**Le stress professionnel parmi le
personnel académique d'université au Canada**

Groupe de recherche :

Vic Catano	Saint Mary's University
Lori Francis	Saint Mary's University
Ted Haines	McMaster University
Haresh Kirpalani	McMaster University
Harry Shannon	McMaster University
Bernadette Stringer	McMaster University
Laura Lozanski	Personnel de l'ACPPU

Été 2007

Le stress professionnel parmi le personnel académique d'université au Canada

SOMMAIRE

Introduction

Dans les établissements d'enseignement postsecondaire, le corps professoral semble désormais être la proie du stress au travail. Des enquêtes de portée nationale menées récemment au Royaume-Uni (Tytherleigh, Webb, Cooper et Ricketts, 2005) et en Australie (Winefield, Gillespie, Stough, Dua et Hapuararchchi, 2002) font état d'un problème grave et croissant de stress en milieu universitaire, qui s'accompagne de plusieurs conséquences néfastes, y compris une diminution de la satisfaction professionnelle, une baisse du moral et des problèmes de santé chez les membres du corps professoral. Ces problèmes sont aggravés par la restructuration, l'utilisation de contractuels à court terme, l'examen rigoureux d'intervenants externes et la reddition de comptes ainsi que par une réduction importante du financement. Ces facteurs ont aussi touché les établissements canadiens d'enseignement postsecondaire ces dix dernières années. Puisque la différence de culture politique peut influencer sur les phénomènes généralement observés, il est important d'examiner l'incidence du stress professionnel et ses conséquences chez les universitaires canadiens.

Objectifs de l'étude

Il n'existe actuellement aucune donnée fiable sur le stress professionnel dans les établissements d'enseignement postsecondaire canadiens. Nous avons tenté de combler cette lacune en analysant un échantillon aléatoire à grande échelle du corps professoral canadien. L'objectif de notre étude était de caractériser le stress professionnel de la façon suivante :

1. en déterminant le niveau de stress professionnel chez les universitaires
2. en déterminant la variabilité du stress professionnel selon les catégories professorales et démographiques
3. en déterminant les prédicteurs de problèmes de santé qui sont liés au travail chez les universitaires
4. en déterminant les prédicteurs de satisfaction professionnelle liés au travail et d'autres variables des résultats chez les universitaires

Méthode

Nous avons pris un échantillon aléatoire de membres du corps professoral de 56 universités dont l'association de professeurs était membre de l'ACPPU. Des demandes ont été envoyées à 6 000 membres du personnel enseignant choisis au hasard, dont les noms avaient été tirés de la liste d'envoi du Bulletin de l'ACPPU du mois d'août 2005. En raison de mouvements de personnel, de difficultés posées par les logiciels anti-spam et d'autres problèmes, seules 5 445 personnes de l'échantillon ont reçu notre courriel. Trois rappels leur ont été envoyés pour les inviter à remplir le sondage.

Les destinataires du courriel ont été priés de remplir un sondage en ligne comportant plusieurs échelles connues pour être fiables et valides, et typiquement utilisées pour évaluer le stress et ses conséquences. Les dix facteurs de stress liés au travail étaient : le contrôle sur le travail, l'utilisation des compétences, la charge de travail, les horaires de travail, les conflits de rôles, la confusion des rôles, la conciliation travail-vie privée, l'équité de l'administration de l'établissement, l'équité de la direction du département et l'équité en matière de récompenses. Les sept indicateurs des conséquences du stress étaient : la satisfaction professionnelle, le degré d'attachement à l'établissement, la santé et la sécurité au travail, le bien-être positif, le questionnaire sur la santé physique, le questionnaire sur l'état général et la prise de médicaments.

En tout, 1 470 personnes ont répondu au sondage, soit 27 p. 100 des personnes ayant reçu notre courriel, pourcentage comparable aux études australiennes (25 p. 100) et britannique (38 p. 100) sur le stress chez les universitaires. Le taux de réponse à d'autres sondages semblables au nôtre varie généralement de 27 à 31 p. 100 (Ibeh, Brock et Zhou, 2004). Le taux de participation obtenu a été plus faible que ce que nous aurions souhaité, mais les conclusions semblent pouvoir s'étendre à la population générale d'universitaires canadiens, d'après les comparaisons démographiques, du fait qu'il n'existe pas d'écart significatif entre le profil démographique de la population participante et celui du bassin total d'universitaires canadiens, sur le plan de l'âge et de la catégorie professorale. Toutefois, le taux de participation des femmes était plus élevé. Le faible taux de réponse à notre étude signifie qu'il faut interpréter les résultats avec prudence.

Toutes les données ont été analysées en utilisant des techniques statistiques normalisées, telles que les tests t, les analyses de variance à plusieurs variables et les régressions multiples. Au sein des groupes démographiques, les comparaisons ont toutes été établies en utilisant des techniques statistiques multivariées afin d'éliminer toute possibilité de conclure à tort que des différences significatives existaient entre les groupes. Nous avons tablé sur l'ampleur de l'effet pour nous aider à cerner des résultats significatifs, puisqu'il est possible de conclure que des différences négligeables sont statistiquement significatives lorsqu'il s'agit d'un échantillon de taille importante.

Principales conclusions

1. Le niveau général de stress du corps professoral employé par les universités canadiennes est très élevé, ce qui concorde avec les résultats d'études semblables

menées au Royaume-Uni et en Australie. La majorité, et dans la plupart des cas une grande majorité, des répondants se sont dits fortement d'accord avec les indicateurs de stress dans le cas de sept des dix variables utilisées pour évaluer le stress : la charge de travail (85 p. 100), les horaires de travail (73 p. 100), les conflits de rôles (82 p. 100), la confusion des rôles (71 p. 100), la conciliation travail-vie privée (76 p. 100), l'équité de l'administration (55 p. 100) et l'équité en matière de récompenses (51 p. 100). De façon générale, le contrôle sur le travail (14 p. 100), l'utilisation des compétences (3 p. 100) et l'équité de la direction du département (20 p. 100) ne constituaient pas des sources de stress pour les répondants de l'échantillon.

2. Les cadres administratifs sont perçus comme étant beaucoup plus susceptibles de se comporter de façon injuste que les directeurs de département. Cette différence d'équité apparente des cadres administratifs (37 p. 100) par rapport aux directeurs de département (77 p. 100) se rapproche de celle observée en Australie, où seuls 19 p. 100 des répondants estimaient que les cadres administratifs étaient dignes de confiance, tandis qu'environ la moitié (53 p. 100) estimaient que leur chef de département l'était. Les membres du corps professoral sont d'avis que leur supérieur immédiat est plus solidaire et plus digne de confiance que les cadres administratifs, ce qui s'explique peut-être en partie par le fait que dans presque toutes les universités, les directeurs de département sont membres de la même unité de négociation que le corps professoral et sont assujettis aux mêmes exigences. Dans la grande majorité des conventions collectives, même là où le directeur est « chef » du département, celui-ci est considéré davantage comme « premier parmi ses pairs » que comme quelqu'un qui possède beaucoup plus d'autorité que les autres membres du corps professoral dans le département.
3. De façon générale, les participants étaient satisfaits de leur emploi (65 p. 100) et psychologiquement attachés à leur établissement d'enseignement (60 p. 100). Ces résultats sont très semblables à ceux rapportés dans l'étude australienne pour ce qui est de la satisfaction au travail (58 p. 100) et du degré d'attachement (52 p. 100).
4. Facteurs démographiques. Parmi le corps professoral, les groupes qui risquent le plus d'être stressés et sous tension sont les femmes et les personnes de 30 à 59 ans, les professeures et professeurs qui occupent des postes menant à la permanence et ceux dont la langue maternelle est autre que l'anglais ou le français.
 - a. **Sexe.** Il existe des différences entre hommes et femmes dans le cas de huit des dix facteurs de stress. Pour sept de ces variables, les femmes étaient plus stressées que les hommes. L'effet le plus marqué concerne le facteur conciliation travail-vie privée. Dans le cas de la confusion des rôles, le score des hommes était le seul à être plus élevé que celui des femmes. Les Canadiennes croient moins que leurs homologues masculins à l'équité de leur directeur de département et des cadres administratifs, contrairement à l'Australie, où les femmes faisaient davantage confiance aux deux niveaux d'administration que les hommes. Les répondantes ont signalé moins de satisfaction au travail et un degré d'attachement à l'établissement plus faible que les répondants, conclusion qui va à l'encontre de

- ce qui a été observé dans les universités australiennes. Ni l'étude australienne ni la nôtre n'ont décelé de différence entre les hommes et les femmes pour ce qui est du questionnaire sur la santé psychologique. Les femmes ont toutefois signalé davantage de symptômes physiques et un plus grand recours aux médicaments contre le stress.
- b. **Âge.** Les plus jeunes et les plus âgés des répondants semblent percevoir les événements stressants de manière semblable, contrairement à ceux qui ont entre 30 et 59 ans. Leur charge de travail et leurs horaires de travail étaient les moins lourds et ils étaient les moins stressés par les conflits de rôles, la confusion des rôles et la conciliation travail-vie privée. Ils ne s'inquiétaient aussi que peu de l'équité des récompenses qu'ils recevaient. Les plus âgés et les plus jeunes étaient également les plus satisfaits au travail et ont rapporté le moins de symptômes physiques et un bon état de santé général, même si le groupe le plus âgé était celui qui avait le plus fréquemment recours aux médicaments.
 - c. **Catégorie professorale.** Il existait une relation ordonnée chez les universitaires de toutes catégories en ce qui concerne le contrôle sur le travail et l'utilisation des compétences, dans la mesure où les scores les plus faibles ont été déclarés par les catégories professorales inférieures, ces scores augmentant dans l'ordre pour atteindre leur point culminant chez les professeurs titulaires. Cette relation ordonnée est également constatée dans le cas de la confusion des rôles, sauf que le score le plus élevé a été obtenu par les professeurs titulaires et qu'il décroissait selon la catégorie professorale. Les professeurs titulaires avaient le plus de contrôle sur leur travail et utilisaient le plus leurs compétences, mais déclaraient aussi le plus grand manque de clarté dans leurs fonctions. Les professeurs agrégés et titulaires souffraient le moins de tension sur le plan physique et sur celui de la santé en général, et avaient le plus haut niveau de satisfaction professionnelle. Les professeurs adjoints et ceux qui occupaient des postes menant à la permanence étaient dans la pire situation pour ce qui est de la conciliation travail-vie privée.
 - d. **Bibliothécaires.** Les différences entre échelons chez les bibliothécaires n'étaient marquées que dans un seul cas : les horaires de travail. Les bibliothécaires de niveau III et IV ont signalé davantage de problèmes concernant leurs horaires de travail que ceux des niveaux inférieurs. Aucun effet significatif n'a été déclaré au chapitre des indicateurs de résultats parmi les divers groupes de bibliothécaires.
 - e. **Situation professionnelle.** Fait qui n'a rien de surprenant, les professeurs permanents estimaient avoir plus de contrôle sur leur travail d'enseignement et de recherche que ceux qui occupaient des postes menant à la permanence, ces derniers en ayant davantage que les contractuels. Ce qui est étonnant en revanche, c'est que les professeurs contractuels se disaient moins préoccupés par leur charge de travail et éprouvaient moins de conflits de rôles, de confusion des rôles et de difficultés de conciliation travail-vie privée que les professeurs permanents ou ceux qui occupaient des postes menant à la permanence. Malgré le déséquilibre entre le travail et la vie privée, les professeurs permanents ont exprimé davantage

- de satisfaction au travail que les autres catégories de professeurs. La satisfaction professionnelle augmentait avec la sécurité de l'emploi. Les professeurs occupant des postes menant à la permanence ont signalé le plus de symptômes physiques et d'effets sur leur état de santé en général.
- f. **Langue.** Les différences les plus significatives entre les trois groupes linguistiques concernaient les répondants dont la langue maternelle n'était ni l'anglais ni le français. Les membres de ce groupe « autres » estimaient avoir moins de contrôle sur leur travail et sur l'utilisation de leurs compétences que les francophones et les anglophones. Ils éprouvaient toutefois moins de conflits de rôles que les deux autres groupes linguistiques. Les répondants francophones se disaient les moins préoccupés par leur charge de travail mais avaient les perceptions les plus négatives des trois groupes à l'égard de l'impartialité de leur directeur de département et de l'équité en matière de récompenses de leur établissement d'enseignement. Il n'y avait aucune différence entre les trois groupes linguistiques sur le plan de la satisfaction au travail et des symptômes physiques ou de l'état de santé général. Les francophones sont ceux qui se disaient les moins préoccupés par la santé et la sécurité au travail sur leur campus.
5. L'incidence de stress psychologique déclarée était très élevée, 13 p. 100 des répondants manifestant des signes de tension, selon le nombre de symptômes rapportés dans le questionnaire sur l'état de santé général.
6. Dans notre échantillon, une proportion importante du corps professoral (22 p. 100) a signalé un pourcentage relativement élevé de problèmes physiques typiquement associés au stress.
7. Prédire les résultats en matière de travail et de santé :
- a. Le sexe du répondant était le prédicteur démographique le plus constant en matière de travail et de problèmes de santé signalés. Il prédisait de manière significative le degré d'attachement, les tensions psychologiques et le recours aux médicaments contre le stress. Selon l'étude australienne, le sexe était un prédicteur important de la satisfaction au travail mais non du degré d'attachement ou du stress psychologique.
- b. La langue était un prédicteur significatif de trois indicateurs de la santé : les symptômes physiques, le stress psychologique et la prise de médicaments contre le stress. La catégorie professorale et la situation professionnelle étaient de bons prédicteurs de la satisfaction au travail tout comme la catégorie professorale pour le bien-être positif, la situation professionnelle pour les problèmes de santé et sécurité au travail et l'âge pour les symptômes de santé physique. Dans l'étude australienne, une variable « temps plein/temps partiel », semblable à la situation professionnelle, prédisait la satisfaction au travail mais non le stress psychologique, ce qui ressemble aux résultats obtenus dans le cas de la situation professionnelle.

- c. La conciliation travail-vie privée était la variable liée au stress la plus constante pour prédire une faible satisfaction professionnelle et des problèmes de santé. La conciliation travail-vie privée a prédit de manière significative six de nos sept indicateurs de résultats. La seule variable que ce facteur n'a pas su prédire a été le degré d'attachement à l'établissement d'enseignement des répondants.

