

# Sondage de l'ACPPU sur le counselling dans les établissements d'enseignement postsecondaire – 2021

Novembre 2021

## Résumé

Le personnel académique des services de counselling et les autres professionnels de la santé mentale du postsecondaire font face à des défis et à des problèmes au travail qui diffèrent souvent de ceux des professeurs et du personnel académique. Face à l'augmentation de la demande de services en santé mentale sur les campus des établissements d'enseignement postsecondaire, ainsi qu'à l'impact intersectoriel de la COVID-19 sur les conditions de travail, le Sondage 2021 de l'ACPPU sur le counselling dans les établissements d'enseignement postsecondaire visait à identifier les principaux sujets de préoccupation des professionnels du counselling et des autres professionnels de la santé mentale du secteur postsecondaire.

Avec 103 réponses de conseillers et conseillères de neuf provinces, il est important de noter que les résultats du sondage reflètent les caractéristiques et les expériences du groupe de répondants au sondage, et non pas nécessairement de l'ensemble du secteur canadien des professionnels du counselling au postsecondaire. Les principales conclusions du sondage sont les suivantes :

- La moitié des répondants étaient membres de l'association du personnel académique de leur établissement, 33 % étaient membres d'un autre syndicat et 14 % n'étaient pas syndiqués.
- Quatre-vingt-dix pour cent des répondants étaient employés à temps plein et 10 % à temps partiel.
- Le personnel académique des services de counselling avait tendance à avoir accès à certains privilèges réservés au personnel académique mais pas à d'autres :
  - La majorité des personnes interrogées membres d'une association de personnel académique bénéficient de la liberté académique et de la possibilité de fournir des services à la communauté, de prendre des congés sabbatiques, de mener des recherches et d'obtenir la permanence (ou un statut équivalent). Moins de 50 % d'eux avaient la possibilité d'enseigner ou de bénéficier d'un horaire de travail flexible.
  - La majorité des répondants membres d'une association de personnel académique avaient le droit de siéger aux comités d'embauche et aux comités de supervision des services de counselling. Moins de 50 % d'eux avaient le droit d'être un membre actif du conseil de l'établissement, un membre actif du conseil des gouverneurs ou un membre actif du sénat.
- L'appartenance à une association et à un syndicat de personnel académique est associée à une charge de travail annuelle plus faible en matière de counselling pour les répondants. La charge de travail moyenne globale des répondants était de 203 dossiers, mais pour les répondants membres d'une association de personnel académique, elle était de 186 dossiers, pour les répondants membres d'un autre syndicat, elle était de 280 dossiers et pour les répondants qui n'étaient pas membres d'une association ou d'un syndicat, elle était de 338 dossiers.
- La majorité des répondants (54 %) ont indiqué que leur charge de travail avait augmenté depuis le début de la pandémie de COVID-19. Cependant, 40 % des répondants membres d'une association de personnel académique ont indiqué que leur charge de travail était restée la même, contre seulement 18 % des répondants non-membres d'une association de personnel académique. La moitié des répondants ont déclaré qu'ils pensaient que leur charge de travail avait un effet négatif sur leur santé.
- Les raisons les plus fréquemment invoquées pour expliquer l'augmentation de la charge de travail sont une demande accrue de services (76 %), des tâches administratives supplémentaires (67 %) et l'ajout de nouvelles technologies (57 %).
- Plus d'un tiers (37 %) des répondants ont soulevé un problème auprès de leur syndicat au cours de la dernière ronde de négociations, le travail à distance ou hybride, l'externalisation et la sécurité d'emploi, et la charge de travail étant les plus courants. Si certains répondants qui n'ont pas soulevé de problème n'en avaient tout simplement pas, d'autres ont estimé que la direction pouvait résoudre le problème ou ne se sont pas sentis écoutés par leur syndicat en tant que conseillères et conseillers.
- Avant la COVID-19, le mode le plus courant de prestation des services de counselling (53 %) était en personne uniquement. Au moment du sondage, c'était la vidéo ou le téléphone uniquement (57 %).

## Introduction

Lors de sa 87<sup>e</sup> assemblée, le Conseil de l'ACPPU a adopté une motion demandant au personnel d'entreprendre un sondage auprès des centres de counselling des universités et des collèges du Canada afin de cerner les problèmes auxquels sont confrontés le personnel académique des services de counselling. La motion a été motivée par la demande croissante de services de santé mentale pour la population étudiante ainsi que par les préoccupations relatives au remplacement du personnel académique des services de counselling par d'autres catégories de professionnels de la santé mentale et par des solutions de santé mentale en ligne. La charge de travail excessive et la limitation de la liberté académique ont également suscité des inquiétudes.

En réponse à cette motion, l'ACPPU a créé un groupe de travail composé de personnel académique des services de counselling. Le sondage 2021 de l'ACPPU sur le counselling dans les établissements d'enseignement postsecondaire a été élaboré avec l'aide de ce groupe de travail. Distribué directement aux professionnels de la santé mentale des établissements d'enseignement postsecondaire canadiens, le sondage visait à déterminer les principaux sujets de préoccupation de ces travailleurs ainsi que la façon dont ces sujets ont pu être affectés par la pandémie actuelle de COVID-19.

