



Dérives de la recherche et détresse psychologique chez les universitaires

University Research and Psychological Distress Among Academic Staff

Derivas de la investigación y la angustia psicológica entre los universitarios

Chantal Leclerc, Bruno Bourassa et Christian Macé



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/pistes/5155>

DOI : 10.4000/pistes.5155

ISSN : 1481-9384

Éditeur

Les Amis de PISTES

Référence électronique

Chantal Leclerc, Bruno Bourassa et Christian Macé, « Dérives de la recherche et détresse psychologique chez les universitaires », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [En ligne], 19-2 | 2017, mis en ligne le 01 mai 2017, consulté le 19 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/pistes/5155> ; DOI : 10.4000/pistes.5155

Ce document a été généré automatiquement le 19 avril 2019.



Pistes est mis à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

Dérives de la recherche et détresse psychologique chez les universitaires

University Research and Psychological Distress Among Academic Staff

Derivas de la investigación y la angustia psicológica entre los universitarios

Chantal Leclerc, Bruno Bourassa et Christian Macé

Introduction

- 1 Devenir professeur-e d'université constitue l'aboutissement positif d'un long cheminement pour des personnes qui aiment approfondir des sujets, sortir des sentiers battus, partager leurs connaissances et avoir ainsi le sentiment d'apporter des contributions socialement et scientifiquement pertinentes. Bien que les professeur-e-ssoient profondément attachés à leur travail, plusieurs critiquent ses conditions d'exercice qui exhortent à la surcharge et pervertissent les règles de la collégialité en instaurant la rivalité comme mode d'organisation du travail.
- 2 Comment reconnaître ce qui peut favoriser ou, à l'inverse, compromettre la santé psychologique et l'engagement dans une carrière professorale ? Comment prévenir les malaises observés et y remédier ? Pour répondre à ces questions et avoir accès aux expériences se profilant derrière les données quantitatives disponibles, une démarche de recherche qualitative a été réalisée auprès de 18 groupes de professeur-e-s ayant accepté de témoigner des aspects du travail qu'ils apprécient, mais aussi de lever le voile sur d'autres aspects plus pénibles¹.
- 3 Cet article présentera une partie des données issues de cette démarche en portant une attention particulière à la recherche, qui occupe une place centrale dans la mission des universités et qui constitue une dimension cruciale du travail professoral. Après avoir présenté les résultats d'enquêtes permettant de comprendre l'importance de s'intéresser à la vaste question de la santé psychologique des membres du corps professoral ainsi que

les assises théoriques et méthodologiques de cette recherche, nous ferons état des principaux éléments de contexte qui contribuent à intensifier les pressions associées au travail professoral. Par la suite et afin de donner sa place à la dimension expérientielle de la question, nous donnerons la parole aux professeur-e-s. Compte tenu de la visée de la recherche, une place plus grande sera consacrée aux difficultés qu'ils éprouvent : des difficultés dont on ne parle pas facilement dans les milieux officiels et dans une culture de performance, où il peut être risqué de s'exposer en laissant transparaître ce qui pourrait être jugé comme de la vulnérabilité.

1. Origine de la recherche et problématique

- 4 Les professeur-e-s jouissent de conditions de travail qui contribuent à leur épanouissement : sécurité d'emploi, latitude décisionnelle, possibilité de faire un travail créatif et pertinent, occasions de reconnaissance, participation aux décisions. Plusieurs éprouvent toutefois des niveaux très élevés de stress professionnel.
- 5 En favorisant une marchandisation des savoirs et de la formation, les transformations survenues depuis les années 1980 dans les universités exercent des pressions sur leurs missions, sur les valeurs qu'on y véhicule ainsi que sur les attentes exprimées envers les universitaires (Gingras, 2004; 2012 ; Mailhot et coll., 2007 ; Musselin, 2008 ; Slaughter et Leslie, 1997 ; 2004).

1.1 Des niveaux élevés de détresse psychologique

- 6 À l'instar de ce qui s'observe dans d'autres pays (Blix et coll., 1994 ; Gillespie et coll., 2001 ; Gmelch et coll., 1984 ; Kinman, 2001 ; Kinman et Court, 2010 ; Leung et coll., 2000 ; Tytherleigh et coll., 2005 ; Winefield et coll., 2003 ; Ylijoki, 2005), les recherches recensées au Canada indiquent que le travail professoral comporte plusieurs facteurs de risque reconnus comme ayant des effets négatifs sur la santé psychologique : surcharge, confusion et conflit de rôles, déni de reconnaissance, relations conflictuelles associées à une culture de compétition. Cette situation, comme on le verra plus loin, est aggravée par les vagues successives de compressions budgétaires qui frappent les universités et dont les effets se font durement sentir.
- 7 Déjà, en 2002, l'enquête de Brun et coll. (2003) révélait que 43 % des professeur-e-s vivaient un niveau élevé de détresse psychologique, comparativement à 20 % dans la population en général. Bien que la plus grande proportion des membres du corps professoral se disent satisfaits de leur travail (Catano et coll., 2007; 2010 ; Dyke et Deschenaux, 2008) et s'y sentent fortement engagés (Morin et coll., 2006), 31 % ont songé sérieusement à quitter leur emploi pour des motifs d'insatisfaction professionnelle (Dyke et Deschenaux, 2008) et de 20 à 25 % révèlent avoir vécu un problème d'ordre psychologique lié à leur travail ou à ses conditions d'exercice (Catano et coll., 2007; 2010 ; Durand et Versailles, 2006 ; Dyke et Deschenaux, 2008).
- 8 Dès le milieu des années 1990, une recherche de Thorsen (1996) auprès des professeur-e-s d'universités ontariennes laissait voir : a) que leur stress professionnel s'expliquerait moins par la nature de leur travail que par la quantité des tâches à assumer sous la pression du temps ; b) qu'il serait davantage attribuable aux contraintes de la recherche qu'à celles de l'enseignement. Sur 35 facteurs de stress, les principaux (c'est-à-dire ceux

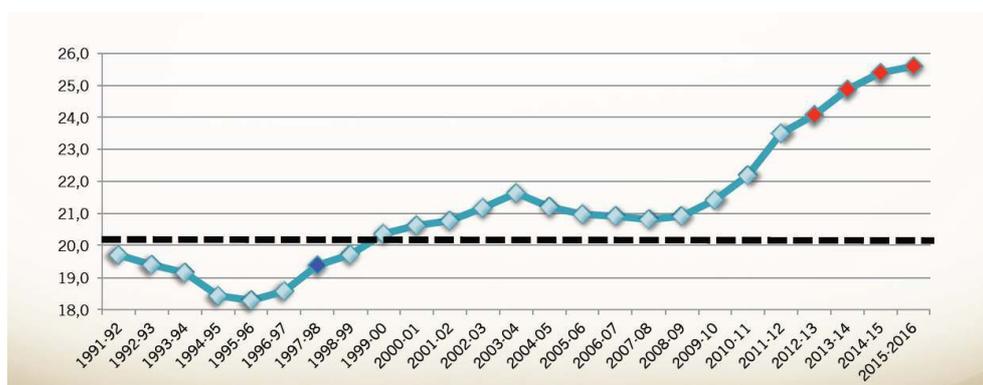
dont le score moyen, sur une échelle de 1 à 7, est égal ou supérieur à 3,75) sont, dans l'ordre : manquer de temps pour ses recherches (4,76) ; manquer de temps pour préparer un manuscrit en vue d'une publication (4,72) ; manquer de temps pour se tenir au courant de ce qui se fait dans sa discipline (4,39) ; répondre aux exigences liées à la préparation de manuscrits en vue de publications (4,06) ; participer à des rencontres prenant trop de temps (4,00) ; faire une recherche à un rythme plus rapide qu'on le voudrait (3,85) ; obtenir du financement pour ses recherches (3,83) ; travailler sous la pression du temps (3,77) ; sentir que sa charge de travail est trop lourde (3,76).

- 9 Dans le même sens, les résultats de l'enquête de Brun et coll. (2003) révèlent : a) que la pression pour publier et celle liée aux demandes de subvention constituent, après la surcharge quantitative de travail, le deuxième facteur de risque associé à la détresse psychologique des professeur-e-s ; b) que 60 % des membres du corps professoral se déclarent très fréquemment exposés à ce facteur de risque.
- 10 Ces données concordent aussi avec les résultats de l'enquête de Dyke et Deschenaux (2008) sur le corps professoral qui font voir que : a) 77 % des répondant-e-s considèrent que leur charge globale ne leur permet pas d'accorder le temps dont ils auraient besoin pour leur recherche ; b) les règles de financement de l'université et de la recherche ainsi que les contraintes des organismes subventionnaires compteraient parmi les aspects jugés les plus problématiques du travail professoral.
- 11 Finalement, selon les résultats de l'enquête de Catano et coll. (2007, 2010), une grande proportion des répondant-e-s déclarent éprouver des difficultés associées à la charge de travail (85 %), à la conciliation entre le travail et la vie privée (76 %) et aux horaires de travail (73 %). Aussi 82 % disent vivre des conflits de rôles en ayant à faire face à des exigences ou attentes incompatibles ou contradictoires et 71 % disent éprouver des difficultés associées à une confusion des rôles, c'est-à-dire à un manque de clarté des directives, attentes ou normes de rendement.

1.2 Coupes budgétaires et orientations de la recherche

- 12 En pressant les universitaires de faire des miracles avec des populations étudiantes qui augmentent et des millions en moins, les coupes récentes dans le financement des universités ont des conséquences d'autant plus graves qu'elles s'ajoutent à celles qui ont précédé depuis le milieu des années 1990. En 2013, la Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec tirait déjà la sonnette d'alarme. On s'entendait alors pour dire que la limite était dépassée et qu'il devenait impossible d'assurer une formation universitaire de qualité convenable Or, la situation va de mal en pis².
- 13 Loin de s'améliorer, les conditions d'exercice du travail professoral se détériorent et continuent de menacer l'engagement des professeur-e-s en recherche ainsi que leur santé. En examinant l'augmentation du nombre d'étudiant-e-s par professeur-e – un des indicateurs les plus reconnus et les moins contestables pour apprécier la qualité de la formation universitaire – Maltais et Déplanche (2016) révèlent que ce ratio a augmenté de 40 % entre 1994-1995 et 2015-2016³ (voir figure suivante). En d'autres termes, les effectifs professoraux ne suivent pas l'augmentation des effectifs étudiants.

Figure 1. Évolution du ratio EETP / professeur-e-s de 1991-1992 à 2015-2016



EETP : effectif étudiant en équivalence à temps plein. La ligne pointillée indique le ratio convenu et visé dans la foulée du Sommet québécois sur l'enseignement supérieur tenu en février 2013.

SOURCE : MALTAIS ET DÉPLANCHE, 2016.

- 14 Sur le terrain, les coupes se traduisent par des compressions de personnel, l'abolition de plusieurs charges de cours, une diminution des offres de formation, un alourdissement des charges de travail et une réduction de tous les services de soutien à l'enseignement et à la recherche. Les professeur-e-s, de moins en moins nombreux, doivent donner plus de cours, à un plus grand nombre d'étudiant-e-s par classe, et avec un soutien diminué. Ils sont aussi de plus en plus accaparés par les directions ou les évaluations de thèses ou de mémoires. Au moment où les possibilités de déchargement d'enseignement se réduisent, ils doivent en outre répondre aux demandes qui se multiplient, notamment pour assumer des fonctions incontournables de direction (de département, de programme, de module, etc.) et participer au travail de plusieurs comités.
- 15 Par un effet domino, la recherche ainsi que les services à la collectivité sont compromis puisque plusieurs professeur-e-s disent ne plus avoir les conditions pour continuer de s'y investir comme ils le devraient. Les tensions ressenties sont accentuées par trois tendances lourdes qui marquent le système de la recherche universitaire.
- 16 La première tendance se traduit par les difficultés croissantes d'obtenir du financement. Une analyse du soutien public à la recherche (Association canadienne des professeurs et professeurs d'université, 2013) révèle un décalage entre les investissements gouvernementaux dans la recherche fondamentale et le nombre de demandes. La conséquence est une baisse des taux de réussite aux concours généraux⁴. L'examen des données du Système d'information sur la recherche universitaire révèle en outre que le budget de recherche moyen par professeur a diminué et que la situation est aggravée par une concentration du financement qui fait que des subventions plus généreuses sont attribuées à une minorité de professeur-e-s en privant les autres des ressources dont ils auraient besoin pour poursuivre leurs travaux (Fédération québécoise des professeurs et professeurs d'université, 2016a)⁵.
- 17 La deuxième tendance se manifeste par la multiplication de programmes de recherche ciblés. L'analyse minutieuse des données issues des organismes subventionnaires fédéraux et québécois entre 2006-2007 et 2011-2012 permet de tracer un portrait chiffré de cette tendance (Freeman et Tétreault, 2013) et de confirmer que la recherche fondamentale, même si elle reste plus financée que la recherche appliquée, perd graduellement du terrain au profit de recherches ciblées, concertées et réalisées en

partenariat avec le secteur privé. Cette situation, particulièrement observable dans les organismes subventionnaires fédéraux, fait pression sur le travail professoral, non seulement parce qu'elle menace la liberté universitaire, mais aussi parce qu'elle décourage l'engagement des chercheur-e-s dans certains types de recherche, parce qu'elle les oblige à revoir constamment leur programme de recherche pour l'ajuster aux critères des nouveaux programmes, voire parce qu'elle risque de les inciter à réorienter leur travail en fonction de programmes ciblés où il est plus facile d'obtenir du financement.

- 18 Qu'en est-il aujourd'hui? Au palier provincial, le dernier budget, qualifié de « saupoudrage ciblé ne bénéficiant qu'à certains secteurs de la recherche et de l'innovation », déçoit tant par son manque de vision (Association francophone pour le savoir, 2016a) que par la maigre augmentation des budgets de ses fonds de recherche qui incitent les universitaires à arrimer leur travail aux besoins des entreprises et à la relance économique (Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université, 2016b). Par ailleurs, le dernier budget fédéral annonce un réinvestissement attendu en recherche en augmentant les budgets de base de ses trois conseils subventionnaires (IRSC, CRSNG et CRSH) de 95 millions de dollars. Bien que les milieux universitaires et de la recherche s'en réjouissent (Association francophone pour le savoir, 2016b ; Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université, 2016c ; Le U15 Regroupement des universités de recherche du Canada, 2016), il faudra du temps afin de réparer les dégâts causés par une dizaine d'années de vaches maigres.
- 19 La troisième tendance est associée aux modes d'évaluation de la recherche qui accordent une importance démesurée à la comptabilisation des productions scientifiques (subventions obtenues, nombre de thèses ou de mémoires dirigés, publications dans des revues indexées, etc.). À ce propos, le recours à la bibliométrie et au classement des revues pour évaluer les activités de recherche a donné lieu à de nombreuses critiques dans les communautés scientifiques (Abakumov et coll., 2010 ; Adler et Harzing, 2009 ; Adler et coll., 2009 ; Amin et Mabe, 2000 ; Gingras, 2008 ; Kermarrek et coll., 2007 ; Ojasoo et coll., 2002 ; Piron, 2008 ; Simons, 2008). Issus de toutes les disciplines, on ne compte plus les auteurs qui dénoncent l'usage des indices bibliométriques comme méthode soi-disant « objective » pour remplacer les jugements complexes requis dans l'évaluation de la recherche scientifique et dans le classement des organisations et des individus.

1. Assises théoriques et méthodologiques

- 20 La présente démarche a été alimentée par la prise en compte des modèles théoriques les plus généralement reconnus dans la recherche sur la santé psychologique au travail. Trois modèles d'analyse se dégagent de la littérature scientifique pour expliquer le stress et les troubles d'ordre psychologique au travail : le modèle transactionnel, le modèle « demande – autonomie – soutien » et le modèle « efforts – récompenses ». Il s'agit de modèles dont la validité a été mise à l'épreuve par des méthodes statistiques reconnues.
- 21 Le *modèle transactionnel* (Cox et Mackay, 1981 ; Lazarus et Folkman, 1984) part du principe selon lequel le stress ne réside ni dans la personne, ni dans l'environnement, mais dans la transaction entre la personne et l'environnement. La capacité d'adaptation résulterait de deux médiateurs : 1) l'évaluation subjective d'une situation de travail, qui peut être perçue comme un défi stimulant ou une menace quasi insurmontable ; 2) les stratégies pour y faire face, c'est-à-dire des efforts cognitifs mobilisés et les comportements adoptés

pour trouver des solutions, maîtriser les demandes perçues de l'environnement ou mieux gérer ses émotions. Malgré l'intérêt de ce modèle non déterministe qui reconnaît le pouvoir des personnes, il est critiqué pour ne pas considérer suffisamment ce qui relève de l'organisation, du contexte et des contraintes structurelles du travail. Partant du postulat selon lequel les problèmes résultent d'une inaptitude des personnes à déployer les stratégies pertinentes pour transformer ou tolérer des situations stressantes, ce modèle risque de conduire à une individualisation des problèmes et des solutions, en faisant comme si tout dépendait de la façon de voir et de réagir des individus (Alderson, 2004 ; Davezies, 2001).

- 22 Selon le *modèle « demande – autonomie – soutien »* de Karasek et Theorell (1990), la situation de travail qui combine une demande psychologique élevée et une faible latitude décisionnelle risque d'entraîner un stress élevé et des problèmes de santé physique et psychologique. Par ailleurs, cette situation sera mieux supportée si la personne peut compter sur le soutien social de son entourage (Johnson et Hall, 1988).
- La demande psychologique est associée à l'accomplissement des tâches, à la quantité et à la complexité des tâches, aux tâches imprévues, aux contraintes de temps, aux interruptions et aux demandes contradictoires.
 - La latitude décisionnelle recouvre, d'une part, l'autonomie dans l'organisation de son travail et la possibilité de participer aux décisions qui y sont relatives et, d'autre part, la possibilité d'utiliser, mais aussi de développer ses compétences.
 - Quant au soutien social, il peut venir des collègues ou des supérieurs et il peut être d'ordre instrumental ou socio-émotionnel. Indépendamment des deux autres dimensions, l'absence de soutien social accroît la fréquence des manifestations de souffrance psychique, des maladies cardiovasculaires et des pathologies ostéo-articulaires (Davezies, 2001).
- 23 Le *modèle « efforts – récompenses »* de Siegrist (1996, 2000) montre que le stress résulte d'un déséquilibre entre les efforts, extrinsèques ou intrinsèques, consentis par une personne dans son travail et les récompenses venant en retour.
- Les efforts extrinsèques se traduisent par des contraintes de temps, le fait d'être fréquemment interrompu, un niveau élevé de responsabilité, de longues heures de travail, la disponibilité attendue, le volume et la complexité du travail, les efforts physiques, les exigences de la clientèle.
 - Les efforts intrinsèques, sans être étrangers aux conditions concrètes de travail et à ses exigences, prennent la forme d'attitudes et de motivations. Ils s'expriment par une difficulté à prendre une distance du travail, par un empiètement de la vie professionnelle sur la vie privée, par un besoin d'approbation, par le fait de travailler dans un climat d'hostilité ou de rivalité ou par le fait de vivre ou de subir de l'impatience ou de l'irritabilité.
 - Les récompenses peuvent être de trois types : les gains monétaires (salaires, primes et autres avantages) ; le fait d'avoir du contrôle sur son avenir professionnel et ses perspectives de carrière (statut d'emploi, possibilités de sécurité d'emploi ou de promotion) ; le respect de ses supérieurs et de ses collègues qui se traduit par le sentiment d'être soutenu, que son travail est reconnu à sa pleine valeur et qu'on est traité équitablement.
- 24 Les recherches de Morin (2008) sur le sens du travail recourent les conclusions de ces modèles en y ajoutant quelques éléments originaux. Plutôt que de se centrer sur ce qui cause la détresse, ses travaux s'intéressent aux éléments du travail qui peuvent contribuer au bien-être psychologique et à l'engagement affectif des personnes dans leur organisation. Parmi les composantes associées au sens du travail, reconnues par Morin et qui étaient aussi repérées dans les modèles précédemment présentés, on retrouve

l'autonomie, les occasions d'apprendre et de se développer et la reconnaissance. Par ailleurs, trois autres composantes importantes du travail s'ajoutent : 1) la qualité de ses relations avec les autres qui permet d'avoir des relations intéressantes, de développer des complicités avec des collègues et d'avoir une influence dans son milieu ; 2) l'utilité sociale du travail qui se traduit par le fait d'apporter une contribution utile aux autres et à la société ; 3) la rectitude morale du travail qui s'associe à un travail qu'on juge moralement justifiable, autant dans son accomplissement que dans les résultats qu'il engendre.