En résumé, cette étude montre que le corps professoral des universités canadiennes, comme ceux de l'Australie et du Royaume-Uni, est très stressé. Dans la plupart des cas, une forte majorité des répondants a rapporté un stress élevé pour sept des dix facteurs de stress : charge de travail, horaires de travail, conflits de rôles, confusion des rôles, conciliation travail-vie privée, équité de l'administration et équité en matière de récompenses, tandis que le contrôle sur le travail, l'utilisation des compétences et l'équité de la direction du département n'étaient pas de façon générale des sources de stress pour les répondants de l'échantillon. La plupart des participants se disent satisfaits de leur emploi et attachés à leur établissement d'enseignement; toutefois, une minorité importante des répondants signale une incidence relativement élevée de symptômes physiques et psychologiques liés au stress ainsi que la prise de médicaments contre le stress au cours des douze derniers mois. Ces résultats méritent un examen approfondi de la situation contemporaine du travail universitaire par les associations de professeurs et par les administrations des universités, dans le but de mettre en œuvre des changements de politiques et de procédures visant à réduire le stress et la tension liés au travail.

Le stress professionnel dans les universités canadiennes : une enquête nationale

À une certaine époque, une carrière universitaire était perçue comme un objectif désirable. C'était un travail effectué dans un milieu propre, sûr et dépourvu de stress et il était associé en outre à une position sociale élevée. Ces vingt dernières années, cette perception a changé au point où le stress en milieu universitaire est plus élevé que dans la population en général. Les salaires des universitaires n'ont pas augmenté au même rythme que ceux des autres professions; un nombre croissant de postes ne mènent pas à la permanence ou sont des postes contractuels; la charge de travail a augmenté à mesure que le nombre de postes universitaires chutait ou stagnait; de plus en plus de pressions sont exercées sur les professeurs pour qu'ils obtiennent des ressources financières externes, et même les universités qui offrent principalement des programmes de premier cycle mettent davantage l'accent sur la publication.

Le stress

Le stress peut être perçu comme un processus complexe et multivarié, résultant d'un vaste système de variables où interviennent des entrées, des sorties et des activités indirectes d'évaluation et d'adaptation (Lazarus, 1990; Lazarus, DeLongis, Folkman et Gruen, 1985). Selon Lazarus (1990, p. 4), le stress psychologique, qui résulte de l'action réciproque des variables et des processus du système, dépend d'une évaluation par le sujet du caractère préjudiciable, menaçant ou angoissant du rapport entre le sujet et le milieu de travail à un moment donné. Le stress est de nature subjective, car il est fondé sur l'interprétation ou la perception des événements par un sujet donné. Différentes personnes peuvent interpréter différemment le même environnement, et réagiront donc de façons différentes à une même situation (Beehr, 2000). Le stress est un déséquilibre entre les ressources et les réserves qu'une personne croit posséder et les menaces ou exigences perçues dans une situation donnée (Cooper, 2000; Kahn et Byosiere, 1992). Selon le modèle d'exigences du travail/de contrôle sur le travail (Karasek, 1979; Karasek et Theorell, 1990), le stress est une fonction des exigences du travail et de l'influence ou du contrôle sur le travail. Parmi les facteurs de stress, se trouvent la charge de travail, le degré de difficulté de la tâche et les contraintes de temps. Le contrôle concerne la possibilité pour un sujet d'exercer une influence et un contrôle sur le travail effectué (Karasek et Theorell, 1990). Le stress se manifeste lorsque des exigences élevées s'allient à un faible degré de contrôle; un degré élevé de contrôle peut réduire les conséquences négatives possibles des exigences élevées. Pour bien comprendre le stress, il faut connaître l'importance des principaux antécédents personnels et environnementaux ainsi que les conséquences à long terme du stress pour les sujets et le milieu de travail (p. ex., bien-être psychologique, santé et fonctionnement social). Les études « Whitehall » sur les fonctionnaires semblent indiquer que les perceptions de stress et l'incapacité à contrôler son milieu de travail peuvent avoir des effets nocifs sur les indicateurs de santé générale, y compris le nombre de décès et les taux de cardiopathie ischémique (Marmot et al, 1991).

Le stress et le monde universitaire

Le corps professoral des établissements d'enseignement postsecondaire semble maintenant souffrir de stress professionnel. Des études nationales menées récemment au Royaume-Uni (Tytherleigh, Webb, Cooper et Ricketts, 2005) et en Australie (Winefield, Gillespie, Stough, Dua et Hapuararchchi, 2002) font état d'un problème grave de stress en milieu universitaire, qui s'accompagne de plusieurs conséquences néfastes, y compris une diminution de la satisfaction professionnelle, une baisse du moral et des problèmes de santé chez les membres du corps professoral. Ces problèmes sont aggravés par la restructuration, l'utilisation de contractuels à court terme, l'examen rigoureux d'intervenants externes et la reddition de comptes ainsi que par une réduction importante du financement. Ces facteurs ont aussi touché les établissements canadiens d'enseignement postsecondaire ces dix dernières années. Puisque la différence de culture politique peut influencer sur les phénomènes généralement observés, il est important d'examiner l'incidence du stress professionnel et ses conséquences chez les universitaires canadiens.

En 2002, l'étude australienne indiquait que les membres du corps professoral étaient très stressés, beaucoup plus que la population en général. Ce niveau élevé de stress était lié à l'amenuisement des ressources, à l'augmentation de la charge d'enseignement et au rapport étudiants/professeurs, aux pressions exercées pour trouver des sources de financement externe, à l'insécurité de l'emploi, à la mauvaise gestion et au manque de reconnaissance et de récompenses (Winefield et al, 2002). Selon les recherches effectuées, les très longues heures de travail, qui sont fréquentes chez les universitaires, sont associées à des problèmes de santé (p. ex., Geiger-Brown, Muntaner, Lipscomb et Trinkoff, 2004; Krantz, Berntsson et Lundberg, 2005). D'autres études portant sur des milieux non universitaires montrent que la satisfaction au travail et l'attachement à l'organisme produisent de meilleurs résultats pour l'organisme, notamment la rentabilité et la satisfaction des clients (p. ex., Judge, Thoresen, Bono et Patton, 2001; Riketta, 2002). Dans l'étude australienne, les membres du corps professoral étaient généralement insatisfaits de leur emploi, et étaient plus particulièrement mécontents de la gestion de l'université, des horaires de travail, des relations de travail, des possibilités de promotion et de la rémunération. La tension psychologique était la plus élevée et la satisfaction au travail la plus faible parmi les échelons inférieurs, correspondant au niveau des professeurs adjoints et des professeurs agrégés débutants en Amérique du Nord. La tension psychologique chez les professeurs pouvait être prédite de façon fiable par l'insécurité de l'emploi et par les exigences du travail. Par contre, la satisfaction au travail pouvait être le mieux prédite par l'existence de procédures équitables, par la confiance accordée aux directeurs de département et aux cadres administratifs et par l'autonomie. Surtout, le stress constant était lié à des changements dans l'état de santé physique des répondants, puisque ceux qui ont déclaré les niveaux de stress les plus élevés ont également signalé des symptômes physiques de problèmes de santé. Si des généralisations peuvent être tirées des études sur la satisfaction au travail dans les milieux non universitaires, le faible taux de satisfaction au travail dans le monde universitaire pourrait entraîner plus de résultats négatifs, non seulement pour les professeurs mais aussi pour les universités mêmes et leurs « clients », c'est-à-dire la population étudiante.

L'étude de 2005 menée au Royaume-Uni a conclu que « le stress professionnel du corps professoral est très répandu et renforce les constatations selon lesquelles les universités n'offrent plus un milieu de travail peu stressant, comme c'était le cas par le passé » (*traduction*) (Tytherleigh et al, 2005, p. 54). Plus particulièrement, les auteurs de cette étude ont constaté que les membres du corps professoral étaient stressés notamment par le fait que leurs collègues ne faisaient pas leur part de travail, par l'absence de contrôle sur les décisions touchant leur emploi, par le manque de ressources, par le fait qu'on ne leur donnait pas les renseignements voulus concernant leur emploi, par les incompatibilités entre leur travail et leur vie familiale et privée, par le manque de temps pour faire leur travail à un niveau de qualité qu'ils jugeaient nécessaire, et par le niveau de leur rémunération et de leurs avantages sociaux. À l'instar des résultats australiens, les répondants se sont dits préoccupés par le manque de confiance qu'ils accordaient aux cadres administratifs et à leur établissement d'enseignement. Ils se disaient également peu attachés à leur établissement, peu satisfaits au travail et peu sûrs de leur emploi.

Les études australienne et britannique ont toutes deux reconnu que leurs conclusions pouvaient avoir d'importantes conséquences pour les établissements d'enseignement supérieur et pour le personnel qui y travaille. Les auteurs des deux études ont fait des recommandations aux responsables de l'enseignement supérieur, aux établissements d'enseignement postsecondaire et aux syndicats d'employés pour la mise en œuvre d'interventions susceptibles de réduire le niveau de stress des employés travaillant dans le secteur de l'enseignement supérieur.

Objectifs de l'étude

Il n'existe actuellement aucune donnée fiable sur le stress professionnel dans les établissements d'enseignement postsecondaire canadiens. Nous avons tenté de combler cette lacune en analysant un échantillon aléatoire à grande échelle du corps professoral canadien. L'objectif de notre étude était de caractériser le stress professionnel de la façon suivante :

1. en déterminant le niveau de stress professionnel chez les universitaires
2. en déterminant la variabilité du stress professionnel selon les catégories professorales et démographiques
3. en déterminant les prédicteurs de problèmes de santé qui sont liés au travail chez les universitaires
4. en déterminant les prédicteurs de satisfaction professionnelle liés au travail et d'autres variables des résultats chez les universitaires

MÉTHODE

Participants. Nous avons pris un échantillon aléatoire de membres du corps professoral de 56 universités dont l'association de professeurs était membre de l'ACPPU. Des demandes ont été envoyées à 6 000 membres du personnel enseignant choisis au hasard, dont les noms avaient été tirés de la liste d'envoi du Bulletin de l'ACPPU du mois d'août

2005, ce qui représentait un rapport de 1 à 5 pour les quelque 30 000 noms figurant sur la liste d'envoi. La fraction sondée dépendait de la taille de l'établissement. Des invitations à participer ont donc été envoyées à tous les membres des associations ayant un effectif d'au moins 74 personnes; 75 membres ont été choisis au hasard dans les établissements comptant de 75 à 499 membres, 125 dans ceux de 500 à 999 membres et 200 dans les établissements ayant plus de 1 000 membres.

Tous les destinataires potentiels de courriels ont reçu une lettre de l'équipe de recherche, suivie de trois rappels les invitant à remplir le sondage. Ils ont aussi reçu une lettre de leur association locale de professeurs les encourageant à y participer. Un article sur le sondage et ses objectifs a paru dans le *Bulletin de l'ACPPU*, publication mensuelle envoyée à tous les membres de l'association. Le sondage en ligne pouvait être rempli en anglais et en français entre février et avril 2006. La version française était une traduction du sondage anglais faite par des traducteurs professionnels et présentée ensuite à un groupe de consultation composé de dirigeants bilingues d'associations de professeurs. La version française définitive a incorporé les suggestions faites par le groupe de consultation et a été approuvée par un professeur parfaitement bilingue.

En raison de mouvements de personnel, de difficultés posées par les logiciels anti-spam et d'autres problèmes, seules 5 445 personnes de l'échantillon ont reçu notre courriel. En tout, 1 470 personnes ont répondu au sondage, soit 27 p. 100 de celles qui ont reçu notre courriel, pourcentage comparable aux études australiennes (25 p. 100) et britannique (38 p. 100) sur le stress chez les universitaires. Le taux de réponse de sondages semblables au nôtre varie généralement entre 27 et 31 p. 100 (Ibeh, Brock et Zhou, 2004). La participation au sondage a été plus faible que nous l'aurions souhaité, mais les résultats semblent pouvoir s'étendre à la population générale d'universitaires canadiens, car il n'y a aucun écart significatif entre le profil démographique de la population participante et celui du bassin total d'universitaires canadiens, sur le plan de l'âge et de la catégorie professorale. Toutefois, le taux de réponse des femmes était plus élevé. La faible participation à notre étude signifie qu'il faut interpréter ces résultats avec prudence.

Éthique. Afin d'éviter toute atteinte à la vie privée, les participants pouvaient répondre au sondage anonymement. Pour protéger encore davantage la vie privée, les adresses électroniques des répondants ont été supprimées par le fournisseur commercial d'accès Internet qui a hébergé le sondage, et ce, avant que toute donnée soit transmise à l'équipe de recherche ou vue par celle-ci. Nous savions que cela pouvait nous empêcher d'augmenter le nombre de réponses puisque nous ne pouvions pas envoyer de rappels aux non-répondants, mais nous avons estimé que cela était préférable à l'absence de réponses de la part de répondants qui ne voudraient pas être identifiés. Les comités d'éthique en matière de recherche des établissements d'enseignement de chacun des enquêteurs ont approuvé cette étude.

Indicateurs. Les destinataires du courriel ont été invités à remplir un sondage en ligne composé de plusieurs échelles typiquement utilisées pour évaluer les facteurs de stress et les conséquences du stress. Nous avons surtout cherché à utiliser des échelles normalisées

qui avaient été soit validées en bonne et due forme soit utilisées lors de sondages antérieurs. Dans certains cas bien précis, nous avons préparé des questions en nous fondant sur des comptes rendus de recherche. Afin de réduire la tâche du répondant, nous avons revu les indicateurs combinés pour éliminer toute répétition et tout chevauchement des éléments. Tous les éléments du sondage ont été mesurés selon une échelle à sept points, sauf indication contraire. Les points de référence de ces échelles étaient libellés comme suit, sauf indication contraire : 1=pas du tout d'accord, 2=pas d'accord, 3=plus ou moins en désaccord, 4=neutre ou ne sait pas, 5=plus ou moins d'accord, 6=d'accord, et 7=fortement d'accord. Notre étude comportait donc les indicateurs acceptés suivants utilisés pour prédire la présence de stress et ses conséquences.

Facteurs de stress

Le contrôle sur le travail est un facteur de stress présent lorsqu'une personne n'a pas le pouvoir de prendre des décisions au sujet de son propre travail. Nous avons créé trois éléments pour évaluer cette variable; p. ex., « J'ai le pouvoir de prendre des décisions sur le contenu des cours que j'enseigne et sur mes méthodes d'enseignement ». La consistance interne de cette échelle était $\alpha = 0,64$.

