser la force du groupe, une saine ambiance de travail et une collectivité tricotée de relations respectueuses de la diversité de ses constituantes. C'est

des forces et de l'apport de chacun.e au collectif est incontournable pour construire une saine ambiance de travail dans un contexte de respect et de confiance mutuelle.

Plus fort ensemble, nous réussirons assurément mieux que si chacun.e continue de travailler et d'avancer isolément dans un mode de fonctionnement insoutenable. Je termine sur des mots, souvent prononcés par ma « marraine académique », une alliée qui m'inspire, et qui résume parfaitement mon propos :

« Toutes pour une et une pour toutes !  
Tous pour un et un pour tous ! »



Photographie : Faculté de théologie et de sciences religieuses

**Patrice Bergeron**  
Faculté de théologie et de sciences religieuses

# Quand on ne compte plus son temps

L'actualité nous presse, la charge de travail est plus que pleine, la liste de ceux que l'on fait attendre pour une publication ou pour une rétroaction sur un chapitre de thèse ne diminue pas. Si on veut progresser dans la carrière, il faut aussi gérer sa PME professorale et bien marquer sa différence dans l'économie du savoir : publier, enregistrer des vidéos promotionnelles de ses cours, organiser des événements non seulement pertinents, mais *successful*. Entretemps, les enfants grandissent vite et il y a des limites à laisser vieillir seuls ses parents âgés.

Devant de tels défis, quoiqu'il en soit de la relative aisance financière et matérielle de chacun.e, le repli sur soi qui caractérise notre vécu actuel comme professeur.e.s m'apparaît – pour une part, du moins – imputable à une sorte de réflexe de survie, en réaction à une situation que l'on subit. Je laisse à mes collègues – sociologues, psychologues et autres – le soin d'en débusquer les causes et les implications. Ceci étant dit, il m'apparaît tout aussi important de ne pas en faire une lecture fataliste, car la bête chronophage qui tend à nous isoler les uns des autres, nous contribuons tous à la nourrir et nous pourrions tous, de temps à autre, la faire jeûner un peu. Et si la « liberté académique » qui est au cœur de notre travail pouvait aussi nous conduire à réviser de manière créative notre façon d'« habiter » l'académie, jusqu'à valoriser occasionnellement la lenteur, voire même l'arrêt ponctuel du temps qui se mesure et qui se compte?

m'a été recommandé il y a plusieurs mois par une collègue qui a eu la gentillesse d'arrêter sa besogne quelques instants pour discuter avec moi des défis de ce travail que nous aimons, mais qui est exigeant et qui – parfois – nous laisse seul.e.s. Elle était *présente* au bureau, elle avait laissé sa porte *entrouverte*. J'ai hésité avant de cogner; je me réjouis maintenant de l'avoir fait.

Il serait égarant ici d'opposer trop strictement les bénéfices du travail d'équipe au problème de l'isolement et du repli sur soi. Car notre travail exige une bonne part de solitude, qui est même nécessaire pour penser, prendre de la distance et réfléchir, ce à quoi nous sommes toutes et tous dédié.e.s. Mais cela n'empêche pas de demeurer attentifs aux collègues qui passent ou qui ne passent pas aux discussions qui se prolongent, bref, à ce qui vient troubler et fissurer nos horaires bien remplis.

La semaine dernière, un collègue est passé me voir et a frappé à la porte de mon bureau; j'avais pourtant fermé la porte *au complet* pour éviter d'être dérangé... Il a osé cogner... Et il a poussé l'audace jusqu'à me demander sur quoi je travaillais! « *Get to the point*, si tu me déranges », me suis-je dit intérieurement, en le regrettant aussitôt! Mais à ma surprise, sans trop que je m'en rende compte, dix minutes s'étaient écoulées et le « nœud pédagogique » que je tentais – sans succès – de détendre depuis une bonne heure s'était finalement dénoué de lui-même. Ce collègue qui a osé créer une brèche salutaire dans mon horaire en avait lui-même un, très chargé, je vous le garantis.

Lors d'un séjour en Suisse romande, j'ai été surpris par le nombre de cafés que l'on m'a offerts. Je vous dis, c'était plus d'une fois par semaine et, chaque fois, on descendait et on remontait les cinq étages qui séparaient les bureaux du café. Je n'ai pas tardé à comprendre le petit jeu; c'était chacun son tour... Quoiqu'il en soit, et même si la ronde sociale des cafés avait un petit côté contraignant, c'est une des choses qui me manquent le plus de la sociabilité suisse. Et elle m'a aidé à mieux comprendre qu'« il y a bien plus, dans l'échange, que les choses échangées » (Claude Lévi-Strauss, *Les structures élémentaires de la parenté*, p. 69). Quel est ce « plus » que l'on recherche ou que l'on fuit parfois sans trop s'en rendre compte, que l'on ne possède pas pour soi et qui ne peut qu'être offert ? À chacun.e d'y songer et d'y faire une petite place – ou pas. Mais à mes yeux, nos horaires, nos locaux et nos manières de travailler – bref, nos habitudes et nos institutions – pourraient lui faire un peu plus de place.

## La bête chronophage qui tend à nous isoler les uns des autres, nous contribuons tous à la nourrir

« *We need [...] to protect a time and a place for timeless time, and to remind ourselves continually that this is not self-indulgent but rather crucial to intellectual work. If we don't find timeless time, there is evidence that not only our work but also our brains will suffer. Timelessness is clearly desirable not only for our work but also for our professional and personal satisfaction.* »

Cette citation est tirée de l'ouvrage *The Slow Professor: Challenging the Culture of Speed in the Academy* (Toronto/Buffalo/London, University of Toronto Press, 2016, p. 28), un ouvrage écrit par deux femmes – Maggie Berg et Barbara K. Seeber – qui ont eu le courage de poser des questions et de politiser des enjeux qu'il n'est pas toujours évident de soulever dans notre milieu. Cet ouvrage



Lorraine Beaudoin | AlphaZulu



Photographie : Marie-Josée Vachon

**Geneviève Belleville**  
École de psychologie

# Tricoter un filet de sécurité

*Le contenu de cet article a été pensé en période d'activité « normale » à l'université et les suggestions exposées ici sont forcément à adapter sur un mode virtuel tant et aussi longtemps que les politiques de distanciation physique seront en vigueur.*

Pas besoin de s'étendre en détails sur la situation des professeur.e.s pour évoquer clairement les difficultés auxquelles nous faisons face constamment : lourde charge de travail, intensification des procédures administratives, manque de reconnaissance, détresse psychologique... Nous aimons notre travail pour la vaste autonomie et le grisant sentiment de réalisation qu'il nous confère; par contre, il comporte aussi de nombreux agents corrosifs qui sont en train d'éroder notre santé.

Sans vouloir minimiser l'impact de ces facteurs qui affectent notre santé mentale, cette invitation du SPUL à discuter du repli sur soi m'a plutôt donné envie de parler de notre capacité à résister, à encaisser les frustrations quotidiennes, sans qu'elles ne viennent troubler nos réserves de santé. Dans le domaine du stress post-traumatique, on sait qu'une très grande majorité de personnes sera exposée à toutes sortes d'événements traumatiques dans sa vie. Or, seule une minorité en développera des séquelles importantes sur sa santé mentale. Le facteur de protection le plus important?