- 25 Afin de comprendre la subtilité des contraintes qui s'exercent sur le travail professoral, nous avons aussi eu recours aux travaux qui examinent différentes formes de domination du travail et les processus psychiques qu'elles mobilisent (Aubert, 2003; 2006 ; Aubert et Gaulejac, 1991 ; Carpentier-Roy, 2006 ; Davezies, 2000; 2005 ; Dejours, 2015 ; Gaulejac, 2009 ; Gollac et Volkoff, 2006 ; Vézina, 2000). Ces formes de domination se caractérisent simultanément par des attentes élevées de résultats, une incitation à un surinvestissement des sujets dans le travail et un désengagement des hiérarchies vis-à-vis des modalités de réalisation de ce travail.
- 26 Ces référents théoriques constituent quelques-unes des influences qui ont pu, à l'occasion, ouvrir des pistes de réflexion, stimuler la délibération ou enrichir l'analyse. Ils ont servi de clés de compréhension en facilitant le travail d'abstraction et en permettant de créer du sens au-delà de l'amoncellement des données et des situations singulières. Précisons toutefois que cela s'est fait dans le respect de la démarche inductive qui s'est d'abord enracinée dans les témoignages des sujets.
- 27 C'est afin d'approfondir la compréhension de la problématique du point de vue des personnes concernées, de transcender l'addition de points de vue individuels fondés sur des expériences isolées et de favoriser une mobilisation vers le changement que la méthode du groupe focalisé a été privilégiée.
- 28 Au total, 145 personnes furent rencontrées : 81 femmes (56 %) et 64 hommes (44 %). Les champs disciplinaires des sujets se répartissaient ainsi : 59 % (n = 85) en sciences humaines et sociales et en arts ; 41 % (n = 60) en sciences de la nature, en génie et en santé. Dans l'ensemble, 23 % (n = 33) des participants étaient à l'emploi d'une université québécoise depuis moins de cinq ans ou étaient adjoints ; 25 % l'étaient depuis au moins cinq ans et moins de dix ans ou étaient agrégés ; 51 % (n = 74) l'étaient depuis dix ans ou plus ou étaient titulaires. Les sujets provenaient de dix universités⁶. Un guide d'entretien était transmis aux sujets quelques jours avant les rencontres afin de faciliter leur préparation.
- 29 La participation est volontaire. Un feuillet d'invitation a été distribué à tous les membres du corps professoral sensibles à une certaine souffrance pour l'avoir vécue ou en avoir été témoins. Cette invitation fait état de certaines données sur les malaises dans le corps professoral et des indications claires sont fournies sur les précautions prises pour assurer le respect de la confidentialité. L'échantillon de recherche répond aux principes de saturation et de diversification décrits par Pires (1997). Conformément au principe de saturation, l'échantillon reste ouvert et des groupes sont constitués jusqu'au moment où l'information obtenue ne permettait plus d'établir des relations nouvelles sur le plan de la compréhension. Selon le principe de diversification, nous avons visé la participation d'hommes et de femmes de différentes facultés et de tous les rangs universitaires, puis de différentes universités.

- 30 La première phase de cette démarche a été réalisée dans une seule université auprès de 60 professeur-e-s, répartis dans sept groupes focalisés et rencontrés à deux reprises. Elle a été entreprise, entre autres, pour comprendre la montée des taux d'absentéisme pour troubles d'ordre psychologique qui, de 2004 à 2012, avaient presque sextuplé dans cette université. Le guide d'entretien comportait des questions ouvertes structurées en trois volets : les situations qui, dans l'exercice du travail professoral, contribuent au bien-être et, à l'inverse, celles qui contribuent à sa pénibilité ou qui risquent de compromettre la santé ; les effets des contraintes du travail sur les professeur-e-s, sur leur entourage et sur leur engagement ainsi que les stratégies qu'ils déploient pour s'y adapter ; les solutions personnelles, collectives ou organisationnelles pouvant être considérées. Les résultats détaillés de cette première série d'entretiens sont présentés dans un rapport de recherche (Leclerc et Bourassa, 2013).
- 31 La deuxième phase de la démarche a été réalisée auprès de dix groupes restreints réunissant 85 professeur-e-s issus de neuf autres universités québécoises de petite, moyenne ou grande taille et situées dans les centres urbains ou en région. Les entretiens visaient à nuancer et compléter les données de la première phase. Pour ce faire, et sauf une exception, les groupes se sont penchés sur des thèmes plus précis : recherche et création ; enseignement et formation ; collégialité et gestion ; conciliation des différentes composantes de la tâche entre elles et avec la vie personnelle. Avant la rencontre et pour s'y préparer, les personnes étaient invitées : à lire un texte qui livrait certains faits saillants issus de données d'enquête ainsi que les analyses découlant des travaux de la première phase ; à réfléchir à des situations critiques qu'elles souhaitent partager pour étayer, nuancer ou compléter ces analyses ; à dégager des voies possibles de solution. Les résultats de cette démarche sont diffusés dans une série de fascicules illustrés conçus comme des éléments déclencheurs pouvant inciter les membres du corps professoral à se mobiliser pour protéger ce qui leur tient à cœur dans l'exercice de leur travail et pour contribuer à l'élaboration de solutions aux problèmes observés ou rencontrés (Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université, 2014-2015-2016).
- 32 Chaque entretien est ensuite retranscrit intégralement. Le travail de codage du corpus de données est facilité par le recours à un logiciel d'analyse de données qualitatives (QDA Miner de Provalis) et réalisé de manière indépendante par au moins deux membres de l'équipe de recherche.
- 33 La qualité et la rigueur de l'analyse des données issues des entretiens sont assurées par différentes formes de triangulation. Celle-ci suppose le recours à plusieurs méthodes de recherche, sources de données, analystes, perspectives ou modèles théoriques (Denzin, 2006 ; Flick, 1992 ; Lincoln et Guba, 2007 ; Patton, 1999).
- 34 Une première forme de triangulation se réalise dans les groupes rencontrés, par la cueillette des témoignages venant de plusieurs personnes et la délibération qui s'ensuit. Cette délibération contribue à nuancer les analyses individuelles en permettant aux professeur-e-s de réagir les uns aux autres et d'ajuster leur interprétation dans le mouvement même de l'interaction spontanée et dans un contexte d'intersubjectivité.
- 35 La deuxième forme de triangulation se traduit par la mise en relation des catégorisations et des analyses réalisées par différents analystes de notre équipe de recherche (*peer debriefings*) ainsi que par des retours aux sujets (*member checking*) : au fur et à mesure de l'avancement de la recherche et en cohérence avec la perspective de recherche collaborative, les groupes rencontrés deviennent parties prenantes du processus

analytique puisqu'ils sont formellement invités à nuancer, commenter ou compléter les résultats et analyses partielles issus des entrevues réalisées avec d'autres groupes avant eux. Ce croisement des perspectives permet d'éviter certaines interprétations aberrantes, de relativiser l'importance qui peut être accordée à des éléments anecdotiques et de ne pas omettre d'éléments jugés importants par les sujets.

- 36 Lorsque cela est possible, une troisième forme de triangulation consiste à mettre en relation les données issues de la recherche avec certaines données quantitatives ou qualitatives résultant d'autres enquêtes et avec certains modèles théoriques reconnus dans la recherche sur la santé psychologique au travail. Précisons toutefois que les référents théoriques et conceptuels ne sont pas utilisés dans une grille suggérant d'avance les catégories analytiques importantes et devenant ainsi un cadre limitatif empêchant de considérer des éléments émergeant des témoignages. Conformément à une logique davantage inductive, cette distanciation théorique vise à accorder la primauté aux discours des sujets concernés. Elle est importante afin d'éviter le « *forcing* », c'est-à-dire la tendance à analyser les données pour les faire « entrer » dans les définitions, catégories ou modèles théoriques préconçus (Kelle, 2005). Elle est aussi importante afin de maintenir la plus grande ouverture possible à une théorisation inédite, ancrée dans ces données (Strauss et Corbin, 1998).
- 37 Le recouplement des données, méthodes et perspectives pour examiner un phénomène ajoute à la crédibilité de la démarche et de ses conclusions. Cette stratégie de la triangulation ne sert toutefois pas à comprendre une réalité objective qui existerait en dehors des sujets et de leur contexte, mais bien à élargir et approfondir la compréhension des phénomènes étudiés afin d'en saisir la richesse et d'en considérer la complexité (Flick, 1992). En multipliant les interactions autour du corpus de données, le travail d'analyse réalisé par l'équipe de recherche et « avec » les personnes concernées permet non seulement d'augmenter la crédibilité, mais d'enrichir les interprétations qui deviennent alors plus largement partagées.
- 38 Une telle démarche ne vise évidemment pas la vérification d'hypothèses, une représentativité statistique ou l'accès à une réalité objective qui existerait indépendamment des sujets. Elle relève d'une épistémologie constructiviste (Le Moigne, 2007) qui s'intéresse plutôt à la façon dont ceux-ci construisent leur réalité et aux significations qu'ils attribuent aux expériences de travail dans lesquelles ils sont immergés. Il est possible d'en savoir davantage sur la méthodologie, sur son rationnel théorique ainsi que sur la collecte et l'analyse des données en consultant Leclerc et coll. (2015).
- 39 Compte tenu des visées de la recherche et de l'invitation adressée, les situations décrites dans les entretiens ne sauraient donc être considérées comme le reflet d'une réalité uniformément perçue ou ressentie par l'ensemble du corps professoral. Cette réserve importante étant énoncée, on peut néanmoins affirmer que l'analyse dépasse l'anecdotique pour faire ressortir les régularités, les constantes, mais aussi les dissemblances et les nuances qui s'imposent. Par les recouplements et les confrontations critiques des témoignages et des analyses entre sujets, groupes et chercheur-e-s, il a été possible de transcender les expériences trop singulières pour mettre en avant celles qui trouvaient échos dans plusieurs milieux. Les témoignages qui jalonnent cet article sont donc choisis parce qu'ils illustrent, de manière évocatrice et articulée, des situations fréquemment rapportées. Certaines modifications mineures ont été faites pour faciliter la

lisibilité et pour éviter de permettre l'identification des personnes. Les témoignages venant des universités anglophones ont été traduits.

3. La recherche : un fondement identitaire

- 40 La recherche, incluant la création, est au cœur du travail des professeur-e-s parce qu'ils y trouvent un moyen privilégié d'expression, parce que leurs activités reconnues dans la communauté scientifique contribuent à nourrir leur identité professionnelle et surtout parce que leur contribution a une valeur, un sens et une pertinence à leurs yeux et dans la société. Même si elle comporte une part irréductible d'incertitude, de tension ou d'inconfort, elle constitue un fondement identitaire et une source profonde de motivation. Plusieurs témoignages confirment l'attachement profond des professeur-e-s à cette dimension de leur travail. Certains en parlent comme l'aboutissement normal de la curiosité de toute une vie, comme leur raison d'être et ce qui les distingue.

On est payé pour inventer, pour innover, pour créer, trouver des solutions... Ça, c'est quelque chose de très excitant. Même s'il y a une tension et de la souffrance liées à la création, c'est un moteur permanent.

- 41 Hautement valorisée, voire survalorisée par rapport à l'enseignement et aux autres dimensions du travail professoral, la recherche est aussi considérée comme la clé de voûte de la réussite et de l'avancement dans la carrière et, dans certaines universités, comme une condition d'obtention de la permanence. Compte tenu des enjeux qui lui sont associés, il n'est pas étonnant de constater que ses exigences et ses modes d'organisation ont fait l'objet d'échanges animés dans tous les groupes rencontrés.

4. Approfondissement et précipitation : une antinomie irréductible

- 42 Parmi les beaux aspects du métier, autonomie professionnelle et flexibilité d'horaire viennent en tête de liste. Plusieurs collègues ont parlé du plaisir éprouvé lorsqu'ils peuvent se réserver du temps et des espaces propices pour assouvir leur curiosité intellectuelle et se trouver mobilisés dans des processus d'investigation ou de création.

Les situations gratifiantes ? C'est quand je suis capable de faire des lectures, d'écrire. Même si je ne sais pas si cela me sera utile, je trouve cela stimulant. Je me dis, je suis vivante, j'ai une créativité et je suis capable de me réaliser de toutes sortes de manières dans ce travail.

- 43 Ce temps et ces espaces se font toutefois de plus en plus rares. Plusieurs professeur-e-sse désolent du contexte qui ne leur permet plus d'assumer le rôle essentiel et unique qui leur est confié : aller au fond des choses, s'attaquer à des tâches intellectuelles exigeantes, s'investir dans des démarches d'investigation de longue haleine et prendre le recul nécessaire pour poser un regard original sur les phénomènes qu'ils étudient. Étroitement associé à la surcharge, un des graves malaises rapportés est l'obligation de faire les choses dans la précipitation.
- 44 Parce que le temps manque pour tout faire, parce qu'il faut répondre à de multiples demandes en respectant les échéances, les professeur-e-s sont fréquemment incités à négliger certains aspects de leur travail, à faire les choses sous pression ou par opportunisme, à « tourner les coins ronds » ou à ne pas s'investir avec autant de rigueur

et de minutie qu'ils le souhaiteraient dans ce qu'ils font. Cette situation mène à faire des recensions d'écrits en lisant de plus en plus en diagonale, à procéder à des analyses superficielles de ses données de recherche, à délaissier les travaux qui exigeraient un investissement trop considérable en temps, à produire un article avant d'être vraiment prêt à publier, etc. Ces manières de travailler à la surface des choses sont perçues comme étant en contradiction directe avec la raison d'être du travail professoral universitaire.

Tu veux écrire un livre. Où est-ce qu'il y a du temps pour t'asseoir, pour penser ? Si tu veux avancer dans ta réflexion, il faut que tu sois capable de lire. Je trouve cela pathétique, j'ai le goût de pleurer quand je pense à cela. Parce qu'il n'y a rien qui va te donner l'espace pour cela... On ne fait que répéter les mêmes choses, répéter avec un petit ajout, un petit ajout, etc.

- 45 Accaparés par l'enseignement et par leurs autres responsabilités, les professeur-e-s ne parviennent pas à se réserver suffisamment de plages de travail en continu et en qualité pour faire progresser leur recherche. Ils critiquent le discours gestionnaire qui prétend que la recherche devrait occuper entre 30 et 40 % de leur temps, le reste devant se répartir entre l'enseignement et la participation. Cette répartition s'avère un idéal impossible à atteindre... du moins, dans un horaire normal de travail.

Ma préoccupation et ma frustration, c'est le manque de temps pour la recherche-crédation. Je suis devenue professeure à 50 ans passés. Et j'ai toujours une flamme très très vive que je veux transmettre. Mais il faut que je l'entretienne cette flamme-là. Je l'entretiens par l'enseignement, mais c'est vraiment mon travail de création qui m'est essentiel... Et je panique. J'ai fait des statistiques pour savoir, dans la dernière année, combien de temps je mettais à la recherche. Lorsque j'ai été engagée, on m'a dit : grosso modo, c'est 60 % enseignement, 30 % recherche et 10 % administration. Avec l'enseignement, je peux un tout petit peu me libérer à l'automne. Mais à l'hiver ce n'est pas possible. Et puis, j'ai de plus en plus de responsabilités dans des comités, et tout... Et là j'ai peur. Mais je suis frustrée aussi...

Au fond, le 30 % n'est à peu près pas là. Disons qu'il faut se l'arracher et ça, c'est au prix d'inclure les sept jours de la semaine dans l'horaire.

- 46 À la surcharge quantitative s'ajoute la surcharge cognitive d'une tâche fragmentée. L'hypersollicitation et la précipitation sont incompatibles avec la disponibilité intellectuelle et psychique exigée par la recherche. Difficile de faire mûrir sa pensée ou d'avoir la qualité de concentration requise pour mener à terme certains projets quand ses énergies mentales se dispersent entre cours à préparer, rencontres à organiser, manuscrits à commenter, messages à retourner, etc.

D'avoir toujours cinq, six dossiers ouverts, c'est clair que ce n'est pas efficace à court terme. Et ça peut même être nocif à long terme. Sur le plan de la perte de la capacité à se concentrer, il y a des effets. Donc, ce n'est pas bon pour nous de faire ça.

- 47 Quand jours, semaines et mois passent sans pouvoir accorder l'attention à ce qui devrait, à ses yeux, être au centre de ses préoccupations, le travail perd de son sens, l'anxiété et des sentiments d'impuissance ou de découragement s'installent. Le risque est de finir par ne plus se reconnaître dans ce qu'on fait et par douter de soi.

Ce qui me plaisait beaucoup quand j'ai pu devenir professeure, c'était de penser que j'allais pouvoir lire, réfléchir, produire quelque chose qui serait peut-être une espèce de legs. Mais on finit au mois de juin et on n'a pas réussi. On se dit que, l'année prochaine, on ne se fera pas embarquer dans dix mille affaires. On va faire notre job de prof d'université. Et j'y crois toujours. Mais, d'une fois à l'autre, je m'aperçois que ce n'est pas possible. Ça participe à ma souffrance !

L'anxiété de performance se manifeste par la peur de ne pas pouvoir faire tout ce

qu'on nous demande de faire et tout ce qu'on voudrait faire. Et, aussi par le fait d'en avoir tellement à gérer en même temps qu'à un moment donné, on est complètement inefficace et on perd confiance dans ses capacités.

- 48 Pour garder la tête hors de l'eau, pour échapper au tourbillon, une stratégie répandue est de s'isoler, de se cacher pour travailler. La frontière entre travail et temps libre se dissout, le travail déborde les soirs et les fins de semaine. En s'astreignant à de trop longues heures passées devant leur ordinateur, plusieurs collègues déclarent avoir réduit au minimum leurs relations sociales et leurs loisirs. Le maintien de saines habitudes de vie ne trouve pas facilement sa place dans un emploi du temps engorgé. C'est le risque d'épuisement qui guette.

La pire répercussion c'est vraiment les bouts où on a le goût de tout sacrer ça là. Un moment donné, tu sens qu'il y a une série d'affaires qui doivent sortir et vite. Là, tu as comme un goulot d'étranglement. À dix heures, on ferme l'ordinateur et on va se coucher. Trois, quatre fois par année, il y a des périodes comme ça. C'est l'insomnie, les problèmes digestifs et on sent les crises d'anxiété. Je me lève des fois la nuit, complètement dépassé.

- 49 Lorsque les contraintes imposées par le travail font que des professeur-e-s sont moins disponibles qu'il le faudrait pour leur famille ou pour des amis proches qui réclament leur présence, ils ne parlent plus de simples sacrifices, mais de profonds déchirements. Les femmes en particulier soulèvent la difficulté de conjuguer carrière et parentalité. Quand les tentatives de retrouver un équilibre échouent et que la résistance physique s'amenuise, des troubles anxieux ou dépressifs peuvent se manifester. Malgré les malaises qui justifieraient un congé de maladie, celui-ci est un recours ultime. Parce que son prix est lourd à payer en rattrapage et en image de force ternie, des professeur-e-s taisent leurs problèmes et préfèrent rester au travail sans être en état.

Donc, un peu comme d'autres, j'avais des symptômes physiques. Des maux de ventre et je ne trouvais pas la cause. Problèmes d'anxiété et tout. Vous parliez de débordement et d'impuissance. C'était ça. Pas de temps et toutes sortes de choses urgentes à faire en même temps. Ce que je trouvais difficile à vivre, c'est le sentiment d'incompétence. Et les répercussions au travail, ça devient paralysant... Je n'y arrivais plus du tout.

On vit dans un monde de performance. Et encore plus à l'université. Avouer qu'on doute de sa performance, qu'on craint de ne pas être à la hauteur de la situation et qu'on est en détresse psychologique, c'est quelque chose qui est très difficile à faire, je pense. Et même de dire que le système est trop compétitif, ça ne se dit pas. C'est comme si tu n'étais pas capable de soutenir la compétition.

5. Survalorisation de la recherche et modèle unique de réussite

- 50 L'idéal universitaire d'une cohabitation équilibrée de recherche, d'enseignement, de participation collégiale et de collaboration fait place à de grandes désillusions lorsque les professeur-e-s constatent que la performance individuelle en recherche est survalorisée au détriment des autres dimensions de leur travail.

Une collègue de mon département s'est fait refuser son avancement parce qu'elle assume une direction de programme et avait donc un peu moins de publications qu'une autre. Je n'ose pas dire le nombre d'heures par semaine qu'elle a passé à gérer le programme! Ces refus-là, je pense que ça a été assez généralisé dans plusieurs facultés.

- 51 Combinée aux attentes pressantes des départements, cette survalorisation de la recherche coince les professeur-e-s dans une double contrainte caractérisée par deux injonctions auxquelles il est impossible de répondre au même moment, alors que le refus d'obtempérer à l'une ou l'autre de ces injonctions entraîne des sanctions.

On a un jeune collègue qui voudrait jouer un rôle dans le département. On veut qu'il participe, qu'il contribue en dehors de ses publications. D'une certaine manière, le collègue peut se retrouver dans une situation où il se dit que s'il ne le fait pas, il pourrait se le faire reprocher ; et s'il le fait, ça pourrait ne pas être considéré pour son agrégation.

