

Enquête sur la relève au sein de la Faculté des sciences de la société

Décembre 2020

INTRODUCTION

Ce rapport s'inscrit dans le cadre du mandat de la commission *ad hoc*, chargée d'enquêter sur les conditions de travail du corps intermédiaire (CER) en Faculté des sciences de la société et instituée par le Conseil Participatif de la Faculté le 20 mars 2020. Ce rapport est le document principal produit par la commission *ad hoc*. Il sera accompagné de deux rapports complémentaires, l'un traitant des impacts de la crise sanitaire sur le corps intermédiaire, l'autre sur le suivi des doctorant-es. Le compte rendu de l'enquête sur la relève est le fruit d'un travail collectif de plusieurs mois de la part de membres du corps intermédiaire de la Faculté. Dès le début de l'année 2020, le groupe s'est constitué pour créer un questionnaire, le programmer, l'analyser et, finalement, pour rédiger ce rapport qui présente les principaux résultats de ce travail.

Ce rapport a pour ambition de dresser un état des lieux sur les conditions de travail au sein du corps intermédiaire (assistant-es, doctorant-es et post-doctorant-es) de la Faculté des sciences de la société. Il est basé sur une enquête par questionnaire standardisé qui a été menée au printemps 2020 et à laquelle plus de deux tiers des membres du corps intermédiaire a participé. Les informations contenues dans ce rapport ont pour objectif d'alimenter une réflexion sur l'opportunité et le type de mesures qui pourraient être prises en vue d'améliorer les conditions de travail de cette catégorie d'employé-es.

Les analyses présentées mettent en évidence les sources de satisfaction au travail du CER, ainsi que ce qui, au contraire, peut représenter des difficultés dans les fonctions qu'ils/elles occupent. L'identification de problèmes auxquels font face une proportion importante de membres du corps intermédiaire constitue un premier pas pour l'amélioration des conditions de travail et d'encadrement de la relève. Le rapport révèle un très fort potentiel d'amélioration dans ces domaines. Il est particulièrement inquiétant de constater qu'un nombre important des répondant-es à cette enquête souffre au travail – qu'il s'agisse de stress, de pression au travail, de précarité ou, plus généralement, d'insatisfaction et de perte de sens.

Le rapport présente tout d'abord l'enquête par questionnaire standardisé qui a été menée au printemps 2020 et les taux de réponse. Il se focalise ensuite sur différentes dimensions relatives aux conditions d'engagement, à la santé et à la conciliation vie professionnelle et vie privée. Il se termine sur une note conclusive dans laquelle sont présentées quelques pistes pour répondre aux problèmes identifiés.

SONDAGE AUPRES DE LA RELEVÉ EN SCIENCES SOCIALES

L'enquête

Une enquête par sondage a été réalisée auprès de l'ensemble du corps intermédiaire de la Faculté des sciences de la société de l'Université de Genève au printemps 2020. Le questionnaire comporte deux parties : une première partie portant sur le vécu de la période de semi-confinement, une seconde partie portant plus généralement sur les conditions d'engagement et de travail à l'Université de Genève. La plupart des questions incluses dans cette enquête ont été reprises de sources bien établies dans le domaine, telle que l'Enquête européenne sur les conditions de travail (European Working Conditions Survey, EWCS).

Une invitation à répondre à l'enquête a été envoyée à 186 membres du corps intermédiaire de la Faculté des SDS sur la base de listes fournies par le décanat. Le corps intermédiaire comprend à la fois les assistant-es, les doctorant-es et les post-doctorant-es de la Faculté engagé-es sur des contrats d'enseignement ou de recherche¹. Parmi les personnes invitées à participer 130 ont complété le sondage², partiellement ou complètement ce qui représente un taux de réponse de 70 pourcent (voir tableau 1).

Tableau 1. Répondant-es à l'enquête sur les conditions d'engagement

	Réponses (n)
<i>Genre</i>	
Hommes	37
Femmes	61
Autre/sans réponse	32
<i>Statut³</i>	
Assistant-e	75
Post-doc	54
Sans réponse	1
<i>Subdivision</i>	
DSPRI-INCITE	26
SOCIO-IRS	16
IDESO	13
GEO	13
GEDT	8
HIST-ECO-SOC	6
GENRE	4
Autre ⁴	7
Sans réponse	37

Composition du corps intermédiaire de la Faculté des SDS

Les données du sondage permettent de connaître les caractéristiques sociodémographiques du corps intermédiaire. Les membres du corps intermédiaires de notre échantillon sont à 61% des femmes, ont un âge médian de 32 ans et 30 % d'entre elles et eux déclarent avoir au moins un enfant à charge. Le tableau 2 détaille plus précisément le profil sociodémographique des participant-es par statut et subdivision.

¹ Détail des fonctions inclus dans la catégorie de CER : les chargés de cours, *les Privat docents*, les conseillers aux études, les chargés d'enseignement, les Maître d'enseignement et de recherche, les Maîtres assistant-es, les Assistant-es, les Chercheur-euses (post-doc, attachés de recherche, etc.), *les chercheur-euses invités*, et les collaborateur.trices scientifiques. Notons que les AREs ne font pas partie de la population étudiée de ce sondage.

² Les personnes déclarant ne pas ou ne plus avoir de contrat avec la Faculté ou une de ses subdivisions ainsi que les répondant-es ayant répondu à moins de 10% du questionnaire ont été exclus des analyses.

³ La catégorie assistant-e recoupe les assistant-es DIP, les assistant-es de recherche sur fonds (doctorant-e et non doctorant-e), la catégorie post-doc recoupe tout le CER ayant déjà obtenu un doctorat.

⁴ Dans la catégorie « Autre » sont considérées les répondant-es affilié-es au GSI (et à aucune autre subdivision), au CUI Centre Universitaire d'informatique, à Medi@Lab ainsi que les collaboratrices engagées aux services communs des SDS (SCSPS)

Tableau 2. Profils sociodémographiques des répondant-es

Population	Femme (%)	Age médian	Parent (%)	N total
Corps intermédiaire	61.6	32	29.8	99
<i>Statut</i>				
Assistant-e	61.4	30	16.7	57
Post-doc	61.0	37	48.7	41
<i>Subdivision</i>				
SOCIO-IRS	87.5	32	31.3	16
GEO	76.9	37	50.0	13
GENRE	75.0	37.5	-	4
GEDT	62.5	36	50.0	8
IDESO	61.5	31	25.0	13
DSPRI-INCITE	46.1	30	16.0	26
HIST-ECO-SOC	33.3	33	33.3	6
Autre	42.9	36	28.6	7

LES RESULTATS DE L'ENQUÊTE

L'enquête s'intéresse à plusieurs dimensions relatives à la satisfaction au travail, aux conditions d'engagement, aux salaires, à la conciliation entre vie professionnelle et privé, ainsi qu'à la santé et plus généralement au bien-être du corps intermédiaire.

Satisfaction professionnelle

Le tableau 3 indique dans quelle mesure les membres du corps intermédiaire sont satisfait-es avec leur travail à l'Université de Genève. Un cinquième des personnes ayant répondu au sondage se dit « pas ou pas du tout satisfait-e » par leur travail à l'université (20.6 pourcent), soit le double de la proportion que l'on retrouve dans la population active en Suisse⁵. Toutefois, des différences importantes apparaissent entre assistant-es et post-doctorant-es et entre les membres de différents départements ou instituts. En ce qui concerne les différents stades de la carrière académique, seul 13.7 pourcent des assistant-es sont insatisfait-es avec leur travail à l'Université de Genève alors que c'est le cas pour 30.8 pourcent des post-doctorant-es. Quant aux unités de recherche, nous observons des différences marquées (même si la petite taille de l'échantillon ne permet pas d'observer des différences statistiquement significatives). Au sein des Instituts d'étude genre et d'histoire économique aucun-e répondant-e n'est insatisfait-e par son travail, en revanche c'est le cas pour 37.5 pourcent des membres de l'Institut de gouvernance de l'environnement, 25.0 pourcent des membres du département de sociologie et de l'Institut de démographie et socio-économie, ainsi que 23.1 pourcent des membres du Département de géographie. Ce pourcentage est plus faible au sein du Département de science politique et relations internationales (y compris l'Institut d'études de la citoyenneté). A l'inverse, le tableau 3 indique que les différences entre hommes et femmes sont faibles en ce qui concerne la satisfaction relative à son emploi au sein de l'Université.

⁵ Le rapport « Sixième enquête européenne sur les conditions de travail en 2015 » publié par le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) utilise l'exacte même question et rapporte qu'un taux d'insatisfaction au travail d'un dixième de l'ensemble des salarié-es.