L'utilisation des compétences est un facteur de stress présent lorsqu'un emploi ne fait pas appel aux compétences et aux capacités d'un travailleur dans tout leur potentiel. Nous avons utilisé cinq éléments créés et validés par Kelloway et Barling (1994) pour mesurer l'utilisation des compétences; p. ex., « J'ai dû acquérir de nouvelles compétences pour pouvoir continuer à faire mon travail ». La consistance interne de cette échelle était $\alpha = 0,83$.

La charge de travail est un facteur de stress présent lorsqu'une personne a trop de travail à faire en trop peu de temps. Nous avons utilisé cinq éléments créés et validés par Kelloway et Barling (1994) pour mesurer la charge de travail; p. ex., « Je n'ai jamais assez de temps pour finir tout mon travail ». La consistance interne de cette échelle était $\alpha = 0,94$.

Les horaires de travail représentent un facteur de stress lié au travail en soirée et en fin de semaine, ou à des heures irrégulières. Nous avons utilisé quatre éléments créés et validés par Kelloway et Barling (1994) pour mesurer les horaires de travail; p. ex., « Je dois souvent travailler plus longtemps sans que l'on me donne de préavis ». La consistance interne de cette échelle était $\alpha = 0,79$.

Les conflits de rôles sont un facteur de stress créé par une incompatibilité entre les exigences et les attentes liées au travail. Nous avons utilisé quatre éléments créés et validés par Kelloway et Barling (1994) pour mesurer les conflits de rôles; p. ex., « Pour bien faire mon travail, je dois faire différentes choses pour différentes personnes en même temps ». La consistance interne de cette échelle était $\alpha = 0,84$.

La confusion ou la clarté des rôles est un facteur de stress créé par l'absence de clarté des directives, des normes de rendement et des attentes au travail. Nous avons utilisé quatre éléments créés et validés par Kelloway et Barling (1994) pour mesurer la confusion ou la clarté des rôles; p. ex., « Généralement, je sais ce qu'on attend de moi au travail ». La consistance interne de cette échelle était $\alpha = 0,87$.

La conciliation travail-vie privée est un facteur de stress créé par le déséquilibre entre le travail et la vie de famille; nous avons évalué le débordement du travail dans les sphères de la vie non liées au travail en utilisant six éléments créés et validés par Frone et Yardly (1996); p. ex., « Mon travail occupe du temps que j'aimerais passer en famille ou avec mes amis ». La consistance interne de cette échelle était $\alpha = 0,95$.

Nous avons également mesuré les perceptions de la justice en matière de procédure et de la justice distributive, variables liées au stress dans les études britannique et australienne :

L'équité de l'administration est un facteur de stress créé lorsque les cadres administratifs agissent de façon injuste en matière de procédure, par exemple en prenant des mesures sur la base de renseignements erronés ou en n'écoulant pas les préoccupations de toutes les personnes intéressées par une décision. Nous avons adapté sept éléments à partir de l'échelle de justice en matière de procédure et de justice interactionnelle de Moorman (1991) pour évaluer ce facteur; p. ex., « Lorsqu'ils prennent une décision, les administrateurs de votre université écoutent les inquiétudes exprimées par tous ceux qui seront touchés par cette décision ». La consistance interne de cette échelle était $\alpha = 0,95$.

L'équité de la direction du département est un facteur de stress créé par un directeur de département qui agit de façon injuste en matière de procédure, par exemple en ne tenant pas compte de tous les points de vue ou en ne traitant pas les autres de façon honnête. Nous avons adapté sept autres éléments à partir de l'échelle de justice en matière de procédure et de justice interactionnelle de Moorman (1991) pour évaluer ce facteur; p. ex., « Si vous alliez voir votre directeur de département (ou votre supérieur) concernant un problème ou une demande d'aide, il ou elle vous traiterai(t) avec honnêteté ». La consistance interne de cette échelle était $\alpha = 0,95$.

L'équité en matière de récompenses est un facteur de stress créé par la perception selon laquelle la distribution des récompenses est injuste, par exemple, lorsque les récompenses attribuées ne correspondent pas à l'effort déployé, aux responsabilités ou à l'expérience. Nous avons adapté cinq éléments à partir de l'échelle de justice distributive de Price et Mueller (1986) pour évaluer ce facteur; p. ex., « Dans mon milieu de travail, je suis récompensé(e) de façon juste compte tenu de mon expérience ». La consistance interne de cette échelle était $\alpha = 0,96$.

Principaux indicateurs de résultats

Nous avons demandé aux répondants de nous dire ce qu'ils pensaient de sept indicateurs de santé psychologique et physique sur lesquels le stress influe souvent. Ces variables étaient les suivantes :

La satisfaction professionnelle est le degré de satisfaction des répondants à l'égard de divers aspects de leur emploi dans leur établissement d'enseignement. Sept questions créées pour une étude sur la satisfaction au travail des universitaires ont été posées (ministère américain de l'éducation, 1999). Cette étude comprenait des questions sur la satisfaction des intéressés à l'égard de la charge de travail, de la sécurité d'emploi, de l'avancement, et du salaire et des avantages sociaux, entre autres. Les participants ont répondu selon une échelle à cinq points allant de 1=très insatisfait à 5=très satisfait. La consistance interne de cette échelle était $\alpha = 0,77$.

Le degré d'attachement est le degré auquel les répondants se sentent affectivement attachés à leur établissement d'enseignement; p. ex., « C'est avec plaisir que je passerais le reste de ma carrière dans cet établissement ». Nous avons utilisé huit éléments créés par Allan et Meyer (1990) pour mesurer le degré d'attachement. La consistance interne de cette échelle était $\alpha = 0,81$.

La santé et la sécurité au travail est le degré auquel les répondants estiment que leur état de santé est influencé par le milieu dans lequel ils travaillent, de même que le degré d'engagement de leur établissement d'enseignement envers la santé et la sécurité de ses employés. Nous avons préparé une question composée de six éléments tirés de Barling, Loughlin et Kelloway (2002) et de Mendelsohn, Catano et Kelloway (2000) afin d'évaluer cette variable; p. ex., « Les problèmes de santé et de sécurité dans cet établissement sont graves ». La consistance interne de cette échelle était $\alpha = 0,84$.

Les trois échelles suivantes ont été mesurées à l'aide de 7 points, où 1=pas du tout, 2=rarement, 3=de temps à autre, 4=parfois, 5=assez souvent, 6=souvent et 7=tout le temps. L'échelle pour les médicaments était également à 7 points, où 1=1 fois et 7=7 fois ou plus.

Le bien-être positif est le degré auquel les répondants estimaient qu'ils avaient éprouvé des états affectifs positifs au cours des douze derniers mois; c'est-à-dire le degré auquel ils étaient enjoués, enthousiastes, etc. (Hess, Kelloway et Desmarais, 2006). La consistance interne de cette échelle de six points était $\alpha = 0,96$.

Le questionnaire sur la santé physique (QSP). Le stress est souvent lié à des symptômes physiques de maladies mineures. Cet indicateur composé de huit éléments a permis d'évaluer le degré auquel les répondants ont éprouvé des symptômes mineurs de maladies physiques; p. ex., « Au cours des 12 derniers

mois, avez-vous souffert de maux de tête lorsqu'on exerçait beaucoup de pression sur vous pour accomplir certaines choses? » (Schat, Kelloway et Desmarais, 2006). La consistance interne de cette échelle était $\alpha = 0,82$.

Le questionnaire sur l'état général (QÉG) est un indicateur normalisé de l'état de santé qui sert à évaluer le degré de tension psychologique, c'est-à-dire les effets du stress sur la santé mentale d'un sujet en milieu de travail; p. ex., « Au cours des 12 derniers mois, avez-vous eu beaucoup de mal à dormir à cause de soucis? » (Banks, Clegg, Jackson, Kemp, Stafford et Wall, 1980). La consistance interne de cette échelle à 12 points était $\alpha = 0,89$.

Prise de médicaments – Nous avons demandé aux répondants à quelle fréquence ils avaient pris des médicaments pour des maladies liées au stress ou avaient consulté un médecin. La consistance interne de cette échelle à trois points était $\alpha = 0,64$.

Analyses des données

Toutes les données ont été analysées selon des techniques statistiques normalisées. En comparant le score moyen global de chaque facteur de stress ou indicateur de résultats, nous avons utilisé un test t d'un échantillon, la valeur nulle étant fixée au point neutre du facteur de stress ou de l'échelle des résultats. Pour l'ensemble des dix facteurs de stress, nous avons établi le niveau de signification nominale de chacun d'entre eux à $p = 0,005$ afin d'obtenir un niveau de signification globale d'environ 0,05. Pour l'ensemble des sept variables des résultats, nous avons retenu $p = 0,007$ pour que globalement le p égale environ 0,05. Nous avons tablé sur l'ampleur de l'effet pour nous aider à cerner des résultats significatifs, puisqu'il est possible de conclure que des différences négligeables sont statistiquement significatives lorsqu'il s'agit d'un échantillon de taille importante. Nous avons utilisé le d de Cohen, qui ne dépend pas de la taille de l'échantillon, pour mesurer l'ampleur de l'effet. Une ampleur de 0,2 ou moins est considérée minime, une de 0,5 est considérée moyenne et une de 0,8 ou plus est considérée importante (Cohen, 1977).

Au sein des groupes démographiques, les comparaisons ont toutes été établies en recourant à des procédures multivariées afin de réduire la probabilité d'erreurs si des différences significatives étaient décelées dans des analyses univariées subséquentes. Dans les analyses multivariées, les variables démographiques ont été saisies individuellement sous forme de facteurs fixes et l'ensemble des facteurs de stress ou variables de résultats, sous forme d'indicateurs dépendants. Le $\lambda < 0,05$ de Wilk était le critère de la signification multivariée. Nous avons également utilisé $p < 0,05$ comme critère de signification statistique, mais nous avons noté les cas où les différences étaient statistiquement significatives à $p < 0,001$. Nous avons retenu η^2 pour mesurer l'ampleur de l'effet et les valeurs η^2 communément acceptées de 0,01, 0,06 et 0,14 pour représenter les effets minimes, moyens et importants.

Nous avons utilisé des régressions hiérarchiques pour identifier les prédicteurs significatifs de nos sept variables de résultats. Pour chacune de ces variables, nous avons d'abord saisi les variables démographiques du sexe, de l'âge, de la catégorie professorale (professeurs et bibliothécaires confondus), de la langue et de la situation professionnelle afin d'établir le rapport qu'elles avaient avec les indicateurs de résultats. Nous avons ensuite saisi les dix facteurs de stress. Dans tous les cas, nous donnons les résultats du modèle de régression final mais nous n'énumérons que les coefficients bêta des prédicteurs significatifs; les variables non significatives n'ont pas été éliminées du modèle. L'interprétation du sens des coefficients bêta dépend de l'orientation des échelles utilisées pour mesurer la variable démographique ou le facteur de stress, et de l'orientation de l'échelle utilisée pour mesurer les indicateurs de résultats.

RÉSULTATS

Le tableau 1 présente les résultats des dix variables jugées être des facteurs de stress potentiels en milieu de travail universitaire, lesquelles ont toutes été mesurées à l'aide d'une échelle à sept points. Ce tableau indique la note moyenne obtenue par variable ainsi que le pourcentage de personnes interrogées qui étaient peu ou fortement d'accord avec les énoncés figurant dans chaque échelle. Le tableau 1 et les autres tableaux indiquent si cet accord, qu'il soit faible ou élevé, représente un niveau faible ou élevé de stress. Toutes les moyennes des dix variables diffèrent du point neutre, qui est 4, quel que soit l'indicateur, et s'en écartent largement. Exception faite du contrôle sur le travail, de l'utilisation des compétences et de l'équité apparente de la direction du département, toutes les moyennes indiquent que la variable est associée à un stress plus élevé.

Tableau 1. Résultats des facteurs de stress (échantillon total)						
Variable	Point neutre	Échant. total – Moy.	Ampleur de l'effet, d	Faible %	Neutre %	Élevé %
Contrôle sur le travail ^a	4	5,13*	0,99	13,7	5,8	80,5
Utilisation des compétences ^a	4	6,02*	2,17	3,0	1,0	95,9
Charge de travail ^b	4	5,59*	1,12	13,5	1,8	84,7
Horaires de travail ^b	4	4,99*	0,72	22,2	4,9	72,9
Conflit de rôles ^b	4	5,27*	0,93	14,2	3,7	82,1
Confusion des rôles ^b	4	4,74*	0,52	24,1	5,0	70,9
Conciliation travail-vie privée ^b	4	5,13*	0,72	21,5	2,4	76,1
Équité - Administration ^a	4	3,57*	-0,31	55,0	8,2	36,8
Équité – Dir. du département ^a	4	5,09*	0,73	20,5	2,4	77,0
Équité - Récompenses ^a	4	3,87*	-0,66	50,7	5,2	44,1
^a Les valeurs plus élevées indiquent une orientation positive de l'échelle. ^b Les valeurs plus faibles indiquent une orientation positive de l'échelle. * p < 0,005 = comparaison avec le point neutre; famille p<0,05.						

Toutes les ampleurs d'effet des facteurs de stress allaient d'un niveau modéré à élevé, exception faite de la variable « Équité – Administration », qui se rangeait dans la catégorie faible à modérée.

Différences enregistrées selon les variables démographiques

Le tableau 1 présentait l'ensemble des facteurs de stress selon les réponses données. Nous nous sommes demandé si les niveaux des facteurs de stress étaient différents selon les facteurs démographiques.

*Sexe*¹

Le tableau 2 montre le nombre de femmes et d'hommes interrogés. Notre échantillon est faussé par rapport au bassin d'origine des participants dans la mesure où le nombre de répondants hommes et femmes était presque égal, alors que le pourcentage de femmes membres du corps professoral est de 38 p. 100 (Almanach de l'ACPPU, 2007).