- 52 Résumée par l'expression *damned if you do and damned if you don't*, cette double contrainte oppose les demandes centrées sur la carrière individuelle et celles centrées sur les besoins du département. Ne pas satisfaire aux exigences de productivité en recherche, c'est risquer d'y perdre sa place ou de compromettre sa progression normale dans la carrière. Ne pas s'investir suffisamment en enseignement et dans la vie collégiale, c'est décevoir ses collègues et renoncer à certains idéaux universitaires.

- 53 On pourrait même parler de triple contrainte puisque les professeur-e-s savent aussi le prix à payer s'ils négligent leur santé ou réduisent leur présence auprès de leurs famille et amis.

On a une limite inférieure et on n'en a pas de supérieure. Autrement dit, on tasse la femme, on tasse les enfants, on tasse les sports, les loisirs, les hobbies. On se met corps et âme dans notre recherche et on n'a pas de limites. C'est ça le problème.

- 54 Cette situation intenable ainsi que les exigences explicites ou implicites auxquelles il faut répondre sont vivement critiquées, notamment par les professeur-e-s d'expérience qui constatent la pression mise sur leurs collègues récemment embauchés ainsi que la détresse qu'elle engendre.

On les fait travailler comme des bêtes de somme... Ce sont des êtres humains. On parle de l'université avec ses règles, ses critères d'excellence. Ça terrorise inutilement les jeunes profs. Encore la semaine passée, je parlais avec un prof embauché il y a trois ans. Il veut devenir agrégé. Il est stressé et il ne dort plus. On leur demande des choses qui n'ont pas d'allure.

- 55 En début de carrière, les recrues sentent fortement la pression pour étoffer leur dossier de recherche, et ce, selon des critères sur lesquels ils n'ont pas toujours le contrôle. Dans certaines universités et pour certaines catégories de professeur-e-s, il s'agit d'une condition incontournable à satisfaire pour conserver son emploi. Dans d'autres, il s'agit d'un critère de promotion. Malgré leurs réussites professionnelles passées, leur engagement à bien faire les choses, la qualité manifeste de leur travail et l'intensité de leur investissement, les recrues savent qu'un article qui tarde à être accepté ou qu'une subvention non obtenue peuvent porter ombrage à leur dossier et devenir des éléments qui les placent en situation de devoir se justifier.

Quand je suis rentré, les gens disaient : « Toi, t'arrives du milieu de la pratique ; maintenant, il faut que tu fasses tes preuves en recherche. » Là on entend dire, une agrégation ce n'est pas gagné et puis tu es précaire pendant cinq ans et après tu peux être mis dehors et bon. Ça met beaucoup de pression. [...] Le flou et l'espèce de crainte qui s'accumulent créent un climat d'anxiété énorme. Je me suis dit, au bout de trois ans, c'est assez. Je vais « péter au frette ». Il a fallu que je me dise : si je ne l'ai pas mon agrégation, tant pis, je ferai autre chose. Là, j'ai commencé à respirer un petit peu plus. Il y a une surenchère de ces exigences-là.

Quand j'écrivais mon dossier de demande d'agrégation, je devais presque m'excuser, expliquer que je donne beaucoup de cours de premier cycle et, j'en suis

désolée, mais à cause de cela... Même si je travaille aussi en recherche, c'est sûr que j'en fais un peu moins que si j'avais une charge d'enseignement moins lourde.

- 56 Même après plusieurs années de carrière, les professeur-e-s doivent maintenir une cadence soutenue en recherche alors que leurs responsabilités en formation, en gestion ou en participation à des comités s'alourdissent. Celles ou ceux qui ralentissent le rythme de production, que ce soit pour des raisons personnelles, parce qu'ils ont voulu renouveler leur enseignement, parce qu'ils ont accepté un mandat de direction ou parce qu'ils ont senti la nécessité de se ressourcer, risquent de voir leur dossier déclassé et de ne pouvoir se rattraper.

On ne peut pas se dire :

« Cette année, je vais mettre la pédale douce pour telle ou telle raison et je recommencerai l'an prochain ». Tu ne peux pas faire ça, parce que dès que tu mets le pied en dehors du train... le train va passer et réembarquer, ça va être quasiment impossible. Tu n'as pas le choix.

Je me sens constamment pressurisée à cause des multiples mandats comme directrice de programme, professeure, chercheuse. En recherche, je peux en faire moins, mais il y a un prix à payer.

- 57 Ce prix est de se voir refuser une promotion, de se sentir moins bien perçu par ses pairs, de ne plus pouvoir obtenir le financement minimal nécessaire pour ses recherches, de ne plus avoir la marge de manœuvre financière permettant de couvrir certains frais non assumés par l'université (achat d'ordinateur, de logiciels, de livres, participation à un colloque, etc.) et de voir sa charge de travail augmentée.

Tu as des hauts et des bas, dans ta vie. Ça met un creux, nécessairement. Comment repartir ? « Tu n'as pas été assez productif pendant deux ans ? Donc, tu es mort. » J'entends ça tellement souvent. On te juge tout de suite. Moi, je n'accroche pas mes patins demain. Au contraire, j'ai toujours beaucoup de passion, mais les outils pour rembarquer ne sont pas là. C'est difficile.

- 58 Les règles ne tiennent pas compte de l'ensemble des dimensions cruciales du travail professoral, ni des exigences et des cycles de la vie scientifique incompatibles avec le maintien d'un rythme intense et constant de production tout au long de la carrière.

Je trouve que la recherche est comparable à un sport d'élite. Ça prend de l'entraînement, du coaching, du mentorat. Avez-vous l'impression d'avoir reçu ça de l'université ? Il y a un cycle de performance, mais aussi des périodes de repos et de visualisation dans le sport d'élite. Ce sont des conditions essentielles qui prédisposent à la performance et au succès. Pourtant, la réflexion et le temps de décanter... c'est absurdement absent à l'université, alors que cela devrait être au centre de nos activités. Enfin, un sportif se doit de se nourrir comme il le faut. Donc, dans notre cas, aller se ressourcer, se documenter, explorer de nouveaux concepts... Mais comment demeurer ouvert comme ça quand on est surchargé, avec urgence par-dessus urgence. Le problème très grave, c'est la constance des urgences qui s'enfilent.

- 59 Cette situation, extrêmement pénible pour les professeur-e-s, est aussi désolante pour les étudiant-e-s qui constatent leur manque de disponibilité, pour la qualité de la formation et pour la vitalité de la vie collégiale et démocratique.

Moi, je ne voudrais pas qu'on valorise uniquement de la recherche. Notre rôle, c'est aussi d'enseigner, de participer au fonctionnement du département. Ce que j'observe chez nous, c'est que les promotions, ces derniers temps, sont axées uniquement sur la production d'articles et sur les subventions. Qu'un collègue se soit peu investi dans son enseignement ou soit à peu près absent du fonctionnement départemental, ce n'est pas important.

- 60 Le modèle de réussite scientifique considéré comme le plus facilement reconnu exhorte à être actif et performant dans la recherche de financement, à se joindre à des équipes productives, à s'associer le plus grand nombre d'étudiant-e-s à la maîtrise ou au doctorat, à déléguer des tâches, à publier plusieurs articles dans des revues prestigieuses, à rayonner internationalement, etc.
- 61 Cette manière de s'engager en recherche convient à une minorité de professeur-e-s parce que leurs thèmes ou méthodes de recherche s'y prêtent bien, parce que les circonstances les ont amenés à se développer en ce sens ou parce qu'ils apprécient, plus que d'autres, la dimension entrepreneuriale de la recherche. Pour les collègues qui correspondent à un tel profil, le modèle valorisé n'a rien d'un carcan. Il peut même offrir un cadre de travail stimulant à l'intérieur duquel ils peuvent évoluer.
- 62 Le modèle suscite toutefois de nombreuses critiques venant autant si ce n'est davantage des collègues qui « réussissent » que de ceux qui peinent à faire reconnaître leur travail.
- Même mes collègues, recrutés comme des « stars » avec vraiment plusieurs publications de très haut niveau, vivaient des stress analogues au mien. Ils ressentaient un désengagement.
- Les effets plus ou moins pervers du « star system » viennent du fait que la star devient le barème. Bon, il y a des stars heureuses, certes, mais ce n'est pas toujours le cas. Il y a des stars qui sont désabusées, qui sont fatiguées, qui ne sont pas nécessairement bien dans les activités qu'elles ont entreprises.
- 63 Les problèmes fréquemment relatés viennent du fait que les règles d'organisation, de production et d'évaluation de la recherche ne sont pas adaptées à toutes les formes de recherche, ni à tous les chercheur-e-s. Beaucoup moins notamment à celles ou ceux qui se spécialisent dans des travaux qui sont moins dans l'air du temps, qui travaillent seuls ou de manière plus artisanale, qui peuvent difficilement découper et déléguer des parties de leur travail, etc.
- Je regarde ceux qui réussissent, les modèles. Je n'ai rien contre ces gens-là et, à vrai dire, ils sont assez extraordinaires. Il y en a qui sont vraiment des surhommes, c'est le mot. Mais, ce n'est pas vrai que toute recherche peut et doit être faite dans ce cadre-là. Moi, c'est ça qui me donne des boutons. On vous présente ça comme ce que tu dois faire. Il n'y a pas d'autres chemins. C'est ça que tu dois viser. Ça, je crois que c'est faux.
- 64 Pour obtenir la reconnaissance institutionnelle de leurs compétences, les collègues qui se considèrent pénalisés par les règles qui ne conviennent pas à leur profil doivent donc redoubler d'énergie. En plus de continuer à faire ce qui a du sens pour eux, ils doivent se justifier.
- Quand on veut faire de la recherche autrement... malgré qu'on soit frustré, il faut se battre. Et il faut travailler deux fois plus, parce qu'il faut faire la job et en plus, il faut faire la bataille.
- On a besoin de différentes formes de recherche. Nous, on a besoin de transfert dans les établissements. Peu importe si la publication est dans une revue prestigieuse, ça ne change rien dans notre environnement québécois... Ça, on se bat de manière permanente pour le faire reconnaître.

6. Recherche de financement et logique entrepreneuriale

- 65 Certaines recherches ne peuvent se réaliser sans financement (notamment celles qui exigent un équipement ou du matériel coûteux), tandis que d'autres peuvent se faire presque sans argent.

On a les mêmes critères qu'en génie ou en médecine pour être jugé, alors que dans le fond, on n'est pas dans les mêmes plates-bandes, mais ce sont les mêmes critères. C'est un problème.

- 66 La logique entrepreneuriale qui s'impose dans l'organisation de la recherche universitaire survalorise aussi la recherche bien financée. Pressés de faire des demandes de subvention, plusieurs professeur-e-s se sentent forcés de mettre plus de temps à gérer des processus, à recruter et gérer du personnel, à déléguer des tâches et à faire leur autopromotion qu'à faire de la recherche.

Je trouve triste que l'Université semble avoir adopté et même encouragé cette tendance qui transforme les professeurs en entrepreneurs. Selon moi, ça va dévaloriser la recherche, parce qu'il n'y a pas de temps de réflexion... On doit effectivement choisir le sujet de recherche en fonction de la publication et des rythmes qui sont imposés. Comme vous l'avez dit, en sciences sociales, on peut faire pas mal avec relativement peu.

Je pense qu'il y a un grand écart entre ce que nous, on pense qu'on est et ce que notre direction pense qu'on est. Nous, on pense qu'on est des professeurs, qu'on est là pour lire, faire avancer des choses, former des étudiants. Mais, les gens au-dessus pensent qu'on est là pour aller chercher des étudiants, pour chercher des dollars et faire fonctionner une machine. Dans le fond, on te dit : « Ne fais pas de recherche, fais la faire. » Déjà là, il y a un sacré problème ! On le voit, même dans le recrutement. Ils veulent qu'on aille chercher des sous, qu'on sorte des chiffres et pouvoir dire : « Hé, regardez, avec seulement x profs, on a diplômé des centaines d'étudiants au doctorat et on a obtenu x millions ».

- 67 L'absurdité de la chose engendre l'incompréhension et une vive frustration lorsque des professeur-e-s, déjà accablés de travail, subissent des pressions pour chercher du financement sans en avoir besoin ou à des moments qui ne conviennent pas, compte tenu de l'état d'avancement de leur travail ou de l'ensemble de leurs autres obligations.

Produire des nouvelles connaissances, ce n'est pas nécessairement en faisant une demande de subvention que je vais y arriver. C'est en allant sur le terrain, puis en faisant des interventions en collectant mes propres données et tout cela.

J'ai fait, à un moment donné, deux ou trois demandes de subvention. Je n'en n'avais pas besoin. Ce n'était pas le temps que je fasse ces demandes. Je n'avais pas fini la précédente, de toute façon. Pourquoi je fais ça ? Je l'ai vraiment fait pour mon dossier. Pour me soumettre à quelque chose qui m'a été demandé. Ça m'a rendue malade, moralement et physiquement. Après cela, j'étais brûlée.

C'est comme si le paradigme était changé. La subvention de recherche est devenue une fin. Ce n'est plus un moyen. Autrement dit, on fait des demandes parce qu'on est évalué sur le nombre de dollars qu'on rentre. Dans les organisations auxquelles j'appartiens, c'est très important le nombre de dollars. Malgré que tu aies assez d'argent pour faire ta recherche, il faut avoir tant de dollars pour le centre de recherche, sinon ça ne va pas bien. Ça, c'est être au service de la machine. Dans un système relativement équilibré, ça serait différent.

Ce qui est vraiment problématique, c'est que l'université fasse tant de pressions pour qu'on recherche du financement à tout prix. Si vous essayez d'obtenir de l'argent alors que vous n'en avez pas besoin pour faire ce que vous souhaitez faire,

cela ajoute à votre charge de travail quelque chose qui n'est pas lié à vos choix et à vos priorités. Selon moi, c'est une grave restriction à la liberté académique. On ne fait pas de recherche et on ne peut rien faire de vraiment nouveau quand on passe tout son temps à écrire des demandes de subvention et à se soucier d'obtenir toujours plus d'argent.

- 68 Une autre difficulté réside dans l'emballement du système et dans des logiques parfois kafkaïennes, lorsque les responsabilités de gestion se multiplient ou se compliquent au détriment des activités de recherche.

Le système de recherche, tel qu'il est conçu et mis en pratique ici, c'est un fardeau. Moi, j'adore la recherche, j'en fais toujours, j'écris, je publie, mais je trouve que le système est très mal conçu et nous transforme en petits entrepreneurs.

J'en ai un peu marre de gérer une PME. Comme il faut qu'on subventionne nos étudiants mon rôle sera de leur chercher une bourse pour les payer. Quand je passe les trois-quarts du temps à faire des demandes de subventions, la recherche, ça prend un peu le bord. Et puis écrire des articles, faire des analyses, réfléchir, ce n'est plus présent. Ce qui est très frustrant.

On est dans un cercle vicieux où il faut toujours en avoir plus. La situation est critique quand on a beaucoup de succès et qu'on se retrouve, par exemple, avec trois ou quatre subventions, c'est qu'on est pris à gérer tout ça. L'obtention du certificat éthique peut prendre de six à huit mois. Après ça, l'organisme subventionnaire te tombe dessus parce tu n'as pas assez dépensé. Et ils veulent te couper. J'ai argumenté, mais ça a été très laborieux. J'ai obtenu gain de cause avec ce que ça implique comme stress. Donc, on est gestionnaire de projet, mais aussi gestionnaire d'étudiants, d'assistants de recherche, avec tout ce que ça comporte. Gestion des relations avec les milieux, avec les organisations, avec des gouvernements, dans des contextes de loi... Régler les problèmes, répondre à toutes les exigences qui entourent la recherche, je pense que c'est sous-estimé. C'est plus lourd parce qu'il y a trop à faire en fonction de plusieurs choses. Ça démultiplie mais... quand tu veux ton agrégation, tu n'as pas le choix de faire des demandes de subventions à tous vents, parce que tu ne sais pas si tu vas l'avoir avec des taux de réussite de 20 %, tu ne peux pas planifier en faire juste une par année.

- 69 Celles et ceux qui n'ont pas de subvention ou ne font pas de demandes risquent d'être stigmatisés et affectés par les jugements négatifs qu'on porte sur eux. Plus concrètement, ils risquent d'être privés de ressources, puisque l'argent des commandites et subventions de recherche vient de plus en plus compenser le sous-financement des activités de base de l'université.

L'attribution des ressources... c'est très clair, ce sont ceux qui ont de l'argent qui parlent et qui ont le pouvoir. Les profs qui enseignent plus et qui ne sont pas dans les grands réseaux de recherche n'ont rien. Moi, le seul secrétariat que j'ai, c'est quelqu'un qui peut transmettre une demande de reprographie. Point à la ligne.

7. Le jeu des demandes de subventions

- 70 Quelques collègues réussissent à tirer une satisfaction à préparer des demandes de subvention, même si elles ont peu de chances d'être acceptées. Ils considèrent que le temps qu'ils y consacrent n'est pas totalement perdu : une demande refusée peut être présentée à nouveau une autre année. L'exercice permet parfois de faire une recension d'écrits, de mieux structurer sa pensée, de développer des idées, de faire émerger des projets de moindre envergure, etc. Sans nier cette part de satisfaction, les professeur-e-s se sont davantage exprimés sur leur sentiment d'être les otages d'un système qui les force à mettre trop de temps à ce qui devrait en prendre moins.

J'ai obtenu une subvention pour trois ans et puis, finalement, c'est du travail qui en demanderait six pour les gens normaux ; et on le fait en quatre ans, ce qui prouve qu'on n'est pas normaux ! Mais toutes ces gratifications-là en recherche, la publication, les subventions, elles ont toujours leur contrepoids. C'est-à-dire qu'on est dans la machine et la machine broie. La machine veut parfois nous pousser là où on ne veut pas aller et il faut résister beaucoup. Je me considère comme résistante, mais c'est fatigant de résister, alors...

- 71 Dans un contexte où les taux de réussite aux concours des organismes de subvention sont très bas, élaborer les dossiers requis est comparé à un triste jeu de loterie : un jeu chronophage et coûteux, hasardeux et parfois inéquitable. Il s'agit aussi d'un jeu frustrant et anxiogène, dont l'issue peut être dramatique.

7.1 Un jeu chronophage et coûteux

- 72 Les professeur-e-s rencontrés s'entendent pour dire que l'énergie consacrée pour obtenir du financement est démesurée. Pour certains, l'obtention d'une subvention de recherche est une condition de maintien en emploi. Pour d'autres, il s'agit d'une condition de promotion. La subvention est souvent le seul moyen de faire fonctionner son laboratoire ou d'assurer la continuité de ses travaux.

J'ai eu mon année sabbatique au cours de laquelle j'espérais simplement écrire ce livre de rêve, réfléchir, me concentrer, synthétiser mes 35 ans de recherche, penser à mes étudiants. Eh bien, non. J'ai écrit huit demandes de subvention. Pour l'instant, je suis bien financé. Malheureusement, cela va s'arrêter bientôt. Qu'est que je fais ? J'ai un professionnel de recherche dont je ne peux me passer. Mon travail demande des techniques qui sont difficiles, que je ne peux pas enseigner à six étudiants gradués. Je ne peux pas. Il faut quelqu'un qui soit aussi bon que moi et peut-être meilleur. Donc, j'ai fait huit demandes de subventions pour aller chercher 1 000 \$ ici, 12 000 \$ là, un autre 11 000 \$ dans tel programme... Mais c'est à devenir fou. Et je recommence tous les ans pour essayer de combler ces besoins-là. Mais, pourquoi, au final ? Je vais augmenter le nombre de gens qui meurent. Je vais faire une crise cardiaque. Ce n'est pas possible.

- 73 Chaque année, des milliers de professeur-e-s s'arment de patience pour élaborer un dossier dans les formes prescrites en déchiffrant les multiples critères, consignes, règles, codes et formulaires des bailleurs de fonds et des organismes de financement de la recherche. Sur le plan stratégique, il faut deviner ou se faire expliquer certaines normes ; il faut écrire différemment une demande et adapter son vocabulaire selon le comité ou l'organisme auquel on s'adresse, mais aussi selon les priorités changeantes des programmes, voire selon les tendances à la mode. Sur le plan du contenu, il faut souvent avoir fait une partie de la recherche pour augmenter ses chances de réussite. Avant même d'être financé et sans savoir si on le sera, il est souhaitable d'avoir fait une recension d'écrits, d'avoir conclu des ententes avec les partenaires éventuels, d'avoir décidé des détails de sa méthode de recherche, etc. Sur le plan technique, il faut fournir les renseignements dans l'ordre requis conformément à des formats excessivement stricts, ce qui suppose des heures de secrétariat et de réécriture. Plusieurs professeur-e-s se disent excédés ou se découragent de devoir constamment mettre de côté leur travail de recherche proprement dit pour trouver le financement dont ils ont besoin.