Tableau 3. Satisfaction avec son travail au sein de l'Université.

Population	Pas satisfait·e (%)	N total
Corps intermédiaire	20.6	126
<i>Genre</i>		
Hommes	16.7	36
Femmes	20.3	59
<i>Statut</i>		
Assistant·e	13.7	73
Post-doc	30.8	52
<i>Subdivision</i>		
GEDT	37.5	8
IDESO	25.0	12
SOCIO-IRS	25.0	16
GEO	23.1	13
DSPRI-INCITE	11.5	26
GENRE	-	3
HIST-ECO-SOC	-	6
Autre	28.6	7

Note : Ce tableau présente les réponses à la question : « Dans quelle mesure êtes-vous satisfait·e avec votre travail au sein de l'Université ? ». Les pourcentages indiquent les répondant-es étant « pas du tout satisfait-es » ou « pas très satisfait-es ». Selon les résidus d'un test du chi-2, aucune différence n'est statistiquement significative.

Les tableaux 4 et 5 présentent différents indicateurs de satisfaction au travail. Ils permettent de mieux comprendre quels aspects en lien avec le travail du corps intermédiaires cause de l'insatisfaction. Tout d'abord, il est important de noter qu'une large majorité des répondant-es est satisfaite par la possibilité de gérer son emploi du temps et de faire des pauses quand il ou elle le souhaite. De plus, une majorité estime être traitée de manière correcte sur son lieu de travail et se sent soutenue par ses collègues. Par ailleurs, deux tiers des répondant-es déclarent savoir ce qui est attendu d'elles et d'eux, avoir le sentiment d'accomplir un travail utile et un travail bien fait. Toutefois, deux aspects semblent plus problématiques. D'une part, seulement 50 pourcent déclarent avoir suffisamment de temps pour terminer leur travail, ce qui indique une pression à la productivité. D'autre part, 45.0 pourcent des répondant-es se sentent en situation de précarité. La précarité relève à la fois des conditions de travail, notamment les bas salaires et le travail à temps partiel, mais aussi des perspectives d'avenir. Ces deux aspects sont discutés dans les prochaines sections.

Toutefois, avant de se tourner vers les perspectives d'avenir, il est intéressant de regarder les différences liées au genre et à l'avancement dans la carrière académique en ce qui concerne les indicateurs de satisfaction au travail. Le tableau 4 indique notamment des différences marquées entre hommes et femmes en ce qui concerne le fait de savoir ce que l'on attend d'eux ou d'elles (78.4 vs. 60.0 pourcent), le sentiment d'accomplir un travail utile (69.4 vs. 60.3 pourcent) mais surtout une forte différence relative au sentiment d'accomplir un travail bien fait (80.6 vs. 53.7 pourcent). En ce qui concerne les différences entre les assistant-es et les post-doctorant-es, elles apparaissent sur d'autres indicateurs. Notamment, sur le soutien des collègues qui est moindre parmi les post-doctorant-es (71.4 vs. 84.2 pourcent). Cela pourrait être dû à une compétitivité accrue à ce niveau de la carrière académique et un plus grand isolement dans le travail quotidien des post-doctorant-es. De plus, les post-doctorant-es sont plus nombreuses à se sentir en situation de précarité (+12 point de pourcentage). En revanche, les post-doctorant-es ont plus le sentiment d'accomplir un travail utile (+10 point de pourcentage).

Tableau 4. Indicateurs de satisfaction au travail.

	Oui (%)	Hommes	Femmes	Assistant-es	Post-doctorant-es
Je gère moi-même mon emploi du temps.	97.0	94.6	98.4	96.6	97.6
Je peux faire une pause quand je le souhaite.	90.0	91.9	90.0	87.9	92.9
Je suis traité-e de manière correcte au travail.	87.0	100	80.0	87.7	85.7
Mes collègues me soutiennent.	78.8	80.6	80.0	84.2	71.4
Je sais ce que l'on attend de moi.	66.0	78.4	60.0	65.5	68.3
J'ai le sentiment de faire un travail utile.	63.9	69.4	60.3	60.0	70.7
Mon activité me donne le sentiment du travail bien fait.	62.4	80.6	53.7	61.1	64.1
J'ai assez de temps pour terminer mon travail.	50.0	67.6	42.1	53.8	43.9
Je me sens en situation de précarité.	45.0	40.5	48.3	39.7	52.4
N total	100	37	60	58	42

Note. Les pourcentages indiquent les répondant-es qui ont dit être "d'accord" ou "tout à fait d'accord" avec les affirmations. Les chiffres en gras indiquent une sur- ou sous-représentation par rapport aux résidus d'un test du chi-2.

Le tableau 5 se focalise sur une comparaison de la satisfaction au travail entre les différentes unités d'enseignement et de recherche. Tout d'abord, de manière générale, on constate que le Département de géographie et l'Institut de démographie semblent présenter une plus grande insatisfaction sur différents indicateurs. De plus, si l'on s'intéresse aux facteurs spécifiques d'insatisfaction, on remarque d'importantes variations entre les différentes unités d'enseignement et de recherche. Notons quelques variations importantes à ce sujet. Tout d'abord sur le fait d'être traité-e de manière correcte au travail, nous remarquons que le pourcentage qui se dit d'accord avec cette affirmation est plus faible parmi les membres du Département de science politique et relations internationales (seulement 80.8 pourcent alors que la moyenne est de 87 pourcent). Il est également inquiétant de constater que seul un faible pourcentage déclare savoir ce que l'on attend de lui au sein des Départements et Instituts de gouvernance de l'environnement et développement territorial (GEDT, 42.9 pourcent), démographie (IDESO, 53.8 pourcent) et, dans une moindre mesure, en géographie et en science politique (61.5 pourcent). Une proportion aussi élevée d'employés déclarant ne pas savoir ce qui est attendu d'eux révèle un clair dysfonctionnement dans la gestion du personnel.

Par ailleurs, des variations apparaissent également dans le pourcentage de répondant-es qui déclarent avoir assez de temps pour terminer leur travail. C'est le cas pour seulement 30 pourcent des membres du corps intermédiaire en géographie et 33.3 pourcent en sociologie. Des différences sont également visibles entre les départements en relation au sentiment de précarité. En études genre et en gouvernance de l'environnement, trois quarts ou presque des répondent se sentent en situation de précarité (respectivement 75 et 71.4 pourcent). Dans certains cas, ce manque de temps et cette précarité s'accompagne d'un soutien des collègues qui peut réduire le stress relatif à cette situation. Toutefois, nous remarquons que le soutien des collègues varie en fonction des unités. En particulier, en géographe et en gouvernance de l'environnement le pourcentage qui déclare que les collègues le soutiennent est plus faible que dans les autres unités (69.2 et 71.4 pourcent respectivement).

Tableau 5. Indicateurs de satisfaction au travail par département.

	HIST- ECO- SOC	GENRE	SOCIO-IRS	GEDT	DSPRI- INCITE	GEO	IDESO	Autre
Je gère moi-même mon emploi du temps.	100	100	100	100	100	100	84.6	85.7
Je peux faire une pause quand je le souhaite.	100	75.0	100	85.7	92.3	92.3	76.9	85.7
Je suis traité-e de manière correcte au travail.	100	100	93.8	85.7	80.8	84.6	84.6	85.7
Mes collègues me soutiennent.	100	100	93.8	71.4	80.8	69.2	76.9	57.1
Je sais ce que l'on attend de moi.	83.3	75.0	75.0	42.9	61.5	61.5	53.8	85.7
J'ai le sentiment de faire un travail utile.	66.7	75.0	80.0	62.5	64.0	46.2	54.5	85.7
Mon activité me donne le sentiment du travail bien fait.	100	75.0	75.0	66.7	60.0	36.4	58.3	57.1
J'ai assez de temps pour terminer mon travail.	60.0	50.0	33.3	50.0	60.0	30.0	53.8	71.4
Je me sens en situation de précarité.	33.3	75.0	50.0	71.4	42.3	53.8	38.5	42.9
N total	6	4	16	7	26	13	13	7

Note. Les pourcentages indiquent les répondant-es qui ont dit être "d'accord" ou "tout à fait d'accord" avec les affirmations.

Cette première partie montre qu'un cinquième des répondant-es est insatisfait-e de son travail à la Faculté des sciences de la société de l'Université de Genève. Ce pourcentage monte à un tiers parmi les membres de l'institut de gouvernance de l'environnement et développement territorial. De plus, si les causes de cette insatisfaction sont multiples, nous constatons néanmoins que le sentiment de précarité, le manque de temps pour accomplir son travail, le manque de clarté quant au travail à accomplir et les doutes quant à l'utilité de son travail jouent un rôle important. Les prochaines parties nous permettront de mieux comprendre les sources de cette insatisfaction.