## Le soutien des frères d'armes

On pourrait penser que le soutien social est quelque chose que l'on développe surtout à l'extérieur du travail et préférer garder nos relations avec les collègues, professionnelles, distantes, utilitaires. Ce faisant, nous sous-estimons les bénéfices du soutien spécifique des pairs, des personnes qui vivent la même réalité que nous. En fait, nous avons besoin des deux : du soutien des proches, qui peuvent nous apporter une perspective extérieure, et du soutien des collègues, qui comprennent bien les enjeux de notre réalité. Prenons l'exemple des militaires et des vétérans. Chez ces personnes exposées à une grande quantité d'événements traumatiques très sévères, le soutien social est essentiel au rétablissement et au maintien de la santé mentale. On démontre maintenant qu'il y a divers types de soutien social; par exemple celui de la famille et celui des autres militaires, des « frères d'armes ». Et ce soutien spécifique apporte des bienfaits uniques, parfois de façon plus importante que les autres types. Comme professeur.e.s universitaires,

**Depuis que j'ai sorti ma machine à café de mon bureau, je vois des gens, des vraies personnes, en chair et en os**

## Le soutien social

Le soutien social, ce sont les liens qu'on tisse avec notre entourage afin de sentir qu'on fait partie d'un réseau et que l'aide des autres est accessible. Le soutien le plus important n'est pas tant le nombre d'interactions d'aide réelles qu'une personne reçoit, mais plutôt la *perception* qu'un soutien adéquat serait disponible en cas de besoin. La perception de soutien se construit donc, petit à petit, par des interactions agréables et répétées avec des personnes appréciées : se faire demander authentiquement comment ça va, rire, se confier, ventiler, recevoir des confidences, développer des liens affectifs positifs, une camaraderie, une complicité, une solidarité... Ces interactions sont autant de petites mailles d'un filet qui nous donne un sentiment de sécurité, l'impression de bénéficier d'une certaine protection en cas de coups durs.

Malheureusement, le métier de professeur.e semble effriter nos occasions de tricoter. Nous avons de moins en moins d'occasions, que ce soit en espace ou en temps, d'échanger des marques de soutien au travail; c'est souvent seul.e, devant notre ordinateur, que nous encaissons chaque frustration et chaque déception.

nous sommes évidemment loin d'être déployé.e.s dans des conflits armés. Mais toutes celles et ceux qui ont eu à expliquer que, faire de la recherche, ce n'est pas jouer avec un kit de chimie toute la journée ni se promener avec des cerfs-volants pendant des orages, et que, non, nous n'avons pas quatre mois de vacances pendant l'été, connaissent la différence entre se confier à un.e collègue et se confier à une personne de l'extérieur. Le soutien des collègues a une valeur unique.

On doit donc réfléchir à des façons de valoriser les occasions de développement du soutien des collègues. Mais ça ne se fera pas par l'entremise d'une nouvelle formation, du développement d'une nouvelle compétence, d'un nouveau formulaire à remplir, de l'ajout d'un nouveau cours de méditation... Nos horaires sont déjà suffisamment pleins! Le professeur Gilles Dupuis, grand spécialiste de la qualité de vie et adepte du yoga, confiait lors d'une de ses conférences que, lorsque des entreprises lui demandaient d'organiser des cours de yoga sur l'heure du midi pour aider leurs employés à diminuer leur niveau de stress, il avait parfois plutôt envie de leur répondre de travailler à réduire leur charge

# Tricoter un filet de sécurité (suite)

et, au contraire, de ne pas ajouter un engagement de plus à leur horaire. On passe nos journées à résoudre des problèmes, à chercher et à appliquer des solutions. Déployant ainsi toutes nos énergies à l'attaque, on néglige la défensive, le tricot tranquille et banal des mailles de notre filet de sécurité. Et si une partie de la solution était de se redonner un peu de temps et d'espace qui ne servent à rien...

## Ma machine à café dans l'armoire à balais

Je suis arrivée comme professeure à l'Université Laval en 2009. Les premières années, j'ai beaucoup souffert de solitude au travail. Il n'y a pas d'endroits dédiés à la socialisation informelle des professeur.e.s dans mon unité. J'ai appris à dîner dans mon bureau, les pauses sont devenues des concepts abstraits. J'arrive, je travaille, je repars, certaines journées sans avoir une seule fois adressé la parole à une personne.

Mais ça m'arrive de moins en moins, grâce à la machine à café que j'ai un jour sortie de mon bureau.

Devant mon bureau se trouvait une porte fermée et verrouillée. Pendant des années, je n'avais jamais vu personne la franchir. J'ai fini par apprendre qu'elle

ma machine à café de mon bureau, je vois des gens, des vraies personnes, en chair et en os. Parfois elles ne font que passer, parfois elles boivent leur café avec moi. Je l'avoue, ça m'est déjà arrivé de perdre une demi-journée dans une discussion qui s'est prolongée. Mais on se salue, on se demande comment ça va, on rit un peu, on prévoit un dîner, on partage des moments, on se rappelle qu'on existe. L'air de rien, on tricote.

## Ces moments valent de l'or

Ce qui est triste, c'est que dans notre vision comptable des choses, ces moments sont du temps perdu : ils ne contribueront à aucun indice de performance, tant sur mon CV que dans les rapports de notre institution. Or, ces moments valent de l'or. De la détresse psychologique au travail, on en vit, les chiffres le montrent : ce sont toutes ces nombreuses et récurrentes occasions d'être poussé.e.s un peu trop près du bord de la falaise à notre goût. Il m'est souvent arrivé de me demander si le



donnait sur un espace minuscule de quelques pieds carrés réservé à l'entretien ménager, manifestement abandonné. Une grosse armoire à balais, quoi. Après moult démarches administratives, cet espace a été vidé et nous a été réassigné. Et j'y ai installé ma machine à café. C'est bien loin d'être un espace dédié aux rencontres; en fait, n'en parlez pas au service des immeubles, car je doute même que l'endroit soit complètement salubre! Mais peu importe : depuis que j'ai sorti

travail même n'allait pas me conduire à l'arrêt maladie. Heureusement, j'ai en tête plusieurs paroles marquantes qui m'ont encouragée, soutenue, fait voir un autre point de vue; des paroles qui mettent en évidence le filet de sécurité qui existe entre moi et la falaise. Ces paroles ont toutes été prononcées, sans ordre du jour ni objectif, aux alentours de la machine à café.

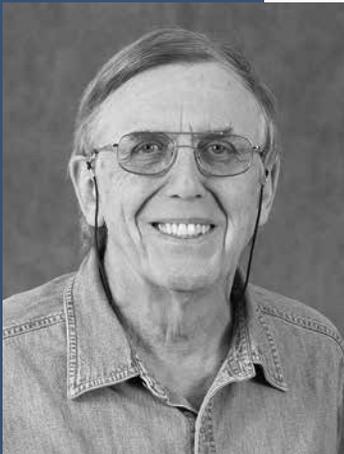


# Les entretiens de Bernard

## Une maison par et pour les professeur.e.s

### Rencontre avec le professeur Benny Rigaux-Bricmont

« C'est une bonne affaire que le SPUL abandonne le projet de la Maison des professeur.e.s. Cette idée était celle de quelques professeur.e.s souhaitant faire la fête ».



Photographie : Faculté des sciences de l'administration

**Benny Rigaux-Bricmont**  
Département  
de marketing

Ces quelques mots n'émanent pas de mon imaginaire en mal de créativité. Si l'adage veut que *verba volant, scripta manent*, ces paroles, entendues de la bouche d'un.e collègue sont, elles, demeurées bien gravées dans les sillons de ma matière grise. Je les ai bel et bien entendues, en 2019, au cours de la période où les délégué.e.s du Conseil syndical apprenaient que le SPUL renonçait à l'idée de concrétiser le projet de la Maison des professeur.e.s. Pour justifier cet abandon, l'exécutif du SPUL invoqua, entre autres, les coûts qu'impliqueraient cette construction ainsi que la difficulté à identifier, sur le campus, un lieu propice pour sa construction. Mais les propos rapportés plus haut me portent à croire que,

derrière cet abandon, se profilait une raison tout autre : celle de l'adhésion famélique des collègues spuliens.