<i>Sexe</i>	<i>Nombre de réponses</i>	<i>Répondants</i>	<i>Almanach de l'ACPPU</i>
Hommes	716	50,2 %	62,3 %
Femmes	709	49,8 %	37,7 %
Total	1 425	100 %	100 %

Le tableau 3 compare les facteurs de stress chez les répondants hommes et femmes. Nous présentons la valeur moyenne pour chaque groupe et le pourcentage de scores faibles, neutres et élevés pour chaque variable. Des tests t sur échantillons indépendants ont permis d'évaluer la signification de la moyenne des deux groupes. Exception faite de l'utilisation des compétences et du conflit des rôles, les huit variables restantes montraient des différences importantes entre hommes et femmes. Dans l'ensemble, l'ampleur de l'effet était faible. Le plus gros effet, $\eta^2 = 0,02$, qui demeure faible, a été enregistré dans la catégorie conciliation travail-vie privée, les réponses des femmes étant plus élevées que celles des hommes. Chez les femmes, les scores étaient plus élevés dans les domaines du contrôle sur le travail, de la charge de travail, des horaires de travail, de la confusion des rôles, de la conciliation travail-vie privée, de l'équité - administration, de l'équité - direction du département et de l'équité - récompenses. Aucune différence n'a été enregistrée dans les catégories utilisation des compétences et conflit de rôles. Pour la variable équité - direction du département, les femmes étaient plus stressées que les hommes, mais la moyenne, 4,93, est symptomatique d'une absence de stress qu'on pourrait attribuer à ce facteur.

¹ Code attribué au sexe : 1= Hommes, 2 = Femmes

Tableau 3. Comparaison des réponses données par les hommes et les femmes (variables liées au stress)									
Scores moyens et différences				Faible/Neutre/Élevé (%)					
Variable	Moyennes		Ampleur de l'effet, η^2	Hommes			Femmes		
	Hommes	Femmes		Faible (%)	Neutre (%)	Élevé (%)	Faible (%)	Neutre (%)	Élevé (%)
Contrôle sur le travail ^{a*}	5,22	5,05	0,01	11,8	5,5	82,7	15,6	5,8	78,7
Utilisation des compétences ^a	6,04	6,02	0,00	3,1	1,3	95,6	2,7	0,6	96,7
Charge de travail ^{b**}	5,44	5,72	0,01	14,9	2,0	83,1	12,3	1,7	86,0
Horaires de travail ^{b*}	4,92	5,07	0,01	24,0	4,8	71,2	20,3	4,7	75,0
Conflit de rôles ^b	5,22	5,32	0,00	14,8	3,3	81,9	13,5	3,9	82,6
Confusion des rôles ^{b*}	4,88	4,62	0,01	19,3	5,5	75,3	28,4	4,6	67,0
Conciliation travail-vie privée ^{b**}	4,91	5,35	0,02	25,1	2,8	72,1	17,9	1,9	80,2
Équité - administration ^{a**}	3,71	3,42	0,01	51,8	7,2	41,0	57,9	9,4	32,7
Équité - dir. du département ^{a**}	5,25	4,93	0,01	15,5	1,9	82,6	25,3	2,9	71,8
Équité - récompenses ^{a**}	4,03	3,71	0,01	47,0	4,5	48,5	54,2	5,9	40,0

^a Les valeurs plus élevées indiquent une orientation positive de l'échelle.
^b Les valeurs plus faibles indiquent une orientation positive de l'échelle.
* p < 0,05; ** p < 0,001

Âge

Le tableau 4 présente la répartition de nos répondants selon l'âge. Cette répartition montre que la plupart d'entre eux ont entre 40 et 59 ans et est représentative du personnel enseignant selon les données figurant dans l'Almanach de l'ACPPU.

Tableau 4. Répartition des répondants selon l'âge			
Groupe d'âge	Nombre de réponses	Pourcentage de répondants	Almanach de l'ACPPU
20-29	11	0,8 %	1,1 %
30-39	270	18,9 %	20,2 %
40-49	466	32,6 %	31,8 %
50-59	496	34,7 %	31,8 %
60+	188	13,1 %	12,8 %
Total	1 431	100 %	97,7 %

Nous avons procédé à une analyse multivariée de la variance pour évaluer les différences selon l'âge des dix variables liées au stress. L'effet multivariable était important. Nous avons ensuite effectué des analyses univariées de chaque échelle de facteurs de stress. Le tableau 5 présente les résultats de ces analyses. Exception faite de l'utilisation des compétences et de l'équité-administration, on enregistre d'importantes différences selon l'âge; cependant, tous les effets sont minimes, le plus important, $\eta^2 = 0,04$, concernant la conciliation travail-vie privée.

Même si l'effet de l'âge est faible, les différences enregistrées sont intéressantes. Par exemple, tant les plus jeunes (20-29 ans) que les plus vieux (plus de 60 ans) semblaient être moins stressés que ceux ayant entre 30 et 59 ans. Les plus jeunes et les plus vieux se disaient moins stressés par la charge de travail, les horaires de travail, le conflit des rôles, la conciliation travail-vie privée, l'équité-récompenses et le contrôle sur le travail, mais plus stressés par la confusion des rôles.

Variable	Échant. total - Moyenne	20-29	30-39	40-49	50-59	60+	Ampleur de l'effet, η^2
Contrôle sur le travail ^{a*}	5,13	5,27	4,91	5,11	5,38	5,37	0,01
Utilisation des compétences ^a	6,02	6,29	5,99	5,99	6,00	6,20	0,01
Charge de travail ^{b**}	5,59	4,64	5,70	5,78	5,55	5,09	0,02
Horaires de travail ^{b*}	4,99	4,12	5,09	5,08	5,00	4,67	0,01
Conflit de rôles ^{b**}	5,27	3,75	5,20	5,41	5,38	4,87	0,03
Confusion des rôles ^{b**}	4,74	5,23	4,51	4,65	4,79	5,23	0,02
Conciliation travail-vie privée ^{b**}	5,13	4,32	5,40	5,30	5,13	4,39	0,04
Équité-administration ^a	3,57	4,35	3,60	3,51	3,52	3,75	0,00
Équité-dir. du département ^{a*}	5,09	5,43	5,21	5,16	4,90	5,19	0,01
Équité-récompenses ^{a*}	3,87	4,89	3,66	3,83	3,85	4,21	0,01

^a Les valeurs plus élevées indiquent une orientation positive de l'échelle.
^b Les valeurs plus faibles indiquent une orientation positive de l'échelle.
* $p < 0,05$; ** $p < 0,001$

Catégorie professorale

Les tableaux 6a et 6b répartissent le corps professoral selon que ses membres sont professeurs ou bibliothécaires. Le pourcentage de professeurs interrogés parmi les catégories professorales correspondait en tous points ou presque à la répartition par catégorie des membres du corps professoral dans les universités canadiennes. On note une légère surreprésentation dans les catégories des instructeurs et des chargés de cours alors que les professeurs titulaires sont légèrement sous-représentés; cette répartition semble néanmoins être suffisamment représentative.

Catégorie	Nombre de réponses	Pourcentage	Almanach de l'ACPPU
Instructeur	60	4,7 %	
Chargé de cours	45	3,5 %	5,8 %*
Professeur adjoint	371	28,9 %	27,7 %
Professeur agrégé	443	34,5 %	31,7 %
Professeur titulaire	365	28,4 %	34,8 %
Total	1 284	100 %	100 %

* Almanach de l'ACPPU – catégorie “autres” qui comprend les instructeurs et les chargés de cours

La plupart des bibliothécaires qui ont répondu étaient dans la catégorie I ou III. Nous ne disposons d'aucune donnée qui nous permettrait d'évaluer la représentativité de cette répartition chez les bibliothécaires en général.

Catégorie	Nombre de réponses	Pourcentage*
Bibliothécaire I	21	33,3 %
Bibliothécaire II	11	17,5 %
Bibliothécaire III	22	34,9 %
Bibliothécaire IV	9	14,3 %
Total	63	100 %

* L'Almanach de l'ACPPU ne donne pas de ventilation de la profession de bibliothécaire par catégorie.

Les tableaux 7a et 7b présentent les scores moyens des professeurs et des bibliothécaires interrogés selon leur catégorie pour les variables liées aux facteurs de stress. Comme le montre le tableau 7a, les réponses données aux variables contrôle sur le travail, utilisation des compétences, charge de travail, conflit de rôles, confusion des rôles et conciliation travail-vie privée étaient différentes selon les catégories professorales. L'ampleur de

l'effet était minime pour toutes les variables sauf celle du contrôle sur le travail pour laquelle l'effet était moyen. En ce qui concerne la variable contrôle sur le travail, les professeurs agrégés et titulaires ont dit avoir plus de contrôle sur leur travail que les catégories inférieures. Ces deux catégories utilisaient aussi davantage leurs compétences en milieu de travail; mais ils enregistraient des scores plus élevés dans les variables confusion des rôles et conflit de rôles, ce qui semble indiquer qu'ils étaient moins sûrs de ce qui était attendu d'eux. Les professeurs adjoints et agrégés sont ceux qui s'inquiétaient le plus de la conciliation travail-vie privée.

Le tableau 7b présente les réponses des bibliothécaires sur les variables liées au stress. Leurs réponses ne diffèrent pas entre les quatre échelons, sauf pour les horaires de travail où l'effet était particulièrement important, $\eta^2 = 0,15$. Leur niveau de stress sur ce point était de loin inférieur à celui du corps professoral ($F_{\text{Professeurs}} = 5,05$ c. $M_{\text{Bibliothécaires}} = 3,94$; $t = 6,37$, $df = 1\ 329$, $p < 0,001$); cependant, au sein du groupe des bibliothécaires, les échelons I et III s'inquiétaient davantage de leurs horaires de travail que les échelons II et IV. Même si les différences entre échelons n'étaient pas importantes dans les domaines de l'utilisation des compétences, du conflit de rôles et de la confusion des rôles, leurs effets étaient moyens. L'absence de signification est attribuable au faible nombre de bibliothécaires ayant répondu dans chaque catégorie.

Variable	Échant. total - Moyenne	Ins-structeur	Chargé de cours	Professeur adjoint	Professeur agrégé	Professeur titulaire	Ampleur de l'effet, η^2
Contrôle sur le travail ^{a**}	5,13	4,48	4,39	4,99	5,26	5,39	0,06
Utilisation des compétences ^{a*}	6,02	5,91	5,63	5,93	6,04	6,15	0,02
Charge de travail ^{b**}	5,59	4,76	5,13	5,77	5,76	5,48	0,04
Horaires de travail ^b	4,99	4,68	4,60	5,16	5,09	5,03	0,01
Conflit de rôles ^{b**}	5,27	4,63	4,57	5,32	5,41	5,30	0,03
Confusion des rôles ^{b**}	4,74	4,93	4,54	4,55	4,74	5,05	0,02
Conciliation travail-vie privée ^{b**}	5,13	4,68	5,04	5,47	5,27	4,89	0,03
Équité-administration ^a	3,57	3,47	3,73	3,61	3,49	3,68	0,00
Équité-dir. du département ^a	5,09	5,15	5,26	5,20	5,03	5,12	0,00
Équité-récompenses ^a	3,87	3,77	3,37	3,67	3,81	4,18	0,01

^a Les valeurs plus élevées indiquent une orientation positive de l'échelle.
^b Les valeurs plus faibles indiquent une orientation positive de l'échelle.
* $p < 0,05$; ** $p < 0,001$

Variable	Échant. total - Moyenne	Bibliothécaire I	Bibliothécaire II	Bibliothécaire III	Bibliothécaire IV	Ampleur de l'effet, η^2
Contrôle sur le travail ^a	5,13	5,29	5,06	5,30	4,88	0,02
Utilisation des compétences ^a	6,02	6,20	6,35	6,20	6,11	0,08
Charge de travail ^b	5,59	5,44	5,25	5,44	5,49	0,05
Horaires de travail ^{b*}	3,94	4,88	3,39	3,51	3,44	0,15
Conflit de rôles ^b	5,27	5,10	5,70	5,10	5,39	0,07
Confusion des rôles ^b	4,74	4,33	4,02	4,33	3,72	0,06
Conciliation travail- vie privée ^b	5,13	3,71	4,47	3,71	4,46	0,03
Équité-administration ^a	3,57	3,69	3,24	3,69	2,63	0,05
Équité-dir. du département ^a	5,09	4,61	5,25	4,61	4,14	0,04
Équité-récompenses ^a	3,87	4,39	4,16	4,39	3,60	0,04

^a Les valeurs plus élevées indiquent une orientation positive de l'échelle.
^b Les valeurs plus faibles indiquent une orientation positive de l'échelle.
* p < 0,05; ** p < 0,001

Situation professionnelle

Le tableau 8 présente la répartition de nos répondants selon les trois catégories de postes qu'ils occupent : postes permanents, postes menant à la permanence et postes contractuels. Dans la catégorie des postes menant à la permanence, nous avons aussi inclus ceux qui sont sous contrat renouvelable pour une période indéfinie. La catégorie des contractuels comprend ceux qui sont sous contrat à période déterminée, le renouvellement de leur contrat dépendant de financement externe, ceux qui sont sous contrat non renouvelable et ceux sous contrat par cours. À titre de comparaison, nous indiquons les données figurant dans l'Almanach de l'ACPPU et qui font clairement ressortir de grandes discordances entre le pourcentage de postes permanents et de postes contractuels. Nous pensons que, pour ces deux catégories, les critères d'inclusion des données de l'Almanach, tirées de données provenant de Statistique Canada, diffèrent peut-être. La catégorie des postes menant à la permanence, dont la définition est peut-être plus claire, se rapproche des données de l'Almanach. Dans celui-ci, toutes les données sur la situation professionnelle du corps professoral dans les universités du Québec figurent sous la rubrique « autres ». Les pourcentages indiqués dans le tableau 8 concernant les données de l'Almanach ont été calculés après suppression des données se rapportant au Québec.

Catégorie de poste	Nombre de réponses	Pourcentage	Almanach de l'ACPPU
Postes permanents/nominations pour une	917	67,9 %	55,5 %

période indéfinie			
Postes menant à la permanence/renouvelables pour une période indéfinie	369	25,7 %	24,5 %
Postes contractuels (autres)	128	8,4 %	19,9 %
Total	1 434	100 %	100 %

Le tableau 9 présente les données concernant les variables liées au stress pour les trois catégories de situation professionnelle. Les différences étaient importantes, même si l'ampleur de l'effet était minime, pour ce qui est des variables contrôle sur le travail, charge de travail, conflit de rôles, confusion des rôles et conciliation travail-vie privée. Le personnel enseignant contractuel est celui qui a la situation professionnelle la moins sûre, ce qui pourrait être associé à des niveaux de stress accru, mais ses membres enregistrent au contraire le niveau le plus faible dans les catégories charge de travail, conflit de rôles et conciliation travail-vie privée. En revanche, ils étaient ceux qui étaient le moins d'accord avec l'équité du système de récompenses; ils estimaient que leur rémunération ne cadrait pas avec la charge de travail qu'ils effectuaient pour l'université. Ils ressentaient à peu près le même niveau de stress que les professeurs détenant des postes menant à la permanence en ce qui concerne la confusion des rôles, et des trois groupes, ils avaient le moins de contrôle sur leur travail. Le niveau de stress le plus élevé dans les catégories charge de travail et conciliation travail-vie privée provient des professeurs détenant des postes menant à la permanence.