Conditions contractuelles et salariales

Afin de mieux comprendre les raisons de cette insatisfaction, nous nous intéressons, tout d'abord, aux conditions contractuelles dont bénéficie le corps intermédiaire. Il est intéressant de noter, comme l'indique le tableau 6, que seul la moitié des employé-es du corps intermédiaire est au bénéfice d'un seul contrat de travail (51.6 pourcent). Le fait d'avoir un contrat unique simplifie la vie et évite le cumul des heures supplémentaires sur plusieurs mandats ou contrats de travail. C'est notamment pour ces raisons que le fait d'avoir plusieurs contrats est un indicateur de précarité. Cela indique également que la personne souhaite travailler à un taux plus élevé que celui offert par son contrat principal. Si l'on s'intéresse au nombre de contrat, un tiers des répondant-es ont deux contrats (34.4 pourcent) et un dixième ont trois contrats ou plus (13.9 pourcent). Si le fait d'avoir deux contrats peut être positif lorsque cela permet à des assistant-es de recherche engagé-es à 70 pourcent de compléter leur engagement par une charge d'enseignement, il est clair que le fait d'avoir 3 contrats ou plus est un signe de précarité de l'emploi. De plus, le fait d'avoir un seul contrat peut être insatisfaisant lorsque celui-ci ne correspond pas au taux d'engagement souhaité. Seul la moitié des personnes engagées au bénéfice d'un seul contrat sont engagées à 100 pourcent. Ces éléments indiquent déjà où se situent certaines causes de précarité et d'insatisfaction parmi les répondant-es.

Tableau 6. Conditions contractuelles

Nombre de contrats	1	2	>3	N total
Corps intermédiaire	51.6	34.4	13.9	122
<i>Genre</i>				
Hommes	51.4	37.8	10.8	37
Femmes	55.9	32.2	11.9	59
<i>Statut</i>				
Assistant·e	56.3	36.6	7.0	71
Post-doc	45.1	31.4	23.5	51
<i>Subdivision</i>				
HIST-ECO-SOC	83.3	16.7	-	6
GENRE	75.0	25.0	-	4
DSPRI-INCITE	57.7	42.3	-	26
GEO	53.8	38.5	7.7	13
SOCIO-IRS	53.3	26.7	20	15
GEDT	42.9	14.3	42.9	7
IDESO	38.5	46.2	15.4	13
Autre	42.9	28.6	28.6	7

Note : Ce tableau présente les réponses à la question : « Combien de contrats de travail cumulez-vous actuellement (y compris ceux en dehors de l'Unige)? » Selon les résidus d'un test du chi-2, aucune différence n'est statistiquement significative.

Le tableau 6 présente également des différences entre hommes et femmes, assistant-es et post-doctorant-es, ainsi que par subdivision. Nous ne notons pas de différence importante au niveau du genre, toutefois en comparant les statuts nous constatons qu'un pourcentage important parmi les post-doctorant-es travaillent sur plus de trois contrats (23.5 pourcent). Ce pourcentage est beaucoup plus faible parmi les assistant-es (7.0 pourcent). De plus, le tableau 6 révèle des différences importantes entre les subdivisions. Alors qu'une majorité du corps intermédiaire bénéficie d'un seul contrat en histoire économique et sociale (83.3), ainsi qu'en études genre (75.0), c'est le cas pour un peu plus de la moitié des employé-es du corps intermédiaire en sciences politiques (57.7) ainsi qu'en géographie (53.8) et sociologie (53.3). Le pourcentage ayant un seul contrat passe en-dessous des 50 pourcent en gouvernance de l'environnement et en démographie/socioéconomie. De manière plus préoccupante, en géographie, sociologie, gouvernance de l'environnement et démographie, un pourcentage important parmi les répondant-es cumule trois contrats ou plus (entre 7 et 42 pourcent).

Dans le tableau 7, nous examinons les salaires annuels bruts des répondant-es à l'enquête. Le revenu médian parmi les assistant-es est de 56'218 CHF pour un taux d'engagement de 90 pourcent qui correspond au revenu médian (cumulé, si plusieurs contrats). Ce chiffre est moins élevé que ceux annoncés par le Conseil d'État le 18 novembre 2020 dans sa réponse à une question urgente (QUE 1429-A), dans laquelle il annonce un revenu de 57'200 CHF pour les ARE et de 62'464 CHF pour les assistant-es, puisqu'il se base sur un salaire à 100%. Or, seul 40 % du corps intermédiaire est effectivement engagé à un taux de 100%. Parmi les post-doctorant-es, le revenu médian est de 81'347 CHF (taux d'engagement médian cumulé de 100 pourcent). Si ce chiffre correspond à ceux du Conseil d'État, là encore, 50 % des post-doctorant-es gagnent en fait un salaire moins élevé. A plein temps, le salaire des assistant-es monte à 62'464 CHF ce qui reste faible pour ce niveau de formation. Ces chiffres cachent d'importantes inégalités, néanmoins ils indiquent d'ores et déjà que les salaires sont bas pour des personnes qui sont

toutes, au minimum, au bénéfice d'un Master et pour certaines d'un doctorat. A titre d'indicateur, le salaire de départ pour une personne titulaire d'un Master en sciences de la société à la ville de Genève (en fonction du catalogue des fonctions) est de 74'491 CHF (classe 12, annuité 0, échelle des traitements 2020). Pourtant, comme le rappelle le Conseil d'État dans sa réponse à QUE 1429-A, "la fixation du traitement en classe 8 pour les assistant-es avait été retenue en tenant compte du fait que cette fonction constitue la première étape de la formation en tant que chercheur/euse et qu'une partie du temps d'engagement est réservé à l'élaboration de la thèse de doctorat." Cette vision est dépassée et ne correspond pas à la réalité. Premièrement, le temps d'engagement réservé à l'élaboration de la thèse n'est souvent pas respecté. Comme le montrent les tableaux 8 et 9 ci-après, les assistant-es, tout comme les post-doctorant-es, effectuent des tâches supplémentaires non liées à la thèse qui se traduisent en un nombre d'heures hebdomadaires non négligeable. Deuxièmement, la thèse est une activité de recherche à part entière. Celle-ci se traduit par des publications qui contribuent à la renommée de l'institution et est de plus en plus effectuée en collaboration directe avec d'autres chercheur-euses, comme c'est notamment le cas des thèses par articles.

Le tableau 7 nous permet d'examiner la structure des salaires de manière plus détaillée. Il montre notamment qu'un tiers du corps intermédiaire gagne moins de 60'000 CHF par année et parmi l'ensemble du corps intermédiaire 10.2 pourcent gagne moins de 40'000 CHF par année alors qu'ils sont employés dans une université de l'une des villes les plus riches du monde où les coûts de la vie sont très élevés. Les répondants qui gagnent entre 60'000 et 80'000 CHF représente 43.9 pourcent de l'échantillon. Une minorité gagne un salaire plus élevé (15.3 pourcent entre 80'000 et 100'000 et 8.2 pourcent plus de 100'000 CHF). Le tableau indique que ces salaires plus élevés sont principalement perçus par des post-doctorant-es.

Tableau 7. Salaire du corps intermédiaire par tranche salariales

Salaire en CHF	<40,000	40,001-60,000	60,001-80,000	80,001-100,000	>100,001	N
Corps intermédiaire	10.2	22.4	43.9	15.3	8.2	98
<i>Genre</i>						
Hommes	5.6	13.9	55.6	13.9	11.1	36
Femmes	12.5	30.4	37.5	14.3	5.4	56
<i>Statut</i>						
Assistant-e	10.7	28.6	57.1	3.6	0.0	56
Post-doc	7.3	14.6	26.8	31.7	19.5	41
<i>Subdivision</i>						
GEDT	37.5	37.5	12.5	12.5	0	8
GEO	18.2	9.1	63.6	0	9.1	11
SOCIO-IRS	14.3	50	21.4	14.3	0	14
DSPRI-INCITE	8.3	8.3	66.7	4.2	12.5	24
GENRE	0	50	25	25	0	4
IDESO	0	30.8	46.2	15.4	7.7	13
HIST-ECO-	0	0	33.3	66.7	0	6
SOC						
Autre	0	0	57.1	14.3	28.6	7

Note: Ce tableau présente les réponses à la question : "En additionnant tous vos contrats, dans quelle fourchette se situe votre salaire annuel brut (13ème salaire inclus)?" . Les chiffres en gras indiquent une sur- ou sous-représentation par rapport aux résidus d'un test du chi-2.