Étant d'abord un chercheur, le problème principal que je veux souligner, c'est le stress que je vois autour de moi, le stress de se battre pour décrocher des subventions. Le problème, c'est aussi l'espèce de cercle vicieux : prendre un ou deux mois à écrire une demande, attendre une réponse qui a trois chances sur quatre

d'être négative, recommencer le cycle de façon perpétuelle. Tu fais ta demande le premier septembre, tu attends la réponse en janvier : c'est non... Tu recommences le premier mars. Quand tu fais ça deux fois par année, quatre ans en ligne, ça devient absurde ! C'est le mythe de Sisyphe qui remonte sa boule. De temps en temps et à force d'en faire, tu es chanceux : tu réussis à maintenir un certain niveau de financement. Il y en a qui ont réussi à aller chercher beaucoup et donc ça fait des super labos. Mais il n'y en a pas tant que ça. La plupart des profs ont des niveaux de financement qui diminuent.

Pour moi, c'est justement le problème de demandes de subvention qui est le plus stressant. Pourquoi ? Parce que quand on fait ça, on a l'impression qu'on fait du travail inutile ou pour satisfaire un fonctionnaire. Pas autre chose. J'enseigne depuis des dizaines d'années et j'ai toujours fait de la recherche. Alors, à quoi ça sert de renouveler à chaque cinq ans ? Dans notre dossier, tout est visible, les publications, les étudiants diplômés. Pourquoi justifier qu'un éléphant a une trompe ?

- 74 Les demandes étant nombreuses et les fonds insuffisants, il s'ensuit une forte compétition entre de très bons et d'excellents projets. Les critères de sélection de dossiers s'en trouvent resserrés. Pour avoir des chances de les rencontrer, il faut remplir des formulaires qui n'en finissent plus et préparer des dossiers allant bien au-delà d'une exposition correcte d'un programme de recherche. Le plus souvent, cet exercice laborieux exige qu'on y consacre des semaines, voire des mois entiers. Dans le contexte général de surcharge et de manque de ressources, il est déploré que des efforts aussi considérables soient déployés en pure perte et que d'excellents projets soient refusés sans raison valable.

Mais ce qui est stressant et c'est arrivé pour notre dernière demande de subvention.

Il y a eu trop de demandes et tu réalises que si ta demande ne passe pas, ce n'est pas parce qu'elle n'est pas bonne. Tu as fait beaucoup de travail et tu es fier de ça. Tu as besoin de financement pour continuer, mais tu sais très bien que tu n'auras peut-être pas d'argent parce qu'il n'y pas assez d'argent pour le nombre de demandes.

- 75 La précarité du financement se traduit aussi par la discontinuité coûteuse des activités de recherche. À titre d'exemples, on cite : la fragilisation de collaborations précieuses établies avec des partenaires, l'abandon de projets prometteurs, le non-engagement dans des travaux à long terme, la perte de données parfois difficiles ou impossibles à récupérer, la perte d'investissement dans des équipements coûteux qui tombent en désuétude, le non-renouvellement de contrats des membres d'équipes techniques et professionnelles dont la formation a exigé temps et énergie, le retard dans l'avancement des mémoires ou thèses qu'on dirige, la difficulté d'encourager la relève.

Un problème majeur, c'est que l'université ne soutient pas ses chercheurs. J'ai joué ce jeu que les organismes subventionnaires nous ont demandé de jouer, c'est-à-dire les grands projets qui amènent des millions aux universitaires. Après avoir fait quelques tentatives, il se trouve que j'ai pu monter, avec un collègue, un gros réseau : plusieurs universités et laboratoires à travers tout le Canada. Plus d'un million de dollars de subvention pendant cinq ans. Ça a été un succès à bien des points de vue, mais le jour où on perd ses subventions... Ouf. Ça représentait sept ans de travail acharné de 80 heures pour deux professeurs. C'est un sacré coup de poing dans la figure. L'université, elle perd aussi, et pas juste sur le plan monétaire. Vu qu'il y a de moins en moins d'argent et que les taux de réussite sont de plus en plus bas, l'université qui se targue d'être une université de recherche devrait assurer la poursuite de son excellence. À chaque subvention qu'on amène, on amène de l'argent. Ça, c'est très, très clair. On se demande où passe l'argent. Cet argent, on ne le voit pas toujours et, surtout, on aimerait le voir le jour où on perd sa subvention. Ce jour-là, on en aurait besoin.

- 76 Les professeur-e-s ont dénoncé le gaspillage associé au temps investi pour élaborer des demandes de subvention, au temps qu'il faut pour évaluer ces demandes et aux frais de fonctionnement des organismes de subvention. Face au même constat, Gordon et Poulin (2009) ont démontré la pertinence d'octroyer une subvention de base à tous les chercheur-e-s.

Si on prend 1 000 professeurs qui travaillent pendant deux mois et sont payés quelques milliers de dollars... On perd ces dollars pour rien.

Je pense que le problème de base vient du morcellement des programmes et de l'augmentation de la fréquence à laquelle on doit faire des demandes de subventions. Ça nous prend plus de temps, mais ces coûts indirects sont très mal évalués... Le temps des professeurs, c'est comme quelque chose qui est transparent ou élastique ou qui n'existe pas. Je ne veux pas avoir un discours juste comptable, mais on n'évalue pas ça. Dans l'industrie, ça ne se passerait pas comme ça. Ils comptent chaque dollar, chaque heure que tu passes sur des projets, ce serait comptabilisé. Mais, ici, on dirait que ça n'existe pas. Étant donné que ça prend beaucoup plus de temps à écrire nos demandes, ça prend aussi beaucoup plus de temps à les évaluer. Par qui ? Par d'autres professeurs qui viennent à avoir moins de temps encore pour la recherche. La boucle se referme, dans le fond.

Selon moi, c'est très important de documenter le coût de nos programmes. Par exemple, calculer combien coûtent, à l'échelle du Québec, les demandes de subvention à tel programme... à chaque trois ou cinq ans. Le temps de notre collègue qui fait l'évaluation des projets, ça aussi ça se calcule. Mais justement, combien ça coûte ? Pour éviter de laisser passer quelques personnes qui ne mériteraient pas de subventions, on dépense plusieurs millions.

Je proposerais quelque chose d'un peu plus égalitaire. Ce que je trouve très bien, c'est le 3 000 \$ que l'université nous donne chaque année. On pourrait utiliser le même principe pour la recherche. Je pense que ce serait très bien de donner un montant raisonnable, disons 10 000 \$ dans un premier temps et augmenter ensuite. Il faudrait qu'il n'y ait pas suffisamment d'argent pour payer quelqu'un, mais assez pour financer des projets hors du contrôle de qui que ce soit. Pour moi, ce serait un truc formidable.

- 77 Sur le plan scientifique, la situation fait que les meilleures idées ne sont pas mises en commun ou que certains projets sont abandonnés. Sur le plan humain et social, on se désole du gaspillage de talent des professeur-e-s qui, faute de financement, se découragent, peinent à se faire reconnaître et à se maintenir dans le circuit de la recherche.
- 78 J'ai vu les profs qui n'ont pas eu leur subvention pleurer, et même tomber en dépression. Cette subvention, pour nous c'était un symbole. Le problème, c'est qu'un professeur qui n'obtient pas sa subvention, c'est compris comme s'il ne peut plus faire de la recherche. Comme ça devient de plus en plus difficile d'obtenir ces subventions-là, on va réduire le bassin de chercheurs de plus en plus. Et ça, je trouve que c'est dommage, parce qu'au lieu de subventionner un nombre X de personnes X, on va n'en subventionner que la moitié. Alors les autres, ce sont des cerveaux... des gens qui travaillent bien et on va les perdre. Je ne comprends pas cette logique.

7.2 Un jeu hasardeux

- 79 Compte tenu du nombre croissant de demandes et des budgets réduits, d'excellents dossiers sont refusés pour des raisons contestables, mais sans possibilité de recours. Les collègues qui ont siégé à des jurys admettent la difficulté de trancher parmi un ensemble d'excellents ou de très bons projets.

- 80 En conséquence, il arrive que des erreurs de compréhension ou des détails sans importance fassent pencher la balance. Plusieurs expériences relatées mettent en lumière la part inhérente d'arbitraire dans les décisions. Par exemple : une même demande présentée une année et soumise à nouveau l'année qui suit peut recevoir des commentaires totalement différents ; les forces d'une équipe ou d'un projet peuvent être soulignées par un comité de pairs, puis considérées comme des lacunes par un autre comité. Malgré les efforts de la majorité des collègues pour être équitables, les témoignages entendus indiquent aussi que des préférences, voire des humeurs, caprices ou lubies de certains membres d'un jury peuvent faire la différence.

J'ai été subventionnée pendant des années où le taux de réussite était de 17 %. Mais l'an passé j'ai perdu ma subvention... J'ai eu des commentaires aberrants, complètement aberrants par rapport à l'absence de compréhension de la problématique... Bref, j'ai trouvé ça très frustrant.

Les demandes de subvention, ce sont des détails qui font que ça passe ou que c'est refusé. J'ai des collègues qui l'ont expérimenté, si on met X, ça ne passe pas, on se fait faire plein de critiques. On soumet de nouveau la même demande, et là, on met Y à la place, mais sans aucune modification de fond. Et là « Ah, super »... Ça passe.

- 81 Lorsque la marge devient trop mince entre la valeur des projets, le verdict des comités risque de construire une séparation artificielle entre les collègues non subventionnés et les autres, ainsi que des malaises dans les deux groupes. Celles et ceux qui voient leur demande refusée malgré un excellent travail se sentent lésés, tandis que les « gagnants » peuvent en venir à ne plus s'accorder le droit d'être fiers de leur réussite. Classer les uns et les autres en deux catégories distinctes conduit ainsi à accentuer ce qui les différencie et risque d'alimenter une rivalité malsaine.

7.3 Un jeu inéquitable

- 82 La participation aux concours de financement de la recherche comporte aussi une part d'iniquité puisque certaines conditions de départ facilitent le travail d'élaboration des demandes et augmentent les chances de réussite, notamment : pouvoir être initié à certaines normes explicites ou implicites, faire partie de réseaux formels ou informels de soutien, être intégré à des centres ou à des équipes de recherche qui offrent un soutien tangible à leurs membres, faire de la recherche dans un secteur où il est plus facile d'obtenir des contrats de l'industrie, bénéficier du soutien de professionnel-le-s de recherche aguerris (qui peuvent aider à la rédaction des demandes de subvention et décoder les règles des programmes de subvention et contribuer à la production scientifique et devenir de futurs collaborateurs).

Les professeur-e-sne sont pas engagés avec les mêmes avantages. Il y a celui qui roule avec l'industrie, le fric, la chaire. Pas de problème. Mais l'autre qui arrive, c'est dommage, mais il est tout seul et il se démerde. S'il veut que les choses fonctionnent, c'est lui qui doit tout faire, il n'a pas de technicien pour l'aider.

- 83 Dans certains cas, les collègues qui travaillent dans des universités de plus petite taille ou éloignées des grands centres se disent défavorisés. Pour assister à des rencontres de recherche interuniversitaires ou à des congrès, ils doivent se déplacer, y consacrer de leur temps personnel et repousser d'autres tâches. Lorsqu'ils sont dans des disciplines qui n'offrent pas de programmes de deuxième ou troisième cycle ou lorsqu'ils ont accès à un bassin trop restreint d'étudiant-e-s investis en recherche, les professeur-e-s peuvent être incapables de recruter des auxiliaires qui pourraient les soutenir.

Malheureusement, actuellement je tire de la patte pour sortir mes articles. Je ne trouve pas le temps. On nous compare avec des collègues qui enseignent deux ou trois heures par session. On se présente au même concours qu'eux. Quand on va en congrès, on voit l'écart. À la fin de la présentation, les collègues présentent leurs labs : 30, 40 personnes. Alors que moi, actuellement, j'ai deux étudiants à la maîtrise et un étudiant au doctorat qui est sur le point de terminer... Les conditions de départ ne se comparent pas.

- 84 Les professeur-e-s en région constatent enfin l'impossibilité d'échapper aux responsabilités administratives, et ce, très tôt après leur embauche. Cela leur laisse évidemment moins de temps pour la recherche, comparativement aux collègues qui, dans d'autres universités, en sont épargnés avant leur agrégation (c'est-à-dire pendant les cinq premières années de leur carrière).

La différence ici, en comparaison à d'autres universités Laval ou Montréal, c'est que les attentes pour assumer des charges administratives viennent plus tôt, soit dès la rentrée ou après un ou deux ans. Nous sommes au moins quatre ou cinq à avoir dû assumer des charges administratives moins de deux ans après notre arrivée et je parle de direction de module, direction de maîtrise.

Le petit nombre de professeurs dans chacun des départements ou programmes fait qu'à un moment donné, on n'a pas le choix... Donc, moi aussi j'ai accepté des directions de module, de programmes de deuxième cycle, de département. On se dit : « Je vais faire ma part à mon tour, parce que si je ne le fais pas, personne d'autre ne le fera. Ou il y aura quelqu'un qu'on ne veut pas là et ça va être la catastrophe. » C'est imposé, d'une certaine manière. Si j'accepte la fonction, je vais l'assumer pleinement, sauf que j'aimerais faire autre chose. Le contexte est différent, à mon avis, dans les universités où le nombre de professeurs est plus grand, où il y a plus d'étudiants. Et les dégagements de recherche non plus ne sont pas les mêmes. Des fois, les gens qui font de la recherche ne donnent qu'un cours par année. Les collègues qui donnent le même nombre de cours que nous, ils ne font pas plus de recherche qu'ici.

- 85 Cette situation est aujourd'hui exacerbée par la présence ou l'embauche d'un nombre de plus en plus grand de professeur-e-s dont la tâche est principalement centrée sur la recherche, qui sont presque totalement ou totalement dégagés pour la recherche et qui se présentent aux mêmes concours que les autres professeur-e-s ayant de pleines charges d'enseignement. C'est le cas des titulaires d'une chaire, qui sont soumis à des pressions toujours plus élevées de performance pour faire fonctionner leur chaire ou la renouveler. C'est aussi le cas des professeur-e-s associés et retraités qui bénéficient d'un réseau et de conditions avantageuses en comparaison avec la situation des jeunes chercheur-e-s.

C'est gens-là n'enseignent pas, ou à peu près pas. Ils ont des ressources pour la recherche que nous on n'a pas. Ils sont beaucoup plus productifs et ils viennent gruger notre tarte. Je vois ça comme ça. La tarte n'augmente pas, par contre. Ces gens-là sont de fort compétitifs parce qu'ils ont des équipes énormes. Ils ont une armée de techniciens, ils ont des équipements, ils ont tout ce qu'il faut. Ils n'ont pas besoin de recruter un étudiant au doctorat, alors que toi ça va te prendre six mois à en trouver un, six mois avant qu'il arrive, et un autre six mois avant qu'il commence à travailler. Pendant ce temps-là, j'ai pris un an et demi de retard par rapport à eux. Eux autres sont fonctionnels demain, ça fait que c'est sûr qu'ils sont toujours en avance sur toi et, évidemment, leur dossier prend de l'ampleur par rapport au tien. Ça, je ne trouve pas ça normal.

- 86 À cela s'ajoute évidemment le fait d'être déjà financé, ce qui donne des ressources pour embaucher du personnel, réaliser certains travaux qui ne pourraient être faits sans budget et, dans certains cas, avoir un dégagement d'enseignement. Les collègues qui ne

bénéficient d'aucun de ces avantages risquent de se décourager ; d'autres persévèrent et réussissent, mais au prix d'efforts redoublés.

Les règles d'accès à la performance ne sont pas les mêmes pour tout le monde. Faire partie de grosses boîtes de recherche avec quinze étudiants sous ta direction... Soit tu embarques dans cette logique de système qui se produit, se reproduit à un rythme de huit articles par année, soit tu es seul dans ton bureau et tu en pouds un, deux... Mais tu es très marginalisé, quand tu ne fais pas partie de ces grosses boîtes-là.

C'est le règne de « plus tu en as, plus tu vas en avoir ». Il faut que tu me prouves que tu as déjà une longue liste de réalisations, sinon on ne te donne pas de soutien. Et ton parcours est plus difficile. À l'inverse, plus tu as d'argent, plus tu risques d'en avoir. C'est un jeu un peu fou dans ce sens-là.

7.4 Un jeu dont l'issue peut être dramatique

- 87 La course au financement est un jeu frustrant parce que les chercheur-e-s, même chevronnés, ne peuvent jamais en prévoir l'issue. Plusieurs ont été victimes ou témoins de situations qui ont irrémédiablement ébranlé leur confiance dans les processus d'évaluation. Lorsque les commentaires reçus sont manifestement non fondés et que les décisions des comités d'évaluation ne peuvent être renversées, l'exercice devient rébarbatif.

Ce n'est pas toujours évident de soumettre un projet qui passe une fois sur cinq. Quand on soumet, on ne sait pas ce que ça va donner. Même si on a mis un effort fou pour monter ce projet-là, on reçoit des commentaires... Je pense à un projet que j'ai monté sur... On a une première phase qui a été financée. On avait des réalisations importantes, on a été demandé partout, on a fait plein de présentations de toutes sortes. On demande une phase deux, toute la pertinence a été démontrée, mais il y a une personne au comité des pairs qui s'est opposée sans raison scientifique. C'est clair ! Même si c'est un grand fonds de financement, on laisse aller ça quand même. Et je n'ai pas de recours. Là, il y a un problème !

- 88 Les démarches pour obtenir du financement sont aussi source importante d'anxiété lorsque l'issue peut avoir de graves répercussions professionnelles. C'est particulièrement vrai lorsqu'un refus compromet ses capacités à planifier et à réaliser sa recherche en faisant planer le doute quant à ses possibilités d'accéder à la permanence ou de progresser dans sa carrière.

Il y a des choses sur lesquelles on n'a pas de contrôle. Par exemple, le niveau de financement de la recherche des organismes de subvention. Mais ça joue sur notre sécurité d'emploi. Tu n'es pas un mauvais prof, tu n'es pas un mauvais chercheur. Tu t'investis, mais tu te dis que tu n'as aucun contrôle là-dessus. C'est comme remettre le droit de vie ou de mort professionnelles à un organisme sur lequel on n'a pas de contrôle. C'est énorme !

La recherche subventionnée, c'est pas mal moins drôle de passer à travers ce tordeur-là. Quand je suis arrivé ici, je pensais que c'était l'université qui m'engageait, mais ce n'était pas le cas. Ce sont les organismes subventionnaires. Ça m'a vraiment sidéré. Tu te fais dire que, finalement, si tu ne passes pas au concours, tu es out. C'est absolument clair pour moi... Je me suis rendu compte que les comités d'évaluation ne sont absolument pas informés que leur verdict à cet effet-là sur ta job. Donc, moi, j'ai trouvé ça schizophrénique et aberrant comme situation. J'ai trouvé ça un peu extrême comme stratégie officielle, d'autant plus que ces organismes subventionnaires-là ne sont pas parfaits. Les résultats d'évaluation sont souvent discutables, voire aléatoires.

- 89 Les professeur-e-s sous octroi sont particulièrement vulnérables, puisque leur rémunération vient des subventions ou des bourses qu'ils obtiennent. Leur contrat et son renouvellement dépendent de ces rentrées d'argent. Certains peuvent être intégrés au corps professoral régulier, mais uniquement dans la mesure où on crée des postes pour les intégrer et dans la mesure où leur département consent à leur réserver un poste permanent.

À chaque année, l'institution continue d'engager dix, quinze, vingt nouveaux chercheurs qui sont installés dans le système de recherche, mais il n'y a pas suffisamment de postes permanents pour les intégrer. Les professeurs sous octroi, dont je suis, vivent une situation critique sur une base journalière. C'est sûr que, pour nous, la recherche, c'est vraiment « *publish or perish* ». Si tu n'obtiens pas tes subventions, après quelques tentatives, tu es sur la voie de sortie. Quand tu perds tes subventions, tu as un sursis d'un à trois ans selon le nombre d'années que tu es là [sous octroi]. Mais tu ne peux pas te dire que tu as une sécurité d'emploi. Tu ne pourras pas, non plus, t'orienter autrement comme, par exemple, faire plus d'enseignement. Il y a des gens qui vivent ça depuis 20 ou 25 ans. À un moment donné, si tu ne réussis pas à retrouver tes fonds de recherche, c'est la phase terminale.

- 90 Spécialisés dans leur domaine, les professeur-e-s sous octroi détiennent souvent un post-doctorat. On les recrute parce qu'ils ne coûtent rien et rapportent beaucoup. Pourtant, le traitement qui leur est réservé n'est pas à la mesure de leurs qualifications. Lorsqu'on leur offre un premier contrat, ils connaissent les règles du jeu et peuvent être prêts à faire le nécessaire pour être compétitifs.