Souvent, nous avons la fâcheuse habitude de regarder le verre à moitié vide plutôt qu'à moitié plein. Pourtant, pendant plusieurs années, le projet de la Maison des professeur.e.s fut porté par des collègues issu.e.s de diverses disciplines, passionné.e.s à l'idée de créer, sur le campus, un lieu entièrement destiné à une fraternité de professeur.e.s. Pendant quelques années, le Comité pour le projet de la Maison des professeur.e.s fut notamment composé des professeur.e.s Marcel R. Boulay (Kinésiologie), Pierre Blanchet (Science du bois et de la forêt), Claude Demers (École d'architecture), Philippe Dubé (Sciences historiques) et Benny Rigaux-Bricmont (Marketing).

Plusieurs voyaient dans l'éventuelle concrétisation de ce rêve, l'émergence d'un lieu propice à l'exercice d'une collégialité qui, malheureusement, s'émuoussait de plus en plus au fil des ans. Dans le SPUL-lien du printemps 2014, la professeure Claude Demers partageait, en ces mots, son désir de voir ériger un espace qui permettrait aux professeur.e.s de se rassembler. Elle exprimait le souhait que les collègues se dotent d'un « lieu identitaire dédié aux rencontres fortuites entre professeur.e.s de toutes disciplines,

lequel pourrait générer une plateforme permettant d'augmenter la créativité collective ». Un lieu, estimait-elle, qui « permettrait certainement d'émuler la connaissance en favorisant la rencontre entre collègues et la créativité collective de notre université ». Dans les pages de ce même SPUL-lien, le président du SPUL de l'époque, le professeur de psychologie Yves Lacouture, partageait son souhait de voir s'élever cette *Maison* « quelque part au croisement des grands axes des avenues de l'Université et de la Bibliothèque ». À ses yeux, une fois construit, ce lieu permettrait aux collègues de tous les horizons et de toutes les disciplines de « revenir à l'essentiel », de se rencontrer et d'échanger et, surtout, de reprendre leur « pleine place dans la Cité universitaire ».

### Rencontre avec le collègue Benny Rigaux-Bricmont

Drôle de coïncidence. À peine un mois avant l'imposition du confinement par l'État québécois dans le contexte de la COVID-19, je suis allé à la rencontre du professeur Benny Rigaux-Bricmont du Département de marketing. Pourquoi? Parce que, m'avait-on appris, ce chaleureux collègue croyait profondément à l'importance de la création, sur le campus de l'Université Laval, d'un lieu de rencontre spécifiquement consacré aux professeur.e.s. Dès qu'il m'ouvrit la porte de son bureau, situé au 6<sup>e</sup> étage du pavillon Palasis-Prince, je me suis empressé de lui tendre la main tout en lui adressant un poli : « Bonjour Monsieur Rigaux-Bricmont ». Immédiatement, il s'est empressé d'établir les paramètres de civilité à l'intérieur desquels se déroulerait notre entretien.

*« La première fois qu'on m'a appelé monsieur, m'a-t-il dit, je me suis retourné pour savoir à qui on s'adressait ».*

Du coup, nous avons convenu de mettre de côté les mondanités et le vouvoiement. Je me suis immédiatement senti à l'aise en sa compagnie puisque, tout comme lui, je n'apprécie guère certaines pratiques protocolaires qui, dans les faits, ont davantage pour fonction de maintenir de la distance.

Avec un large sourire, Benny m'a promptement invité à prendre un café avec lui. En fait, il désirait surtout me montrer le chaleureux « espace café » que lui et ses collègues avaient aménagé, il y a quelques années, au pavillon Palasis-Prince. Un tout petit lieu,

# Les entretiens de Bernard

plaisamment agencé, permettant de siroter, seul ou accompagné, un allongé, un expresso ou même un latté. En fait, un lieu propice aux rencontres et aux échanges informels... Le genre de rencontre impromptue qui, parfois, ensoleille une journée s'annonçant, pour mille et une raisons, maussade.

« Chez nous, à la FSI, ai-je alors mentionné à Benny, au pavillon Vandry, les machines à café à proximité des bureaux des professeur.e.s ont toutes été retirées. Elles n'étaient pas rentables, nous a-t-on dit. Depuis, plusieurs collègues se sont procuré, pour leur bureau respectif, une cafetière. Finies les rencontres fortuites. Tout le monde ingère son p'tit coup de caféine, confiné derrière une porte close et face à un écran d'ordinateur ».

C'est à se demander si le confinement imposé par la santé publique, au mois de mars dernier, ne s'inscrivait pas, pour plusieurs collègues, dans la continuité de leur mode habituel de travail.

## Benny adore les gens

D'entrée de jeu, Benny me dit :

« J'aime le présentiel, Je n'enseigne pas à distance... mais j'adore enseigner. J'aime être proche de mes étudiant.e.s au point de postillonner sur eux. Ça fait, aujourd'hui, 41 ans que j'enseigne à l'Université Laval... Ma vie, c'est l'Université. »

Depuis plus de cinq ans, soit comme délégué de la FSI ou comme vice-président, j'assiste aux rencontres du Conseil syndical du SPUL. Et, à chacune des rencontres, j'ai aperçu Benny. Toujours souriant, il prend place autour de la table et, quelle

dans son ouvrage *Les formes élémentaires de la vie religieuse* que « les repas pris en commun passent, dans une multitude de sociétés, pour créer entre ceux qui y assistent un lien de parenté artificielle. [...] Une commune alimentation peut donc produire les mêmes effets qu'une commune origine ».

## Le projet de la Maison des professeur.e.s

Dans le projet de la Maison des professeur.e.s qui animait Benny, la prise de repas occupait une place centrale. Ce n'est certes pas un hasard si les membres du Comité pour le projet de la Maison des professeur.e.s, cherchant des sources d'inspiration, visitèrent le *Faculty Club* de l'Université McGill. Établi depuis 1923 dans une vieille maison sise sur la rue McTavish, à Montréal, ce *Faculty Club*, insiste Benny, jouit d'une grande réputation. Il constitue un espace de rencontres et de réunions, mais, également, de partage d'un bon repas entre collègues et ami.e.s.

De toutes les institutions universitaires dans le monde fréquentées par Benny, l'Université Laval, m'affirme-t-il, est l'une des rares qui ne possède pas de lieu spécifiquement dédié aux professeur.e.s. Il ironise en me disant que « nous verrons peut-être s'ériger sur le campus de l'Université Laval une Maison des étudiant.e.s bien avant que ne se construise une Maison des professeur.e.s ». Marchandisation de l'enseignement universitaire oblige.

Cette absence de lieu réservé aux professeur.e.s n'a toutefois pas toujours été.

*« Lorsque je suis arrivé, il y a de cela 41 ans, il y avait sur la rue Saint-Louis, dans le Vieux-Québec, un Cercle universitaire. Nous y étions bienvenu.e.s. Mais ce lieu, aujourd'hui devenu le Cercle de la Garnison, est beaucoup trop loin du campus. Je n'envisage pas une Maison des professeur.e.s en dehors du campus. »*

## Un tel espace est indispensable aux débats, à l'expression libre et sans censure des idées

que soit la personne assise à ses côtés, il s'intéresse à elle, lui fait la conversation. Sa présence régulière au Conseil, je m'en doutais bien, me précédait de bien longue date.

*« Je suis délégué au Conseil syndical depuis plus de 25 ans. Je suis un animal social. J'adore les gens... Participer au Conseil syndical, c'est, pour moi, une occasion de rencontrer d'autres collègues et d'échanger avec eux. J'y découvre des consœurs et des confrères provenant de l'Est et de l'Ouest du campus. Un tas de gens passionnants avec qui, parfois, je trouve des ressemblances et, parfois, de grandes différences. »*

Benny a certes ses idées, ses convictions. Mais il adore discuter, débattre dans des contextes de franche camaraderie. Et quoi de mieux qu'un bon repas partagé entre collègues de divers horizons et opinions pour alimenter de riches et nourissantes discussions. Le sociologue français Émile Durkheim écrivait, en 1912,

Fondé en 1984, suite à la fusion du *Club de la Garnison* et du *Cercle universitaire de Québec*, le *Cercle de la Garnison* est situé au 97 rue Saint-Louis. Le *Salon Université* qui, aujourd'hui, se trouve à l'intérieur de cet édifice patrimonial, rappelle la contribution des universitaires à l'émergence de cette institution.