Tableau 9. Niveaux moyens des facteurs de stress - situation professionnelle					
Variable	Échant. Total - Moyenne	Postes contractuels	Postes menant à la permanence	Postes permanents	Ampleur de l'effet, η^2
Contrôle sur le travail ^{a**}	5,13	4,45	4,98	5,28	0,05
Utilisation des compétences ^a	6,02	5,97	5,93	6,06	0,00
Charge de travail ^{b* *}	5,59	5,08	5,70	5,60	0,01
Horaires de travail ^b	4,99	4,89	5,14	4,93	0,01
Conflit de rôles ^{b**}	5,27	4,66	5,25	5,35	0,02
Confusion des rôles ^{b**}	4,74	4,68	4,53	4,86	0,01
Conciliation travail-vie privée ^{b**}	5,13	4,98	5,41	5,03	0,01
Équité-administration ^a	3,57	3,65	3,67	3,52	0,00
Équité-dir. du département ^a	5,09	5,09	5,22	5,04	0,00
Équité-récompenses ^{a*}	3,87	3,51	3,71	3,97	0,01

^a Les valeurs plus élevées indiquent une orientation positive de l'échelle.
^b Les valeurs plus faibles indiquent une orientation positive de l'échelle.
* p < 0,05; ** p < 0,001

Langue

Le tableau 10 ventile les réponses selon la langue maternelle des répondants. La vaste majorité d'entre eux étaient anglophones (82,6 p. 100), puis venaient les francophones (8,3 p. 100) et les « autres » (9,1 p. 100), cette catégorie comprenant 34 langues maternelles différentes. Il faut noter que dans la catégorie des francophones, il s'agit de ceux qui travaillaient dans des universités où leur association de professeurs était membre de l'ACPPU, ce qui excluait toutes les universités francophones du Québec. Les répondants de langue française travaillent dans des établissements francophones, anglophones ou bilingues en dehors du Québec et dans les trois universités anglophones de cette province. Nous ne disposons pas de données comparatives sur le nombre réel de francophones travaillant dans ces établissements. D'après l'Almanach de l'ACPPU, qui se fonde sur les données de Statistique Canada, le pourcentage de professeurs membres de minorités visibles dans les universités canadiennes se situe à 11,1 p. 100. En tenant compte du fait que la langue maternelle d'un certain nombre de minorités visibles pourrait être soit l'anglais soit le français et que des membres du groupe « autres » ne sont pas des minorités visibles, les pourcentages dans ces deux catégories sont ceux qui concordent le moins.

L'énorme majorité de répondants anglophones, soit 96,9 p. 100, travaillaient en anglais et les 3,1 p. 100 restants en français. Par ailleurs, seuls 74,3 p. 100 des francophones travaillaient dans un milieu francophone, les 25,7 p. 100 restants enseignant dans des universités anglophones. Dans le groupe « autres », 92,9 p. 100 travaillaient dans leur langue seconde, en anglais ou en français; les neuf répondants ayant déclaré travailler dans leur langue maternelle qui n'était ni l'anglais ni le français, l'indiquaient comme étant l'allemand, l'italien, l'espagnol ou l'ukrainien. Ce groupe travaillait probablement dans des départements ou des écoles de langue apparentées à leur langue maternelle; tous disaient qu'il s'agissait d'une faculté de lettres et sciences humaines ou d'une discipline connexe.

Langue	Langue maternelle		Travaillent dans leur langue maternelle	
	Nombre de réponses	Pourcentage	Nombre de réponses	Pourcentage
Anglais	1 161	82,4 %	1 126	96,9 %
Français	121	8,6 %	90	74,3 %
Autres	127	9,0 %	9	7,1 %
Total	1 409	100 %	1 229	87,2 %

Le tableau 11 compare les variables liées au stress par groupe linguistique. Les répondants anglophones ont exprimé un degré plus élevé de contrôle sur leur travail que les autres groupes linguistiques, en particulier ceux dont la première langue n'était ni l'anglais ni le français. Tant les personnes ayant l'anglais comme langue maternelle que

ceux ayant le français ont exprimé un degré plus élevé d'utilisation des compétences que le groupe « autres ». En ce qui concerne la charge de travail, les anglophones et le groupe « autres » ont enregistré une moyenne plus élevée que les francophones. Les répondants anglophones estimaient éprouver un plus grand stress sur le plan du conflit de rôles que les deux autres groupes linguistiques, en particulier ceux dont la langue maternelle n'était ni l'anglais ni le français. Ils croyaient aussi davantage en l'impartialité de la direction de leur département que les deux autres groupes. Tant les francophones que le groupe « autres » estimaient que les récompenses reçues étaient moins justes que ne le pensaient les anglophones en regard du travail effectué. Dans le domaine de la langue, l'ampleur des effets était faible.

	Moyennes				Ampleur de l'effet, η^2
	Échant. total - Moyenne	Anglais	Français	Autres	
Contrôle sur le travail ^{a*}	5,13	5,18	5,06	4,86	0,01
Utilisation des compétences ^{a*}	6,02	6,05	6,11	5,75	0,01
Charge de travail ^{b*}	5,59	5,60	5,33	5,68	0,01
Horaires de travail ^b	5,00	5,01	4,91	4,90	0,00
Conflit de rôles ^{b*}	5,27	5,33	5,12	4,94	0,01
Confusion des rôles ^b	4,74	4,75	4,69	4,85	0,00
Conciliation travail-vie privée ^b	5,13	5,11	5,10	5,35	0,00
Équité-administration ^a	3,56	3,57	3,47	3,62	0,00
Équité-dir. du département ^{a**}	5,09	5,17	4,61	4,80	0,01
Équité-récompenses ^{a*}	3,87	3,92	3,55	3,69	0,01
^a Les valeurs plus élevées indiquent une orientation positive de l'échelle. ^b Les valeurs plus faibles indiquent une orientation positive de l'échelle. * $p < 0,05$; ** $p < 0,001$					

Le rendement au travail et les effets sur la santé chez les professeurs d'université canadiens

Le tableau 12 présente une synthèse de ces indicateurs chez tous les répondants. Quels que soient les résultats, les répondants se situaient soit largement au-dessus soit largement au-dessous du point neutre sur les échelles. En général, ils étaient satisfaits de leur travail et étaient attachés à leur établissement; cependant, un nombre assez important de répondants n'étaient pas particulièrement satisfaits de leur travail (30,3 p. 100) ou attachés à leur établissement (28,1 p. 100). Parallèlement, beaucoup exprimaient des préoccupations sur la santé et sécurité en milieu de travail (36,8 p. 100), éprouvaient un nombre important de symptômes d'ordre physique (22,1 p. 100) et psychologique

(23,5 p. 100) et avaient pris des médicaments contre le stress (21,8 p. 100) dans le courant de l'année. Un pourcentage semblable, 25,7 p. 100, ont déclaré que leur santé n'avait pas été aussi bonne que l'année précédente.

Comme c'est un indicateur important d'une tension ou d'une détresse psychologique, le tableau 13 présente le pourcentage de répondants selon l'occurrence moyenne de problèmes psychologiques éprouvés l'année précédente, occurrence établie par le Questionnaire sur l'état de santé général (QÉG).

Variable	Point neutre	Échant. total - Moyenne	Ampleur de l'effet, d	Faible %	Neutre %	Élevé %
Satisfaction professionnelle ^a	3	3,37*	0,44	30,3	4,6	65,1
Degré d'attachement ^a	4	4,17*	0,31	28,1	1,1	59,8
Santé et sécurité au travail ^b	4	3,56*	0,45	60,2	3,1	36,8
Bien-être positif ^a	4	4,63*	0,52	25,7	6,9	67,4
QSP ^b	4	3,18*	0,72	74,9	3,0	22,1
QÉG ^b	4	3,30*	0,28	73,6	2,9	23,5
Prise de médicaments ^b	4	2,74*	0,70	75,8	2,4	21,8

^a Les valeurs plus élevées indiquent une orientation positive de l'échelle.
^b Les valeurs plus faibles indiquent une orientation positive de l'échelle.
 * * p < 0,07 = comparaison avec le point neutre; famille p < 0,05.

Les répondants ont été invités à noter chaque sujet de l'indicateur QÉG selon une échelle à sept points décomposée ainsi : 1= Pas du tout, 2= Rarement, 3= Une fois de temps à autre, 4= Parfois, 5= Assez souvent, 6= Souvent et 7= Tout le temps. Ces catégories de réponses ont été réunies en trois groupes selon l'éventuelle gravité de la détresse liée à la présence communiquée des symptômes figurant dans le QÉG. Les scores moyens supérieurs à 4,5 indiquent que les répondants ont éprouvé ces symptômes assez souvent ou même plus; 12,9 p. 100 de nos répondants faisaient partie de cette catégorie.

Pas de préoccupation Moyenne ≤ 3,5	Une certaine préoccupation 3,5 < Moyenne ≤ 4,5	Une préoccupation importante Moyenne > 4,5
62,6%	24,5%	12,9%

Sexe

Pour ce qui est de cinq des sept variables de résultats, les différences entre hommes et femmes étaient importantes. Contrairement aux femmes, les hommes éprouvaient une plus grande satisfaction au travail et un degré d'attachement plus élevé. Sur le plan de la santé, les hommes se disaient moins préoccupés par leur santé physique et prenaient moins de médicaments contre le stress que les femmes. Bien que significative, l'ampleur des effets était minime, quelle que soit la variable. Le tableau 14 présente ces données selon le sexe.

Tableau 14. Le rendement au travail et les effets sur la santé – Comparaison entre hommes et femmes									
Variable	Moyennes		Ampleur de l'effet, η^2	Hommes			Femmes		
	Hommes	Femmes		Faible (%)	Neutre (%)	Élevé (%)	Faible (%)	Neutre (%)	Élevé (%)
Satisfaction professionnelle ^{a***}	3,43	3,30	0,02	28,7	4,8	66,5	32,3	4,3	63,4
Degré d'attachement ^{a*}	4,22	4,12	0,01	23,2	12,4	64,4	33,1	11,8	55,1
Santé et sécurité au travail ^b	3,54	3,57	0,00	62,0	17,8	20,1	57,8	6,5	35,3
Bien-être positif ^a	4,63	4,64	0,00	26,6	5,7	67,7	24,7	7,8	67,5
QSP ^{b***}	3,07	3,30	0,02	76,9	2,8	20,3	73,0	3,2	23,8
QÉG ^b	3,23	3,36	0,00	76,5	2,7	20,8	71,0	2,9	26,1
Prise de médicaments ^{b**}	2,52	2,96	0,03	80,3	1,9	17,6	71,6	2,4	26,0

^a Les valeurs plus élevées indiquent une orientation positive de l'échelle.
^b Les valeurs plus faibles indiquent une orientation positive de l'échelle.
* p<0,05; ** p<0,001

Âge

Le tableau 15 présente les résultats selon le groupe d'âge. Les plus jeunes et les plus vieux éprouvaient le plus de satisfaction au travail alors que ceux qui avaient entre 30 et 59 ans étaient satisfaits, mais un peu moins. Ce sont ceux de la catégorie d'âge des 60 ans et plus qui ont exprimé le degré le plus élevé d'attachement à leur établissement. Les plus jeunes et les plus vieux sont aussi ceux qui éprouvaient le moins de symptômes physiques et autres par rapport au groupe d'âge des 30 à 59 ans. La prise de médicaments augmentait avec l'âge, les moins de 30 ans étant ceux qui en prenaient le moins. Bien que ces différences soient significatives, l'ampleur des effets était minime.

Variable	Échant. total - Moyenne	20-29	30-39	40-49	50-59	60+	Ampleur de l'effet, η^2
Satisfaction professionnelle ^{a**}	3,37	3,94	3,31	3,24	3,37	3,80	0,02
Degré d'attachement ^{a*}	4,17	4,06	4,06	4,16	4,13	4,20	0,01
Santé et sécurité au travail ^b	3,56	3,06	3,61	3,52	3,78	3,439	0,00
Bien-être positif ^a	4,46	5,52	4,39	4,53	4,60	4,66	0,00
QSP ^{b**}	3,18	2,63	3,53	3,29	3,28	2,80	0,02
QÉG ^{b**}	3,41	2,73	3,57	3,36	3,28	2,85	0,04
Prise de médicaments ^{b**}	2,74	1,40	2,62	2,60	2,98	2,72	0,02

^a Les valeurs plus élevées indiquent une orientation positive de l'échelle.
^b Les valeurs plus faibles indiquent une orientation positive de l'échelle.
* $p < 0,05$; ** $p < 0,001$

Catégorie professorale

Le tableau 16 montre que la satisfaction professionnelle augmentait de manière non négligeable selon la catégorie professorale, allant de 2,75, niveau le plus bas, chez les chargés de cours à 3,66, niveau le plus élevé, chez les professeurs titulaires. Malgré leur degré de satisfaction professionnelle, les chargés de cours ont exprimé le degré d'attachement le plus élevé à leurs établissements, suivi des professeurs titulaires, puis des autres catégories. Les professeurs agrégés et titulaires s'inquiétaient le plus de la santé et sécurité de leur milieu de travail alors que les chargés de cours et les professeurs adjoints éprouvaient le plus grand nombre de problèmes physiques et psychologiques liés à leur travail. Toutes les ampleurs d'effet étaient minimes, exception faite de la satisfaction professionnelle qui était moyenne.