## Méthodologie du sondage

En l'absence d'une liste nationale fiable des professionnels du counselling dans les établissements postsecondaires, l'ACPPU a dressé une liste pour le sondage en consultant les sites Web des centres de counselling et en communiquant avec les services de counselling ou les services aux étudiants de 146 collèges et de 127 universités au Canada pour obtenir les adresses électroniques des conseillères et conseillers de ces établissements. Les membres de l'ACPPU ont également été informés de la tenue du sondage et les associations membres qui comptaient des professionnels du counselling parmi leurs membres ont été invitées à communiquer avec l'ACPPU pour obtenir un lien vers le sondage à distribuer à leurs membres. Dans l'ensemble, le lien vers le sondage a été envoyé à 32 associations ayant des professionnels du counselling comme

membres et à 574 conseillères et conseillers individuels. Le sondage s'est déroulé du 7 juin 2021 au 24 septembre 2021.

Le sondage a reçu 103 réponses de professionnels du counselling de 52 universités et collèges différents. Les réponses n'étaient pas réparties uniformément par établissement ou par province et ne constituent donc pas un échantillon représentatif de l'ensemble des services de counselling postsecondaire. Alors que la plupart des établissements avaient entre un et quatre répondants, un établissement s'est démarqué avec 11 répondants et un autre neuf. Par conséquent, les résultats de ce sondage doivent seulement être interprétés comme un portrait des caractéristiques et des expériences des personnes qui y ont répondu et non comme une étude complète du secteur des professionnels du counselling dans les établissements postsecondaires canadiens.

## Résultats

### Qui a répondu au sondage?

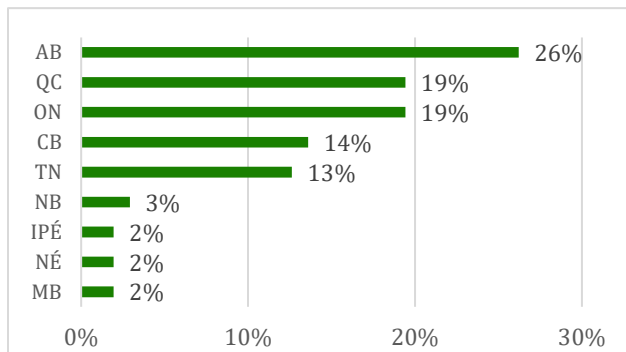
Les répondants au sondage se répartissent à peu près également par type d'établissement, 43 % étant employés dans des collèges et 57 % dans des universités. Il y avait un nombre disproportionnellement élevé de répondants de l'Alberta (26 %) et de Terre-Neuve (13 %) et un nombre disproportionnellement faible de répondants de l'Ontario (19 %) et du Manitoba, de la Nouvelle-Écosse et de la Saskatchewan (2 %, 2 % et 0 % respectivement). Les établissements de l'Alberta et de Terre-Neuve avaient tendance à avoir plusieurs répondants comparativement aux établissements des autres provinces.

La majorité (81 %) des répondants étaient des femmes, tandis que 15 % étaient des hommes et 4 % étaient des personnes de genre fluide, non binaire ou bispirituel. Le répondant type était très instruit, 84 % étant titulaires d'une maîtrise ou d'un doctorat. Presque tous les répondants (87 %) s'identifient comme blancs, 6 % comme Sud-Asiatiques, 1 % comme Noir, 1 % comme Philippin et 1 % comme Moyen-Oriental; 5 % ont préféré ne pas se prononcer. Seuls 2 % des répondants se sont identifiés comme Autochtones.

Les répondants étaient le plus souvent âgés de 30 à 39 ans (42 %) ou de 40 à 49 ans (30 %). Huit pour cent des

répondants se sont identifiés comme ayant un handicap physique, 3 % comme ayant un trouble de l'apprentissage, 7 % comme ayant une maladie mentale, 3 % comme malvoyant, 2 % comme malentendant et 4 % comme ayant un autre handicap.