Le tableau 7 permet également d'identifier des inégalités de traitement. Il montre notamment que le pourcentage de femmes ayant un faible revenu est plus grand que parmi les hommes. Même si ces différences ne sont pas statistiquement significatives, elles montrent un écart qui va du simple ou double. Alors que 12.5 pourcent des femmes gagnent moins de 40'000 CHF c'est le cas pour seulement 5.6 pourcent des hommes. De même, 30.4 pourcent des femmes gagne entre 40'000 et 60'000 CHF, alors que c'est le cas pour 13.9 pourcent des hommes.

Finalement, le tableau 7 permet de faire des comparaisons entre les subdivisions. En particulier, il permet d'identifier les subdivisions au sein desquelles le corps intermédiaire est le plus mal loti en termes de salaires. Prenons quelques exemples : en gouvernance de l'environnement plus d'un tiers du corps intermédiaire gagne moins de 40'000 CHF (37.5 pourcent), en géographie et en sociologie, les personnes qui gagnent moins de 40'000 CHF représentent moins d'un cinquième du corps intermédiaire (respectivement 18.2 et 14.3 pourcent), alors qu'en science politique cela représente moins de 10 pourcent et que dans toutes les autres subdivisions personne ne gagne moins de 40'000 CHF par année.

Le tableau 8 présente la part de répondant-es qui déclare faire du travail non-rémunéré, qui ne fait pas partie de son cahier des charges ou qui représente une charge de travail non couverte par son taux d'engagement. Plus de la moitié des répondant-es indiquent réaliser du travail non-rémunéré (53.8 pourcent). A nouveau, la proportion est plus importante parmi les femmes (51.7 pourcent contre 40.5 pourcent des hommes). Elle est également plus élevée parmi les post-doctorant-es avec 54.5 pourcent contre 40.7 pourcent parmi les assistant-es. Mais quels types de tâches ne sont pas rémunérées ? C'est notamment le cas pour la recherche, un tiers de ceux qui déclarent réaliser des tâches non-rémunérées, le font dans le cadre de la recherche (33.3 pourcent). C'est aussi le cas pour les tâches institutionnelles qui, si elles sont essentielles, sont souvent peu reconnues, valorisées et rétribuées (31.2 pourcent) et finalement c'est le cas aussi pour l'enseignement (27.1 pourcent), notamment en lien avec le fait de commenter les projets de recherche (hors des contrats d'enseignement prévus pour l'encadrement des PdR) et de participer à des enseignements alors que le contrat d'engagement est uniquement un contrat de recherche financé par le FNS.

Tableau 8. Travail non-rémunéré

	Oui (%)	Hommes	Femmes	Assistant-es	Post-doctorant-es
Effectuez-vous des tâches pour lesquelles vous n'êtes pas payé-e ?	53.8	40.5	51.7	40.7	54.5
N total	104	37	60	59	44
Si oui, quel type de tâche...					
... recherche	33.3				
... institutionnel	31.2				
... enseignement	27.1				
... administratives	2.1				
... autres	6.2				

Note: Selon les résidus d'un test du chi-2, aucune différence n'est statistiquement significative.

La charge de travail non rémunéré varie en fonction des subdivisions. Nous constatons qu'elle est plus importante en géographie et en études genre où, respectivement, 76.9 et 75.0 pourcent des répondant-es déclarent faire du travail non rémunéré. C'est également le cas pour la moitié des répondant-es en sociologie et en gouvernance de l'environnement. La proportion est proche de cela en science politique avec 42.3 pourcent. C'est moins le cas dans les autres subdivisions où seul 14.3 pourcent déclare faire du travail non rémunéré et l'histoire économique sort du lot avec aucun-e répondant-e qui déclare faire du travail non rémunéré.

Dans un second temps, le tableau 9 permet de se rendre compte à combien d'heures hebdomadaires correspond ce travail non rémunéré supplémentaire. Pour déterminer le nombre d'heures supplémentaires, nous avons calculé la différence entre le nombre d'heures hebdomadaires correspondant au(x) contrat(s) des répondant-es et le nombre d'heures effectif que les répondant-es indiquent travailler chaque semaine. Puis, nous avons pondéré cette différence par la possibilité de rattraper ces heures à un autre moment et le nombre de semaines de vacances pris effectivement chaque année. Par exemple, un-e répondant-e indiquant rattraper toutes ses heures supplémentaires aura nécessairement un nombre d'heures supplémentaire nul, même si la différence entre le nombre effectif d'heures de travail et son contrat est positive.

Tableau 9. Travail non-rémunéré et non compensé en nombre d'heures par semaine

	(%)	Hommes	Femmes	Assistant-es	Post-doc
Personnes effectuant des heures supplémentaires	70.5	70.6	70.6	68.6	73.0
N total	88	34	51	51	37
Nombre d'heures supplémentaires médian effectué par semaine (respectivement, moyenne)	3 (5.5)	2.2 (4.9)	3.5 (5.4)	2 (4.8)	5 (6.5)

Plus de 70 pourcent des répondant-es indiquent effectuer des heures supplémentaires chaque semaine. Cette part est la même pour les femmes et les hommes, et légèrement plus élevée pour les post-doctorant-es par rapport aux assistant-es. La différence est par contre plus nette en termes de nombre d'heures, avec une médiane de 3.5 heures par semaine pour les femmes tandis que les hommes ne travaillent que 2.2 heures de plus par semaine. Cette différence est encore plus nette entre post-doctorant-es et assistant-es, ces premier-ères travaillant plus de 5 heures de plus par semaine, contre 2 heures pour les assistant-es. A noter que c'est au département de géographie où les répondant-es effectuent le plus d'heures supplémentaires avec une médiane de 8.3 heures supplémentaires par semaine.

Un nombre de contrats plus élevé et un taux d'engagement effectif moindre semblent liés à un travail hebdomadaire non rémunéré plus important. Ainsi, les personnes qui cumulent 3 contrats ou plus travaillent 5.4 heures (médiane) de plus (moyenne de 8.3) contre 2.2 heures pour une personne n'ayant qu'un seul contrat (3 heures pour une personne cumulant 2 contrats). Même principe en ce qui concerne le taux d'engagement, les personnes dont le taux d'engagement (au cumul des contrats) est inférieur à 65 pourcent tendent à travailler 5.5 heures de plus par semaines contre une heure pour les personnes à plein temps. Ces chiffres indiquent encore une fois la précarité liée à un engagement à moins de 100 pourcent et pour les membres du corps intermédiaire qui cumulent plusieurs contrats.

A titre indicatif, il est possible de calculer à combien s'élève le montant total cumulé en francs non rémunéré pour l'ensemble de la faculté, sur la base de la classe salariale (en se basant sur le salaire horaire brut qui correspond à l'annuité 0). Ce montant s'élève à 16'400 CHF par mois. S'il s'agit certes d'une estimation grossière, il est probable que ce montant soit sous-estimé, considérant que tous les membres du CER n'ont pas répondu à l'enquête, qu'il y a des valeurs manquantes, et que nous nous basons sur un salaire qui correspond à l'annuité 0 pour le calcul.

Le tableau 10 présente la charge de travail et porte, plus spécifiquement sur la charge de travail ainsi que le travail en dehors et au-delà des heures de travail conventionnelles notamment le soir et le week-end. Tout d'abord, il est important de noter que la moitié des répondant-es déclarent travailler

régulièrement à une cadence élevée ce qui est un facteur de stress sur le long terme. De plus, la moitié des répondant-es travaillent régulièrement le week-end, un tiers durant la pause de midi (32.0 pourcent) et un tiers la nuit (32.7 pourcent). Finalement, un cinquième travaille régulièrement plus de 10 heures par jour (21.6 pourcent). Les horaires de travail atypique, ainsi que le rythme de travail élevé sont des indicateurs de pression à la productivité.

Dans l'ensemble, nous constatons peu de variations entre hommes et femmes ou entre assistant-es et post-doctorant-es. Les seules différences notables concernent les personnes qui travaillent plus de 10 heures par jour. Le pourcentage d'hommes dans ce cas est plus élevé que parmi les femmes (29.7 vs. 16.7 pourcent), de même cela est plus fréquent parmi les post-doctorant-es (31.7 vs. 13.6 pourcent parmi les assistant-es).

Tableau 10. Charge de travail.

	Oui (%)	Hommes	Femmes	Assistant-es	Post-doctorant-es
Travail ...					
... des cadences de travail élevées	50.0	48.6	50.8	42.4	61.9
... le week-end (au moins 2h)	50.0	54.1	47.5	44.1	61.9
... la nuit (après 20h)	32.7	37.8	29.5	28.8	40.5
... pendant la pause de midi	32.0	35.1	30.0	33.9	31.7
... plus de 10 heures par jour	21.6	29.7	16.7	13.6	31.7
N total	102	37	61	59	42

Note. Les pourcentages du "oui" indiquent les répondant-es qui ont répondu "fréquemment" ou "très fréquemment" aux affirmations. Les chiffres en gras indiquent une sur- ou sous-représentation par rapport aux résidus d'un test du chi-2.