Variable	Échant. total - Moyenne	Chargé de cours	Conférencier	Professeur adjoint	Professeur agrégé	Professeur titulaire	Ampleur de l'effet, η^2
Satisfaction professionnelle ^{a**}	3,37	3,11	2,75	3,24	3,45	3,66	0,06
Degré d'attachement ^{a*}	4,17	4,11	4,35	4,10	4,10	4,22	0,02
Santé et sécurité au travail ^{b*}	3,56	3,40	3,55	3,49	3,70	3,59	0,02
Bien-être positif ^a	4,63	4,67	4,51	4,48	4,55	4,67	0,00

QSP ^{b*}	3,18	3,32	3,45	3,42	3,26	3,07	0,03
QÉG ^{b**}	3,30	3,24	3,42	3,52	3,28	3,08	0,02
Prise de médicaments ^b	2,74	2,45	3,03	2,60	2,91	2,63	0,01

^a Les valeurs plus élevées indiquent une orientation positive de l'échelle.
^b Les valeurs plus faibles indiquent une orientation positive de l'échelle.
* p<0,05; ** p<0,001

Bibliothécaires

Le tableau 17 présente les résultats pour les bibliothécaires. Comme nous pouvons le constater, les résultats n'étaient pas significatifs dans ce groupe. Les ampleurs de l'effet étaient cependant importantes en ce qui concerne toutes les variables, exception faite de l'état général. L'absence de signification est vraisemblablement attribuable au faible nombre de bibliothécaires participant au sondage.

Variable	Échant. total - Moyenne	Bibliothécaire I	Bibliothécaire II	Bibliothécaire III	Bibliothécaire IV	Ampleur de l'effet, η^2
Satisfaction professionnelle ^a	3,37	3,43	3,39	3,52	2,55	0,30
Degré d'attachement ^a	4,17	3,55	4,24	4,35	3,62	0,30
Santé et sécurité au travail ^b	3,56	3,09	4,09	3,82	3,53	0,22
Bien-être positif ^a	4,63	4,67	4,22	4,74	5,03	0,20
QSP ^b	3,18	3,00	3,85	2,96	3,38	0,12
QÉG ^b	3,34	3,57	3,45	3,11	3,24	0,04
Prise de médicaments ^b	2,74	2,95	3,67	1,98	2,25	0,30

^a Les valeurs plus élevées indiquent une orientation positive de l'échelle.
^b Les valeurs plus faibles indiquent une orientation positive de l'échelle.
* p < 0,05; ** p<0,001

Situation professionnelle

Le tableau 18 présente les résultats pour les trois situations professionnelles. L'effet est significatif dans ces trois catégories, la satisfaction professionnelle augmentant avec la sécurité de l'emploi. Le personnel contractuel était le moins satisfait et les professeurs titulaires l'étaient le plus. Ceux qui détenaient des postes menant à la permanence éprouvaient le plus de symptômes physiques et de pressions sur l'état général que les deux autres catégories. L'ampleur des effets était minime en ce qui concerne les variables QSP et QÉG mais était importante pour ce qui est de la satisfaction professionnelle.

Variable	Échant. Total - Moyenne	Postes contractuels	Postes menant à la permanence	Postes permanents	Ampleur de l'effet, η^2
Satisfaction professionnelle ^{a**}	3,37	2,75	3,26	3,51	0,06
Degré d'attachement ^a	4,17	4,19	4,09	4,14	0,00
Santé et sécurité au travail ^b	3,56	3,37	3,55	3,66	0,01
Bien-être positif ^a	4,63	4,64	4,51	4,59	0,00
QSP ^{b*}	3,18	3,31	3,46	3,18	0,02
QÉG ^{b**}	3,30	3,40	3,50	3,20	0,02
Prise de médicaments ^b	2,74	2,61	2,67	2,80	.00

^a Les valeurs plus élevées indiquent une orientation positive de l'échelle.
^b Les valeurs plus faibles indiquent une orientation positive de l'échelle.
* p<0,05; ** p<0,001

Langue

Le tableau 19 ventile les résultats des trois groupes linguistiques. Le seul effet significatif concernait la santé et sécurité en milieu de travail, questions pour lesquelles les anglophones et autres groupes se préoccupaient davantage que les francophones. L'effet, bien que significatif, était minime.

Variable	Échant. total - Moyenne	Anglais	Français	Autres	Ampleur de l'effet, η^2
Satisfaction professionnelle ^a	3,37	3,40	3,32	3,24	0,00
Degré d'attachement ^a	4,17	4,14	4,12	4,05	0,01
Santé et sécurité au travail ^{b*}	3,56	3,61	3,32	3,62	0,01
Bien-être positif ^a	4,63	4,55	4,83	4,58	0,01
QSP ^b	3,18	3,27	3,19	3,24	0,01
QÉG ^b	3,30	3,28	3,41	3,32	0,00
Prise de	2,74	2,78	2,68	2,22	0,00

médicaments ^b					
^a Les valeurs plus élevées indiquent une orientation positive de l'échelle. ^b Les valeurs plus faibles indiquent une orientation positive de l'échelle. * p<0,05; ** p<0,001					

Prédicteurs des variables de résultats

Nous indiquons les résultats de nos analyses de régression selon les indicateurs de résultats. Tous les coefficients bêta (coefficients normalisés) sont fondés sur le dernier modèle de régression après la saisie des variables démographiques de l'étape 1 et des facteurs de stress de l'étape 2 de la régression. Les coefficients bêta d'une variable donnée indiquent la puissance de cette variable par rapport à d'autres pour prévoir les résultats. Les comparaisons entre les coefficients bêta de toutes les variables ne donnent pas d'indication de leur valeur relative pour prévoir les indicateurs de résultats. Aucune conclusion ne peut être tirée des différences de coefficients bêta, quels que soient les indicateurs de résultats. L'interprétation du signe du coefficient bêta dépend de l'orientation de l'échelle utilisée pour mesurer la variable démographique ou le facteur de stress et de l'échelle servant à mesurer la variable des résultats.

Satisfaction professionnelle

Les variables démographiques représentaient 7,4 p. 100 de la variance en ce qui concerne la satisfaction professionnelle ($R = 0,27$, $F(5, 895) = 14,39$, $p < 0,001$). L'ajout des variables liées au stress a augmenté de façon considérable l'importance de la variance prise en compte dans la satisfaction professionnelle ($R = 0,78$, $\Delta R^2 = 0,53$, $F(10, 885) = 117,27$, $p < 0,001$).

Parmi les prédicteurs démographiques, seules la situation professionnelle ($\beta = -0,22$, $t = -8,69$, $p < 0,001$) et la catégorie professorale (professeurs et bibliothécaires confondus; $\beta = -0,06$, $t = -2,55$, $p < 0,05$) étaient significatives. En ce qui concerne les variables liées au stress, le contrôle sur le travail ($\beta = 0,11$, $t = 4,32$, $p < 0,001$), l'utilisation des compétences ($\beta = 0,11$, $t = 4,25$, $p < 0,001$), la conciliation travail-vie privée ($\beta = -0,11$, $t = -3,21$, $p < 0,001$), l'équité-administration ($\beta = 0,13$, $t = 5,12$, $p < 0,001$), l'équité-direction du département ($\beta = 0,14$, $t = 5,24$, $p < 0,001$) et l'équité-récompenses ($\beta = 0,39$, $t = 15,12$, $p < 0,001$) étaient tous des prédicteurs importants de la satisfaction professionnelle.

Degré d'attachement

Les variables démographiques représentaient 1,5 p. 100 de la variance en ce qui concerne le degré d'attachement ($R = 0,12$, $F(5, 1367) = 4,29$, $p < 0,001$). L'ajout des facteurs de stress a augmenté de façon significative l'importance de la variance prise en compte dans le degré d'attachement, mais seulement de 3 p. 100 ($R = 0,20$, $\Delta R^2 = 0,03$, $F(10, 1357) = 3,56$, $p < 0,001$).

Parmi les prédictors démographiques, seule la variable sexe ($\beta = -0,08$, $t = -2,72$, $p < 0,05$) était significative. En ce qui concerne les facteurs de stress, le contrôle sur le travail ($\beta = 0,10$, $t = 3,08$, $p < 0,01$) et la charge de travail ($\beta = -0,09$, $t = -2,22$, $p < 0,05$) étaient des prédictors importants du degré d'attachement.

Santé et sécurité au travail

Les variables démographiques représentaient 0,8 p. 100 de la variance en ce qui concerne la santé et sécurité au travail ($R = 0,09$, $F(5, 1\ 382) = 2,30$, $p < 0,05$). L'ajout des facteurs de stress a augmenté de façon considérable l'importance de la variance prise en compte dans la santé et sécurité au travail ($R = 0,23$, $\Delta R^2 = 0,05$, $F(10, 1\ 372) = 6,73$, $p < 0,001$).

Parmi les prédictors démographiques, seule la situation professionnelle ($\beta = -0,09$, $t = -2,90$, $p < 0,01$) était significative. En ce qui concerne les facteurs de stress, les horaires de travail ($\beta = 0,08$, $t = 2,18$, $p < 0,05$) et la conciliation travail-vie privée ($\beta = 0,11$, $t = 2,56$, $p < 0,01$) étaient des prédictors importants de la santé et de la sécurité au travail.

Bien-être positif

Les variables démographiques représentaient 1 p. 100 de la variance en ce qui concerne le bien-être positif ($R = 0,10$, $F(5, 1\ 371) = 2,63$, $p < 0,05$). L'ajout des variables liées au stress a augmenté de façon considérable l'importance de la variance prise en compte dans le bien-être positif, soit de 29 p. 100 ($R = 0,55$, $\Delta R^2 = 0,29$, $F(10, 1\ 361) = 57,00$, $p < 0,001$).

Parmi les prédictors démographiques, seule la variable sexe ($\beta = 0,09$, $t = -3,68$, $p < 0,001$) était significative. En ce qui concerne les variables liées au stress, l'utilisation des compétences ($\beta = 0,19$, $t = 7,22$, $p < 0,001$), la confusion des rôles ($\beta = 0,17$, $t = 6,04$, $p < 0,001$), la conciliation travail-vie privée ($\beta = -0,25$, $t = -6,91$, $p < 0,001$), l'équité-administration ($\beta = .06$, $t = 2,05$, $p < 0,05$) et l'équité-direction du département ($\beta = 0,10$, $t = 3,56$, $p < 0,001$) étaient tous des prédictors importants du bien-être positif.

Questionnaire sur la santé physique (QSP)

Les variables démographiques représentaient 3,3 p. 100 de la variance en ce qui concerne les problèmes de santé physique ($R = 0,18$, $F(5, 1\ 382) = 9,41$, $p < 0,001$). L'ajout des variables liées au stress a augmenté de façon considérable l'importance de la variance prise en compte dans la santé physique ($R = 0,52$, $\Delta R^2 = 0,24$, $F(10, 1\ 372) = 43,96$, $p < 0,001$).

Parmi les prédictors démographiques, seuls l'âge ($\beta = -0,09$, $t = -3,45$, $p < 0,001$) et la langue ($\beta = -0,06$, $t = -2,29$, $p < 0,05$) étaient significatifs. En ce qui concerne les variables liées au stress, l'utilisation des compétences ($\beta = -0,08$, $t = -2,79$, $p < 0,01$), les horaires de travail ($\beta = 0,09$, $t = -2,73$, $p < 0,01$), la confusion des rôles ($\beta = -0,09$, $t = -3,16$, $p < 0,01$), la conciliation travail-vie privée ($\beta = 0,25$, $t = 6,78$, $p < 0,001$), l'équité-administration ($\beta = -$

0,09, $t = -3,11$, $p < 0,01$) et l'équité-récompenses ($\beta = -0,08$, $t = -3,04$, $p < 0,01$) étaient tous des prédicteurs importants des problèmes de santé physique.

Questionnaire sur l'état général (QÉG)

Les variables démographiques représentaient 2,7 p. 100 de la variance en ce qui concerne les problèmes psychologiques ($R = 0,16$, $F(5, 1\ 232) = 7,57$, $p < 0,001$). L'ajout des variables liées au stress a augmenté de façon considérable l'importance de la variance prise en compte dans les problèmes psychologiques ($R = 0,63$, $\Delta R^2 = 0,37$, $F(10, 1\ 232) = 75,90$, $p < 0,001$).

Parmi les prédicteurs démographiques, les variables sexe ($\beta = -0,07$, $t = -2,89$, $p < 0,05$) et âge ($\beta = -0,14$, $t = -4,56$, $p < 0,001$) étaient significatives. En ce qui concerne les variables liées au stress, le contrôle sur le travail ($\beta = -0,11$, $t = 4,02$, $p < 0,001$), l'utilisation des compétences ($\beta = -0,13$, $t = 5,03$, $p < 0,001$), la charge de travail ($\beta = 0,08$, $t = 2,34$, $p < 0,001$), la confusion des rôles ($\beta = -0,15$, $t = -5,60$, $p < 0,001$), la conciliation travail-vie privée ($\beta = 0,26$, $t = 7,29$, $p < 0,001$), l'équité-administration ($\beta = -0,06$, $t = -2,10$, $p < 0,05$), l'équité-direction du département ($\beta = -0,13$, $t = -4,76$, $p < 0,001$) et l'équité-récompenses ($\beta = -0,06$, $t = -2,03$, $p < 0,001$) étaient des prédicteurs importants de problèmes psychologiques établis par le QÉG.

Prise de médicaments

Les variables démographiques représentaient 2,9 p. 100 de la variance en ce qui concerne la prise de médicaments contre le stress ($R = 0,17$, $F(5, 1\ 032) = 6,22$, $p < 0,001$). L'ajout des variables liées au stress a augmenté de façon considérable l'importance de la variance prise en compte dans la prise de médicaments ($R = 0,32$, $\Delta R^2 = 0,07$, $F(10, 1\ 022) = 8,15$, $p < 0,001$).

Parmi les prédicteurs démographiques, seules les variables sexe ($\beta = 0,09$, $t = 3,02$, $p < 0,01$), âge ($\beta = 0,10$, $t = 2,96$, $p < 0,01$) et langue ($\beta = -0,09$, $t = -3,02$, $p < 0,01$) étaient significatives. En ce qui concerne les variables liées au stress, tant la conciliation travail-vie privée ($\beta = 0,18$, $t = 3,68$, $p < 0,001$) que l'équité-administration ($\beta = -0,09$, $t = -2,44$, $p < 0,05$) étaient des prédicteurs importants de la prise de médicaments liés au stress.