Pour Benny, il est impensable que les professeur.e.s ne puissent pas, aujourd'hui encore, bénéficier d'un endroit de ce type dans la Cité universitaire. Et, il ne s'agit pas là d'un désir élitiste. Par ses propos, j'ai compris qu'un tel espace est indispensable aux débats, à l'expression libre et sans censure des idées.

*« Il y a plusieurs années, se remémore-t-il, ce qui était remarquable dans notre pavillon c'était d'avoir un local strictement dédié aux professeur.e.s. Tous les jours, vers les 10 h, nous nous y retrouvions. Nous n'étions pas obligé.e.s de nous y rendre, mais nous savions, entre autres, que le doyen s'y trouverait. Il s'y rendait, chaque jour, pour rencontrer ses collègues professeur.e.s. Il profitait de l'occasion pour nous parler des problèmes ainsi que des difficultés que nous vivions à la*

# Les entretiens de Bernard

faculté. Nous échangeons non seulement sur les problèmes, mais également sur les solutions que, collégialement, nous envisageons. Il nous arrivait, évidemment, de prendre des nouvelles de l'un.e et de l'autre. C'était magnifique. À l'heure du midi nous nous retrouvions, entre professeur.e.s, pour manger ensemble. Puis, au fil du temps, ce lieu est devenu le local de tout le personnel. La dynamique a rapidement changé. Les divers groupes d'employé.e.s se regroupaient ensemble et, de fait, nous n'étions plus à l'aise de discuter, librement, de sujets qui nous concernaient spécifiquement comme professeur.e.s. Au fil du temps, les collègues ont déserté ce lieu. »

À travers les propos de Benny, j'ai perçu que son insatiable désir de voir, un jour, se créer une Maison des professeur.e.s, reposait sur une autre conviction. Celle de tout mettre en œuvre pour préserver la liberté de pensée et d'expression des professeur.e.s. Et, pour s'exercer, cette liberté doit pouvoir se pratiquer dans des lieux propices. Un tel droit, sans lieu d'exercice, est menacé de s'éteindre. La Maison des

en plus derrière les portes closes de leur bureau et, parfois même, à l'extérieur du campus. Les moments et les lieux de rencontre entre collègues n'existent à peu près plus. Un plus grand nombre de cours sont dispensés en ligne et, bien souvent, tant l'enseignement que la recherche peuvent être gérés à distance... chacun chez soi. Dans ce contexte, je ne suis pas du tout certain que nous aurons un grand appui pour construire une Maison des professeur.e.s. »

Dans ces circonstances, est-ce qu'après sa longue et riche carrière universitaire et son indéfectible investissement au SPUL, Benny songe à prendre sa retraite?

« Je me suis longtemps dit que je prendrais ma retraite le jour où serait inaugurée la Maison des professeur.e.s. Je suis plutôt mal pris. Le projet n'étant plus sur la planche à dessin du SPUL, j'ai l'impression que je ne pourrai jamais partir... Si j'avais une haute opinion de moi, je dirais que l'Université a décidé de ne pas construire la Maison des professeur.e.s sachant que, si elle le faisait, je prendrais ma retraite! »

## Un lieu pour, librement, discuter de grands enjeux et faire émerger, dans la rencontre, des idées novatrices

professeur.e.s qu'il désirait voir se bâtir sur le campus aurait été, à ses yeux, un lieu de rencontre pensé par et pour les collègues de tous les horizons. Un lieu pour, librement, discuter de grands enjeux et faire émerger, dans la rencontre, des idées novatrices. Voltaire affirmait que même s'il était en désaccord avec ce qu'une personne disait, il se battrait pour que son idée puisse s'exprimer librement. Benny, à l'instar de ses collègues du Comité pour le projet de la Maison des professeur.e.s, était convaincu que la création d'une telle maison constituerait une condition favorable pour l'exercice de cette liberté académique essentielle au développement de la société et, bien sûr, de la science... quelle émane de l'Est ou de l'Ouest du campus.

### Peut-on, encore, rêver d'une Maison des professeur.e.s?

Rien de plus incertain aux yeux de Benny.

« Au fil du temps, la profession de professeur.e.s s'est beaucoup transformée. Nous sommes de plus en plus pressurisé.e.s. Les classes sont de plus en plus grandes. Nous devons accélérer le rythme des publications. Si tu ne publies pas X nombre d'articles dans un X nombre d'années, tu n'es plus qualifié pour obtenir des subventions de recherche. Et si c'est le cas, ta charge d'enseignement augmente et te voilà embarqué dans un cercle vicieux. Comment veux-tu publier si ta charge d'enseignement ne cesse de s'accroître? Aussi, le profil des professeur.e.s s'est considérablement transformé. Les gens ont des familles et les responsabilités qui viennent avec. Par ailleurs, j'observe que les collègues travaillent de plus

### Et pour conclure

Lors de cet entretien, Benny a partagé avec moi une de ses grandes craintes. Celle de se voir disparaître, de ne plus exister dans l'esprit des gens au lendemain de son départ à la retraite. Sa vie, me dit-il, est celle d'un universitaire. Il aime enseigner, rencontrer et partager avec ses étudiant.e.s, chercher, rédiger, publier et surtout, échanger, débattre, fraterniser avec les collègues professeur.e.s. Où, au lendemain de sa retraite, pourra-t-il, avec bonheur, rencontrer à l'occasion d'anciens et de nouveaux collègues pour échanger, débattre et, bien sûr, rire un bon coup?

La crise sanitaire de la COVID-19 obligera la société québécoise à réfléchir sur le sort qu'elle réserve à celles et ceux qui ne sont plus dans le processus de production... Ces gens que, trop souvent, par un respect parfois factice, nous nommons « les aînés ». Et nous, savant.e.s professeur.e.s, qui réfléchissons sur le devenir et l'avenir des sociétés, sur la santé et les droits des un.e.s et des autres... quel sort réservons-nous à nos collègues qui, après de longues carrières, sortent de la roue du cycle universitaire? Quel lieu leur offrons-nous pour leur permettre de maintenir un lien avec ce monde qu'elles et qu'ils ont fait grandir, qui les a fait s'épanouir?

Alors, non, indéniablement, une Maison des professeur.e.s pensée par et pour les professeur.e.s n'aurait pas comme unique objectif d'être un lieu où quelques collègues pourraient faire la fête. Ses fonctions seraient nombreuses et sa mission, grande, honorable et, j'ose même dire, vitale pour le devenir des professeur.e.s de notre Université. Et si, pour cela il faut parfois faire la fête... et bien tant mieux!



Vue de l'exposition *La Fabrique du corps*, œuvres du professeur Bernard Paquet, du 8 novembre au 16 décembre 2018, Galerie des arts visuels, École d'art, édifice La Fabrique, Université Laval, vernissage : 8 novembre 2018.

Photographie : Galerie des arts visuels / Emmanuelle Gendron



Photographie personnelle

**Bernard Paquet**  
École d'art

# Convivialité et École d'art

Il est indéniable qu'Internet a totalement changé nos moyens de communication et de gestion. Depuis nombre d'années, nous pouvons étudier des dossiers de comités, consulter des collègues et rendre des décisions, seuls devant nos ordinateurs ou avec nos téléphones à la main, peu importe l'endroit où on se trouve. La communication entre collègues est devenue de plus en plus virtuelle et implique de moins en moins de présence physique. L'École d'art n'y échappe pas. Qui plus est, beaucoup d'entre nous vont travailler dans leurs ateliers en dehors de l'édifice de La Fabrique, où se trouvent nos bureaux. Force est de constater néanmoins que nos espaces, nos programmes et les divers types d'activités liés à notre profession d'artiste favorisent l'entretien et le développement de liens qui vont bien au-delà de l'invitation d'une porte de bureau s'ouvrant pour une conversation fortuite.