Les problèmes principaux que nous avons identifiés sont d'une part la précarité de l'emploi et, de l'autre, les bas salaires. Ces résultats montrent que nous sommes en présence d'une population de travailleuses et travailleurs relativement jeunes et en début de carrière à la fois exposée à de grandes pressions à la productivité et engagée avec des conditions salariales et contractuelles précaires.

Environnement de travail

Dans la partie suivante, nous nous intéressons à l'environnement de travail. Tout d'abord, le tableau 11 se penche sur le matériel à disposition du corps intermédiaire. De manière générale, le corps intermédiaire évalue positivement les outils à disposition pour effectuer son travail (87.8 pourcent) et leur bureau (76.8 pourcent). En revanche, les espaces de détente pour faire les pauses et en particulier la pause de midi semble faire défaut. Dans ce cas, seul 56.0 pourcent des répondant-es mentionnent avoir des espaces de détente adaptés. En ce qui concerne les outils informatiques et les bureaux, des différences importantes apparaissent entre les subdivisions. Nous constatons notamment qu'un plus grand pourcentage note que les bureaux ne sont pas adaptés en géographie, seul 69.2 pourcent est satisfait contre 76.8 pourcent dans l'ensemble du corps intermédiaire. Le pourcentage est également légèrement plus bas en science politique (72.0 pourcent). De même, l'espace de détente pour les pauses semble plus cruellement faire défaut en science politique (20.0 pourcent disent avoir un tel espace à disposition) et à l'Institut de démographie (38.5 pourcent) que dans les autres unités de recherche et d'enseignement. Le manque de place au sein du bâtiment d'Uni Mail pose problème en particulier pour la pause de midi et dans une moindre mesure pour les bureaux mis à disposition du corps intermédiaire.

Tableau 11. Matériel de travail.

	Oui (%)	HIST-ECO-SOC	DSPRI-INCITE	IDESO	SOCIO-IRS	GEDT	GEO	GENRE	Autre
Je dispose des outils informatiques nécessaires pour effectuer mon travail.	87.8	100	92.0	91.7	87.5	85.7	84.6	75.0	71.4
Mon bureau est adapté à mon travail.	76.8	83.3	72.0	84.6	80.0	100	69.2	75.0	71.4
Un espace de détente adapté aux pauses de midi est à ma disposition	56.0	100	20.0	38.5	68.8	87.5	100	-	57.1
N total		6	25	12	16	7	13	4	7

Note: Les pourcentages indiquent les répondant-es étant "d'accord" ou "tout à fait d'accord" avec les affirmations.

Au-delà de ces conditions matérielles, il est important de s'intéresser à la manière dont le corps intermédiaire perçoit sa capacité à influencer les prises de décision sur leur lieu de travail. Le tableau 12 indique que plus des deux tiers des répondant-es est d'accord ou tout à fait d'accord avec l'affirmation selon laquelle il ou elle peut influencer les décisions au sein de son équipe. Malheureusement, cette capacité d'influence diminue drastiquement lorsque l'on quitte l'équipe de recherche pour se pencher sur le département, la faculté ou l'université. Plus nous montons dans la hiérarchie administrative de l'université et moins le corps intermédiaire perçoit sa capacité à influencer les décisions. Au sein du département, seul un quart considère avoir de l'influence (27.6 pourcent). Au niveau de la faculté ce pourcentage chute à un dixième (9.5 pourcent) et même à 2 centième au niveau de l'université (2.5 pourcent). Au-delà de l'université, l'influence perçue est également faible avec 2.9 pourcent qui déclare avoir une influence sur les prises de décisions lorsqu'il s'agit du FNS.

Le tableau 12 permet également d'identifier des différences entre hommes et femmes, selon l'avancement dans la carrière académique et les unités d'enseignement et de recherche. Des différences liées au genre apparaissent au niveau du département (34.4 vs. 23.6 pourcent pour les hommes et les femmes respectivement) et sont encore plus marquées au niveau de la faculté (22.6 vs. 1.9 pourcent). Les mêmes tendances apparaissent au niveau de l'université et du FNS. Les hommes sont plus nombreux à penser qu'ils peuvent avoir une influence sur les prises de décisions au sein de différentes instances universitaires et l'écart se creuse plus on monte dans la structure hiérarchique de l'université. Les différences entre assistant-es et post-doctorant-es sont moins marquées, sauf au niveau du FNS.

Lorsque l'on se penche sur les différences entre les unités d'enseignement et de recherche, on constate tout d'abord que la capacité perçue d'influencer son équipe semble être inversement corrélées à celle d'influencer sont département. Ainsi dans certaines subdivisions, les membres du corps intermédiaire sont nombreux à percevoir une influence au sein de l'équipe de recherche et très peu à percevoir cette même influence au niveau du département ou de l'institut. C'est notamment le cas à l'Institut de démographie au sein duquel, 90.9 pourcent du corps intermédiaire déclare avoir une influence au sein de l'équipe de recherche et seul 16.7 pourcent déclare avoir une influence au niveau du département. Il en va de même en science politique et dans une moindre mesure en sociologie. Ce résultat suggère que les chercheur-es sont ouvert-es au dialogue au sein de leur équipe de recherche, mais cette gouvernance horizontale ne se traduit pas dans les structures institutionnelles qui semblent, quant à elles, beaucoup moins favorables à offrir une voix qui compte au corps intermédiaire.

Tableau 12. Influence sur les décisions prise au sein de différentes entités

	Équipe	Département	Faculté	Université	FNS	N
Corps intermédiaire	69.1	27.6	9.5	2.5	2.9	81
<i>Genre</i>						
Hommes	70.0	34.4	22.6	6.7	7.7	30
Femmes	68.6	23.6	1.9	-	-	51
<i>Statut</i>						
Assistant-es	64.3	30.0	10.9	2.3	-	42
Post-doctorant-e	70.0	23.7	7.7	2.6	5.6	40
<i>Subdivision</i>						
IDESO	90.9	16.7	8.3	8.3	8.3	11
DSPRI-INCITE	81.8	21.7	5.0	-	5.9	22
SOCIO-IRS	76.9	40.0	7.1	-	-	13
HIST-ECO-SOC	66.7	66.7	16.7	-	-	6
GEDT	62.5	-	-	-	-	8
GEO	44.4	33.3	9.1	-	-	9
GENRE	25.0	-	-	-	-	4
Autre	75.0	40.0	50.0	16.7	-	4

Note. Les pourcentages indiquent les répondant-es étant "d'accord" ou "tout à fait d'accord" avec les différentes modalités de la question "Je peux influencer l'organisation ou les décisions qui sont importantes...". Les chiffres en gras indiquent une sur- ou sous-représentation par rapport aux résidus d'un test du chi-2.

Perspectives d'avenir du corps intermédiaire

Au-delà des conditions d'engagement actuelles, les perspectives d'avenir constituent également un indicateur important de précarité. Le tableau 13 présente les perspectives d'avenir du corps intermédiaire, alors que 74.4 pourcent souhaitent poursuivre une carrière académique, 70.0 pourcent craignent de ne pas pouvoir travailler dans l'académique et 57.1 pourcent craignent même de ne pas trouver de travail après leur doctorat ainsi que de ne pas avoir un revenu satisfaisant. Ces perspectives d'avenir peu prometteuses se reflètent également dans le faible pourcentage qui considère que leur emploi leur offre des perspectives de carrières dans le monde académique ou hors du monde académique (27.3 et 20.2 pourcent respectivement). Ces chiffres indiquent, à nouveau, une forte précarité. De manière plus générale, ils sont inquiétants si l'on considère le fait que ces personnes sont au bénéfice d'études de troisième cycle. Alors que la société investit dans leur formation, ces personnes ne voient pas de perspectives professionnelles. Ceci pose un véritable problème de société, au-delà des perspectives de carrière concrètes de ces personnes.

Par ailleurs, il est important de noter que cela s'accompagne d'un fatalisme par rapport à sa capacité d'influencer ses perspectives. En effet, seul un tiers considère que la qualité de son travail influence ses chances d'obtenir une promotion. Ce chiffre extrêmement faible est en complet décalage avec le discours méritocratique qui caractérise le milieu académique.

