

# SPULTIN

LE BULLETIN D'INFORMATION DU SYNDICAT DES  
PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

MARS 2021 | Volume 32, n° 4



## Quand c'est trop... c'est non! La surcharge de travail

Les professeur.e.s de l'Université Laval rencontreront leur responsable d'unité pour discuter de leur charge de travail pour l'année 2021-2022. Malgré que ce temps de l'année universitaire soit, estimons-nous, bien encadré dans le chapitre 3.6 de notre convention collective, nous savons que la charge de travail est en fait, pour un grand nombre de collègues, devenue au fil des ans une « surcharge de travail ». La pandémie de la COVID-19 a agi comme un catalyseur sur un état de fait qui, déjà, occasionnait beaucoup de souffrance.

### COMMENT EN SOMMES-NOUS ARRIVÉ.E.S LÀ?

Il est bon de se rappeler qu'avant la négociation de notre première convention collective en 1976-77, tant les charges de travail que la rémunération se négociaient derrière des portes closes. Aucune règle transversale sur le campus ne régissait les rapports entre les professeur.e.s et l'Employeur. Les pratiques de chaque faculté étaient très variables. Cela dit, la signature de la convention collective SPUL-UL en 1977 mit un terme au règne de l'arbitraire et mit en place les fondements d'une gouvernance qui devait reposer, dorénavant, sur le principe de la collégialité.

Aujourd'hui, le chapitre 3.6 de notre convention collective encadre bien le processus d'attribution des charges de travail. Par exemple, la clause 3.6.15 stipule que :

« L'assemblée peut proposer des modifications au projet de répartition et la ou le responsable peut les y intégrer. »

et la clause 3.6.16 précise que :

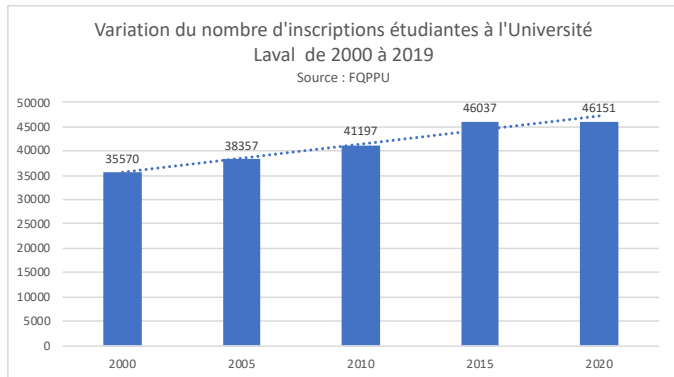
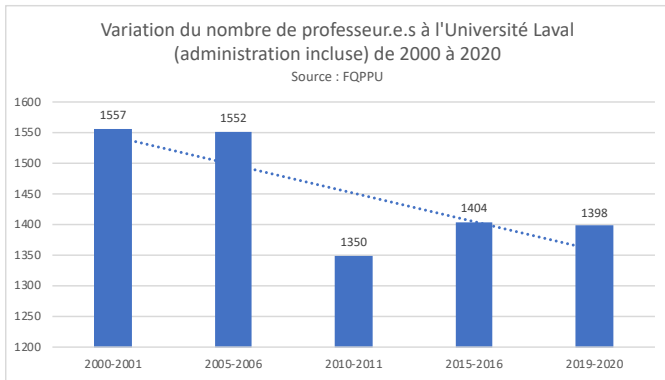
« L'assemblée vote ensuite l'approbation ou le refus du projet de répartition. »

Le texte de la convention collective SPUL-UL prescrit donc un processus collégial qui repose sur un principe de répartition équitable du travail. Malheureusement, depuis de nombreuses années, les charges de travail sont devenues des « surcharges de travail » et la répartition équitable apparaît, pour plusieurs, de plus en plus inéquitable au sein des unités et entre les unités.

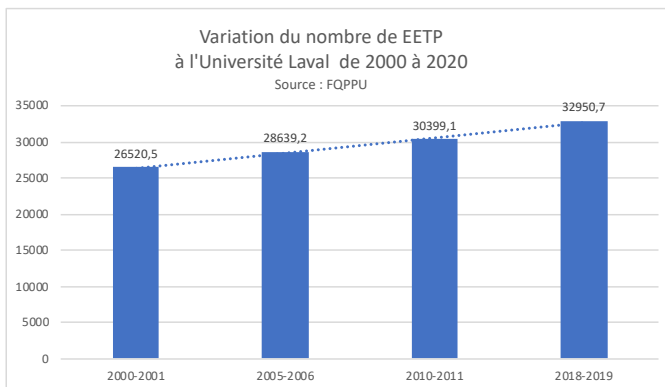
Au fil des ans, il appert que nous soyons équitablement surchargés. Plusieurs facteurs expliquent cela, entre autres, les réductions de postes que les unités ont subies. Souvenez-vous des années où seulement un.e professeur.e sur trois était remplacé, et encore, la gestion était au niveau de l'université et non pas dans l'unité perdante.