Aujourd'hui, nous jouissons d'un espace collectif pour les repas comprenant une grande table, de la vaisselle et une kitchenette dans la pièce attenante. Les occasions pour nous y rendre ne manquent pas puisque nos boîtes de courrier font face au comptoir de la kitchenette. Pourtant, je ne crois pas me tromper

artistique ou une conférence d'un.e collègue. En outre, nous organisons chaque année pour les étudiant.e.s nouvellement inscrit.e.s une journée d'accueil ponctuée d'un léger repas avec l'équipe professorale.

Un autre lieu vital pour nous est la salle dite « de critique », où les professeur.e.s évaluent les travaux de création réalisés à l'intérieur de leurs cours. Sise dans La Fabrique, cette vaste pièce abondamment vitrée accueille aussi des conférences auxquelles nous assistons régulièrement. Ce type d'activité académique et professionnelle engendre tantôt des discussions « sérieuses », tantôt des conversations à bâtons rompus. Ces cycles de conférences permettent de surcroît aux professeur.e.s de retour d'AER de venir exposer le fruit de leur année d'exploration et de création. Les conférences, toujours programmées en fin d'après-midi, favorisent la détente; ce qui n'empêche nullement les échanges de bon aloi, dans une atmosphère qui relève à la fois de l'enseignement et de la collégialité. Un même esprit prévaut annuellement lors des indispensables vernissages des expositions des finissant.e.s du Baccalauréat en arts visuels et médiatiques et du Baccalauréat

## La créativité est toujours la bienvenue pour exploiter de nouveaux canaux de communication au sein de l'équipe professorale

en affirmant que nous favorisons plutôt l'isolement du repas rapide dans le bureau ou l'envie de nous restaurer dans un des nombreux commerces qui animent le quartier Saint-Roch.

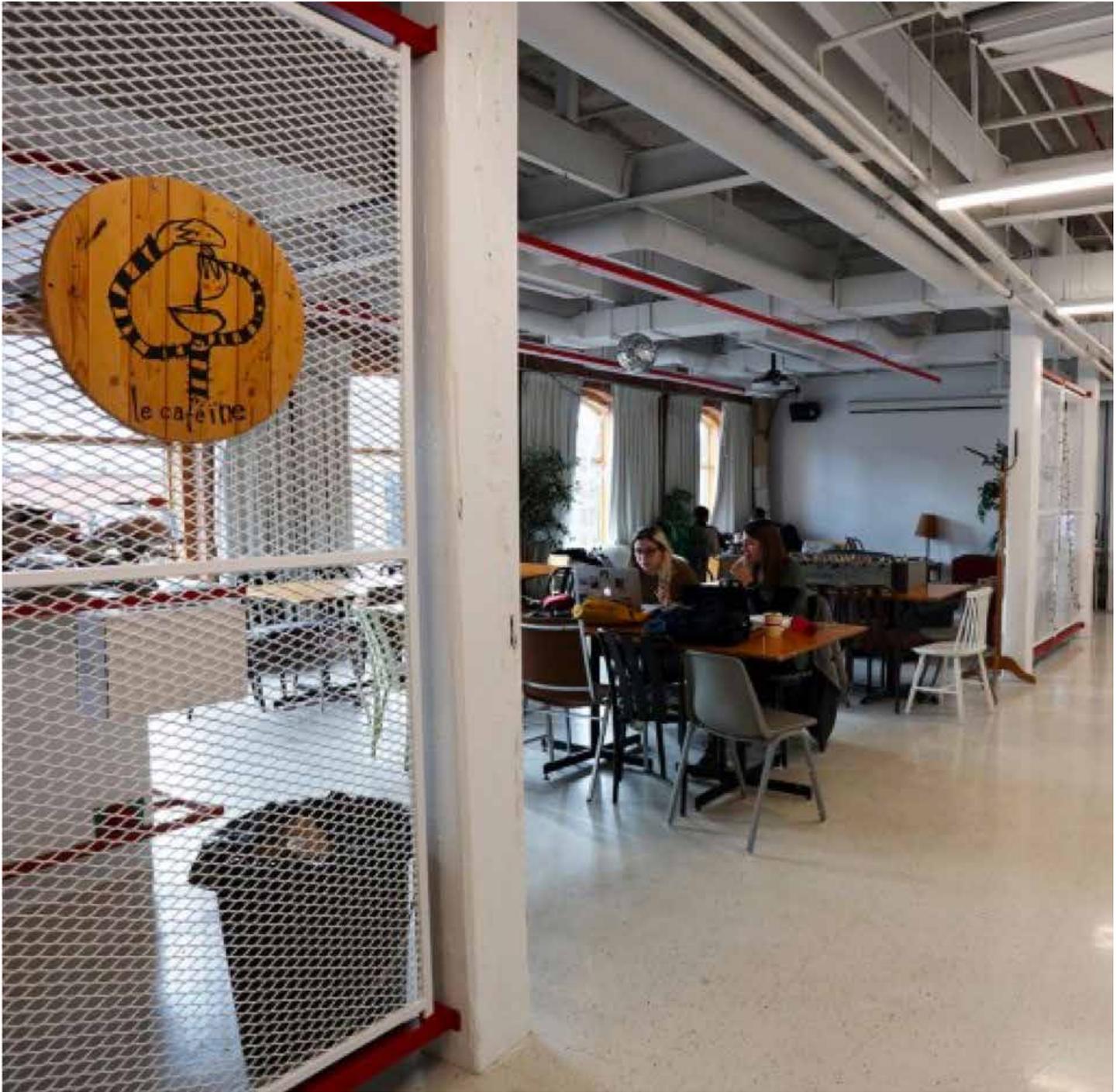
Plusieurs autres facteurs tissent heureusement les liens d'une bonne collégialité. La Galerie des arts visuels, par exemple, est un élément important, pour ne pas dire essentiel. Sa programmation permet la diffusion du travail de création d'étudiant.e.s des premier et deuxième cycles, d'artistes de l'extérieur et de professeur.e.s de l'Université Laval (voir photo, p. 12). Les vernissages sont des moments agréables de rencontres et d'échanges qui touchent le cœur même de notre activité professionnelle. C'est aussi le cas des expositions de collègues hors nos murs, dans des galeries de la région ou des centres d'artistes qui se trouvent à proximité de l'École.

Le Roulement à billes est également un lieu de vernissages. Situé de l'autre côté de la rue Dorchester, il abrite les espaces communs et les ateliers personnels des étudiant.e.s de la maîtrise en arts visuels avec mémoire. Ces derniers y ont librement accès jour et nuit. C'est donc un lieu propice à l'organisation d'activités qui drainent l'équipe professorale pour des rencontres conviviales, comme l'ouverture d'une exposition, la tenue d'une performance

en enseignement des arts plastiques. Ce sont des événements centraux qui, s'allongeant en soirée, entretiennent une fois de plus les liens entre collègues, et ce, dans une ambiance guillerette.

Hormis les activités décrites précédemment, qui font partie du roulement annuel de l'École, la créativité est toujours la bienvenue pour exploiter de nouveaux canaux de communication au sein de l'équipe professorale. Ainsi, grâce à l'initiative récente de collègues qui ont eu l'idée de proposer des café-rencontres thématiques, un.e professeur.e peut venir présenter son travail de création ou exposer ses intérêts une fois par mois. Ces événements ont lieu au Caféine, espace confortable de restauration géré par l'association étudiante, et qui s'étend sur une aire ouverte, face à des locaux d'expérimentation multimédia (voir photo, p. 14). Y sont également présentées des activités impliquant des invité.e.s externes.