Il y a un manque de reconnaissance de notre contribution. On met les « sous octroi dans une situation de performance. Moi, j'ai accepté le contrat. Je vais aller en chercher, des fonds. Mais de grâce, il faudrait nous protéger d'une certaine façon, parce que c'est difficile.

- 91 La situation prolongée de précarité dans laquelle ils évoluent est difficile à porter puisque rien n'oblige l'administration et leur département à leur réserver un poste permanent. Les expériences vécues ou celles qu'ils observent les amènent à déchanter et à s'inquiéter du sort réservé à leurs jeunes collègues.

Du fait de la compétition, on essaie de trouver l'oiseau rare, on lui fout un fric considérable dans les mains et il plane. Il est sur un nuage rose et on te l'embrigade... Moi, ça me rend malade de voir tous ces jeunes qui ont fait des Ph.D. et des postdocs. Tous ces jeunes qui ne sont plus dans la « *track* » des facultés traditionnelles pour être engagés comme professeurs. Quand tout va bien, tout va bien. Mais quand il y a le moindre pépin... Il y a les divorces, ils n'ont pas de sécurité. C'est une précarité prolongée, mais c'est beaucoup plus grave que la précarité simple parce que c'est le côté prostitution... de faire le beau dans le milieu... Ça, c'est vraiment le point où le bât blesse.

Tu dois te vendre à tes collègues qui décident s'ils te réserveront un poste ou non : c'est vraiment se mettre tout nu en avant. Donc, je suis allé en avant et j'ai présenté. J'avais des évaluations très fortes, vraiment beaucoup de publications avec des gros impacts, de très grosses subventions. Je suis généralement bon en conférence et quand il y a de la pression, j'aime ça. Mais je n'ai jamais été aussi nerveux pour présenter mes accomplissements des cinq dernières années. J'en perdais mes moyens. J'ai bafouillé... Ce sentiment d'incompétence... alors que je n'aurais pas dû. J'avais une feuille de route parfaite. Je suis ressorti, ils ont délibéré et ils m'ont dit que j'avais eu un vote unanime. J'aurais dû être au sommet de ma forme, fier de mes accomplissements. Mais je suis reparti chez moi avec un sentiment de défaite profond.

À 40 ans, recevoir ton bleu au mois de décembre et te faire dire qu'il n'y a plus de

job pour toi... cela a été le pire coup de ma vie. Ça s'est réglé, mais je me suis trouvé naïf d'avoir fait un doctorat et d'avoir consacré ma vie à ça... Je trouve ça dramatique parce qu'on n'est pas dans une société où on peut se permettre de dire qu'on a trop de chercheurs... C'est important de faire des études ! Aller se perfectionner ailleurs, faire un postdoc, revenir : c'est ça la formation à la recherche. Mes propres enfants, je ne sais pas si je dois les encourager. Recruter des gens, les former aux études supérieures et en bout de ligne, dans 8-10 ans, craindre d'être obligé de mettre fin à leur contrat parce qu'on n'a pas de postes. C'est tragique. Personne n'ose en parler.

8. La reconnaissance scientifique et l'évaluation par les pairs

- 92 Absorbés dans l'étude de sujets complexes, dans de longs processus d'analyse ou dans l'écriture, les professeur-e-s peuvent travailler en grande partie dans l'ombre. Pourtant, ils ont besoin de recevoir des signes manifestes de reconnaissance. Dans le milieu de la recherche universitaire, la reconnaissance scientifique vient des processus formels d'évaluation par les pairs, qui font partie du cheminement de carrière des professeur-e-s. Généralement faite de manière anonyme par des collègues qui agissent individuellement ou en comité, cette évaluation peut porter sur un écrit soumis pour publication dans une revue ou un ouvrage scientifique, sur une proposition de communication dans un colloque, sur une demande de financement, sur l'obtention d'un dégageant ou d'une bourse. Les jugements qui en sont issus doivent normalement attester de la conformité d'une production scientifique aux règles de rigueur convenues dans un champ professionnel ou disciplinaire. Mais ils peuvent aussi prendre la forme de commentaires de collègues qui savent apprécier les défis et la qualité d'un travail parce qu'ils en ont l'expérience, qu'ils ont une connaissance fine du sujet ainsi que des conditions, visées et contraintes de ce travail. En début de carrière, cette reconnaissance correspond à un rite d'inclusion et confère aux collègues leur statut de membres à part entière d'une communauté scientifique. Plus tard, elle peut offrir à une personne un statut symbolique unique dans cette communauté, notamment lorsqu'elle porte sur des réalisations significatives. En ce sens, les professeur-e-s sont bien sûr contents de voir un article publié ou encore d'obtenir une subvention de recherche, mais ils sont particulièrement touchés lorsque les collègues qui évaluent leur travail savent reconnaître les qualités et l'originalité.

Apprendre qu'une publication est passée, c'est une reconnaissance. Ça fait un flash dans notre cerveau ; on est super content. Ça nous met dans un état de bonheur pour quelques heures ou quelques jours. C'est plutôt un « *peak experience* ». C'est le genre de chose pour laquelle on peut devenir accroché. C'est peut-être pour ça qu'on endure tant de misère. Parce que si on a ce coup de bonheur-là, ça peut effacer beaucoup de frustrations autour.

- 93 Bien qu'on reconnaisse que les collègues qui acceptent d'assumer un rôle d'évaluation agissent généralement de bonne foi, avec intégrité et impartialité, plusieurs témoignages indiquent que les productions ou projets scientifiques ne sont pas toujours bien évalués. Loin d'être infaillibles, on a vu que les jugements rendus ne peuvent que fournir une indication très approximative de la qualité d'un travail. Ils peuvent manquer de rigueur, reposer sur des erreurs manifestes de compréhension, sur une méconnaissance flagrante d'un sujet, sur des raisonnements douteux ou sur les biais plus ou moins conscients de certains membres du jury.

On est tous hyperspécialisés. Donc, les gens ne connaissent pas nécessairement ce qu'ils évaluent... Je reviens d'un symposium. J'ai vu des choses totalement absurdes qui sont financées et bien financées. Pourquoi ? Parce qu'au moment où l'argent s'est distribué, les personnes qui étaient autour de la table n'ont pas été en mesure de comprendre. C'est un nœud de notre problème.

Je viens de me faire refuser un article, parce que le gars prétend que je n'ai pas donné un détail de la méthodologie... Mais toute la description de ma méthodologie et de mon protocole expérimental était décrite noir sur blanc et elle est référée à d'autres papiers ! Donc, je me dis que ce n'est vraiment pas sérieux.

- 94 Dans un contexte de compétition exacerbée, certaines évaluations sont marquées par une rivalité malsaine entre les membres d'une petite communauté scientifique. Cette rivalité entre écoles de pensée ou courants de recherche se manifeste lorsqu'un comité se laisse influencer par un membre qui n'hésite pas à dénigrer les projets qui ne se situent pas dans son cadre.

Moi, j'ai un collègue qui était coté 4,5/5 aux Instituts canadiens. C'est fort. Mais il ne l'a pas eu en raison du pourcentage de demandes qui pouvaient être financées. L'année suivante, il soumet la même chose, il tombe à 3,6 ! Zéro logique. Sans entrer dans la paranoïa, tu te poses la question : « Est-ce que c'est quelqu'un qui ne m'aime pas ? »

On a fait une demande de subvention. Finalement, une personne qui connaissait les gens dans le comité nous a dit que ça ne donnait rien de présenter cette demande-là : « Un tel, c'est sûr qu'il va vous barrer, parce que ça ne rentre pas dans sa vision. » On va attendre à l'an prochain parce qu'il s'en va. C'est absurde !

- 95 L'idéal de rigueur et d'intégrité qui fonde le processus d'évaluation par les pairs fait place à de profondes remises en question lorsque ces « pairs » d'un même clan se protègent mutuellement ou lorsqu'ils utilisent leur position pour rejeter un article, exiger des corrections majeures ou déprécier les projets de collègues concurrents dont ils devinent facilement l'identité.

Quand j'ai poursuivi mes études de troisième cycle, j'ai entendu un mot qui m'a fascinée : la rigueur en recherche. Pour moi, c'était le monde idéal. Mais, je suis tombée de haut en voyant les jeux politiques. Je vois ce que j'appelle le club des petits amis. On va publier dans telle revue et on va te demander pour publier ; mais toi, en retour, tu nous demandes aussi... Le mot que j'aurais dû dire tantôt pour résumer ce qu'est la recherche pour moi c'est de la désillusion complète.

Un jeune collègue m'a consulté pour sa demande. Il m'a dit : « Je l'ai fait réviser par un tel qui a une chaire et qui m'a aidé. » Ça n'a rien à voir ! Dans le fond, ceux qui vont décider de tes subventions de recherche, ils sont assis devant toi. Si tu n'es pas dans le « old boy network », si tu ne sais pas ça... Ce qui est important, c'est d'être bien connu, bien impliqué, de saisir cette dimension-là. C'est assez incroyable comment réussir en recherche, tous les trucs qu'il faut savoir...

- 96 Venant de collègues dont l'appréciation serait si importante pour nourrir l'élan à approfondir un sujet, à nuancer une analyse ou à mieux rendre compte des résultats d'une recherche, certaines critiques inappropriées, parfois provocantes ou méprisantes, risquent de susciter du découragement, des sentiments d'injustice, mais aussi une vive irritation. Des professeur-e-sont le sentiment d'être traités avec condescendance ou comme si on les soupçonnait à tout instant de frauder ou de mal faire leur travail. On déplore les situations où certains collègues, profitant parfois de l'anonymat, sont prêts à tous les coups pour se faire une place aux dépens des autres.

On est dans un système de compétition. Je pense que ce serait complètement idéaliste de vouloir tous se balader avec de petites ailes dans le dos. Par contre, le problème c'est que, dans des périodes de coupures budgétaires énormes, les gens se

battent. J'ai vu des gens qui tombaient comme des dominos. Les gens se sont repliés dans une espèce d'individualisme malsain en se disant : « Moi, je vais survivre, quitte à faire une jambette à mon voisin. » On est en survie psychologique. La collégialité est encore là, mais elle n'est pas bien utilisée ou alors elle est déviée. Les gens ont peur. On en est rendu à s'entretuer parce qu'on manque de ressources et qu'on subit des pressions trop fortes. Comment apprendre à fonctionner correctement en collégialité et adopter d'autres stratégies que la stratégie de survie, qui consiste à rivaliser de façon outrancière.

- 97 Les expériences rapportées rejoignent les conclusions de plusieurs recherches – notamment celles de Ware (2008), de Peters et Ceci (1980, 1982) et certaines autres citées dans un numéro spécial du *Journal of the American Medical Association* (1998) consacré à cette question. Elles mettent en évidence les risques de s'en remettre aveuglément à la seule évaluation par les pairs qui peut mettre en péril une recherche, inciter des collègues à abandonner la publication de leurs résultats, réduire leurs chances de promotion et même compromettre leur maintien en emploi. Plusieurs professeur-e-s rencontrés reconnaissent que les processus d'évaluation par les pairs ne sont pas infaillibles, mais qu'ils sont ce qu'on a trouvé de mieux pour évaluer le travail des scientifiques. D'autres partagent l'avis plus critique de Horton (2000), rédacteur en chef de la revue médicale britannique *The Lancet*.

The mistake, of course, is to have thought that peer review was any more than a crude means of discovering the acceptability ☐ not the validity ☐ of a new finding. Editors and scientists alike insist on the pivotal importance of peer review. We portray peer review to the public as a quasi-sacred process that helps to make science our most objective truth teller. But we know that the system of peer review is biased, unjust, unaccountable, incomplete, easily fixed, often insulting, usually ignorant, occasionally foolish, and frequently wrong. (Horton, 2000, p. 148)

- 98 L'expertise des pairs reste le socle sur lequel repose l'évaluation de la production de connaissances et ne peut être substituée par la satisfaction de commanditaires ou celle des populations auxquelles la recherche est destinée. Encore faut-il que ces pairs soient compétents, rigoureux, intègres et bienveillants.

9. La pertinence, le sens et la quantophrénie

- 99 Une source profonde de satisfaction et d'engagement en recherche s'associe à la capacité d'utiliser ses ressources pour s'investir dans des activités conformes à ses valeurs et pour contribuer à résoudre des problèmes de société, de santé ou d'environnement.

Aujourd'hui, tout le monde parle [de cette problématique]. Les seuls qui soient vraiment concernés par la recherche de solutions, ce sont les chercheurs dans notre domaine et les professionnels qu'on forme... Et ça, c'est bon pour l'ego. Ça nous permet de faire des choses qui, on pense, vont être importantes.

- 100 Diffuser les résultats auprès des populations intéressées, voir ses idées reprises par d'autres, assister à la concrétisation d'un projet dans l'environnement sont des occasions de réaliser l'influence de ses recherches. Ce sentiment de pertinence donne du sens aux efforts investis et aide à en accepter les aspects plus pénibles.

On donne effectivement beaucoup. Mais le fait de faire de la recherche et de présenter des conférences dans différents milieux de pratique, de partager nos connaissances, d'échanger avec les gens, c'est extrêmement stimulant.

Cette semaine il y a le sommet... Ce sur quoi je travaille est devenu un sujet dont tous les politiciens parlent. Je me disais que c'est une idée dont je parle depuis longtemps. J'ai l'impression d'avoir été un moteur de cette idée-là et c'est devenu

un enjeu public dont on parle et qui est considéré. Ça, je trouve que ça donne beaucoup de sens. Dans la même ligne, quand on réalise le projet... J'étais un des promoteurs de ça. Donc, quand j'ai vu le résultat, la première fois, j'ai eu des frissons. C'était l'incarnation de mes idées et de mes convictions. Et c'est une visibilité de mon travail qui a beaucoup de sens. Ce n'était qu'un concept à l'origine et on a réussi à convaincre les gens, à les mobiliser et à le faire.

- 101 Ce sentiment de pertinence ne s'associe pas nécessairement à des travaux qui mènent à des résultats directement utilisables. Ce qui mobilise, c'est de « comprendre » pour mieux agir dans le monde, pour transformer ou pour convaincre, mais aussi de « comprendre » pour pouvoir ouvrir des horizons inexplorés et pour participer au développement de connaissances qui serviront peut-être dans des décennies.

9.1 L'emprise du quantitatif

- 102 Cette satisfaction est toutefois compromise par une conception bureaucratique de la recherche et par une quantophrénie qui se traduit par la pression à produire toujours plus, toujours plus rapidement et en fonction de ce qui pèse le plus dans un dossier. Aux moments d'évaluation de leur contribution, les professeur-e-sse désolent de voir qu'il est de moins en moins question de sens, de pertinence ou de contenu et de plus en plus de chiffres. On compte le nombre de publications, on les pondère selon leur position dans la liste des auteurs et les cotes de revues, on considère le facteur d'impact et le facteur h^7 . On compte aussi le nombre de communications (internationales, de préférence), le nombre de diplômes décernés aux deuxième ou troisième cycles dans une période X (la plus courte possible), les montants des subventions ou contrats de recherche rapportés, etc.

Dans l'évaluation de la recherche, il y a vraiment des pratiques totalement injustes. On nous évalue par rapport à l'argent qu'on reçoit, au nombre d'articles publiés. La recherche, essentiellement, n'est pas évaluée à sa valeur. Ça, c'est un facteur de stress vraiment important. C'est complètement quantitatif. Parfois, je me dis : « Pourquoi vous ne les lisez pas mes articles au lieu de les compter ? Vous verriez la qualité. »

Je viens d'aller sur un jury scientifique. On évaluait d'énormes dossiers. Tu sais, de beaux dossiers ! Tu regardes cela et tu te dis : « Qui suis-je pour dire que celui-là est moins bon que l'autre ? » Donc, il fallait en prioriser. Je peux vous dire que la plupart des professeurs, qui étaient des scientifiques autour de la table, leur façon d'évaluer les dossiers, c'est de compter les publications, les étudiants, la grosseur de la subvention. Moi, j'étais sidérée... Mais j'ai réalisé que c'est bien plus facile d'agir en comptable, de compter les articles. C'est là où, moi, je coince.

Chez nous, on demande deux articles par année dans les 40 meilleures revues scientifiques au monde dans notre domaine. Les taux d'acceptation dans ces revues-là, avec un facteur d'impact très élevé, c'est 10 %. Ça, c'est incroyable ! C'est un objectif presque impossible à atteindre.

- 103 Malgré la multitude des analyses qui mettent en garde les milieux scientifiques contre les effets pervers de cette quantophrénie, tant en sciences de la nature, en génie et en santé, qu'en sciences humaines et sociales, la situation de précarité de plusieurs chercheur-e-s risque fort de les conduire à accorder plus d'attention à leur « performance bibliométrique » qu'à la découverte scientifique.

Finalement, c'est quand même très rare que des pairs n'obtiennent pas leur promotion, notamment l'agrégation qui est absolument décisive, parce que c'est la permanence. Mais, certains obtiennent leur promotion dans des conditions qui peuvent être humiliantes, c'est-à-dire en faisant de nombreux appels. Donc, même

si les collègues sont agrégés, ça ne veut pas dire que le stress n'existe pas, parce que tant qu'on ne l'a pas, on se dit que les publications vont être déterminantes et l'anxiété monte de toute façon.

- 104 Lorsque ces modes d'évaluation chiffrés deviennent des outils de gestion pour décider du sort des individus, ils conditionnent le comportement des chercheurs et engendrent du cynisme.

9.2 Des investissements peu rentables sur le marché scientifique

- 105 À moins d'accepter le risque de retarder une demande de promotion ou celui de se voir écartés de l'univers de la recherche subventionnée, les professeur-e-s sont incités à devenir stratégiques : pour pouvoir ajouter des lignes qui comptent dans leur CV, ils apprennent les avantages à doser leur investissement en délaissant parfois ce qu'ils jugent important. L'attention accordée aux critères chiffrés de rendement a des effets systémiques insidieux sur la manière dont les chercheur-e-s, surtout les plus jeunes, orientent leurs activités au quotidien et, à terme, sur la qualité et la pertinence de la recherche universitaire.

J'ai affiché sur mon babillard une citation d'Albert Einstein qui dit que quand on oblige les chercheurs à produire en trop grande quantité, ça a un impact négatif sur l'originalité et sur la qualité des recherches.

- 106 Si certains collègues peuvent avoir un profil et des conditions qui leur permettent de s'accommoder, et même de tirer profit de ce système, le modèle privilégié est loin de correspondre à toutes les formes de recherche et ses effets pervers ont été soulevés dans tous les groupes rencontrés. Des professeur-e-s sont d'avis qu'ils risquent de se pénaliser s'ils persistent à s'investir dans certaines activités de recherche qui, à leurs yeux, ont du sens et de la pertinence, mais qui prennent beaucoup de leur temps et sans être justement considérées dans leur dossier. À titre d'exemples « d'investissements considérés comme peu rentables » dans le marché scientifique universitaire, il a été question des recherches exigeant de longs processus de collecte et d'analyse de données ainsi que des recherches-action dont les pratiques nourrissent directement la formation mais qui exigent de s'ajuster aux contraintes et calendriers des milieux de pratiques.

Il y a le manque de reconnaissance des réalités distinctes de recherche, pas juste entre les départements, mais aussi à l'intérieur d'un même département, parce que les recherches sont différentes. Le genre d'approfondissement de certaines recherches peut être différent. Une recherche qualitative avec des entrevues individuelles, ça demande du temps... C'est tellement long d'avoir des données et de les analyser. On n'écrit pas quatre articles par année. Il y a plein d'éléments qui font que les recherches sont différentes. Dans une recherche quantitative où on passe des questionnaires à tout le monde : on a vite des réponses et on peut écrire plus vite des rapports. C'est très bien si ta recherche peut se prêter à ça. Ça peut être du travail de très bonne qualité, ce qui est publié peut être très bon, Je ne suis pas en train de juger que c'est mauvais de faire de la recherche quantitative. Je dis seulement que ce type de recherche permet d'aller plus vite. Et ça, ce n'est jamais pris en compte.

Mon problème est tout à fait en lien avec le problème de la recherche et de la recherche-action que je mène. Je m'intéresse à ce qui se passe sur le terrain. C'est mon milieu de recherche, et c'est extrêmement complexe de concilier cela avec ce qui est prévu et attendu dans le monde universitaire. Le modèle qu'on veut que j'adopte fait que je me sens constamment en décalage.

Je pense que ça prend des patriciens aussi pour alimenter la recherche. Tu sais la recherche ne se passe pas uniquement au niveau intellectuel. Dans mon domaine, la

recherche, ça se passe dans la vraie vie, ça prend sa source dans la pratique. Il faut aussi s'occuper de ces choses.

- 107 En cohérence avec ces logiques d'évaluation, des professeur-e-s peuvent hésiter à s'investir dans des travaux de longue haleine, par exemple à produire des rapports exhaustifs pour des organismes publics ou communautaires, à écrire des articles de fond ou des articles théoriques, à s'engager dans la rédaction de manuels de référence pourtant essentiels à la formation et au développement des savoirs.