Tableau 13. Perspectives d'avenir

	Oui (%)	Hommes	Femmes	Assistant-es	Post-doctorant-es
Souhaite poursuivre une carrière académique	74.4	75.0	72.7	67.3	85.0
<i>Craintes par rapport à l'avenir, a peur de...</i>					
... ne pas pouvoir travailler dans l'académique	70.0	60.0	78.0	75.4	64.3
... ne pas trouver d'emploi	57.1	32.4	73.7	64.8	46.5
... avoir un revenu insuffisant	57.0	42.9	67.2	56.1	57.1
Mon emploi offre des perspectives de carrière...					
... dans l'académique	27.3	33.3	25.0	27.7	26.8
... hors du domaine académique	20.2	29.4	13.5	24.0	15.4
La qualité de mon travail influence mes chances d'obtenir une promotion	35.4	32.3	37.8	42.9	27.0
N total	100	37	60	59	41

Note. Les pourcentages indiquent les répondant-es qui ont dit être "d'accord" ou "tout à fait d'accord" avec les affirmations. Les chiffres en gras indiquent une sur- ou sous-représentation par rapport aux résidus d'un test du chi-2.

Des différences importantes apparaissent entre hommes et femmes en ce qui concerne les perspectives de carrières dans l'académique et hors de l'académique. Les femmes évaluent encore plus négativement ces dernières dans les deux marchés du travail, 78 pourcent des femmes contre 60 pourcent des hommes craignent de ne pas trouver de travail dans le milieu académique. La différence se creuse encore plus entre hommes et femmes si on considère trouver un emploi tout court : alors que 32.4 pourcent des hommes craignent de ne pas trouver d'emploi après leur doctorat, c'est le cas pour 73.7 pourcent des femmes. La peur de ne pas avoir un revenu suffisant est également beaucoup plus marquée parmi ces dernières (67.2 vs. 42.9 pourcent). De plus, seul 13.5 pourcent des femmes interrogées pensent que leur emploi offre des perspectives de carrière hors du milieu académique contre 29.4 pourcent parmi les hommes.

Finalement, lorsque l'on se penche sur la comparaison entre assistant-es et post-doctorant-es, on constate qu'un pourcentage plus élevé parmi les post-doctorant-es souhaitent poursuivre une carrière académique. Si les post-doctorant-es évaluent de manière légèrement plus positive leur perspectives de carrières, ils et elles sont moins nombreuses à penser que la qualité de leur travail influe sur leur chance d'obtenir une promotion. Seul 27.0 pourcent pensent que la qualité de leur travail influence leurs chances d'obtenir une promotion.

Santé et bien-être

Les indicateurs sur l'état de santé du corps intermédiaire sont préoccupants et interrogent dans quelle mesure cela est lié aux conditions de travail et de l'emploi. Tout d'abord, presque un tiers des répondants ne s'estime pas en bonne santé (29 pourcent). De plus, plus de la moitié des répondant-es estime que leur travail nuit à leur santé (53.9 pourcent) comme l'indique le tableau 14. Seul un faible pourcentage considère que le travail a un effet positif sur leur santé (10.5 pourcent). Cela est préoccupant dans la mesure où nous sommes face à une population jeune qui entre sur le marché du travail et qui bénéficie d'un haut niveau d'étude. On pourrait s'attendre à une forte satisfaction au travail, mais aussi à ce que le travail contribue à leur bien-être de manière générale. Ce qui n'est pas le cas comme l'indique les chiffres présentés dans le tableau 14.

Tableau 14. Effet du travail sur la santé

	Oui (%)	Hommes	Femmes
Non	35.5	37.0	34.7
Oui, principalement de manière négative	53.9	40.7	61.2
Oui, principalement de manière positive	10.5	22.2	4.1
N total	76	27	49

Note: Ce tableau présente les réponses à la question : « Votre travail affecte-t-il votre santé? ». Selon les résidus d'un test du chi-2, aucune différence n'est statistiquement significative.

De plus, nous constatons des différences importantes entre hommes et femmes. Parmi les femmes, 61.2 pourcent déclarent un impact négatif du travail sur leur santé alors que ce pourcentage tombe à 40.7 pourcent parmi les hommes. De plus, elles sont moins nombreuses à voir des effets positifs du travail sur leur santé (4.1 vs. 22.2 pourcent). Cet impact plus négatif du travail pour les femmes pourrait être lié à l'impact négatif sur leur sphère privée et aux discriminations subies (voir ci-dessous).

Dans le tableau 15, nous examinons de manière plus précise les problèmes de santé liés au travail. Parmi les répondant-es, 57.9 pourcent déclarent avoir des maux de têtes et une fatigue visuelle en lien avec le travail. Ceci s'explique par la nature du travail qui implique de passer de nombreuses heures devant un écran. Les douleurs musculaires dans les membres supérieurs relèvent quant à elles d'une mauvaise posture devant l'écran (51.1 pourcent). De plus, les maux de dos peuvent être liés aux nombres d'heures passées assis-e sans bouger (46.8 pourcent). La forte incidence de ces problèmes (un-e membre sur deux du corps intermédiaire) devrait inciter les responsables hiérarchiques à faire appel à des ergothérapeutes pour améliorer les conditions matérielles et mieux informer les collaborateur-trices sur les bonnes pratiques pour éviter ou limiter ce type de problèmes.

Tableau 15. Problèmes de santé liés au travail

	Oui (%)	Hommes	Femmes
Maux de tête, fatigue visuelle	57.9	48.6	63.8
Fatigue générale	54.8	40.5	64.3
Douleur musculaire dans les membres supérieurs	51.1	30.6	63.8
Maux de dos	46.8	36.1	53.4
Burnout	13.6	8.6	17.0
N total	88	35	53

Note: Ce tableau donne les réponses à la question: "Au cours des 12 derniers mois, avez-vous souffert de l'un ou l'autre des problèmes de santé suivants?". Les pourcentages indiquent les répondant-es ayant répondu "oui et cela est lié au travail". Selon les résidus d'un test du chi-2, aucune différence n'est statistiquement significative.

De manière plus inquiétante peut-être, le tableau 15 indique que 54.8 pourcent du corps intermédiaire souffre d'une fatigue générale en lien avec le travail. Cela indique une forte pression et un stress important lié au travail qui n'est pas contre balancé par une forte reconnaissance et valorisation du travail accompli. Dans les pires des cas, cela conduit à des burnouts – 13.6 pourcent des répondent-es déclarent avoir fait un burnout en lien avec son travail à l'Unige. Encore une fois ce pourcentage est très élevé et inquiétant pour une population jeune qui entre dans le monde du travail. Les femmes déclarent plus fréquemment faire face à ces différents problèmes de santé lié au travail, toutefois la différence est la plus importante en ce qui concerne le burnout. Alors que 8.6 pourcent des hommes déclarent avoir fait un burnout, ce pourcentage monte à 17.0 pourcent parmi les femmes. Ce qui indique que presque une femme sur cinq a fait un burnout parmi les membres du corps intermédiaire au sein de la Faculté des sciences de la société. Le tableau 16 offre des précisions quant à la nature des problèmes auxquels font face les femmes du corps intermédiaire. Il indique que 10.5 pourcent des femmes ont été victimes de mobbing et 8.6 pourcent de harcèlement sexuel. Alors qu'aucun homme n'a été confronté à ces problèmes. Il nous semble important de prendre ces questions en main rapidement, d'autant plus que de nombreuses personnes ne savent pas qui contacter en cas de problème – c'est le cas pour 43.8 pourcent des répondant-es comme l'indique le tableau 17. Les ressources humaines et les commissions de l'égalité ont un rôle important à jouer dans ce cadre-là et devraient se saisir de ces questions.

Tableau 16. Harcèlement et pression

	Oui (%)	Hommes	Femmes	Assistant-es	Post-doctorant-es	N total
Dans le cadre de mon travail, j'ai personnellement été victime de ...						
... pressions au rendement	31.5	27.8	33.9	27.8	36.8	92
... mobbing.	6.7	-	10.5	7.4	5.6	90
...harcèlement sexuel.	5.4	-	8.6	3.6	8.1	92

Note: Les pourcentages indiquent les répondant-es qui ont dit être "d'accord" ou "tout à fait d'accord" avec les affirmations. Selon les résidus d'un test du chi-2, aucune différence n'est statistiquement significative.

Tableau 17. Savoir qui contacter en cas de harcèlement...

	Geo	Dspri/ Incite	Genre	Ideso	Hist-eco	Socio/IRS	Gedt	Autre	Total (%)
Ne sais pas (%)	69.3	50	50	41.6	33.3	31.3	25	33.4	43,8
N	13	24	4	12	6	16	8	6	89

Note: Les pourcentages indiquent les répondant-es ayant répondu "pas du tout d'accord" ou "pas d'accord" à la question: "En cas de conflit, discrimination ou harcèlement, je sais à qui m'adresser".