En fin de compte, pour pallier, entre autres, au repli sur soi numérique, nos initiatives personnelles et collectives sont vitales; cet esprit unitaire est la pierre angulaire de notre département et, plus largement, de l'École d'art. C'est une manière de nous assurer qu'il y ait toujours de l'huile dans les rouages de la machine à café!



Le Caféine, café étudiant de l'École d'art et de l'École de design, édifice La Fabrique, Université Laval.  
Photographie : Hersande Hudelot



Photographie : France Bouchard

**Manon Truchon**  
École de psychologie

# Plus branchés et moins reliés que jamais

Le repli sur soi des professeur.e.s en 2020... nouveau phénomène ou simplement phénomène exacerbé ? Personnellement, je ne crois pas qu'il s'agisse d'un nouveau phénomène puisque, contrairement à d'autres types de travail, les tâches d'un prof s'effectuent pour la plupart en solo (rédaction, correction, révision, réponse aux courriels, etc.). Il y a bien sûr l'enseignement qui nous relie aux autres, virtuellement ou en présentiel, ou encore l'encadrement et les réunions, séminaires, colloques, rencontres de recherche qui brisent l'isolement. Mais qu'en est-il du collectif de travail, c'est-à-dire des échanges soutenant entre collègues ? C'est là, je crois, que nous sommes bien isolé.e.s collectivement, voire fragilisés.e.s. Le collectif de travail a pourtant une fonction très importante, celle d'offrir une occasion d'échanges et de soutien social. Ce soutien social peut revêtir différentes formes (émotionnelle, informative, instrumentale, etc.), mais il demande du temps. Le soutien est encore plus nécessaire lorsque la demande psychologique est grande. Ce temps, l'avons-nous ?

Avec la montée du numérique et de l'ubiquité qui l'accompagne (accès au travail en tout temps et en tout lieu), associée à des vagues de coupures successives dans le domaine de l'éducation, nous assistons à une montée de l'isolement, notamment via la destruction des collectifs de travail, car, du temps, nous en avons de moins en moins. Or, un collectif de travail sain, ça ne se décrète pas : ça se construit. Il n'y a pas forcément plus de travail à accomplir, quoique... Mais c'est le temps imparti pour le faire qui rétrécit. Cela se nomme l'intensification du travail. Comme si notre temps était dorénavant rythmé par le numérique : tout est pressant, tout le temps.

En plus des exigences du numérique, nous faisons face à un accroissement du nombre d'étudiants. Entre 1997 et 2015, les universités québécoises ont vu leur nombre d'étudiants augmenter de 49 %, tandis que le nombre d'enseignants a seulement augmenté de 12 % (Shiab, 2018)<sup>1</sup>. Cette augmentation rapide du nombre d'étudiants par rapport à l'augmentation moindre du nombre d'enseignants crée une grande pression sur le système universitaire québécois (Shiab, 2018). Le nombre d'étudiants aux cycles supérieurs a également triplé au pays entre 1980 et 2010, passant de 77 000 à près de 190 000 (Association des universités et collèges du Canada, 2011)<sup>2</sup>. Qui plus est, les changements technologiques s'accompagnent d'une baisse d'effectifs administratifs dans les départements universitaires et les groupes de recherche (Yin, 2018)<sup>3</sup>, augmentant ainsi la portion du travail clérical autrefois confié à d'autres membres du personnel.

Cette augmentation du nombre d'étudiants et des tâches administratives ne serait toutefois pas nécessairement suivie d'une augmentation du nombre d'heures travaillées par semaine. Selon un sondage réalisé en 2018 auprès de professeur.e.s canadien.ne.s par le magazine *Macleans* (Brownell, 2018)<sup>4</sup>, plus de la moitié d'entre eux travaillent entre 41 et 60 heures par semaine et la moyenne canadienne est de 48 heures par semaine. Notre enquête, menée auprès du personnel de l'Université Laval au printemps 2019, révèle que les répondant.e.s de la catégorie « professeur.e.s » travaillent en moyenne 50 heures par semaine. En somme, si le nombre d'heures travaillées demeure le même malgré une augmentation du nombre de tâches, le rythme auquel celles-ci doivent être accomplies s'accroît vraisemblablement. Les effets de cette intensification sur la santé et la qualité de vie au travail restent encore à documenter (Fontinha, Easton & Van Laar, 2019)<sup>5</sup>.

Ce repli sur soi, s'il en est un, n'est pas propre à nous, professeur.e.s. À l'aube de la 4<sup>e</sup> révolution industrielle et des nombreux changements rapides qui la caractérisent, plusieurs organisations, tant publiques que privées, cherchent à demeurer compétitives. De nouveaux modes d'organisation du travail sont implantés. Le *Lean Management* en est un exemple. Il se caractérise notamment par la chasse aux temps morts. Le temps jadis passé à la machine à café permettait de créer ces liens, de socialiser, de ventiler. Or, pour plusieurs, il est perçu comme du « gaspillage », alors qu'en fait, il s'agit d'un élément essentiel à la bonne santé psychologique et au bien-être au travail. Nous ne sommes pas des robots, du moins pas encore, et nous avons des besoins, même dans un contexte professionnel. Ignorer trop longtemps ces besoins fondamentaux – qu'il s'agisse du sentiment d'appartenance ou de sécurité psychologique – finit par nous fragiliser. Ce n'est pas un hasard si l'une des stratégies les plus recommandées actuellement pour améliorer le bien-être au travail et réduire les risques psychosociaux est la création d'espaces de discussion et de dialogue. Nous avons besoin, entre collègues, de parler de notre travail, de ce qui va bien, et moins bien. Je nous souhaite du temps pour prendre soin de nous et de nos collectifs de travail. Peut-être faut-il revoir nos priorités et innover pour dégager ce temps... En toute bienveillance !

*Remerciements aux étudiant.e.s au baccalauréat en psychologie : Gabriel Demers, Jamie McArthur, Léa-Gabrielle Ouellet, pour leur précieuse contribution à la recherche documentaire.*

<sup>1</sup> Shiab, N. (2018). *Universités : payer plus pour avoir moins?* <https://ici.radio-canada.ca/special/2018/universites-financement-professeurs-acces-droits-scolarité-frais-afférents-quebec/index.html>

<sup>2</sup> Association des universités et des collèges du Canada (AUCC) (2011). *Tendances dans le milieu universitaire Volume 1 : Effectifs*, 2011. [http://www.aucc.ca/\\_pdf/francais/publications/trends\\_2007\\_vol1\\_f.pdf](http://www.aucc.ca/_pdf/francais/publications/trends_2007_vol1_f.pdf)

<sup>3</sup> Yin, P. (2018). Coping with mobile technology overload in the workplace. *Internet Research*, 28, 1189–1212. doi:10.1108/IntR-01-2017-0016

<sup>4</sup> Brownell, C. (2018). *Canadian university professors spend roughly half of their time on teaching*. <https://www.macleans.ca/education/canadian-university-professors-spend-equal-amounts-of-time-on-teaching-and-non-teaching-work>

<sup>5</sup> Fontinha, R., Easton, S., & Van Laar, D. (2019). Overtime and quality of working life in academics and nonacademics: The role of perceived work-life balance. *International Journal of Stress Management*, 26, 173–183. doi: 10.1037/str0000067

# Lectures



Photographie : Josée Dugal  
Faculté des sciences de l'éducation

**Simon Viviers**

Département des fondements et pratiques en éducation

## Travail professoral et collégialité : comment expliquer le repli sur soi?

*Avec peu de ressources, peu de temps pour faire les choses, une multitude d'attentes auxquelles il faut répondre et les standards auxquels il faut se conformer, les professeur.e.s en viennent à vouloir rentabiliser chaque minute de leur journée. C'est la chasse aux temps morts. Qui a le temps de prendre un café avec un.e collègue ou de discuter une demi-heure dans son bureau sans que cela ne soit prévu? Serait-ce devenu un luxe qu'on se permet de moins en moins?*

(Leclerc & Bourassa, 2013, p. 173).