Ce qui est reconnu, ce sont les articles dans les revues avec des comités de lecture. Et les livres n'ont pas de valeur, alors que dans mon domaine, c'est fondamental d'avoir des livres québécois mis à jour. Tout le monde sait qu'on ne peut pas aller chercher nos volumes au Canada anglais ou aux États-Unis, ni en France, parce que c'est trop spécifique. Mais on a de gros problèmes parce que les jeunes profs qui voudraient prendre la relève de nos profs seniors, ils ne peuvent s'engager à écrire un livre.

C'est un investissement qui n'est pas rentable à court terme pour eux.

À long terme non plus parce que, s'ils font cela, ils sacrifient complètement leur carrière à eux. Cela n'a pas de bon sens !

Il y a tout ce qui est dans les zones grises, qui prend beaucoup de temps et qui est peu valorisé. En fait, tout le travail qui n'est pas lié à la recherche pure et dure... C'est comme si ça n'existait pas vraiment, mais il faut le faire quand même, c'est du temps, c'est des préoccupations. Et ça excède beaucoup une semaine de travail normal. On traîne ça, on est un chercheur dans le quotidien, la fin de semaine, l'été, le soir, tout le temps. On est au bout de l'ordinateur. J'ai dirigé un ouvrage collectif qui fait état de douze recherches. Je mets ça où, cette affaire-là ? Cela ne relèverait pas de la recherche, mais de la diffusion de la recherche. C'est moins valorisé parce qu'on pourrait me dire : « Ce n'est pas « ton » livre. » Oui, c'est « mon » livre, parce que je l'ai pensé. Le fil conducteur qui est installé dans ce livre-là, c'est moi qui l'ai créé. J'ai l'impression d'avoir fait avancer la recherche. C'est très exigeant de diriger un ouvrage collectif... mais ça ne compte pas dans la ligne des publications avec révision par les pairs.

On devrait mieux comprendre la réalité du professeur senior qui, souvent, veut faire la synthèse des connaissances acquises durant toute sa carrière. Il ne veut plus faire deux articles par année. Je trouve qu'il y a un manque de vision. On perd des connaissances. Il y a des synthèses très importantes qui ne se font pas.

9.3 Diffuser auprès de qui et pourquoi ?

- 108 La question des modes et des lieux de diffusion suscite aussi son lot de critiques. Malgré l'importance reconnue de la présence des chercheur-e-s dans les débats publics et malgré la nécessité de publier les résultats de certaines recherches dans des revues professionnelles et cliniques, on comprend que des professeur-e-s s'y investissent moins.

Tout ce qui est publication dans des revues professionnelles, ce n'est pas important. Parce qu'on a une liste publiée dans laquelle on a classé les revues. Alors maintenant, il faut avoir des publications dans des revues classées A. C'est n'importe quoi ! Donc, si vous avez « une » publication dans un A, ça vous donne dix points et vous avez votre agrégation. Pour avoir l'équivalent avec des revues C, qui sont quand même des revues internationales avec comité de lecture, mais dites moins prestigieuses, il en faut dix. Ce sont les règles que l'unité a adoptées. Bien évidemment, si vous n'avez pas la fameuse publication A, vous êtes nul. Ce n'est pas dit, mais il s'agit de regarder les gens et vous ne vous sentez pas à votre place.

Évidemment, il faut publier en anglais, au niveau international. Il faut jouer ce jeu-là. J'ai été sollicitée par le directeur de l'époque pour écrire un chapitre dans un ouvrage collectif. Et je me suis fait dire ensuite que ça n'avait aucune valeur dans

mon dossier... Je me suis dit qu'à la place d'investir tant de temps dans ces chapitres-là, j'aurais peut-être mieux fait d'investir dans des revues de haut niveau et, s'il le faut, investir de ma poche pour faire traduire.

En principe, l'université est censée valoriser et respecter la modulation des carrières en fonction des talents, des goûts et des succès. En pratique, ce n'est pas vrai. Moi, je passe mon temps à publier des petits rapports de recherche sur quatre feuilles. Ça va dans tous les ménages d'une région où je travaille. Ça ne me donne aucun article scientifique, ça ne vaut rien. Moi, je voudrais que l'université ait un respect pour le fait qu'on ait des carrières différentes ! On remplit tous une fonction dans la société, qui est utile. Bon, là je suis fâché.

- 109 Suivant la même logique, des collègues peuvent choisir de faire des communications dans certains colloques scientifiques, de préférence internationaux, quitte à se retrouver parfois à parler une quinzaine de minutes devant une poignée d'inconnus avec lesquels ils n'ont aucun intérêt scientifique en commun. Sans égard aux finalités de leur recherche et sans rapport avec les échanges qu'ils pourraient souhaiter développer, ces activités peuvent être privilégiées au détriment d'un engagement sur la scène locale ou nationale. Cela n'est pas sans nuire aux retombées des recherches dans la pratique et dans les milieux dont elles sont issues.

Une chose à laquelle je crois beaucoup personnellement, qui m'apparaît importante, c'est le transfert de connaissances auprès des intervenants en milieu de travail. Ça fait peut-être 2000 intervenants au Québec qu'on forme. Je pense que, dans mon secteur, c'est important de s'assurer que nos résultats de recherche se traduisent sur le terrain, que ça joue dans la pratique. Mais ça, dans un CV universitaire, ça vaut zéro. Ce qui compte, c'est de se présenter dans un congrès scientifique international. Ça, ça a du poids, même s'il y a quatre ou cinq personnes dans la salle.

Qui sont là parce qu'ils attendent leur tour, parce qu'ils présentent après toi.

Des fois, je trouve ça un peu ridicule. Je suis allée à un congrès qui se déroulait en français, en anglais et en espagnol. Et dans le même atelier, on mixait les trois. On a commencé avec quinze personnes. À la fin, il restait environ cinq personnes dans la salle : un Britannique qui n'osait pas sortir, mais ne comprenait pas un mot d'espagnol, moi qui n'ai à peu près rien compris, le Brésilien qui présentait et deux autres personnes qui semblaient bien le connaître. Alors, il fait sa présentation comme s'il était devant 300 personnes. C'est complètement absurde ! Pour bien faire, il faut être au local et à l'international. On se ramasse avec une série de congrès. Il faut jouer le jeu. Tu n'as pas le choix.

9.4 Des pratiques douteuses

- 110 Parce qu'ils savent l'importance accordée au nombre de publications, des chercheur-e-s sont incités à gonfler artificiellement leur CV en morcelant leurs résultats, quitte à reproduire quasi intégralement les mêmes contenus dans plusieurs articles ou à soumettre des articles qui ne sont manifestement pas prêts. Dans les pires des cas, on parle de plagiat, de falsification ou de fabrication de données.

Ça m'apparaît encore plus absurde que l'université soit un lieu d'entrepreneurs où on marche au fric, où on marche au nombre de publications que personne ne lit. Et on sait tous quelle est la qualité de ces publications-là ; on sait que du monde peuvent publier douze articles dont huit fois et trois quart le même. Mais pourvu que ça soit des titres différents. C'est toute une machine qui marche au fric, qui marche aux chiffres, quantitativement, je dirais. Ils nous disent : tu n'as pas besoin de raconter ta vie, de réfléchir sur le sens de ton travail. Non, ce n'est pas nécessaire. Ce qu'on veut, c'est que tu alignes les lignes et les chiffres. On est des comptables, je dirais.

C'est de plus en plus important pour les comités d'uniformiser l'évaluation. Le côté pervers de cela, c'est que cela pousse à sur-publier, à multiplier, à plagier, à co-collaborer de façon factice. Le système est vraiment gangrené.

À partir du moment où ce sont les titres qui sont comptés, à ce moment-là, je pourrais passer le même article avec des titres différents et personne ne s'en apercevrait.

De faire la même affaire dix fois, je sais que tout le monde fait ça, mais je ne suis pas capable de faire ça, ce n'est pas de même qu'on m'a formé. Il y a quelque chose d'éthiquement non professionnel pour moi à faire ça. Je peux faire une communication et juger, finalement, que je n'ai pas apporté grand-chose dans le domaine, mais j'ai pu mettre une communication dans mon CV. J'en connais plein de monde qui font cela, je ne dis même pas que ce n'est pas mon cas. Je peux faire une communication que je juge plus ou moins pertinente. Mais qu'est-ce que ça a vraiment apporté au domaine si on fait le tour de tout ce qui a été fait ? Peut-être pas tant que ça et là, il y a comme une surenchère, tout le monde joue à ce jeu, tout le monde publie de plus en plus, tout le monde se sent obligé de... C'est vrai que nous devrions, tous ensemble, dire non. Dire : « Woh ! Qu'est-ce qu'on veut accepter et qu'est-ce qu'on ne veut pas accepter ? »

- 111 Les mauvaises pratiques sont les conséquences désolantes mais cohérentes du système d'évaluation. Comme le mentionnait Piron (2008), en s'inspirant des conclusions de Peter Lawrence :

« L'évaluation quantitative produit une perturbation généralisée de la morale scientifique. Le règne des indicateurs de performance exacerbe des valeurs de concurrence et de compétition. De ce fait, il concourt à ruiner ce qui devrait être au contraire les valeurs centrales de la recherche scientifique : le partage, la collaboration et la critique éclairée au sein de communautés bienveillantes. »

- 112 On observe aussi que le système encourage les chercheur-e-s à penser à leur carrière individuelle, voire à s'appropriier le travail des autres (par exemple, celui de leurs étudiant-e-s, assistant-e-s ou professionnel-le-s de recherche) ou à manœuvrer pour avoir leur nom au premier rang dans les listes des auteurs. On comprend aussi les raisons qui font que plusieurs articles se publient sous la signature de plusieurs auteurs dont certains ont à peine eu le temps de lire lesdits articles.

Étant donné que les profs veulent répondre à ces critères de quantité, ils sont presque obligés de se mettre en réseau, de créer des équipes pour adopter le modèle des sciences exactes, des sciences naturelles, sauf que ça ne fonctionne pas du tout de la même façon.

Finalement les pairs ne servent pas. On devrait mettre des comptables à la place. J'ai parlé à des gens que je connais bien. Chaque fois qu'une publiait, l'autre mettait son nom et inversement. Cela faisait augmenter leurs chiffres. La « game », c'est cela. Bon, on la joue.

- 113 La rivalité se manifeste aussi pour attirer des étudiant-e-s de deuxième ou troisième cycle afin d'avoir accès à une main-d'œuvre précieuse, mais aussi parce cela fait partie des critères de promotion et des critères d'évaluation des demandes de subvention. Pour satisfaire ces critères, il faut se résoudre à offrir des contrats lucratifs.

J'ai des collègues qui font du maraudage... J'ai une étudiante qui est hyper performante. Elle a fait son mémoire de maîtrise en un an, a eu le prix du meilleur mémoire. Je l'accompagne dans sa thèse de doctorat et là, je viens de savoir qu'un de mes collègues lui a dit : « Est-ce qu'elle t'offre toutes les possibilités pour te mettre dans la course ? » Faut-il couper mon salaire en deux pour la payer ? Je stresse parce que je sens que mon dossier d'agrégation n'est pas près... Extérieurement, je me révolte. Mais intérieurement, je le vis de manière très anxieuse.

Je suis dans un secteur où les étudiants de deuxième cycle sont rares. Et ceux qu'on a, ils choisissent de travailler pour les deux ou trois collègues qui peuvent mieux les payer. J'ai pu recruter à la maîtrise, finalement. J'ai mis le magot. Je n'avais pas le choix. Tu te dis que celui-là, techniquement, il rentre juste dans le temps pour que je lui donne son diplôme. Tu ne peux plus attendre plus. Tu descends le « cash », et ça finit là. Je n'aurais pas dû consacrer une telle proportion de temps, d'énergie et d'argent là-dessus. C'est là que c'est une aberration.

- 114 Puisque l'octroi de diplômes dans les délais les plus courts possible profite financièrement à l'université et fait partie des critères de mesure de la performance scientifique, des pressions systémiques s'exercent pour accélérer le processus de formation menant à l'acceptation d'un mémoire ou d'une thèse. L'objectif n'est plus de former à la recherche, mais de produire le plus de diplômes possible.

Pour une thèse faite de trois articles cosignés, j'en demande le plus possible à l'étudiant. Mais, à un moment donné, il atteint sa limite. Théoriquement il doit mettre 75 % du travail, même si nous on sait que, dans certains cas, c'est peut-être 25 % ou 30 %.

Si je ne finis pas le travail, il n'aura pas d'article, ni de thèse. Lui va en souffrir et, moi, je vais en souffrir. Donc, il y a une espèce de glissement...

On fait tous la même chose. Il faut mettre combien comme contribution de l'étudiant pour que ça passe ? 75 % ? Alors on met 75 %. C'est comme ça que ça marche.

9.5 Menace à l'innovation et à la qualité de la recherche

- 115 Bien que ces pratiques d'évaluation chiffrée ne soient pas adoptées par tous les jurys, ni répandues de la même manière dans tous les milieux, ni dans toutes les disciplines, on constate que ce modèle venu des sciences naturelles, du génie et de la santé s'étend maintenant aux sciences humaines et sociales avec toutes les aberrations qu'il entraîne, notamment en détournant les chercheurs des questions les plus cruciales pour la société et pour la science, mais aussi en menaçant la créativité et l'innovation scientifiques.

Il y a des trucs qu'on fait qui ne sont pas terribles, parce qu'on a cherché dans une direction qui s'est avérée non productive... Mais là, c'est comme si ce n'était plus autorisé ! La création doit être productive tout le temps et excellente tout le temps. C'est une aberration, une impossibilité. Alors, la perte de sens à un moment donné... On sent bien que de se jeter dans la création est une aventure à haut risque. Je ne sais pas si c'est votre cas, mais dans ma littérature à moi, il y a un taux de répétition des mêmes âneries. À une intensité telle qu'aujourd'hui on perd un temps fou à lire les mêmes choses parce que personne ne veut s'avancer à essayer de dire des choses qui sont nouvelles parce que ça sera plus difficile de publier. Et si elles ne sont pas publiées, elles ne seront pas reconnues dans la charge, etc. Cela a un effet, même sur la qualité de la littérature, sur la qualité des connaissances...

La recherche que j'ai connue pendant un certain temps, c'était « *publish or perish* » et j'en ai été malade. Depuis ce temps-là, j'ai pu décrocher de ce modèle-là. C'est le luxe que je peux me permettre parce que je suis devenu titulaire. C'est évident qu'à partir du moment où j'ai décroché de ce modèle-là, je suis beaucoup plus heureux et, étrangement, beaucoup plus original.

Dans 25, 30 ou 50 ans, dans toute la masse de ce qui se publie actuellement, qu'est-ce qui va encore être considéré ? La perte de sens, elle est là aussi. On a le sentiment qu'on doit produire quelque chose... Mais quelle est la valeur de ça ?

10. La recherche orientée et la marchandisation des savoirs

- 116 La multiplication des programmes ciblés de financement de la recherche au détriment de la recherche libre, la vision utilitariste de la recherche et la marchandisation des savoirs ont marqué l'évolution des pratiques durant les dernières décennies. Ces tendances sont considérées comme des menaces insidieuses à la liberté académique. Loin d'être un privilège de scientifiques qui veulent évoluer dans une tour d'ivoire sans rendre de comptes, cette liberté leur permet de résister aux pressions sociales, économiques et politiques qui pourraient les inciter à mettre de côté des pistes de recherche ou à ne pas diffuser certains résultats. La liberté est une condition qui leur permet de se fonder sur leurs connaissances spécialisées ainsi que sur leur sens éthique afin d'assumer leurs responsabilités scientifiques et sociales.
- 117 Ce qui est en cause dans la tendance à déplacer une proportion importante du financement public de la recherche vers des programmes de recherche ciblés, c'est le fait de laisser des gestionnaires et des pouvoirs extérieurs à l'université exercer une influence indue sur les orientations de la recherche, et cela, à partir de perspectives, de critères ou d'intérêts qui en trahissent une vision appauvrie.
- 118 En examinant les orientations qui semblent se profiler derrière la succession de changements apportés aux politiques de financement, des membres du corps professoral s'inquiètent de voir les budgets de recherche se concentrer dans certains secteurs. Les pressions exercées sont particulièrement insidieuses, parce qu'elles s'inscrivent maintenant dans les règles et contraintes financières des programmes qui orientent la recherche.
- 119 L'idée que la valeur d'une connaissance acquise ne se mesurerait qu'à l'aune de ses retombés pratiques s'insinue dans les discours politiques, mais aussi dans les mentalités. Les restructurations de programmes incarnant cette approche utilitariste font fi de l'histoire des sciences qui montre que les recherches dites fondamentales ont donné lieu à plusieurs innovations majeures.

Les gens qui savent ce qu'est la recherche savent que ce n'est pas quand tu cherches à solutionner un problème que tu avances. Les avancées viennent souvent de la recherche fondamentale... Je regardais une étude sur les médicaments et ils font des milliards de profits en travaillant toujours sur les mêmes maudites molécules ! Depuis 20 ans, on n'avance pas. On vire tout le temps dans la même soupe. L'évolution des connaissances, il faut que ça se fasse, non pas en essayant de résoudre un problème pointu, mais en essayant de comprendre le fondement. Actuellement, c'est comme si tout était instrumentalisé. Tout doit être relié à l'économie, disons. Il faut que ça paye en bout de ligne. Je trouve ça un peu dommage parce qu'en recherche fondamentale, c'est vraiment à l'opposé. On ne sait pas quand on va découvrir quelque chose. Cela ne peut être commandé ou planifié par les grands décideurs. Juste dix ans après, ce que tu es en train de trouver pourrait valoir de l'or. Ça, c'est décourageant parce que ce n'est vraiment pas reconnu.

- 120 Les tenants de cette approche étroitement utilitariste de la science oublient que les universités sont les seules organisations ayant la mission de mener des recherches dont la finalité est de préserver, construire ou critiquer des savoirs pour eux-mêmes, et ce, dans toutes les disciplines. Le risque est que la recherche soit de plus en plus assujettie à des

demandes ponctuelles, voire à de strictes finalités de développement économique. En constatant cette tendance, des professeur-e-s craignent que la légitimité même de la recherche dans certains secteurs jugés « moins rentables » ou « moins utiles à court terme » soit fragilisée, voire ouvertement contestée.

C'est pire qu'un droit de vie ou de mort non seulement sur la carrière d'une personne, surtout dans les cinq années de probation. C'est le droit de vie ou de mort sur des domaines de recherche. Avec l'avènement des programmes ciblés, il y a des domaines qui sont moins bien financés et cela joue sur l'embauche et sur le maintien des professeurs déjà engagés.

Il faut convaincre notre société ou nos gouvernants d'investir dans la recherche. Et pas juste en biomédical parce que ça guérit le cancer, mais en sciences sociales, en sciences naturelles... C'est pour ça que l'université existe.

- 121 Rendus vulnérables par l'insuffisance des fonds de recherche et la nécessité de « performer », les universitaires sont conviés à se rallier au modèle de l'université entrepreneuriale. Pour tirer leur épingle du jeu, ils sont poussés à monnayer leurs compétences (souvent à bas prix), à renforcer les maillages avec l'industrie, à développer des partenariats pour obtenir des contrats de l'entreprise privée. Ce rapprochement de l'entreprise et des universités n'est pas, en soi, condamné ni condamnable. Il est même très souvent l'occasion d'enrichir la recherche, mais cela, dans la mesure où l'indépendance scientifique des universitaires n'est pas insidieusement érodée par la nécessité de maintenir un financement ou des partenariats rentables. Par contre, lorsqu'il faut passer presque autant de temps à prospecter des marchés ou à chercher du financement qu'à faire de la recherche, on peut être incité à aller là où l'argent se trouve.

Je pourrais virer vers quelque chose que je considère beaucoup plus faible comme recherche... Je pourrais le faire par opportunisme... J'aurais des subventions facilement avec ça. Ce sont des choix que je fais... Je me magane à avoir des principes, à ne pas juste suivre le courant, à être productif, à mon sens à moi. Et ça, ça me nuit, c'est décourageant.

Je n'ai pas de problèmes de financement. Ça va très bien, mes affaires. Sauf que la dérive, je la vois aussi. Je me dis que j'ai une recherche qui m'intéresse et j'ai la chance que ce qui m'intéresse intéresse les industriels. J'ai de l'argent. Mais si je travaillais sur un autre sujet ou dans une autre discipline, je n'en aurais peut-être plus des partenaires qui lèveraient la main quand je leur dis je veux faire ça. À partir de là, il y a un problème grave.

- 122 Sur le plan éthique, on constate même que la tendance à la marchandisation des savoirs peut conduire à des collusions inquiétantes entre l'industrie et la recherche, notamment dans le domaine médical ou pharmaceutique. Elle menace l'intégrité même de la recherche, lorsque des scientifiques disent ne plus avoir la pleine latitude de choisir leur sujet et leur méthodologie de recherche, ni celle de diffuser certains résultats qui iraient à l'encontre des intérêts des bailleurs de fonds.