De manière plus générale, le tableau 16 indique que le corps intermédiaire fait face à une forte pression au rendement. C'est le cas pour 31.5 pourcent des répondant-es, à nouveau le pourcentage est légèrement plus élevé parmi les femmes mais la différence dans ce cas est peu marquée. Au-delà de ces problèmes de santé au travail, le tableau 18 montre comment le travail affecte la sphère privée et de manière plus générale la vie des membres du corps intermédiaire. Alors que trois quarts des répondant-es déclarent avoir fréquemment eu de l'enthousiasme pour leur travail (74.2 pourcent) et presque deux tiers déclarent avoir été en mesure de maîtriser le stress lié au travail (61.7 pourcent), plus de la moitié se dit fréquemment inquiété par le travail pendant les moments de repos (56.8 pourcent) et avoir fréquemment ressenti du stress au travail (54.2). Ceci se traduit par des problèmes concrets tels que le fait d'être trop fatigué-e après le travail pour accomplir les tâches ménagères (47.9 pourcent) et se répercute sur la qualité de vie. Notamment, un manque de temps pour la vie privé (42.1 pourcent) et des difficultés à assumer son rôle parental (40.6 pourcent). Il est important de noter ici que les pourcentages de

répondant-es qui déclarent avoir rencontré fréquemment ou très fréquemment ces problèmes au cours des douze derniers mois est élevé. Et cela ne se limite pas aux personnes qui ont des enfants. De plus, cela se traduit par un pourcentage relativement élevé qui doute fréquemment de l'importance de son travail (30.2 pourcent).

Tableau 18. Impact du travail sur la sphère privée

	Oui (%)	Hommes	Femmes	Assistant-es	Post-doctorant-es
Au cours de 12 derniers mois, avez-vous...					
... eu de l'enthousiasme pour votre travail.	74.2	75.7	73.3	66.7	85.0
... été en mesure de maîtriser votre stress lié au travail.	61.7	75.0	53.4	56.4	66.7
... eu le sentiment d'être bon-ne dans votre travail.	56.2	55.6	56.7	46.4	70.0
... été inquiet-e pour votre travail alors que vous étiez en congé	56.8	50.0	61.0	61.8	52.5
... ressenti du stress au travail.	54.2	43.2	61.0	57.1	52.5
... été trop fatigué-e après le travail pour faire les tâches ménagères qui devaient être faites.	47.9	40.0	52.5	43.6	53.7
... trouvé que votre travail vous empêchait d'accorder le temps que vous vouliez pour votre vie privée.	42.1	37.1	45.0	40.0	47.5
... eu des difficultés à assumer votre rôle parental.	40.6	30.8	47.4	45.5	38.1
... douté de l'importance de votre travail.	30.2	13.5	40.7	33.9	27.5
N total	97	37	60	58	36

Note. Les pourcentages indiquent les répondant-es qui ont répondu "fréquemment" ou "très fréquemment" aux affirmations. Les chiffres en gras indiquent une sur- ou sous-représentation par rapport aux résidus d'un test du chi-2.

Finalement, en ce qui concerne les différences entre hommes et femmes, nous constatons qu'un plus grand pourcentage de femmes doute de l'importance de son travail (40.7 contre 13.5 pourcent pour les hommes). Par ailleurs, un pourcentage plus élevé d'hommes est en mesure de maîtriser le stress lié à son travail (75.0 vs. 53.4 pourcent parmi les femmes). Au-delà de ces différences statistiquement significatives, le tableau 18 indique qu'un plus grand nombre de femmes que d'hommes souffre d'un impact négatif du travail sur sa vie privée. C'est notamment le cas en ce qui concerne le stress au travail (+17.8 points de pourcentage), le fait d'avoir des difficultés à assumer son rôle parental (+16.6 points de pourcentage), le fait d'être trop fatiguée pour accomplir des tâches ménagères nécessaires (+12.5 points de pourcentage), le travail prend trop de place et ne laisse pas de temps pour la vie privée (+7.9 points de pourcentage). Ces chiffres indiquent que la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée est plus problématique pour les femmes du corps intermédiaire que pour les hommes. Ci-dessous nous nous intéressons de manière plus approfondie à cette question.

Conciliation famille-travail

Il semble y avoir un problème de conciliation travail-famille et le tableau 19 indique que celle-ci a un impact négatif sur la vie privée (60.0 pourcent), sur le choix d'avoir des enfants (56.0 pourcent) et sur la carrière (41.6 pourcent). Des différences apparaissent entre les assistant-es et les post-doctorant-es, ces dernier-ères sont plus nombreuses à ressentir un impact plus négatif sur la vie privée (70.7 vs. 51.9 pourcent) et la carrière (56.1 vs. 29.2 pourcent). Sur ce dernier aspect, des différences apparaissent également entre les personnes qui ont ou non des enfants (66.7 vs. 29.8 pourcent). Il est intéressant de noter que les différences entre hommes et femmes sont moindres sur ces variables.

Les indicateurs sur la conciliation travail-famille sont ambivalents. Néanmoins, lorsque l'on compare homme-femmes avec-sans enfants, dans le tableau 20, on observe des différences plus marquées. En particulier, les femmes avec enfants rencontrent beaucoup plus de difficultés pour concilier vie privée et vie professionnelle. Ces difficultés ont un impact négatif sur leur carrière (70.6 pourcent parmi celles qui ont des enfants vs. 30.4 parmi celles qui n'ont en pas) et sur la vie privée également (76.5 contre 60.0 pourcent). Lorsque l'on compare les hommes avec et sans enfant ces mêmes différences apparaissent, toutefois elles ne sont pas statistiquement significatives.

Tableau 19. Conciliation travail et vie privée

	Oui (%)	Hommes	Femmes	Assistant-es	Postdoc	Avec enfant(s)	Sans enfant
La difficulté de conciliation entre vie privée et professionnelle a eu un impact négatif sur...							
... la vie privée	60.0	60.0	60.3	51.9	70.7	70.4	54.8
... le fait de vouloir/avoir des enfants	56.0	55.2	58.5	47.7	65.0	50.0	58.8
... la carrière	41.6	39.4	43.6	29.2	56.1	66.7	29.8
N	90	33	55	48	41	27	57

Note. Les pourcentages indiquent les répondant-es qui ont répondu "d'accord" ou "tout à fait d'accord". Les chiffres en gras indiquent une sur- ou sous-représentation par rapport aux résidus d'un test du chi-2.

Tableau 20. Difficulté de conciliation entre vie privée et professionnelle parmi les hommes et les femmes avec et sans enfants

	Hommes		Femmes		
	Sans enfant(s)	Avec enfant(s)	Sans enfant(s)	Avec enfant(s)	
La difficulté de conciliation entre vie privée et professionnelle a eu un impact négatif sur...					
... carrière		30.4	60.0	27.3	70.6
... la vie privée		60.0	60.0	50.0	76.5
... le fait de vouloir/avoir des enfants		52.6	60.0	64.5	44.4
N totale		33		55	

Note. Les pourcentages indiquent les répondant-es qui ont répondu "d'accord" ou "tout à fait d'accord". Les chiffres en gras indiquent une sur- ou sous-représentation par rapport aux résidus d'un test du chi-2.

Inégalités et discriminations

Dans cette dernière partie, nous nous penchons sur les inégalités de traitement et les discriminations. Dans l'ensemble du corps intermédiaire, 44.8 pourcent déclarent que les inégalités de traitement sont courantes au sein de leur département. Le tableau 21 montre que ces inégalités de traitement varient en fonction du genre, des statuts et des subdivisions. Plus spécifiquement, un pourcentage plus élevé de femmes déclarent que des inégalités de traitement sont un problème au sein de leur département (50.0 vs. 34.4 pourcent), de même cela est plus fréquent parmi les assistant-es que parmi les post-doctorant-es (52.9 vs. 33.3 pourcent) et au sein des départements de science politique et de géographie (respectivement 60.9 et 60.0 pourcent). A l'inverse, les pourcentages sont plus faibles en histoire économique et sociale, en démographie et en gouvernance de l'environnement (aucun, 14.3 et 23.1 pourcent).

Les indicateurs sur la discrimination restent faibles et donnent l'impression que les personnes interrogées sont peu concernées par des discriminations (tableau 22). Néanmoins, il est important de noter que 19.6 pourcent des femmes considèrent qu'elles ont été privées d'opportunités au sein de cette université en raison de leur genre. De manière plus générale, les femmes sont plus nombreuses à considérer qu'elles ont été privées d'opportunités en raison d'autres facteurs. Notamment la langue (9.8 pourcent) et la classe sociale (7.8 pourcent). La nationalité comme facteur de discrimination est mentionnée aussi bien par les femmes que les hommes (5.9 vs. 6.1 pourcent). Dans l'ensemble, seul 64.7 pourcent des femmes déclarent ne pas avoir été privées d'opportunités dans leur travail alors que c'est le cas pour 87.9 pourcent des hommes.