À mon embauche comme professeur en 2014, mes attentes étaient grandes quant à la collégialité et la convivialité. L'image que je m'étais faite du travail de professeur était celle de collègues qui, ensemble, réfléchissent, débattent et décident, tant sur des enjeux de recherche et d'enseignement que d'organisation du travail universitaire. Malgré un accueil par des collègues en or, j'ai rapidement déchanté. J'ai pourtant essayé – et j'essaie toujours – de faire vivre cet idéal. Comment expliquer malgré tout ce constat, partagé par plusieurs d'entre nous, d'un déclin de la collégialité et de la convivialité au sein de notre milieu? Par son analyse juste et sensible du travail professoral, l'ouvrage *Travail professoral et santé psychologique : sens et dérives*<sup>1</sup>, de nos collègues Chantal Leclerc et Bruno Bourassa, fournit des clés de lecture pour mieux comprendre, entre autres, les dérives menant à l'érosion de la collégialité. Selon ma lecture de l'analyse développée par Leclerc et Bourassa, le repli sur soi et l'isolement seraient le résultat, non pas de caractéristiques personnelles typiques du métier ou d'une culture individualiste, mais plutôt celui d'une dynamique psychosociale qui amènerait

à s'isoler et une puissante ressource du travail professoral, Leclerc et Bourassa identifient trois tendances majeures qui expliquent son effritement. Regardons-y de plus près.

### La collégialité affaiblie

Les témoignages des professeur.e.s laissent entrevoir une désertion de plus en plus marquée des lieux de convivialité et des instances de délibération collective. On voit se dessiner, à travers l'analyse de Leclerc et Bourassa, une désillusion de certains nouveaux professeur.e.s qui constatent la réduction des relations entre collègues à des rapports utilitaires et instrumentaux, lesquels dégagent un manque d'humanité et une indifférence que l'on dénonce. Cependant, au fil du temps, on se surprend soi-même à adopter ces conduites. On comprend alors que la surcharge laisse peu de temps pour s'intéresser à ce qui ne nous concerne pas directement, à ce qui ne donne pas lieu à une production concrète et immédiate. Or, moins on se rencontre, moins on se connaît et moins on développe d'intérêts et d'enjeux communs. Les modes

## Or, moins on se rencontre, moins on se connaît et moins on développe d'intérêts et d'enjeux communs

les professeur.e.s à se replier sur eux-mêmes dans une perspective stratégique, pour s'en sortir individuellement ou pour protéger leur santé. Rappelant que la collégialité constitue un principe organi-

« urgence » et « survie » ne laissent pas de place pour l'entraide et la solidarité. On constate dès lors avec regret l'absence de temps de convivialité, de rassemblements pour souligner les fêtes, l'accueil

<sup>1</sup> Leclerc, Chantal & Bourassa, Bruno (2013). *Travail professoral et santé psychologique : sens et dérives*. Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail, Université Laval. 284 pages.

# Lectures

de nouveaux professeur.e.s ou les départs à la retraite, et on considère comme un « luxe » les moments où l'on peut parler de ses projets ou simplement de ses préoccupations ou difficultés.

## La collégialité instrumentalisée

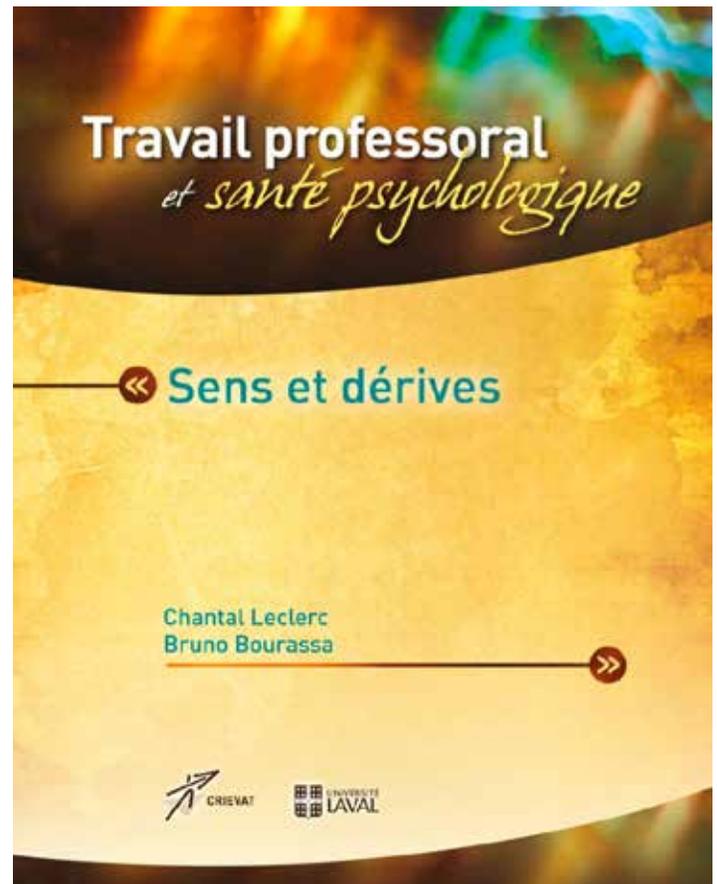
Les structures collégiales prévues dans l'organisation de l'université devraient pouvoir donner un sentiment d'agentivité aux professeur.e.s. Or, les témoignages analysés par Leclerc et Bourassa laissent plutôt entrevoir le peu de contrôle ressenti par les professeur.e.s devant les règles, directives, priorités et commandes plus ou moins explicites qui sont relayées au sein de ces structures. Les décisions doivent souvent être prises sans disposer de l'information, du temps ou des moyens nécessaires pour participer pleinement aux délibérations et pour consulter les collègues. L'impression de faire de la figuration, d'être utilisé pour donner une apparence de légitimité à des décisions déjà prises, sans pouvoir infléchir l'orientation des décisions, engendre frustration et désillusion qui ne peuvent mener qu'au cynisme et au désengagement de ces structures collégiales.

## La collégialité perversie

L'évaluation du travail professoral fondée sur les réussites individuelles et leur visibilité suppose que les professeur.e.s sont le plus souvent en compétition les uns avec les autres pour les ressources et la reconnaissance institutionnelles. La pression sur la collégialité s'accroît dans un contexte où ces ressources sont insuffisantes ou orientées vers certains secteurs ou types d'activités. Ce terreau fertile pour le développement de rivalités malsaines peut donner lieu à une perversion de la collégialité dont sont particulièrement victimes les professeur.e.s en situation minoritaire. Règles détournées à des fins personnelles ou idéologiques, procédés de manipulation plus ou moins implicites pour favoriser certains intérêts ou certains alliés, cette perversion peut mener, à l'extrême, à des situations de harcèlement psychologique ou d'hyperconflits. Mais en amont, on peut aisément comprendre que l'opacité, la facticité ou l'iniquité des décisions puissent nous détourner de la vraie collégialité et mener au cynisme, au silence, voire à la fuite.

## Que faire?

Ces trois tendances, on le voit bien, dépassent la volonté des personnes à incarner la collégialité et sont indissociables du contexte de surcharge, de compétition et de manque de ressources à l'intérieur duquel le travail professoral s'exerce. Comme le laissent entendre Leclerc et Bourassa, il y a certes des mesures à prendre pour



augmenter la collégialité et la convivialité (p. ex. pratiques d'accueil des nouvelles et nouveaux professeur.e.s). Ces initiatives risquent toutefois de s'avérer vaines si aucune action n'est posée en amont, et de façon concomitante, sur nos manières de composer individuellement et collectivement avec les contraintes systémiques, sur nos modes de travail, sur nos stratégies pour incarner notre rôle de professeur.e et pour interagir avec les autres. D'où l'intérêt, me semble-t-il, de porter attention à l'ensemble des précieuses recommandations de nos collègues Leclerc et Bourassa à propos du travail professoral.