Le problème qui se pose avec ces partenariats, c'est un problème d'intégrité de la recherche. Le centre hospitalier comme l'université veulent avoir du fric des compagnies et ne veulent surtout pas donner une image qu'ils sont méchants vis-à-vis des compagnies. Je suis très ferme là-dessus. Les ingérences sont rendues au maximum de ce qui est tolérable. Et je pense même que c'est dépassé. Absolument toutes les semaines, je vois qu'il y a un tournoi de golf, il y a ci, et ça, avec la compagnie X ou Y qui généreusement donne... Ouf ! Je trouve qu'on abuse. D'autant plus que ce sont des choses déductibles d'impôts. Je trouve qu'on abuse passablement du pain bénit. Alors... J'ai trop de travail en ce moment, je n'ai pas de temps à consacrer pour dénoncer toutes les anomalies que je vois.

- 123 Des professeur-e-s, notamment ceux qui ont vécu des pressions très fortes pour réorienter leur travail ou ne pas publier certains résultats de recherche qui iraient à l'encontre des attentes des commanditaires, croient qu'on oublie trop facilement que les contributions financières des entreprises sont rarement inconditionnelles et désintéressées.
- 124 Une inquiétude s'exprime aussi face à des administrations universitaires qui peuvent miner la mission de l'université en faisant prévaloir une vision marchande des savoirs qui n'est pas toujours compatible avec les valeurs qui devraient être celles d'une université ; c'est-à-dire une université 1) qui prend les moyens de se dégager de toute emprise politique, économique, religieuse ou idéologique ; 2) qui met au premier plan la rigueur scientifique et la libre circulation des connaissances au profit du mieux-être collectif ; 3) qui peut protéger la recherche dans toutes les disciplines, incluant celles qui sont considérées non rentables ; 4) qui se soucie du développement d'une recherche publique et critique profitant aux moins bien nantis et non uniquement aux pouvoirs politiques et financiers tentés de s'arroger le rôle de définir ce qui devrait être prioritaire et ce qui ne devrait pas l'être ; 5) qui ne valorise pas la recherche bien financée au détriment des autres dimensions de la mission universitaire.

11. Discussion

- 125 Les résultats de la présente démarche confirment, sans étonnement, la pertinence des modèles explicatifs du stress et des problèmes de santé au travail développés par Karasek et Theorell (1990) et par Siegrist (1996, 2000). Les coupes budgétaires successives subies par les universités font pression sur le travail des professeur-e-s entraînant une surcharge qui se combine à une pression induite de performance. Cette surcharge se manifeste par des contraintes extérieures (pressions de production, manque de temps, dissolution des limites spatiales et temporelles à l'intérieur desquelles un travail devrait se réaliser, empiètement de la vie professionnelle sur la vie personnelle, hypersollicitation, complexité du travail, demandes contradictoires), mais aussi par des contraintes internes, c'est-à-dire par une difficulté de prendre une distance critique par rapport aux exigences du travail et à ses contradictions.
- 126 Par ailleurs, certaines conditions qui pourraient justifier ou compenser la hauteur de la demande psychologique à laquelle les professeur-e-s sont confrontés (Karasek et Theorell, 1990) ou les efforts qu'ils consentent (Siegrist, 1996, 2000) ne sont pas forcément au rendez-vous. Ces conditions sont la latitude décisionnelle, le soutien social, les récompenses incluant le sentiment que son travail a du sens et la reconnaissance.
- 127 À propos de la *latitude décisionnelle* (Karasek et Theorell, 1990), les professeur-e-s apprécient fortement l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation quotidienne de leur travail, le fait de pouvoir choisir leurs priorités sans avoir à répondre aux directives d'une autorité hiérarchique, la liberté de s'exprimer sans censure ainsi que celle de choisir leurs méthodes de travail et objets d'étude. Cette liberté devient une lame à double tranchant lorsqu'elle se traduit par l'impossibilité de fixer des limites au travail qui empiète sur toutes les sphères de sa vie. Les professeur-e-s n'ont pas non plus le sentiment de pouvoir agir sur certains modes de production ou d'évaluation de la recherche qui leur paraissent absurdes ou non justifiés.

- 128 Si certains d'entre eux peuvent bénéficier d'un *soutien social* salubre (Johnson et Hall, 1988) en vivant une véritable entraide et en profitant de relations amicales avec quelques collègues, plusieurs décrivent le milieu universitaire comme étant gouverné par une culture de compétition qui valorise la réussite individuelle plutôt que la coopération, mais aussi comme un milieu où la collégialité est affaiblie, instrumentalisée, voire pervertie (Leclerc et Bourassa, 2013). Dans ce contexte, les échanges gratuits et les collaborations spontanées se raréfient pour faire place à des alliances stratégiques et à des conduites carriéristes.
- 129 Sur le plan des *récompenses* (Siegrist, 1996, 2000), les professeur-e-s jouissent d'une sécurité financière, de belles perspectives de carrière et d'un statut valorisé. Ils apprécient aussi les occasions qu'ils ont d'apprendre, d'utiliser leurs compétences, de réaliser un travail qui a du sens à leurs yeux et de pouvoir apporter des contributions socialement ou scientifiquement pertinentes (Morin, 2008). Pourtant, lorsque leur préoccupation centrale n'est plus de faire de la recherche ou de faire part des résultats de leurs travaux, mais de jouer de stratégie afin d'ajouter les lignes qui comptent dans leur CV, la satisfaction associée au sentiment de faire un travail pertinent et de qualité est affectée. À des pertes difficilement récupérables sur les plans scientifique et social s'ajoutent d'autres pertes pour les collègues qui ressentent durement l'absurdité du contexte dans lequel ils doivent évoluer. En plus de leur faire gaspiller un temps précieux et d'aggraver la surcharge qui constitue un risque pour leur santé, la lourdeur et le non-sens des contraintes associées à la recherche risquent d'affecter leur motivation en faisant naître déception et désillusion.
- 130 Par ailleurs, on constate que les professeur-e-s oscillent entre le sentiment que les modes actuels d'évaluation de leur rendement en recherche ne rendent pas justice à l'intensité de leurs efforts et une soif de reconnaissance qui en incitent plusieurs à jouer le jeu, à ne plus oser critiquer ouvertement les dérives qu'ils observent et à ne plus voir les risques d'inféodation de la recherche aux impératifs de la technoscience et de l'idéologie gestionnaire qui se sont insinuées dans les universités (Dupont, 2014).
- Il n'y a pas de discours critique très fort de la part des universités. Entre collègues et dans les corridors, on s'entend pour dire qu'il y a quelque chose qui dérape. Il reste que les critères d'évaluation des organismes de subvention sont là. Quand septembre arrive, on planche sur nos demandes de subventions, on compte nos RAC [article publié dans une revue avec comité de lecture]. Et on n'est plus disponible pour rien, ni pour personne.
- 131 Outre les pressions institutionnelles, d'autres raisons expliquent ce peu de résistance et le fait que les professeur-e-s continuent de s'investir en recherche avec dynamisme et détermination. D'abord, la recherche est un intérêt fondamental de la majorité des personnes rencontrées, une activité à laquelle ils s'identifient, malgré les contraintes et contradictions de son organisation. Ensuite, cette organisation offre encore des avantages et une indépendance relative qui profitent à certains collègues dont les « performances » sont récompensées et qui réussissent à maintenir des acquis durement gagnés. On y croit malgré tout en considérant que les arguments selon lesquels les classements et procédés d'évaluation retenus, si imparfaits soient-ils, sont encore les meilleures solutions trouvées pour dénicher et promouvoir l'excellence. Après tout, il est difficile de ne pas applaudir la réussite des collègues qu'on respecte et qui ont su se classer au sommet de l'échelle.

132 Finalement, il est difficile de prendre le recul nécessaire par rapport à des messages martelés et présentés partout comme allant de soi. En fait, ces messages, à force d'être entendus, et les critères de classement, conservés faute de trouver mieux, imprègnent la culture universitaire. Faute d'être critiqués, ils prévalent au quotidien, dans toutes les pratiques et deviennent de véritables croyances (Bourdieu, 1998). On assiste à une résignation collective lorsque l'imposition d'une vision étriquée de la réussite a l'effet de banaliser les problèmes en empêchant d'envisager une alternative.

On est des petits entrepreneurs et c'est exactement ce qu'on veut faire de nous. Et c'est contre ça que moi je me bats quotidiennement toute seule, en silence ou en parlant dans les assemblées. Et puis je trouve qu'on n'est pas beaucoup à se battre contre ça. On est des petits entrepreneurs, il faut faire marcher la baraque. Alors ça, c'est de la perte de sens et c'est le sens profond du désespoir.

133 Comme le montre Aubert (2006) la rhétorique de l'excellence ainsi intériorisée pave la voie à l'hyperperformance et à la combustion de soi. Exhortés à faire toujours plus, toujours mieux que les autres, avec toujours moins et en toujours moins de temps, les individus sont amenés à « hyper-réagir ». Ne s'autorisant pas à prendre le temps du recul et de la réflexion dont ils auraient besoin, ils perdent de vue le sens de ce qu'ils font et cherchent à se satisfaire de pseudo-reconnaissance. Dans une course à corps perdu vers un idéal d'excellence devenu idéologie, les professeur-e-s se soumettent à des processus multiples et continus de contrôle et d'évaluation du rendement scientifique. Ces processus, fondés sur des critères de gestion comptable apparemment neutres et pragmatiques, placent les personnes en situation de rivalité – de lutte pour les places – et les maintiennent dans la peur constante de ne pas être à la hauteur, voire d'être exclues. Ils incitent le sujet à se comparer, à vouloir toujours faire plus et mieux, à afficher sa réussite, à se surinvestir, voire à confondre ce qu'il est et ce qu'il produit (Aubert et Gaulejac, 1991 ; Gaulejac, 2009). À force de tracasseries, d'injonctions paradoxales, de frustrations, les professeur-e-s subissent l'usure et deviennent de moins en moins capables de s'opposer aux contraintes qu'ils subissent ; plusieurs finissent par devenir les serviteurs de dispositifs qui les aliènent et les consomment (Dupont, 2014).

« Tout se passe alors comme si, soumis à cette injonction de courir toujours plus vite qui prive l'individu de sa capacité réflexive et le conduit à fonctionner comme une machine en surchauffe, l'individu n'avait plus à sa disposition que la panne, la déconnection brutale ou le ralentissement dépressif pour échapper à une accélération mortifère qu'il ne parvient plus à maîtriser. » (Aubert, 2006)

Conclusion

134 De manière systémique, les règles de financement des organismes de subvention sont renforcées par les règles internes des universités qui incitent les membres du corps professoral à glisser vers l'excès en acceptant la surcharge comme un état normal, mais aussi en acceptant de devenir des entrepreneurs en recherche. Cette situation dévitalise le milieu universitaire en incitant les chercheur-e-s à rivaliser entre eux, à se désinvestir de l'enseignement, de la vie collégiale ou des projets collectifs pour se soumettre aux dictats des bailleurs de fonds et à une idéologie de gestion qui s'est articulée autour de l'exigence de l'excellence.

135 Cette rhétorique de l'excellence et ses avatars font oublier que toute forme de classement a inévitablement l'effet de déclasser, de produire des perdants. Concrètement, il s'agit de soutenir certaines personnes ou équipes, mais en privant les autres des ressources dont

elles auraient besoin pour faire leur travail. Il n'y a qu'un pas entre cette recherche de l'excellence et l'élitisme qui érode la motivation en alimentant un climat détestable de méfiance. Lorsque des professeur-e-s qualifiés redoutent ou encaissent des évaluations défavorables aux conséquences préoccupantes, on assiste à une montée de stress inutile et à un gaspillage indécent. Telles des prophéties autoréalisantes, les jugements qui résultent de ces évaluations risquent d'entraver des percées scientifiques, de nuire au rendement, mais aussi de susciter des malaises qui touchent directement le sens du travail.

L'autre aspect, c'est la question de perte de sens et de l'autonomie parce que, maintenant, il faut produire des créations subventionnées. On est encadré et on est légitime dans la mesure où la création rentre à l'intérieur de certaines perspectives. Donc, il y a de plus en plus une orientation, pour ne pas dire une programmation implicite de la création scientifique. Et la liberté universitaire en prend un coup. Et il y a également la question de la rareté des fonds, c'est-à-dire qu'à la fois on nous dit : « Vous pouvez créer ce que vous voulez, mais comme il n'y a pas beaucoup d'argent, vous allez répondre à des critères. » Et il y a aussi la réduction temporelle de la créativité. Étant donné que, maintenant, il faut produire dans l'excellence mais en quantité, « faire très bien », ce n'est pas suffisant. À la limite, on nous dirait : « Ne faites qu'une chose excellente, mais faites la bien », ça nous irait. Mais ce qu'on nous demande, c'est d'en faire plusieurs, beaucoup, d'être productif, comparativement aux autres. Et d'être compétitif dans une excellence permanente, ce qui sur le plan de la création est une aberration, puisque qui dit création et recherche dit erreurs.

- 136 L'organisation exhorte au dépassement de soi et à l'innovation tout en multipliant les dispositifs de contrôle ou d'évaluation générateurs de prescriptions et de conformité. Confrontés à ce paradoxe, les professeur-e-s manœuvrent dans les interstices de liberté qu'ils peuvent dégager sans pour autant conserver leurs illusions. Lorsque la confiance dans l'institution est ébranlée, le cynisme, signe avant-coureur de l'épuisement professionnel, risque de s'installer. Coincés entre leur sens moral et les pressions à devenir plus stratégiques, des collègues cherchant à maintenir leur place parmi la concurrence sont placés devant de véritables dilemmes. Les stratégies déployées pour justifier ce qu'ils font et y injecter du sens ne les prémunissent pas contre une certaine souffrance éthique. Cette souffrance, dont l'intensité augmente avec l'importance des contorsions ou compromissions qu'on accepte pour être institutionnellement reconnu, est aussi issue des renoncements à ce qu'on croit devoir faire en fonction de ses valeurs. Le sens critique et le sens moral sont engourdis par la nécessité d'aller de l'avant, de multiplier ses productions et celles de son équipe, de soutenir son laboratoire, d'assurer la rémunération des personnes qu'on embauche, etc. Combinée à la fatigue et au manque de soutien social, l'impossibilité de réconcilier les critères imposés de performance avec ses propres valeurs et convictions crée une brèche dans l'estime de soi et la santé qui, faute d'être nourries par une activité qui a de la valeur à ses yeux et aux yeux des autres, se dégradent.
- 137 En plus de devoir composer avec de sérieuses contraintes structurelles, les universitaires n'échappent donc pas aux nouvelles formes de domination du travail, notamment à la montée d'un pouvoir managérial qui n'opère plus par l'autorité, la coercition ouverte ou un contrôle externe, mais par un savant mélange de persuasion et de contraintes incitant à l'hypertravail (Aubert, 2006 ; Aubert et Gaulejac, 1991 ; Bonneville, 2014 ; Gaulejac, 2009). Elles sont aussi marquées par des injonctions d'autonomie piégée qui élargissent les responsabilités des sujets et font largement appel à leur intelligence et à leur

créativité, mais cela en faisant l'impasse sur les conditions d'exercice du travail réel (Dejours, 1993; 2015). Dans cette perspective, la détresse au travail ne s'analyse plus uniquement en fonction de la charge prescrite du travail ou de la présence objective de facteurs de stress reconnus. Elle s'explique aussi par l'écart occulté entre, d'une part, cette charge prescrite et, d'autre part, le travail réel, souvent invisible, qu'il faut faire pour maintenir sa place dans le milieu des universitaires en tentant de donner du sens à ses efforts (Dejours, 2015). Aggravé par la surcharge permanente et l'effritement de la collégialité, ce déni de reconnaissance des efforts investis par les professeur-e-s pour combler cet écart ou cette fausse reconnaissance obtenue à partir d'une logique gestionnaire largement indépendante de la réalité du travail compromet la santé.

- 138 Il n'y a pas de panacée aux problèmes relatés par les professeur-e-s. Par contre, la présente analyse montre qu'une grande part de la souffrance qu'ils éprouvent se noue dans l'organisation même du travail et dans l'effritement des solidarités. En matière de santé au travail, le travail collectif est une condition à la reconstruction des capacités individuelles et collectives de pensée, de débat et d'action (Davezies, 2001).
- 139 La prévention des risques du travail sur la santé exige en effet que les professeur-e-s recouvrent leurs capacités de se faire mutuellement confiance et la création d'espaces de parole à l'intérieur desquels ils pourront analyser les contradictions dans lesquelles ils peuvent se trouver enfermés. C'est de cette manière que peuvent s'opérer l'objectivation des expériences individuelles ainsi que leur incorporation et leur prise en considération dans une réalité de sens commun. Bourdieu écrivait en ce sens que :
- « La capacité de faire exister à l'état explicite, de publier, de rendre public, c'est-à-dire, objectivé, visible et dicible, voire officiel, ce qui, faute d'avoir accédé à l'existence objective et collective, resterait à l'état d'expérience individuelle ou sérielle, malaise, anxiété, attente, inquiétude constitue un formidable pouvoir social » (1984).
- 140 Si ce travail collectif constitue une des conditions premières de la visibilité de la problématique de la santé au travail, il n'a rien de spontané. Ayant rarement l'occasion
- « de parler dans le détail des symptômes et troubles qu'eux-mêmes et leurs collègues ressentent et qui peuvent être attribués au travail, les salariés n'y parviennent qu'au terme d'une démarche patiente et collective d'élucidation » (Gollac et Volkoff, 2006).
- 141 Bien que les professeur-e-s vivent des difficultés similaires, il peut être risqué de laisser transparaître ce qui pourrait être jugé comme de la vulnérabilité dans le contexte universitaire où chacun est incité à (ne) montrer (que) les signes de la performance. Ainsi, pour que la prise de parole devienne une prise de pouvoir des personnes sur elles-mêmes et sur leur réalité, elle requiert des prises de risque : le risque de se révéler et le risque d'affirmer ses convictions, au quotidien et dans des espaces publics élargis.
- 142 L'élucidation des liens entre souffrance psychique et organisation du travail ne suffit pas. Pour être transformatrices, les délibérations ayant lieu dans des cercles restreints doivent s'incarner dans des mouvements et une mobilisation concrète. Il s'agit de retisser des solidarités pour réclamer la transformation de certaines pratiques, dénoncer l'idéologie gestionnaire qui voudrait évaluer le rendement scientifique à l'aide d'indicateurs chiffrés, affirmer que le travail intellectuel, incompatible avec la précipitation, exige réflexion, approfondissement et recul. Si minoritaire soit-il, le mouvement actuel du *slow science* et de la désexcellence constitue un bel exemple de ce type de mobilisation qui commence à avoir des impacts dans différents milieux (Gosselain, 2011). Au-delà du discours et des

frontières rassurantes de groupes restreints, une importance cruciale doit donc être accordée à la mise en œuvre et au soutien d'initiatives de résistance et de revendications qui s'inscriront visiblement dans la réalité de la vie quotidienne. Cela constitue un passage obligé vers le changement.

BIBLIOGRAPHIE

- Abakumov, E., Beaulieu, A., Blanchard, F., Fradelizi, M., Gozlan, N., Host, B., ... Youssfi, A. (2010). *Compter et mesurer. Réflexions sur Le souci du nombre dans l'évaluation de la production du savoir scientifique*. Université Paris Est Marne la Vallée. Laboratoire d'Analyse et de Mathématiques Appliquées. <http://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00533570>
- Adler, N.J., Harzing, A.W. (2009). When knowledge wins : Transcending the sense and nonsense of academic rankings. *The Academy of Management Learning and Education*, 8, 1, 72-95.
- Adler, R., Ewing, J., Taylor, P. (2009). Citation statistics. *Statistical Science*, 24, 1.
- Alderson, M. (2004). La psychodynamique du travail et le paradigme du stress. Une saine et utile complémentarité en faveur du développement des connaissances dans le champ de la santé au travail. *Santé mentale au Québec*, 29, 1, 261-280.
- Amin, M., Mabe, M. (2000). Impact factors : Use and abuse. *Perspectives in Publishing*, 1, 1-6.
- Association canadienne des professeures et professeurs d'université. (2013). Le financement fédéral de la recherche fondamentale. *Dossiers en éducation de l'ACPPU*, 13, 1, 1-7.
- Association francophone pour le savoir. (2016a, mars 17). Budget du Québec 2016-2017 : l'Acfas souligne le manque de vision intégrée du gouvernement en matière de recherche et d'innovation. www.acfas.ca/medias/communiqués/2016/03/17/budget-quebec-2016-2017-l-acfas-souligne-manque-vision-integree
- Association francophone pour le savoir. (2016b, mars 23). Budget fédéral 2016-2017 : le nouveau gouvernement respecte ses engagements en recherche et innovation. www.acfas.ca/medias/communiqués/2016/03/23/budget-federal-2016-2017-nouveau-gouvernement-respecte-engagements-en
- Aubert, N. (2003). *Le culte de l'urgence. La société malade du temps*. Paris, Flammarion.
- Aubert, N. (2006). Hyperperformance et combustion de soi. *Études*, 10, 405, 339-351.
- Aubert, N., Gaulejac, V. de. (1991). *Le coût de l'excellence*. Paris, Seuil.
- Blix, A.G., Cruise, R.J., Mitchell, B.M., Blix, G.G. (1994). Occupational stress among university teachers. *Educational Research*, 36, 2, 157-169.
- Bonneville, L. (2014). Les pressions vécues et décrites par des professeurs d'une université canadienne. *Questions de communication*, 26, 197-218.
- Bourdieu, P. (1984). Espace social et genèse des « classes ». *Actes de la recherche en sciences sociales*, 52, 1, 3-14.