DISCUSSION

La présente étude a examiné le stress professionnel auprès d'un échantillon de 1 470 membres du corps professoral dans 56 établissements canadiens d'enseignement postsecondaire. Ce rapport cherchait à évaluer le niveau de stress chez les universitaires et ses conséquences pour la santé et le bien-être physiques et psychologiques, et pour les résultats liés au travail, tels que la satisfaction professionnelle, communément associés au stress. Le stress et ses conséquences ont été étudiés à la lumière de plusieurs facteurs démographiques : le sexe, l'âge, la catégorie professorale (professeurs et bibliothécaires), la situation professionnelle et la langue. L'étude a d'abord évalué le niveau général de stress et a ensuite examiné les différences constatées selon les variables démographiques. En dernier lieu, nous avons identifié les facteurs de stress ayant une incidence sur les résultats liés au travail. Nous allons discuter des constatations par rapport à chacun de ces objectifs, l'un après l'autre, et nous comparerons ensuite nos résultats à ceux tirés d'autres études sur le stress en milieu universitaire.

Le niveau de stress dans les universités canadiennes

À la lumière de nos données, nous pouvons conclure que le corps professoral dans les universités canadiennes est très stressé. La majorité, et dans la plupart des cas une grande majorité des répondants ont indiqué de hauts niveaux de stress dans le cas de sept des dix facteurs de stress : la charge de travail (84,7 p. 100), les horaires de travail (72,9 p. 100), les conflits de rôles (82,1 p. 100), la confusion des rôles (70,9 p. 100), la conciliation travail-vie privée (76,1 p. 100), l'équité de l'administration (55 p. 100) et l'équité des récompenses (50,7 p. 100). De façon générale, le contrôle sur le travail (13,7 p. 100), l'utilisation des compétences (3 p. 100) et l'équité de la direction du département (20,5 p. 100) ne constituaient pas des sources de stress pour les répondants de l'échantillon.

L'absence de stress lié au contrôle sur le travail ou à l'utilisation des compétences n'a rien d'étonnant. Les universitaires jouissent depuis longtemps d'un droit bien établi de liberté décisionnelle en ce qui concerne leurs activités d'enseignement et de recherche. Bien que le pourcentage soit faible, il est quand même révélateur que 13,7 p. 100 des répondants aient signalé un manque de contrôle sur leur travail. Seule une très faible proportion des répondants de notre échantillon, soit 3 p. 100, ont indiqué qu'ils n'utilisaient pas leurs compétences et leurs capacités à leur plein potentiel.

La différence de pourcentage entre les répondants qui croyaient à l'équité de l'administration de leur établissement (36,8 p. 100) et ceux qui estimaient que la direction de leur département était impartiale (77 p. 100) est très intéressante. Ces résultats se rapprochent de ceux observés en Australie, où seuls 19 p. 100 des répondants estimaient que les cadres administratifs étaient dignes de confiance, tandis qu'environ la moitié (53 p. 100) estimaient que leur chef de département l'était. Les membres du corps professoral voient leur supérieur immédiat comme étant plus solidaire et digne de confiance que les cadres administratifs ce qui s'explique en partie par le fait que dans

presque toutes les universités, les directeurs de département sont membres de la même unité de négociation que le corps professoral et sont assujettis aux mêmes exigences. Dans presque toutes les conventions collectives, même là où le directeur est appelé « chef » du département, il est considéré davantage comme « premier parmi ses pairs », que comme quelqu'un qui a beaucoup plus d'autorité que les autres membres du corps professoral dans le département.

Le rendement au travail et les effets sur la santé

De façon générale, les participants étaient satisfaits de leur emploi (65,1 p. 100) et psychologiquement attachés à leur établissement d'enseignement (59,8 p. 100). Ces résultats sont très semblables à ceux rapportés dans l'étude australienne pour la satisfaction au travail (58 p. 100) et le degré d'attachement (52 p. 100).

Le niveau de tension psychologique signalé par les répondants est préoccupant. Le tableau 13 montre qu'environ 13 p. 100 des répondants ont éprouvé d' « assez souvent » à « tout le temps » des symptômes ayant un effet sur leur état général. Ce pourcentage est moins élevé que ceux rapportés dans les études sur le stress chez les universitaires en Australie et au Royaume-Uni. En Australie, 32,9 p. 100 du corps professoral se classait dans les catégories les plus élevées en termes de stress, ce qui peut indiquer des effets néfastes sur la santé et le bien-être des répondants. Au Royaume-Uni, 31,4 p. 100 se classaient dans les catégories les plus stressées. Cette différence peut en partie s'expliquer par les différentes échelles utilisées dans ces études. Ici, nous avons utilisé une échelle à sept points, tandis que les deux autres études évaluaient la présence de symptômes par des questions auxquelles il fallait répondre par « oui » ou « non ».

L'incidence du stress sur la santé physique est bien étayée. Dans notre étude, 22 p. 100 de répondants ont indiqué un taux relativement élevé de problèmes de santé physique au cours des douze derniers mois; le même pourcentage a signalé une forte dépendance à l'égard de médicaments contre le stress. Le pourcentage de ceux qui souffrent de problèmes de santé est très semblable à celui observé en Australie, soit 21,5 p. 100 pour la même série de symptômes. L'étude britannique ne révélait pas quel pourcentage de ses répondants avait indiqué un nombre élevé de symptômes physiques.

Le stress, les résultats et les groupes démographiques

En ce qui concerne les variables utilisées pour évaluer le stress, on a constaté des différences importantes entre les facteurs démographiques que sont le sexe, l'âge, la catégorie professorale, la situation professionnelle et la langue. Le tableau 20 condense les résultats pour les six facteurs démographiques que nous avons utilisés dans l'analyse des données du sondage. Un « F », « M » ou « I » dans le tableau indique qu'il y avait une différence considérable entre groupes du facteur démographique en question, et que l'ampleur de l'effet était faible, moyenne ou importante respectivement. Globalement, en ce qui concerne les dix indicateurs, la plupart des différences entre sous-groupes, bien que significatives, étaient très faibles pour ce qui est de l'ampleur de l'effet. Lorsqu'il nous a été possible de le faire, nous avons comparé les résultats de nos variables

démographiques à ceux observés en Australie. L'étude britannique ne ventilait pas les réponses selon les différentes catégories de répondants, sauf en ce qui concernait leur rôle fonctionnel. De même, le tableau 21 résume les conclusions des variables de résultats et de santé.

Sexe. Des différences entre hommes et femmes sont ressorties pour huit des dix facteurs de stress. Dans le cas de sept de ces variables, les femmes étaient plus stressées que les hommes. L'effet le plus marqué concerne le facteur conciliation travail-vie privée. Cet état de choses est très vraisemblablement dû au fait que la plupart des femmes continuent d'être les principaux fournisseurs de soins de leur famille et qu'elles ont de plus grandes responsabilités au foyer; toutefois, en Australie, les hommes ont signalé un plus grand déséquilibre que les femmes. Dans les deux pays, le sexe d'une personne n'avait que peu d'effet sur la conciliation travail-vie privée. Ce n'est que dans le cas de la confusion des rôles que le score des hommes était plus élevé que celui des femmes. Somme toute, ces résultats n'ont rien d'étonnant puisque la plupart des professeures sont encore relativement nouvelles dans le monde universitaire, occupent des postes moins élevés dans la hiérarchie professorale et travaillent encore à atteindre la permanence ou à obtenir une promotion. La raison pour laquelle les hommes ont exprimé un degré plus élevé de confusion des rôles demeure inconnue. Les Canadiennes croient moins que leurs homologues masculins à l'équité de leur directeur de département et des cadres administratifs; toutefois, le contraire était vrai en Australie, où les femmes faisaient davantage confiance aux deux niveaux d'administration que les hommes. Les répondantes ont signalé moins de satisfaction au travail et un degré d'attachement plus faible que les répondants, et ce résultat va à l'encontre de ce qui a été observé dans les universités australiennes. Ni l'étude australienne ni la nôtre n'ont décelé de différence entre les hommes et les femmes pour ce qui est du QÉG. Cependant, les femmes ont signalé davantage de symptômes physiques et un plus grand recours aux médicaments contre le stress.

	Sexe	Âge	Catégorie professorale	Catégorie de bibliothécaire	Situation professionnelle	Langue
Contrôle sur le travail	F	F	M		F-M	F
Utilisation des compétences			F			F
Charge de travail	F	F	F		F	F
Horaires de travail	F	F		I		
Conflit de rôles		F	F		F	F
Confusion des rôles	F	F	F		F	
Conciliation travail-vie privée	F	F	F		F	
Équité-administration	F					
Équité-dir. du département	F	F				F
Équité-récompenses	F	F			F	F

^a Un « F », un « M » ou un « I » dans une cellule indique une différence entre un ou plusieurs sous-groupes en ce qui concerne un facteur démographique donné et que l'ampleur de l'effet était faible, moyen ou important respectivement.

Tableau 21. Différences d'indicateurs de résultats par facteur démographique^a						
	Sexe	Âge	Catégorie professorale	Catégorie de bibliothécaire	Situation professionnelle	Langue
Satisfaction professionnelle	F	F	M		M	
Degré d'attachement	F	F	F			
Santé et sécurité au travail			F			F
Bien-être positif ^a						
QSP	F	F	F		F	
QÉG		F	F		F	
Prise de médicaments	F	F				

^a Un « F », un « M » ou un « I » dans une cellule indique une différence entre un ou plusieurs sous-groupes en ce qui concerne un facteur démographique donné et que l'ampleur de l'effet était faible, moyen ou important respectivement.

Âge. Les répondants les plus jeunes et les plus âgés semblent percevoir les événements stressants de manière semblable, contrairement à ceux qui ont entre 30 et 59 ans. Leur charge de travail et leurs horaires de travail leur causaient le moins de stress et ils étaient les moins stressés par les conflits de rôles, la confusion des rôles et la conciliation travail-vie privée. Ils s'inquiétaient aussi le moins de l'équité des récompenses qu'ils recevaient. On pourrait dire que les moins de 30 ans n'ont pas occupé leur poste assez longtemps pour avoir subi le plein impact des facteurs de stress mesurés. En outre, on accorde souvent aux jeunes professeurs une charge d'enseignement réduite afin de leur permettre d'établir leurs programmes de recherche et ils ont peut-être également moins d'obligations familiales. La différence la plus marquée se manifeste sur le plan de la conciliation travail-vie privée qui stresse le plus les répondants de 30 à 49 ans. La plupart des membres du corps professoral de ce groupe d'âge ont des obligations familiales envers conjoints et enfants ce qui, outre leur charge de travail, produit l'effet de déséquilibre noté ici.

Catégorie professorale. Il existe une relation ordonnée chez les universitaires de toutes catégories en ce qui concerne le contrôle sur le travail et l'utilisation des compétences, dans la mesure où les scores les plus faibles ont été déclarés par les catégories professorales inférieures, ces scores augmentant dans l'ordre pour atteindre leur point culminant chez les professeurs titulaires. Cette relation ordonnée est également constatée dans le cas de la confusion des rôles, sauf que le score le plus élevé a été obtenu par les professeurs titulaires et qu'il décroissait selon la catégorie professorale. Les professeurs titulaires avaient le plus de contrôle sur leur travail et utilisaient le plus leurs compétences, mais déclaraient aussi le plus grand manque de clarté dans leur emploi. Des

relations semblables apparaissent pour ce qui est de la charge de travail, du conflit des rôles et de la conciliation travail-vie privée, sauf que le niveau moyen de stress chez les professeurs titulaires en ce qui concerne ces variables chute à un niveau égal ou inférieur à celui exprimé par les professeurs agrégés. En Australie, les indicateurs équivalents de la charge de travail et de la conciliation travail-vie privée augmentaient selon la catégorie professorale. Pour ce qui est des indicateurs de résultats, les professeurs des catégories supérieures ont exprimé plus de satisfaction au travail que ceux des catégories inférieures tandis que ces derniers ont exprimé le degré le plus élevé d'attachement à leur établissement d'enseignement; en Australie, les catégories les plus élevées et les moins élevées ont toutes deux indiqué le plus haut niveau de satisfaction au travail et d'attachement. Les professeurs des catégories supérieures en Australie étaient plus susceptibles que les catégories inférieures de croire à l'équité en matière de procédures chez leurs cadres administratifs, mais aucune différence n'a été décelée sur le plan de cette variable au Canada. En Australie, les symptômes de santé psychologique ne variaient pas selon la catégorie professorale alors qu'au Canada, les membres des catégories inférieures ont signalé considérablement plus de problèmes. De façon générale, il existe une corrélation directe entre la catégorie professorale et l'âge; une incidence accrue d'effets sur l'état général, la santé physique et le recours aux médicaments n'est pas inattendue. Le tableau 21 fait état d'effets semblables en ce qui concerne les indicateurs de résultats physiques et psychologiques selon l'âge et la catégorie professorale, mais le recours aux médicaments est associé à l'âge et non pas à la catégorie professorale.

Bibliothécaires. Les différences entre échelons chez les bibliothécaires n'étaient marquées que dans un seul cas : les horaires de travail. Les bibliothécaires de niveau III et IV ont signalé davantage de problèmes concernant leurs horaires de travail que les bibliothécaires des niveaux inférieurs. Ces différences ont produit une ampleur d'effet très marquée. Le terme « horaires de travail » se rapporte à l'imprévisibilité des horaires ou à l'obligation de travailler le soir et les fins de semaine. Comme les bibliothèques sont ouvertes toute la journée ainsi que les fins de semaine, il semblerait que les bibliothécaires aux niveaux les plus élevés aient plus de mal à travailler en dehors des horaires traditionnels en semaine. L'étude australienne n'indiquait pas de données selon les échelons ou catégories de bibliothécaires. Rappelons que la prudence s'impose dans l'interprétation des résultats s'appliquant aux catégories de bibliothécaires à cause du petit nombre de bibliothécaires ayant participé à cette étude.