Tableau 21. Inégalités de traitement au sein des départements

	Oui (%)	N
Corps intermédiaire	44.8	87
<i>Genre</i>		
Hommes	50.0	54
Femmes	34.4	32
<i>Statut</i>		
Assistant-es	52.9	51
Post-doc	33.3	36
<i>Subdivision</i>		
IDESO	23.1	17
DSPRI-INCITE	60.9	23
SOCIO-IRS	46.7	15
HIST-ECO-SOC	-	6
GEDT	14.3	7
GEO	60.0	10
GENRE	33.3	3
Autre	66.7	6

Note: Ce tableau présente les réponses à la question "Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec l'affirmation suivante : Les inégalités de traitement sont un problème dans mon département". Les pourcentages indiquent les répondant-es ayant répondu "d'accord" ou "tout à fait d'accord".

Tableau 22. Privation d'opportunités

	Total (%)	Femme (%)	Homme (%)
Je me considère comme une personne qui a été privée d'opportunités dans cette université...			
... à cause de mon genre	12.9	19.6	-
... à cause de ma langue	5.9	9.8	-
... à cause de ma classe sociale	5.9	7.8	3.0
... à cause de mon orientation sexuelle	1.2	-	-
... à cause de ma nationalité	5.9	5.9	6.1
... à cause de mon âge	3.5	5.9	-
... à cause de ma couleur de peau	2.4	3.9	-
... à cause de mon groupe ethnique	1.2	2.0	-
... à cause de mon handicap	1.2	2.0	-
Je n'ai jamais été privé-e d'opportunités dans mon travail	72.9	64.7	87.9
N	85	51	33

Note. Les pourcentages indiquent les répondant-es qui ont répondu "oui". Les chiffres en gras indiquent une sur- ou sous-représentation par rapport aux résidus d'un test du chi-2.

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

La carrière académique offre une grande liberté en ce qui concerne l'organisation de son travail, la gestion de son temps et dans une certaine mesure les choix de ses thèmes de recherche. Toutefois, notre enquête relève un certain nombre d'aspects problématiques : l'insatisfaction au travail, la précarité, la forte pression à la productivité, ainsi que des différences importantes entre hommes et femmes mais aussi entre subdivisions. Nous revenons sur chacun de ces aspects en conclusion.

L'**insatisfaction** est élevée parmi les post-doctorant-es (presque un tiers) et au sein de certaines unités de recherche et d'enseignement, c'est notamment le cas en gouvernance de l'environnement et développement territorial et en sociologie. Cette insatisfaction est liée à plusieurs facteurs qui ont pu être identifiés par une étude détaillée des conditions d'engagement et des perspectives d'avenir.

Cette insatisfaction est liée à la **précarité des conditions de travail**. Notamment, le fait d'avoir des emplois à temps partiel, plusieurs contrats de travail et des salaires qui demeurent bas pour le niveau de qualification du corps intermédiaire. Ceci se traduit par une part importante de répondant-es qui se sent en situation de précarité. En effet, 45 pourcent des répondant-es se sentent en situation de précarité. Les post-doctorant-es sont plus nombreux-euses à se sentir en situation de précarité (+12 points de pourcentage). La précarité est également liée aux perspectives de carrière. Alors qu'une majorité souhaite poursuivre dans le domaine académique, de nombreux-euses répondant-es envisagent des perspectives professionnelles peu réjouissantes (pas d'emploi, revenu insuffisant) que ce soit dans le milieu académique ou hors de l'université. Cela est particulièrement grave compte-tenu de l'investissement qui est fait (par les individus et la société) dans la formation de ces personnes. Finalement, la **revalorisation du corps intermédiaire** devrait passer d'une part, par une augmentation de leur revenu (un premier pas pouvant être des engagements à temps complet) et, d'autre part, par une amélioration de leurs perspectives d'emploi dans le milieu académique ou une valorisation de l'acquisition de compétences transférables à l'extérieur de l'université.

De nombreux éléments montrent une **forte pression à la productivité**. Seulement 50 pourcent déclarent avoir suffisamment de temps pour terminer leur travail, ce qui indique une pression à la productivité. 79% déclare travailler quand malade (indicateur de pression à la productivité). Le stress est courant pour

57% des répondants, mais il est bien maîtrisé dans la plupart du temps (61%) (indicateur de pression à la productivité). Par ailleurs, 30% déclare connaître des pressions à la productivité. D'autres indicateurs de pression à la productivité comme les horaires de travail atypique ou un rythme de travail élevé confirment ce résultat.

Le rapport indique également des **inégalités importantes entre hommes et femmes**. Il montre, notamment, que les femmes sont plus souvent mises sous pression, elles souffrent plus du stress, d'un manque de sens et de difficultés à concilier vie professionnelle et vie privée. Cela se répercute sur leur santé. En effet, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à reporter un impact négatif de leur travail sur leur santé (20 points de pourcentage en plus). Les pourcentages de femmes qui souffrent de maux de tête, de fatigue généralisée et de douleurs musculaires. Il est préoccupant de constater que 14 pourcent des femmes ont vécu un burnout, qu'un tiers souffre de pression au rendement, que 10 pourcent ont subi du mobbing et 9 pourcent du harcèlement sexuel.

Nous constatons que les **conditions de travail et l'insatisfaction varient entre subdivisions**. En particulier, les membres du corps intermédiaire qui travaillent en géographie et en gouvernance de l'environnement semblent particulièrement affectés par des conditions de travail moins bonnes qu'au sein d'autres unités. Nous avons notamment constaté qu'au sein de l'Institut d'étude de la gouvernance, moins de 50 pourcent des répondant-es sont au bénéfice d'un seul contrat. De plus, une part importante travaille sur plus de trois contrats et le travail non rémunéré est plus courant qu'au sein d'autres unités. Les constats sont similaires en géographie. Une part importante des répondant-es déclarent ne pas savoir ce qui est attendu de lui ou d'elle, mais aussi manquer de temps pour faire son travail et les revenus bas sont plus fréquents qu'au sein d'autres unités. Sur certaines variables des problèmes apparaissent également au sein des départements de sociologie, notamment le pourcentage élevé de répondant ayant trois contrats ou plus et de faibles revenus. De même, en science politique un pourcentage de répondant-es plus faible qui déclare être traité correctement et un manque de clarté en ce qui concerne le travail qui est attendu des membres du corps intermédiaire. Nous invitons les différentes subdivisions à identifier les aspects les plus problématiques en leur sein pour y remédier en s'inspirant des autres subdivisions notamment à l'aide du document de synthèse des réponses des directeur.trices de subdivision.

Les problèmes que nous avons identifiés sont liés à la gestion des ressources humaines et pourraient être améliorés en **renforçant le travail de gestion du personnel** – fournir des bonnes conditions de travail, en particulier en ajustant les contrats de travail et l'encadrement. En ce qui concerne les contrats, il est essentiel de tendre vers des contrats uniques qui reflètent le temps de travail et qui couvrent l'ensemble des heures de travail fournit sans exiger un rythme de travail perpétuellement trop intense. Pour l'encadrement, l'insatisfaction relève en partie d'une absence de directives claires quant au travail à effectuer. De plus, il est essentiel de se pencher sur les inégalités de traitements pour réduire l'écart entre hommes et femmes, mais aussi entre subdivisions. Finalement, un travail important pourrait être fait en collaboration avec des ergothérapeutes pour améliorer la santé physique au travail et réduire les maux de tête, la fatigue visuelle et les douleurs musculaires.

Afin d'améliorer les conditions de travail du CER à l'échelle de la Faculté, nous invitons les différents organes de notre institution à **discuter les résultats** mis en avant dans cette étude et à **proposer des politiques** pouvant réduire les principaux griefs. Ce rapport ainsi que le rapport sur l'effet de la crise sanitaire et celui sur le suivi des doctorant-es devraient servir de base à la réflexion dans 1) une séance extraordinaire du Conseil Participatif, 2) aux Assemblées Générales des différentes subdivisions, et 3) en Collège des professeur-es. Nous estimons qu'une discussion sérieuse établie sur des faits empiriques à ces trois niveaux pourront mener à l'établissement de nouvelles règles pouvant améliorer substantiellement les conditions de travail, diminuer la précarité et réduire les inégalités existant en Faculté des sciences de la société.