Il est évident que nous sommes, à présent, trop peu pour assumer toute la charge de l'unité et ceci dans une majorité d'unités. Ce constat est encore plus criant, surtout lorsque nos facultés nous pressent à développer de nouveaux programmes, sans y allouer les postes nécessaires.

Nous pouvons aussi jeter un coup d'œil aux courbes présentant, au fil des ans (2000 à 2020), le nombre de professeur.e.s (incluant les professeur.e.s-administratrice.teur.s) qui est passé de 1557 à 1398 au regard du nombre d'étudiant.e.s en équivalent au temps plein (EEETP) de 2000-2019 à l'Université Laval (UL) qui est passé de 26 520 à 32 950. Puis durant cette période, le nombre d'inscriptions est passé de 35 570 en 2000 à 46 151 en 2020<sup>1</sup>.

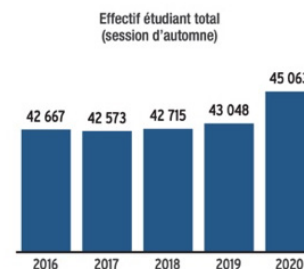


À la fin de l'automne 2020, selon UL, nous n'étions que 1280 professeur.e.s au plancher d'emploi pour 45 063 EEETP<sup>2</sup>. La surcharge prend tout son sens ici encore une fois.



#### EFFECTIF ÉTUDIANT

L'Université Laval accueille la 2<sup>e</sup> plus importante communauté étudiante au Québec, laquelle a connu une augmentation de près de 5 % de son effectif à l'automne 2020, malgré le contexte de la COVID-19.



## 2013

Un fort accroissement des congés de maladie chez les professeur.e.s de carrière inquiéta nos représentant.e.s au Comité paritaire des relations du travail. Une triste statistique révélait que de nombreux collègues vivaient, sur le campus, de grandes souffrances psychologiques. Afin de comprendre ce « mal-être », une recherche fut menée sous la direction de Chantal Leclerc et Bruno Bourassa, deux professeurs du Département des fondements et pratiques en éducation. Il ressortit de cette enquête que la « surcharge

de travail » et ses impacts sur la vie privée concernaient un très grand nombre de professeur.e.s. Nos collègues Leclerc et Bourassa estimaient que cette surcharge se composait de trois dimensions. D'abord, la « surcharge imposée » issue, elle, de la charge annuelle de travail inscrite dans la répartition adoptée par les collègues. S'additionnait à cette première surcharge cette autre qualifiée par les chercheur.e.s de « normative ». Cette forme de surcharge s'impose, sournoisement, dans le quotidien des professeur.e.s par une « normalité d'unité ». Il faut être aussi performant que les collègues les plus performants. Finalement,

<sup>1</sup> Données provenant de la base de données de la FQPPU et tirées des documents officiels UL, déposés auprès du gouvernement du Québec : 2000-2020.

<sup>2</sup> Nos indicateurs repères 2020, Université Laval, 5 novembre 2020, p. 2. Tiré du site : <https://www.ulaval.ca/sites/default/files/notre-universite/direction-gouvernance/bsg/documents-officiels/rapports/indicateurs-reperes-2020.pdf>

se juxtaposait aux deux précédentes une troisième forme de surcharge qualifiée, cette fois, de « consentie ». Cette dernière est constituée d'activités qui, loin d'être secondaires, apparaissent vitales pour les professeur.e.s parce qu'elles alimentent leur passion et sont essentielles au maintien de leur motivation. Au final, un plus un plus un, font beaucoup plus que trois!

## 2018

En 2018, Bernard Roy, dans le cadre de ses Entretiens pour le SPUL-lien (Volume 14 No 1), rencontrait Bruno Bourassa du fait, entre autres, qu'il était membre du Comité d'application de la convention collective. Cinq ans après la parution du rapport qu'il rédigea avec sa collègue, il estimait que la surcharge de travail était une réalité qui touchait toujours une portion inquiétante de la population professorale de notre université. Au lieu de s'améliorer, estimait-il, la problématique de la « surcharge de travail » ne cessait de s'aggraver.