Bourdieu, P. (1998). Le mythe de la « mondialisation » et l'État social européen. Dans, P. Bourdieu (Éd.), *Contre-feux. Propos pour servir à la résistance contre l'invasion néo-libérale*, 1, p. 34-50, Paris, Liber.

Brun, J.P., Biron, C., Martel, J., Ivers, H. (2003). *Évaluation de la santé mentale au travail. Une analyse des pratiques de gestion des ressources humaines*. Montréal, Qc, IRSST. www.irsst.qc.ca/fr/_publicationirsst_100003.html

Carpentier-Roy, M.C. (2006). Subjectivité et travail. Pour ne pas dissocier le sujet de l'acteur. In Institut de psychodynamique du travail du Québec (Éd.), *Espace de réflexion, espace d'action en santé mentale au Québec. Enquêtes en psychodynamique du travail au Québec* (p. 7-17). Québec, Qc, Presses de l'Université Laval.

Catano, V., Francis, L., Haines, T., Kirpalani, H., Shannon, H., Stringer, B., Lozansku, L. (2007). *Le stress professionnel parmi le personnel académique d'université au Canada*. Halifax, NE, Département de psychologie, Université Saint Mary's.

Catano, V., Francis, L., Haines, T., Kirpalani, H., Shannon, H., Stringer, B., Lozanski, L. (2010). Occupational stress in Canadian universities : A national survey. *International Journal of Stress Management*, 17, 3, 232-258.

Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec (2013a). *Le niveau des ressources de fonctionnement des universités québécoises : comparaison aux autres universités canadiennes, 2003-2004 à 2009-2010*. Montréal, Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec. www.crepuq.qc.ca/IMG/pdf/Étude_CREPUQ_2013_Niveau_Ressources_2013-01-15.pdf

Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec (2013b). *Les universités : notre avenir à tous. La gouvernance et le financement des universités*. Québec : Mémoire déposé au Sommet sur l'enseignement supérieur. www.bibliotheque.assnat.qc.ca/DepotNumerique_v2/AffichageNotice.aspx?idn=57726

Cox, T., Mackay, C.J. (1981). A transactional approach to occupational stress. In, N. Corlett et Richardson (Éd.), *Stress, work design and productivity* (p. 10-34), Chichester, Wiley & Sons.

Davezies, P. (2005). La santé au travail, une construction collective. *Santé au travail*, 52, 24-28.

Davezies, P. (2001). Le stress au travail. Entre savoirs scientifiques et débat social. *Performances. Stratégies et facteur humain*, 1, 4-7.

Davezies, P. (2000). Évolution des organisations du travail et atteintes à la santé. *Sécurité et médecine du travail*, 127, 4-18.

Dejours, C. (2015). *Travail, usure mentale. Essai de psychopathologie du travail* (nouv. éd. augm.), Paris, Bayard.

Dejours, C. (1993). Intelligence pratique et sagesse pratique. Deux dimensions méconnues du travail réel. *Éducation permanente*, 116, 47-70.

Denzin, N.K. (2006). *Sociological methods : A sourcebook* (5^e éd.). New Brunswick, NJ, Aldine Transaction.

Dupont, Y. (2014). *L'université en miettes. Servitude volontaire, lutte des places et sorcellerie*. Montreuil, Éditions L'échappée.

Durand, C., Versailles, C. (2006). *Carrière et conditions de travail des professeur-e-s de l'Université de Montréal. Comparaison 1998-2002-2006*. Montréal, Qc, SGPUM, Université de Montréal.

- Dyke, N., Deschenaux, F. (2008). *Enquête sur le corps professoral québécois. Faits saillants et questions*. Montréal, Qc, Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université.
- Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université. (2014-2015-2016). *La condition professorale dans les universités québécoises*. 1 - *Le défi des conciliations : s'épanouir... s'épuiser*. 2 - *La collégialité et la gestion : s'organiser... se faire organiser*. 3 - *La recherche et la création : chercher, créer... surproduire*. 4 - *L'enseignement : communiquer... marchander*. Montréal, Qc, Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université.
- Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université. (2015). On achève bien les universités ! *La Presse*, septembre 28
- Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (2016a). *Le financement de la recherche universitaire au Québec. Évolution et enjeux*. Montréal, QC. <http://fqppu.org/le-financement-de-la-recherche-universitaire-au-quebec-evolution-et-enjeux/>
- Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (2016b, mars 17). *Le déficit budgétaire des universités québécoises continue de se creuser*. <http://fqppu.org/un-changement-de-cap-en-matiere-de-science-et-de-recherche-qui-doit-tenir-compte-des-regles-prevalant-dans-le-milieu-universitaire/>
- Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université. (2016c, mars 23). Un changement de cap en matière de science et de recherche qui doit tenir compte des règles prévalant dans le milieu universitaire. <http://fqppu.org/un-changement-de-cap-en-matiere-de-science-et-de-recherche-qui-doit-tenir-compte-des-regles-prevalant-dans-le-milieu-universitaire/>
- Flick, U. (1992). Triangulation Revisited : Strategy of Validation or Alternative ? *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 22, 2, 175-197.
- Freeman, L., Tétreault, M. (2013). *La valorisation de la recherche fondamentale*. Chicoutimi, QC, Conseil national des cycles supérieurs de la Fédération étudiante universitaire du Québec.
- Gaulejac, V. de. (2009). *La société malade de la gestion. Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*. Paris, Seuil.
- Gillespie, N.A., Walsh, M., Winefield, A.H., Dua, J.K., Stough, C. (2001). Occupational stress in universities : Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. *Work & Stress*, 15, 1, 53-72.
- Gingras, Y. (2004). L'université en mouvement. *Égalité*, 50, 13-28.
- Gingras, Y. (2008). La fièvre de l'évaluation de la recherche. Du mauvais usage de faux indicateurs . *Notes de recherche*, CIRST. <http://depot.erudit.org/id/003011dd>
- Gingras, Y. (2012). *Les universités nouvelles. Enjeux et perspectives*. Québec, Qc, Presses de l'Université du Québec.
- Gmelch, W.H., Lovrich, N.P., Wilke, P.K. (1984). Sources of stress in academe : A national perspective. *Research in Higher Education*, 4, 477-490.
- Gollac, M., Volkoff, S. (2006). La santé au travail et ses masques. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 163, 3, 4.
- Gordon, R., Poulin, B. (2009). Cost of the NSERC science grant peer review system exceeds the cost of giving every qualified researcher a baseline grant. *Accountability in Research*, 16, 1, 13-40.
- Gosselain, O.P. (2011). Slow Science - La désexcellence. *Uzance*, 1, 128-140.

- Horton, R. (2000). Genetically modified food : Consternation, confusion, and crack-up. *Medical Journal of Australia*, 172, 4, 148-149.
- Johnson, J.V., Hall, E.M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease : a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78, 10, 1336-1342.
- Journal of the American Medical Association (1998). 280, 3.
- Karasek, R., Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York, NY, Basic Books.
- Kelle, U. (2005). « Emergence » vs « Forcing » of Empirical Data ? A crucial problem of « grounded theory » reconsidered. In *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum : Qualitative Social Research*, 6.
- Kermarrek, A.M., Faou, E., Merlet, J.P., Robert, P., Segoufin, L. (2007). *Que mesurent les indicateurs bibliométriques ?* Document d'analyse de la commission d'évaluation de l'INRIA, Paris, National Research Institute for Information and Automation Technology (INRIA).
- Kinman, G. (2001). Pressure Points : A review of research on stressors and strains in UK academics. *Educational Psychology*, 21, 4, 473-492.
- Kinman, G., Court, S. (2010). Psychosocial Hazards in UK Universities : Adopting a Risk Assessment Approach. *Higher Education Quarterly*, 64, 4, 413-428.
- Lazarus, R.S., Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Le Moigne, J.L. (2007). *Les épistémologies constructivistes*. Paris, Presses universitaires de France.
- Le U15 Regroupement des universités de recherche du Canada (2016, mars 22). Budget 2016 : Un engagement clair en faveur de la recherche scientifique. <http://u15.ca/fr/que-nous-disons/budget-2016-un-engagement-clair-en-faveur-de-la-recherche-scientifique>
- Leclerc, C., Bourassa, B. (2013). *Travail professoral et santé psychologique. Sens et dérives*, Québec, Qc, CRIEVAT.
- Leclerc, C., Macé, C., Bourassa, B., Picard, F. (2015). L'ouverture d'un espace de parole sur le travail professoral et la santé psychologique. Dans, F. Dervin (Éd.), *Analyser l'identité. Les apports des focus groups* (p. 43-72), Paris, L'Harmattan.
- Leung, T., Siu, O., Spector, P.E. (2000). Faculty stressors, job satisfaction, and psychological distress among university teachers in Hong Kong : The role of locus of control. *International Journal of Stress Management*, 7, 2, 121-138.
- Lincoln, Y.S., Guba, E.G. (2007). *Naturalistic inquiry* (rééd). Sage.
- Mailhot, C., Pelletier, P., Schaeffer, V. (2007). La valorisation de la recherche. Une nouvelle mission pour l'université ? *The Canadian Journal of Higher Education*, 37, 1, 45-65.
- Maltais, M., Déplanche, N. (2016). Le financement des universités au Québec. Portrait d'une absence de vision. Présentation *Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal*, Théâtre Saint-Denis, Montréal.
- Morin, A., Courcy, F., Madore, I. (2006). *Évaluation de la santé organisationnelle de l'Université de Sherbrooke*. Rapport des résultats du Syndicat des professeurs et professeures de l'Université de Sherbrooke. Sherbrooke, Qc, Université de Sherbrooke.
- Morin, E. (2008). *Sens du travail, santé mentale au travail et engagement organisationnel*. Montréal, Qc, IRSST. www.irsst.qc.ca/-publication-irsst-sens-du-travail-sante-mentale-au-travail-et-engagement-organisationnel-r-543.html

- Musselin, C. (2008). *Les universitaires*. Paris, La Découverte.
- Ojasoo, T., Maisonneuve, H., Matillon, Y. (2002). Le facteur d'impact des revues, un indicateur bibliométrique à manier avec prudence. *Presse médicale*, 31, 17, 775-781.
- Patton, M.Q. (1999). Enhancing the quality and credibility of qualitative analysis. *Health services research*, 34, 5, 1189-1208.
- Peters, D.P., Ceci, S.J. (1980). A manuscript masquerade : How well does the review process work ? *Sciences*, 20, 7, 16-19, 35.
- Peters, D.P., Ceci, S.J. (1982). Peer-review practices of psychological journals : The fate of published articles, submitted again. *Behavioral and Brain Sciences*, 5, 2, 187-195.
- Pires, A. (1997). Échantillonnage et recherche qualitative. Essai théorique et méthodologique. Dans, J. Poupart, J.-P. Deslauriers, L. H. Groulx, A. Laperrrière, R. Mayer, A. Pirès (Éd.), *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*, (p. 113-169). Boucherville, Qc, Gaétan Morin.
- Piron, S. (2008). *Lisons Peter Lawrence, ou les implications morales de l'évaluation bibliométrique*. <http://evaluation.hypotheses.org/229>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 1, 27-41.
- <Siegrist, J. (2000). Place, social exchange and health : Proposed sociological framework. *Social Science & Medicine*, 51, 9, 1283-1293.
- Simons, K. (2008). The misused impact factor. *Science*, 322, 5899, 165.
- Slaughter, S., Leslie, L.L. (1997). *Academic capitalism : Politics, policies, and the entrepreneurial university*. Johns Hopkins University Press. www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/detail?accno=ED409816
- Slaughter, S., Rhoades, G. (2004). *Academic capitalism and the new economy : Markets, state, and higher education*. Baltimore, MD, Johns Hopkins University Press.
- Strauss, A.L., Corbin, J.M. (1998). *Basics of qualitative research : Techniques and procedures for developing grounded theory* (2^e éd.). Thousand Oaks, CA, Sage.
- Thorsen, E.J. (1996). Stress in academe : What bothers professors ? *Higher Education*, 31, 4, 471-489.
- Tytherleigh, M. Y., Webb, C., Cooper, C. L., Ricketts, C. (2005). Occupational stress in UK higher education institutions : A comparative study of all staff categories. *Higher Education Research & Development*, 24, 1, 41-61.
- Vézina, M. (2000). Les fondements théoriques de la psychodynamique du travail. Dans, M. Vézina et M.-C. Carpentier-Roy (Éd.), *Le travail et ses malentendus. Enquêtes en psychodynamique du travail au Québec* (p. 29-41), Québec, Qc, Presses de l'Université Laval.
- Ware, M. (2008). *Peer review : Benefits, perceptions and alternatives*. Lancet. www.publishingresearch.net/documents/PRCsummary4Warefinal.pdf
- Winefield, A.H., Gillespie, N., Stough, C., Dua, J.K., Hapuarachchi, J., Boyd, C. (2003). Occupational stress in Australian university staff : Results from a national survey. *International Journal of Stress Management*, 10, 1, 51-63.
- Ylijoki, O.H. (2005). Academic nostalgia : A narrative approach to academic work. *Human Relations*, 58, 5, 555-576.

NOTES

1. La première phase de cette démarche a été commandée et financée par l'Université Laval à la suite d'une entente avec le Syndicat des professeurs et professeurs de l'Université Laval. La seconde phase a été réalisée et financée par la Fédération québécoise des professeurs et professeurs d'université. Une subvention complémentaire du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada a aussi rendu possible l'ensemble de cette démarche.

2. Fondée sur les données de Statistique Canada et de l'Association canadienne du personnel administratif universitaire (ACPAU), une étude documentant le sous-financement des universités indiquait que, en 2009-2010 et relativement à la moyenne des universités des autres provinces canadiennes, les établissements universitaires québécois accusaient un retard de 850 millions de dollars pour ce qui est des activités liées à leur mission d'enseignement, de recherche libre et de services à la collectivité (Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec, 2013b, 2013a). Alors qu'un réinvestissement était réclamé, les compressions budgétaires se sont maintenues. Cumulées de 2012 à 2015, elles atteignaient 737 millions de dollars pour l'ensemble des universités, ce qui signifie que près de 5 % du budget des universités était retranché alors que la population étudiante augmentait de plus de 10 % (Fédération québécoise des professeurs et professeurs d'université, 2015). Par ailleurs, l'augmentation des crédits octroyés aux universités pour 2016-2017 au titre des dépenses de fonctionnement ne s'élève qu'à 1,7 %, ce qui ne permettrait pas de couvrir les coûts de système. En considérant les dépenses incontournables en infrastructures prévues l'an prochain, on craint que des sommes considérables des fonds de fonctionnement continuent d'être transférées vers les fonds d'immobilisations au détriment de la qualité de l'enseignement et de la recherche (Fédération québécoise des professeurs et professeurs d'université, 2016b).

3. Ce nombre est passé de 18,3 en 1995-1996 à 25,6 en 2015-2016. Il est calculé à partir des données provenant des trois sources les plus fiables dont on dispose : 1) gestion des données sur l'effectif universitaire (Ministère de l'Éducation des Loisirs et des Sports) ; 2) enquête sur le personnel enseignant des universités québécoises (EPE) ; 3) données préliminaires sur les inscriptions du trimestre d'automne 2015 produites par le Bureau de coopération interuniversitaire (BCI).

4. Entre 2007-2008 et 2012-2013 : 1) le taux de réussite au concours du programme de subventions à la découverte du CRSNG (Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada) est passé de 70 à 62 % ; 2) celui du programme de subvention ordinaire (renommée subvention Savoir) du CRSH (Conseil de recherches en sciences humaines du Canada) est passé de 33 à 27 % ; et celui des subventions des IRSC (Instituts de recherche en santé du Canada) est passé de 22 à 9 %. Entre 2007-2008 et 2011-2012 (dernière année où l'information a été compilée par Statistique Canada), on constate aussi que l'enveloppe budgétaire par chercheur·e pour la recherche fondamentale a diminué de 5,5 % (en passant de 20 854 \$ à 19 708 \$) (Association canadienne des professeurs et professeurs d'université, 2013).

5. Le budget de recherche moyen par professeur-e a diminué de 15 % entre 2003 et 2010. On observe en outre une concentration préoccupante du financement : 10 % des projets retenus en 2009-2010 ont accaparé près de 60 % du financement disponible (Fédération québécoise des professeurs et professeurs d'université, 2016a).

6. École Polytechnique, Université Concordia, Université de Montréal, Université de Sherbrooke, UQAM, UQO, UQAR, UQTR, Université Laval et Université McGill.

7. Le facteur d'impact permet le classement des revues à partir de la fréquence des citations des articles qu'elles contiennent. Le facteur h est une méthode de calcul qui prétend évaluer le

rendement scientifique d'un-e chercheur-e en considérant à la fois son nombre de publications et le nombre de fois où il a été cité.

RÉSUMÉS

Les professeures et professeurs des universités québécoises se montrent généralement engagés dans leur travail. Pourtant, de 20 à 25 % d'entre eux révèlent avoir vécu un problème d'ordre psychologique lié à ses conditions d'exercice. Comment reconnaître ce qui peut favoriser ou compromettre la santé psychologique et l'engagement dans une carrière professorale ? Comment prévenir les malaises observés et y remédier ? Pour répondre à ces questions et avoir accès aux expériences se profilant derrière les statistiques disponibles, des entretiens ont été réalisés auprès de 18 groupes de membres du corps professoral ayant accepté de lever le voile sur leurs réalités. L'article présente une partie des données issues de cette démarche en portant une attention particulière à la recherche et à ses dérives. Fatigue, désillusion et détresse sont ressenties lorsque les chercheuses et chercheurs doivent se conformer à un modèle unique de performance et aux règles insensées de productivité qu'on leur impose.

Professors in Quebec universities are generally committed to their work. However, from 20 to 25% of them revealed having experienced psychological problems related to their work conditions. How can we identify the factors in a professional career that enhance or compromise mental health and commitment? How can we prevent mental health problems or cure them? To answer these questions and gain access to the experiences behind the available statistics, interviews were conducted with 18 groups of faculty members who accepted to lift the veil on their situations. The article presents a portion of the data emerging from this study, paying particular attention to research and its excesses. Fatigue, disillusion, and distress were experienced when the researchers had to conform to a single performance model and to the senseless productivity demands that are imposed on them.

Los profesores de las universidades de Quebec se muestran generalmente comprometidos con el ejercicio de su profesión. Sin embargo, de 20 a 25% de ellos parecen haber experimentado un problema psicológico relacionado con sus condiciones de ejercicio. Cómo reconocer lo que puede favorecer o perjudicar la salud psicológica y el compromiso con su carrera profesoral? Cómo prevenir las molestias observadas y remediarlas? Para responder a estas preguntas y tener acceso a las experiencias perfiladas detrás de las estadísticas disponibles, se realizaron entrevistas con 18 grupos de miembros del cuerpo profesoral que aceptaron dar a conocer sus realidades. El artículo presenta una parte de los datos de este proceso con especial atención a la investigación y sus derivas. La fatiga, la desilusión y la angustia se hacen sentir cuando los investigadores y científicos deben seguir un modelo único de normas de rendimiento y reglas insensatas de productividad que se les imponen.

INDEX

Palabras claves : estrés laboral, angustia psicológica, universidad, cuerpo profesoral, evaluación

Keywords : occupational stress, psychological distress, university academic staff, evaluation

Mots-clés : stress professionnel, détresse psychologique, université, corps professoral, évaluation

AUTEURS

CHANTAL LECLERC

Professeure en psychosociologie des groupes à l'Université Laval

Professeure retraitée en psychosociologie, Université Laval, chantal.leclerc@fse.ulaval.ca

BRUNO BOURASSA

Professeur titulaire, Département des fondements et pratiques en éducation, Chercheur régulier du CRIEVAT, Pavillon des sciences de l'éducation - Université Laval, Québec, Courriel:

Bruno.Bourassa@fse.ulaval.ca

CHRISTIAN MACÉ

Professionnel de recherche, Université Laval, christian.mace.1@ulaval.ca