# Hommage



Photographie personnelle

**Ghislain Léveillé**  
Professeur retraité  
de l'École d'actuariat

## Ghislain Léveillé : « Il faut que j'alerte les gens »

Le professeur Ghislain Léveillé vient de prendre sa retraite de l'Université où il a oeuvré en actuariat durant 36 ans. Désormais, il se donne comme mission d'alerter les gens sur la nécessité de créer un fonds de protection des régimes de retraite au Québec, comme celui qui existe en Ontario depuis une quarantaine d'années. L'École d'actuariat ne sera pas la seule à être privée de ses compétences, le SPUL aussi. Car Ghislain Léveillé a de remarquables états de service syndical au sein de ses divers comités (Comité du SPUL sur la retraite, Comité du SPUL sur les assurances collectives, Comité de surveillance de l'administration financière du SPUL, Conseil syndical). Pour profiter du fruit de cette expérience, nous lui avons demandé lors d'un récent entretien de nous fournir quelques avis découlant de son important engagement syndical.

Son implication au SPUL débute en 2008. Il arrive au Comité du SPUL sur la retraite, d'abord comme observateur invité. Puis, il l'intègre comme membre. Une caractéristique du mode de travail le frappe dès le début : la grande collégialité entre les membres et le respect mutuel qui anime leurs échanges de vue. « Beaucoup de profs ne savent pas qu'il y a une pratique de la collégialité qui s'exerce au sein des activités du SPUL », constate-t-il. De plus, il a observé plus d'une fois que même si une question étudiée ne relève pas de leur spécialité, les professeur.e.s sont capables de faire preuve de jugement et d'apporter une contribution pertinente pour l'examiner. Par ailleurs, il avance que les responsabilités syndicales peuvent favoriser l'engagement social. Il donne en exemple le travail que lui et ses collègues ont mené auprès des autorités gouvernementales afin que les factures de médicaments des Québécois.e.s soient davantage détaillées en fonction de leurs différents coûts, dont celui du service pharmaceutique. Chaque professeur.e devrait être bien conscient.e de tout le travail quotidien réalisé par son syndicat et s'y impliquer davantage, dans son Conseil syndical et comme membre de ses comités.

Que pense-t-il du statut du corps professoral dans le fonctionnement actuel des universités? Il remarque que leur haute direction a tendance à considérer les professeur.e.s comme de simples employé.e.s. « Dans cette perspective, le prestige de ce statut tend à s'éroder, alors que la reconnaissance des profs devrait passer par autre chose que la remise de Méritas », suggère-t-il avec une certaine ironie. Il croit que cette reconnaissance doit s'effectuer tout au long des activités universitaires des professeur.e.s. Il est d'avis

qu'elle repose avant tout sur les diverses ressources intellectuelles, matérielles et financières, qui doivent être mises à leur disposition. « Couper dans ces ressources est la preuve d'un manque flagrant de reconnaissance et de respect à leur endroit », estime-t-il. Et d'ajouter que si les professeur.e.s sont plus que de simples employé.e.s, c'est en raison du fait qu'elles et qu'ils sont des créatrices et créateurs de connaissance et des formatrices et formateurs de chercheur.e.s et de professionnel.le.s dont la société a un constant besoin. Il considère que c'est une conception du rôle de la et du professeur.e qui doit imprégner la culture managériale à tous les niveaux administratifs d'une université, y compris dans la Très Haute Administration (THA).

Ghislain Léveillé a une conception classique du rôle qu'il joue comme professeur : il enseigne aux trois cycles, produit de la recherche scientifique novatrice et participe à la gestion pédagogique et administrative de son unité, tout en contribuant à son rayonnement et à celui de l'Université. « J'ai toujours eu le souci de maintenir un équilibre entre ces responsabilités durant ma carrière », avoue-t-il. Il s'interroge, cependant, sur la politique actuelle de gestion universitaire, qui consiste à prioriser la tâche de recherche au détriment des autres fonctions. « L'influence de l'argent, particulièrement de sources privées, moteur de la création de multiples chaires, contribue, à n'en pas douter, à ce déséquilibre », diagnostique-t-il. Or, fort de l'expérience en enseignement acquise en actuariat aux trois cycles, il affirme qu'il a eu le privilège de transmettre sa passion pour sa discipline à ses étudiant.e.s, comme doivent le faire tous ses collègues. Il déplore que ce soit une vision du rôle de professeur.e « qui ne soit pas suffisamment valorisée, notamment au niveau des promotions. » Il y a sans doute ici un message envoyé aux membres des instances syndicales qui sont impliqué.e.s dans la négociation de la prochaine convention collective. De même, il souhaite que le problème du harcèlement psychologique au travail soit beaucoup mieux encadré en raison de situations de cette nature vécues un peu partout sur le campus universitaire, et notamment depuis des années dans sa propre unité administrative. En conclusion de l'entretien, il rappelle que les professeur.e.s doivent faire l'objet de la reconnaissance de la part des autorités institutionnelles à partir de leur vécu universitaire concret, et non pas en rapport à leur notoriété publique ou à l'argent qu'ils rapportent.

**Propos recueillis par Jacques Rivet**  
Département d'information et communication

# À la volée



Photographie personnelle

**Jacinthe Cloutier**  
Département d'économie  
agroalimentaire et des sciences  
de la consommation

## Percevoir autrement

Pour ma part, dans notre département, l'heure du dîner est un moment propice aux échanges informels. Les fois où j'ai préféré dîner avec mes collègues plutôt qu'avec mon écran d'ordinateur, j'ai appris des éléments intéressants sur leur vie, ce qui me permet de les percevoir autrement. Ce ne sont plus seulement des experts dans un domaine précis. Ce sont des humains qui vivent parfois

les mêmes moments agréables ou désagréables du quotidien. Je crois même que le fait d'avoir cette heure de dîner où on évite de parler boulot, volontairement, rend les discussions plus sérieuses, par exemple lors d'UR, plus cordiales, voire conviviales. Ce n'est peut-être pas une pause-café, mais c'est tout de même très agréable comme moment!

# OPINIONS

## NOUS AIMERIONS AVOIR VOTRE AVIS

L'équipe du SPUL-lien cultive une attente : celle de recevoir votre avis personnel sur les idées que contient ce numéro. Nous en avons déjà sollicité plusieurs parmi vous sur le thème du numéro.

Aujourd'hui, la technologie numérique permet de donner une nouvelle fonction à la rubrique *À la volée* : celle d'entretenir un dialogue avec vous sur le contenu du

présent et des prochains numéros. La contribution de Jacinthe Cloutier est un bon exemple à ce propos.

Nous souhaitons améliorer le produit éditorial qu'est le SPUL-lien. Nous avons la prétention d'avoir réuni des collaboratrices et collaborateurs qui ont de très bonnes idées sur « L'Espace à café... pour discuter ». Et nous espérons avoir votre avis autant sur son contenu que sur sa facture.

**ÉCRIVEZ-NOUS!**  
[spul2@spul.ulaval.ca](mailto:spul2@spul.ulaval.ca)

## NUMÉROS DÉJÀ PARUS

Disponibles sur le site Internet du SPUL :  
[www.spul.ulaval.ca/spul-publications/le-spul-lien/](http://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. **Conciliation travail-famille, vie privée et temps sociaux**, Mai 2018
23. **L'engagement social**, Décembre 2018
24. **La valorisation des professeures et professeurs**, Mai 2019
25. **45 ans au coeur de l'Université**, Décembre 2019

### 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 ([spul2@spul.ulaval.ca](mailto:spul2@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](mailto:spul2@spul.ulaval.ca)  
[www.spul.ulaval.ca](http://www.spul.ulaval.ca)