## 2019

À l'automne 2019, les membres du Comité exécutif du SPUL, accompagnés de nos collègues Louise Brisson et Louis-Philippe Lampron, ont effectué une tournée de l'ensemble des facultés. Le but de ces rencontres était d'entendre les doléances et inquiétudes des collègues afin d'apporter d'éventuelles modifications au projet de convention collective SPUL-UL (2020-20XX). Quelques enjeux ressortent alors de manière récurrente dans toutes les unités. Tout d'abord, les professeur.es expriment un alourdissement administratif des tâches associées aux fonctions professorales. Ce qui, autrefois, incombait à du personnel de soutien retombe de plus en plus sur la table de travail des professeur.e.s. Sous prétexte de la mise en place de nouvelles procédures informatiques, les professeur.e.s dénoncent être de plus en plus contraints à compléter, en ligne, des formulaires, une tâche qui devrait être réalisée par du personnel de soutien. Devant l'absence de ressources, plusieurs collègues choisissent, pour assurer le bon déroulement de leurs recherches ou de leurs enseignements, de réaliser eux-mêmes ces tâches administratives ou d'engager, en le payant à même leurs subventions, du personnel auxiliaire pour le faire. Les propos recueillis ont aussi mis en lumière qu'au sein des différentes unités existent de grandes disparités en ce qui concerne les règles

pour évaluer le poids du travail associé à l'enseignement ainsi qu'aux responsabilités administratives assumées, par exemple, dans les directions de programme. De plus, la méconnaissance de la convention collective ne permet pas à certaines unités de tenir les discussions sur la répartition de la charge de travail tel que prévu. Les différentes fonctions professorales ne semblent pas bénéficier d'une valorisation équivalente de la part de certaines unités. Cette tournée du SPUL aura non seulement permis de prendre la mesure, du moins qualitativement, de la surcharge, mais aussi de son accroissement, voire de sa chronicité.

En octobre 2019, la professeure Manon Truchon, de l'École de psychologie, dévoilait les résultats de l'Enquête sur la santé, bien-être et performance organisationnelle réalisée auprès du personnel de l'Université Laval, à la demande de la Haute administration. Un fait troublant ressortit de cette enquête. Le rapport mentionne qu'« un seul groupe d'emploi se démarque de l'échantillon constitué pour la détresse psychologique. Il s'agit du groupe numéro 9. Ce même groupe est également le plus affecté sur le plan des atteintes physiologiques »<sup>3</sup>. Étonnamment, ce groupe 9 correspond au groupe des professeur.e.s de l'Université Laval.

## 2020

En janvier 2020, en prenant connaissance des données statistiques présentées par le Comité du SPUL sur les assurances collectives, les membres du Comité exécutif font un troublant constat. Toute proportion gardée, le nombre de professeurEs en invalidité est nettement supérieur à celui des professeurs qui ont recours à ces prestations. Les professeurEs âgées de 35 à 40 ans et de 55 à 60 ans sont particulièrement concernées par cette problématique. Le 11 février 2020, sur l'heure du midi, à l'invitation du Comité exécutif du SPUL, de nombreuses professeurEs se présentent à l'auditorium Hydro-Québec pour partager et discuter des réalités qu'elles vivent et qui, en quelque sorte, contribuent à les mener au bout du rouleau. Les problèmes soulevés sont complexes, mais il ressort que les professeurEs de l'Université Laval ressentent de façon plus marquée les effets pervers de la surcharge de travail.

<sup>3</sup> TRUCHON, Manon. *Santé, bien-être et performance organisationnelle chez le personnel d'un établissement d'enseignement supérieur Québécois/Validation d'un nouveau questionnaire et proposition d'un modèle explicatif : Job Demands-organizational and occupational resources (jd-oor)*. Rapport de recherche. Université Laval, novembre 2019.

## SURCHARGE ET COVID-19

Et vint, au mois de mars 2020, la pandémie de la COVID-19. Les professeur.e.s sont appelé.e.s à transformer leurs cours afin de les rendre accessibles à distance. Un sondage réalisé par le Comité exécutif du SPUL révèle alors que 61,5 % des répondant.e.s ne dispensent, à ce moment-là, aucun cours en ligne. Seulement 18,5 % des collègues déclarent qu'ils offrent déjà entre 50 % et 100 % de leurs cours en ligne. L'effort déployé par les professeur.e.s sera grand et très exigeant. Surchargé.e.s, parfois épuisé.e.s, les collègues se mobilisent.