Situation professionnelle. Fait qui n'a rien de surprenant, les professeurs permanents estimaient avoir plus de contrôle sur leur travail d'enseignement et de recherche que ceux qui occupaient des postes menant à la permanence, ces derniers en ayant à leur tour davantage que les contractuels. Les professeurs contractuels se disaient moins préoccupés par leur charge de travail et éprouvaient moins de conflits de rôles, de confusion des rôles et de difficultés de conciliation travail-vie privée que les professeurs permanents ou occupant des postes menant à la permanence. En Australie, les professeurs à temps plein ont également indiqué une plus grande difficulté à concilier le travail et la vie privée que les professeurs à temps partiel. Si la plupart des contractuels sont principalement embauchés pour enseigner, cela pourrait expliquer ces résultats. Ce qui est attendu d'eux

est très clair; il n'existe aucune confusion à ce chapitre. Leurs scores réduits sur le plan de la conciliation travail-vie privée pourraient également traduire l'accent mis sur l'enseignement uniquement. Pour la plupart d'entre eux, il n'est pas nécessaire de passer les soirées et les fins de semaine loin de leur famille au laboratoire ou à la bibliothèque afin d'y mener des recherches si un poste menant à la permanence ne les intéresse pas ou s'ils ne peuvent pas obtenir un tel poste. Malgré le déséquilibre entre le travail et la vie de famille, les professeurs permanents ont exprimé une plus grande satisfaction professionnelle que les autres membres du corps professoral. En Australie, le personnel à temps partiel a signalé légèrement plus de satisfaction au travail et il n'y avait que des différences minimales entre les variables de santé des répondants selon les types de situations professionnelles alors qu'au Canada, les contractuels et les professeurs occupant des postes menant à la permanence ont signalé davantage de symptômes physiques et psychologiques que les professeurs permanents. Compte tenu du nombre relativement faible de contractuels ayant participé à cette étude, les résultats provenant de ce groupe doivent être interprétés avec beaucoup de prudence.

Langue. Les différences les plus significatives entre les trois groupes linguistiques concernaient les répondants dont la langue maternelle n'était ni l'anglais ni le français. Les membres de ce groupe « autres » estimaient avoir moins de contrôle sur leur travail et sur l'utilisation de leurs compétences que les anglophones et les francophones. Par contre, ils éprouvaient moins de conflits de rôles que les deux autres groupes linguistiques. Les répondants francophones se disaient les moins préoccupés par leur charge de travail mais des trois groupes, avaient les perceptions les plus négatives au sujet de l'impartialité de leur directeur de département et de l'équité en matière de récompenses dans leur établissement d'enseignement. Dans une large mesure, les réponses aux questions sur l'équité, surtout en matière de récompenses, peuvent résulter du fait que la plupart des répondants dont la langue maternelle est le français travaillent dans de petits établissements offrant surtout des programmes de premier cycle. L'étude australienne n'a décelé aucune différence significative entre les anglophones et les répondants dont la langue maternelle est autre que l'anglais.

Prédicteurs du rendement au travail et des effets sur la santé

Le tableau 22 condense les résultats des analyses de régression hiérarchique de tous les membres du corps enseignant, professeurs et bibliothécaires. Les coefficients bêta significatifs sont présentés dans la colonne correspondant à chaque résultat spécifié. Ces résultats sont établis sur la base de toutes les données saisies en dernier lieu; le R^2 définitif est aussi présenté au bas de la colonne correspondant à chaque ensemble de prédicteurs. Comme le montre le tableau 22, l'ensemble de prédicteurs significatifs change selon l'indicateur de résultats en cause. Il existe cependant des points communs qui méritent d'être débattus.

De tous les prédicteurs démographiques, le sexe est la variable la plus constante. Le fait d'être homme permettait de prévoir sans trop de doute le degré d'attachement alors que le fait d'être femme permettait sans se tromper de prédire l'existence de tensions psychologiques et la prise de médicaments contre le stress. La langue prédisait de façon

significative la présence de symptômes physiques et la prise de médicaments contre le stress, tandis que la catégorie professorale et la situation professionnelle prédisaient la satisfaction au travail, la catégorie professorale, le bien-être positif et la situation professionnelle, la présence de problèmes de santé et de sécurité au travail. L'âge était symptomatique de problèmes de santé physique. Dans ses analyses de régression, l'étude australienne n'a pas retenu le même ensemble de variables démographiques que la nôtre. Les Australiens ont trouvé que le sexe permettait de prédire assez largement la satisfaction professionnelle, mais ce n'était le cas ni du degré d'attachement ni des tensions psychologiques. Dans l'étude australienne, une variable « temps plein/temps partiel », semblable à notre situation professionnelle, prédisait la satisfaction au travail mais non le stress psychologique, ce qui se rapprochait des résultats obtenus dans le cas de la situation professionnelle.

Pour ce qui est des indicateurs de stress, la conciliation travail-vie privée permettait de prédire sans trop se tromper six des sept indicateurs de résultats. La seule variable non prévisible était le degré d'attachement du corps professoral à l'établissement d'enseignement. La conciliation travail-vie privée et le conflit de rôles étaient les deux seuls indicateurs de stress prédisant des tensions psychologiques alors que la conciliation travail-vie privée et l'impartialité apparente des cadres administratifs étaient les deux seuls indicateurs de stress prédisant la prise de médicaments contre le stress. L'utilisation des compétences pouvait prévoir le bien-être positif, la présence de symptômes physiques et la satisfaction professionnelle tandis que les horaires de travail semblaient entraîner des problèmes de santé et de sécurité au travail ainsi que des problèmes physiques. Les deux variables de justice en matière de procédure, l'équité-administration et l'équité du directeur de département, permettaient de prédire la satisfaction professionnelle, le bien-être positif et les problèmes physiques. À titre de comparaison, l'étude australienne signalait que la justice en matière de procédure et la confiance accordée aux directeurs de département et aux cadres administratifs prédisaient la satisfaction professionnelle et l'attachement à l'établissement mais que seule la confiance accordée aux directeurs de département prédisait les tensions psychologiques.

Fait assez surprenant, d'autres indicateurs de stress étaient de moins bons prédicteurs du rendement au travail et des effets sur la santé. Le contrôle sur le travail permettait de prédire la satisfaction professionnelle et l'attachement à l'établissement mais aucun des effets sur la santé. Parallèlement, la charge de travail ne prédisait que l'attachement à l'établissement. L'indicateur de justice distributive, l'équité-récompenses, ne pouvait prédire que la satisfaction professionnelle. Dans l'étude australienne, l'autonomie, semblable à notre contrôle sur le travail, permettait de prédire la satisfaction professionnelle, l'attachement à l'établissement et les tensions psychologiques.

Le tableau 22 compare aussi le degré de variance des indicateurs de résultats pouvant être attribué aux variables démographiques et à celles liées au stress. Comme le montre le tableau, les variables démographiques n'expliquent qu'une faible partie de la variance de chacun des indicateurs de résultats. Après avoir neutralisé les variables démographiques, les facteurs de stress utilisés dans la présente étude représentent un degré élevé de variance des indicateurs liés à la santé. Ces facteurs représentaient 29 p. 100 de la

variance en ce qui concerne la santé psychologique, 29 p. 100 pour ce qui est du bien-être positif et 24 p. 100 pour la santé physique. La nature exhaustive des résultats liés au stress justifie que les associations de professeurs et d'administrateurs des universités envisagent la mise en œuvre de nouvelles politiques et procédures visant à réduire le stress et la tension liés au travail.

Tableau 22. Prédicteurs significatifs du rendement au travail et des effets sur la santé ¹

Prédicteurs	Variables des résultats						
	Satisfaction professionnelle	Degré d'attachement	Santé et sécurité	Bien-être	QSP	QÉG	Méd.
Sexe		-0,08		0,09		-0,07	0,09
Âge					-0,09	-0,14	0,10
Cat. professorale	-0,06						
Situation professionnelle	-0,22		-0,09				
Langue					-0,06		-0,09
Contrôle sur le travail	0,10	0,10				-0,11	
Utilisation des compétences	0,11			0,19	-0,08	-0,13	
Charge de travail		-0,09				0,08	
Horaires de travail			0,08		0,09		
Conflit de rôles							
Confusion des rôles				0,17	-0,09	-0,15	
Conciliation travail-vie privée	-0,11		0,11	-0,25	0,25	0,26	0,18
Équité-administration	0,13			0,06	-0,09	-0,06	-0,09
Équité-dir. du département	0,14			0,10		-0,13	
Équité-récompenses	0,39				-0,09	-0,06	
R ² -Variance des facteurs démographiques dans le modèle final	0,07	0,01	0,01	0,01	0,03	0,03	0,03
R ² -Variance des variables liées au stress dans le modèle final	0,53	0,03	0,05	0,29	0,24	0,37	0,07
R ² -Variance de toutes les variables dans le modèle final	0,60**	0,04**	0,06**	0,30**	0,27**	0,40**	0,10**

¹Coefficients bêta (coefficients normalisés) des prédicteurs significatifs ($p < 0,05$) de la variable dépendante figurant dans la colonne. Les coefficients bêta sont tirés du dernier modèle de régression.
** $p < 0,0001$

CONCLUSIONS

1. Le niveau global de stress chez les universitaires travaillant dans les universités canadiennes est très élevé.
2. Les cadres administratifs sont perçus comme étant moins d'impartiaux que les directeurs de département.
3. La majorité des membres du personnel universitaire étaient satisfaits de leur emploi et affectivement attaché à leur établissement d'enseignement.
4. Le taux d'incidence déclaré de tensions psychologiques était très élevé, 13 p. 100 des répondants manifestant des signes de détresse.
5. Les universitaires de notre échantillon ont signalé dans une proportion importante (22 p. 100) un nombre relativement élevé de problèmes physiques typiquement associés au stress.
6. Chez le personnel universitaire, les groupes les plus susceptibles d'être tendus et stressés sont les femmes, les professeurs occupant des postes menant à la permanence, les personnes qui ont entre 30 et 59 ans et celles dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français.
7. Le sexe était le prédicteur démographique le plus constant du rendement au travail et des effets sur la santé.
8. La conciliation travail-vie privée était l'indicateur de stress le plus constant permettant de prédire le rendement au travail et les effets sur la santé.
9. Il y avait un rapport direct entre la catégorie professorale et la situation professionnelle d'une part et la satisfaction professionnelle d'autre part. À mesure que la catégorie professorale et la sécurité de l'emploi augmentent, la satisfaction professionnelle s'accroît aussi.

BIBLIOGRAPHIE

- ALLEN, N. J. et J. p. Meyer, The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, vol. 63, p. 1 à 18, 1990.
- BANKS, M. J., C. W. Clegg, p. R. Jackson, N. J. Kemp, E. M. Stafford et T. D. Wall, The use of the General Health Questionnaire as an indication of mental health in occupational settings, *Journal of Occupational Psychology*, vol. 53, p. 187 à 194, 1980.
- BARLING, J., C. Loughlin et E. K. Kelloway, Development and test of a model linking safety-specific transformational leadership and occupational safety, *Journal of Applied Psychology*, vol. 87, p. 488 à 496, 2002.
- BEEHR, T., An organizational psychology meta-model of occupational stress dans C. L. Cooper (éd.), *Theories of organizational stress* (p. 6 à 27), Oxford: University Press, 2000.
- COHEN, J., *Statistical power analysis for the behavioral sciences*, New York: Academic Press, 1977.
- COOPER, C. L., *Theories of organizational stress*, Oxford: University Press, 2000.
- FRONE, M.R. et J. K. Yardly, Workplace family-supportive programs: Predictors of employed parents' importance ratings, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 69, p. 351 à 367, 1996.
- GEIGER-BROWN, J., C. Muntaner, J. Lipscomb et A. Trinkoff, Demanding work schedules and mental health in nursing assistants working in nursing homes, *Work & Stress*, vol. 18, p. 292 à 304, 2004.
- HESS, A., E. K. Kelloway et L. Francis, *Development of the Positive Affective Well-being Scale*, communication présentée à la réunion de la Société canadienne de psychologie, Montréal, juin 2005.
- IBEH, K., J. K-U. Brock et Y. J. Zhou, The drop and collect survey among industrial populations: theory and empirical evidence, *Industrial Market Management*, vol. 33, p. 155 à 165, 2004.
- JUDGE, T.A., C. J. Thoreson, J. E. Bono et G. K. Patton, The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review, *Psychological Bulletin*, vol. 127, p. 376 à 407, 2001.
- KRANTZ, G., L. Berntsson et U. Lundberg, Total workload, work stress and perceived symptoms in Swedish male and female white-collar employees, *European Journal*

of Public Health, vol. 15, p. 209 à 214, 2005.

KAHN, R. et p. Byosiere (éds.), *Stress in organizations*, Consulting Psychologist Press, Palo Alto (Californie), 1992.

KARASEK, R. A., Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign, *Administrative Science Quarterly*, vol. 24, p. 285 à 308, 1979.

KARASEK, R. et T. Theorell, *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*, New York: Basic Books Inc., 1990.

KELLOWAY, E.K. et J. Barling, *Development of the Canadian Forces Occupational Stress Questionnaire*, Document de travail 94-2, Unité de recherches psychotechniques des Forces canadiennes, Willowdale (Ontario), 1994.

LAZARUS, R. S., Theory-based stress measurement, *Psychological Inquiry*, vol. 1(1), p. 3 à 13, 1990.

LAZARUS, R. S., A. DeLongis, S. Folkman et R. Gruen, Stress and adaptational outcomes: The problem of confounded measures, 1985.

MARMOT, M.G., G. Davey Smith, S. A. Stansfeld, C. Patel, F. North, J. Head J et al., Health inequalities among British Civil Servants: the Whitehall II study, *Lancet*, vol. 337, p.1387 à 1393, 1991.

MENDELSON, M., V. M. Catano et E. K. Kelloway, Environmental illness, stress and social support: A review and empirical test, *Work & Stress*, vol. 14, p. 156 à 170, 2000.

MOORMAN, R.H., Relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior. Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, vol. 76, p. 845 à 855, 1991.

PRICE, J.L. et C. W. Mueller, *Handbook of organizational measurement*, Pittman, Marshfield (Maryland), 1986.

RIKETTA, M., Attitudinal organizational commitment and job performance: A meta-analysis, *Journal of Organizational Behavior*, vol. 23, p. 257 à 266, 2002.

SCHAT, A., E. K. Kelloway et S. Desmarais (sous presse), The Physical Health Questionnaire (PHQ): Construct Validation of a Self-Report Scale of Somatic Symptoms, *Journal of Occupational Health Psychology*.

TYTHERLEIGH, M.Y., C. Webb, C. L. Cooper et C. Ricketts, Occupational stress in UK higher education institutions: A comparative study of all staff categories, *Higher Education Research & Development*, vol. 24, p. 41 à 61, 2005.

U.S. Department of Education, National study of post secondary faculty: Faculty Questionnaire. Washington, DC: Author, 1999.

WINEFIELD, A.H., N. Gillespie, C. Stough, J. Dua et J. Hapuararchchi, Occupational stress in Australian universities: A national survey 2002, South Melbourne: National Tertiary Education Union, 2002.