En quelques semaines seulement, pratiquement tous leurs cours sont offerts à distance. Près de 70 % des collègues, malgré l'effort que cela leur demande, se disent favorables à ce virage en ligne. Pour la réussite de leurs étudiant.e.s, les collègues sont disposés à tout donner, à mettre sur pause les projets de recherche qui les passionnent, à renoncer à leurs fins de semaine, à leurs soirées. Dans une proportion de 77,5 %, les répondant.e.s considèrent que l'effort qu'ils devront consentir sera important (47,1 %) ou très important (30,4 %). Le quart estime à plus de 90 heures le temps que nécessitera la transformation de leurs cours et 16 %, de 70 à 90 heures. Parle-t-on ici d'une charge normale de travail?

Puis, nous n'avons pas encore parlé de la conciliation travail-famille : chez plusieurs, il faut prendre soin des parents; chez les jeunes professeur.e.s, ils doivent faire l'école à la maison à leurs enfants du primaire, superviser et motiver leurs ados au secondaire, se partager le temps de travail avec le ou la conjoint.e, lorsque le couple a résisté à la pression universitaire. Le contexte lié à la COVID-19 a confirmé le fait que la surcharge de travail provient non seulement de la quantité de travail à accomplir, mais aussi des conditions dans lesquelles se réalise ce travail. Avec la diversité des conditions de travail à la maison, d'autres problèmes d'équité sont soudainement apparus.

## COMMENT ÇA VA?

En octobre 2020, les membres du Comité exécutif sont inquiets de leurs collègues du SPUL. Une seule et unique question est adressée, par courriel, à tous les membres du SPUL : Comment ça va?

Les professeur.e.s répondent rapidement et en grand nombre à cette question. Certain.e.s écrivent de très longs textes pour partager leur vécu. Plusieurs expriment leur contentement à l'effet qu'on leur pose cette simple question, au fait que l'on s'intéresse à elles, à eux. Il se dégage d'une grande proportion des textes rédigés par les collègues que le poids de la charge de travail est de plus en plus difficile à supporter. En fait, nos collègues ne parlent plus de charge de travail, mais plutôt de surcharge. Leurs propos sont sans équivoque, plusieurs sont au bout du rouleau, voire sur le point de craquer. Bien avant l'arrivée de la pandémie et des mesures sanitaires, plusieurs affirmaient être déjà en situation de surcharge. La pandémie et les conséquences de son chapelet de mesures sanitaires n'ont pas amélioré la situation.

## INQUIÉTUDE DE LA HAUTE ADMINISTRATION

Qui sait. Inquiétée, peut-être, par les résultats de l'enquête « Comment ça va? » réalisée par le SPUL, la Haute administration, à son tour, fait parvenir (du 16 au 30 novembre 2020) un questionnaire d'enquête à l'ensemble du personnel enseignant et de recherche, du personnel administratif et du personnel étudiant de l'Université Laval. Environ le tiers des professeur.e.s (N=429) répondent à ce questionnaire. À la question « En comparaison avec votre situation d'avant la pandémie, diriez-vous que les aspects suivants de votre travail ont augmenté, sont demeurés stables ou ont diminué? », 76,17 % des répondant.e.s indiquent que leur « charge de travail a augmenté ». La moitié (50 %) des répondant.e.s considèrent que le contrôle sur leur horaire de travail a diminué et pratiquement les deux tiers (64,64 %) estiment que leur capacité à se déconnecter de leur travail pour se consacrer à leur vie personnelle a diminué.

Environ le tiers (34,34 %) des professeur.e.s répondant.e.s considèrent que leurs efforts et leur engagement ne sont pas reconnus et un peu moins de 90 % affirment être « parfois » (38,92 %), « souvent » (36,56 %) ou « toujours » (11,08 %) fatigué.e.s. Une des statistiques les plus parlantes de cette enquête montre que plus des deux tiers (69,74 %) des professeur.e.s répondant.e.s estiment leur charge de travail « trop élevée » (46,57 %) ou « beaucoup trop élevée » (23,17 %).

Le 29 janvier dernier, la vice-rectrice à l'équité, à la diversité et à l'inclusion et aux ressources humaines, M<sup>me</sup> Lyne Bouchard, a fait parvenir un courriel à tous les membres du personnel de l'Université Laval disposant d'un régime d'assurance santé en vertu de leurs conditions de travail pour les inviter à compléter un nouveau sondage. Ce nouveau questionnaire avait pour but de connaître « dans quelle mesure le personnel de l'Université a facilement accès actuellement à des soins de santé et utilise les services de consultation médicale à distance ». Le courriel de la vice-rectrice précise que « les résultats de cette consultation nous permettraient de mieux comprendre les besoins du personnel afin d'évaluer la nécessité d'adapter notre offre de service et d'explorer des solutions alternatives, comme la télémédecine ».

Il est indéniable que la Haute administration de l'Université Laval s'inquiète de l'état de santé physique et psychologique de son personnel ainsi que des professeur.e.s, qu'elle persiste à nommer « enseignant.e.s ».

Une solution envisagée par l'Employeur est d'offrir une voie d'accès à des professionnels de la santé via des services privés. Bien sûr, le fait de pouvoir recourir à des services de santé pour surmonter des périodes de grande fatigue, d'épuisement, d'anxiété, de panique, d'angoisse, de dépression, etc. peut certes contribuer à apaiser la souffrance. Mais « Une pilule, une p'tite granule - Une crème, une pommade... » soulagera, en partie, les symptômes, mais, en rien, cela ne réglera le problème de la surcharge de travail qui est clairement à la source de l'épuisement, du très grand épuisement que vivent de trop nombreux collègues sur le campus.

Il ne faut surtout pas tomber dans la dérive de la médicalisation des symptômes qui révèlent des « pathologies » ayant pour source première une gouvernance qui repose sur la gestion au plus juste (*lean management*), une marchandisation de l'enseignement universitaire et, aussi, une dégradation du principe de collégialité défendu par le SPUL depuis sa création.

## QUE CONCLURE?

Si la surcharge de travail peut certes être corrélée avec un nombre de professeur.e.s décroissant et un accroissement important du nombre d'étudiant.e.s équivalent au temps plein, il nous apparaît cependant que la problématique est quelque peu plus complexe que cela.

Oui, le SPUL estime que le plancher d'emploi devrait être significativement relevé pour une répartition plus équitable de la charge de travail entre les professeur.e.s, mais également entre les diverses facultés et unités. Toutefois, un tel accroissement ne suffirait pas, à lui seul, à diminuer la pression grandissante que perçoivent de plus en plus de collègues. Le problème est, de notre point de vue, beaucoup plus profond et exige plus que des solutions qui relèvent du rapiéçage.

Les universités comme la nôtre sont de plus en plus gérées comme des entreprises dont le fonctionnement doit être rentabilisé. Une des logiques comptables qui opèrent consiste à accroître, d'une part, le nombre d'étudiant.e.s afin d'augmenter les revenus et, d'autre part, à diminuer les coûts de production en diminuant, entre autres, le nombre de professeur.e.s à l'enseignement au 1<sup>er</sup> cycle. Moins de professeur.e.s pour assumer une somme de travail qui, elle, ne cesse de s'accroître. Cet accroissement prend la forme de classes de plus en plus nombreuses - tant au premier cycle qu'aux cycles supérieurs - de pressions pour encadrer un nombre croissant d'étudiant.e.s aux deuxième et troisième cycles, des directions d'étudiant.e.s provenant de tous les horizons et de tous les coins de la planète qui exigent plus d'attention et davantage de soutien, de rédaction de nombreux articles pour viser les revues les plus prestigieuses (les mieux cotées), de nombreuses demandes de subventions, mais aux faibles taux de succès... Tout cela dans un contexte de compétitivité interuniversitaire, mais également entre collègues au sein même de notre institution.

Cette surcharge de travail, les professeur.e.s en sont les victimes, mais aussi, en quelque sorte, les complices du fait de leur désinvestissement de la gouvernance collégiale au sein de leur propre unité et au sein de l'Institution en général.

## QUEL VÉCU DURANT LA COVID?

À la suite du constat que l'on vient de faire, nous aimerions savoir ce qui s'est ajouté durant la pandémie.

Nous vous inviterons bientôt à répondre à notre nouveau sondage éclair et à nous faire part de ce que vous privilégiez comme pistes de solution pour composer avec cette réalité complexe.

## QUELLE STRATÉGIE POLITIQUE ADOPTER?

Étant donné la situation vécue durant cette COVID, quelle stratégie politique devrions-nous adopter?

1. Revendiquer ... quoi?
2. S'associer... à qui? ...pour quoi?
3. ...



### LE SPULTIN EST PUBLIÉ PAR LE COMITÉ EXÉCUTIF DU SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

#### Comité exécutif

Claire Bilodeau, trésorière  
Margot Kaszap, secrétaire  
John G. Kingma, vice-président  
Bernard Roy, vice-président  
Alain A. Viau, président

#### Directrice générale

Lucie Hudon

Téléphone : 418 656-2955

courriel : [spul@spul.ulaval.ca](mailto:spul@spul.ulaval.ca)

Sur la toile : [www.spul.ulaval.ca](http://www.spul.ulaval.ca)

#### Montage et mise en page

Catherine Vézina