Figure 1 : Répondants par province



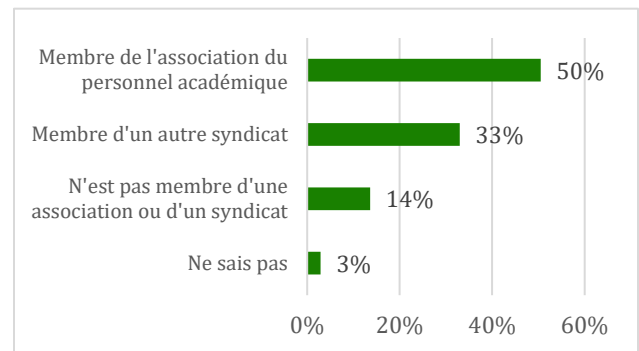
## Statut d'emploi

Quatre-vingt-dix pour cent des répondants étaient employés à temps plein et 10 % à temps partiel. Interrogés sur la permanence de leur emploi, 62 % ont déclaré être des employés permanents ou titulaires, 21 % avaient un contrat à durée limitée, 15 % étaient des titulaires ou des employés en période d'essai et seulement 1 % était des employés occasionnels. Cependant, de nombreux répondants ont indiqué dans les questions ouvertes qu'il y avait un nombre élevé d'employés contractuels dans leurs établissements ou que les services de counselling étaient confiés à des tiers. Par conséquent, ce faible nombre d'employés occasionnels peut simplement refléter le fait que les employés occasionnels étaient moins susceptibles d'avoir été contactés par le sondage ou moins susceptibles d'y répondre.

La moitié des répondants ont déclaré être membres de l'association du personnel académique de l'établissement qui les emploie. Trente-trois pour cent des répondants étaient membres d'un autre syndicat dans leur établissement, 14 % n'étaient pas syndiqués et 3 % ne savaient pas s'ils étaient syndiqués. Cela n'indique pas nécessairement que la moitié des conseillères et conseillers d'établissements postsecondaires sont membres d'une association de personnel académique, mais plutôt que les conseillères et conseillers membres d'une association de personnel académique étaient

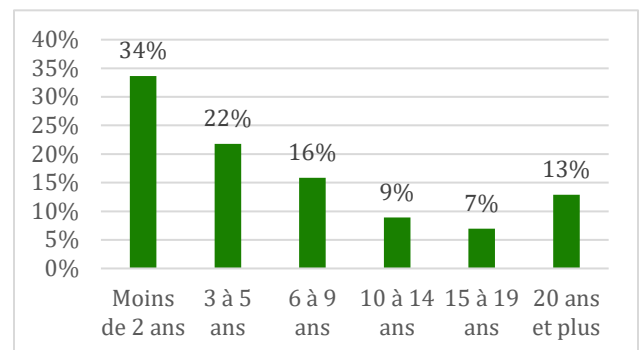
plus susceptibles de répondre au sondage de l'ACPPU. Cette situation peut avoir été aggravée par le fait que le sondage a été distribué principalement pendant l'été, par opposition aux périodes de pointe de l'année universitaire où il y a probablement plus de personnel contractuel.

Figure 2 : Membres d'une association ou d'un syndicat



L'ancienneté des répondants dans leur emploi actuel varie fortement, de moins de deux ans à plus de 20 ans, 56 % des répondants ayant occupé leur emploi pendant cinq ans ou moins.

Figure 3 : Durée de l'emploi dans le poste actuel

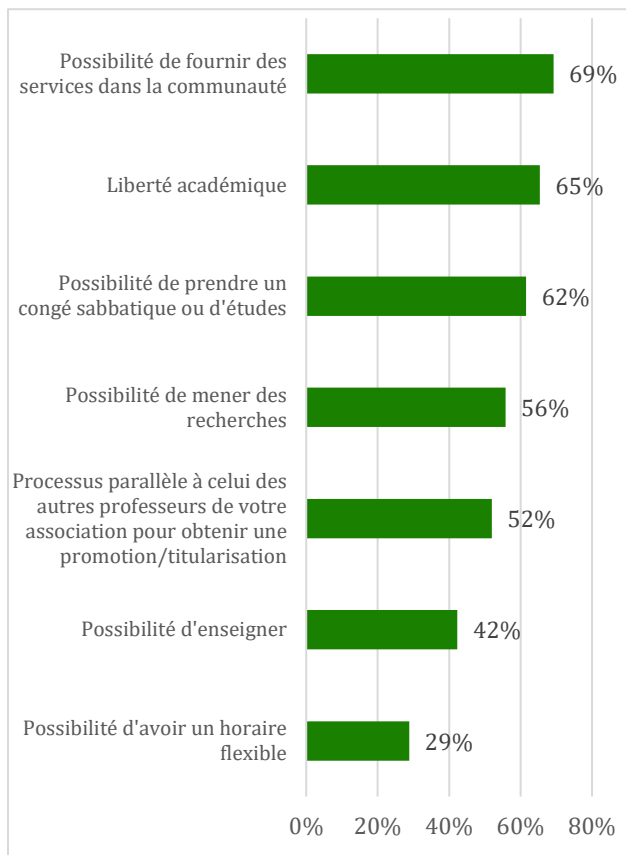


Interrogés sur leurs projets de retraite, 65 % ont déclaré qu'ils ne prendraient pas leur retraite avant au moins 10 ans, tandis que 12 % seulement ont déclaré qu'ils prendraient leur retraite dans un délai d'un à quatre ans.

### Privileges des membres du personnel académique

Les 50 % de répondants qui étaient membres d'une association de personnel académique ont été interrogés sur les caractéristiques de leur emploi qui sont communes aux postes des membres professeurs, comme l'enseignement, la liberté académique et les services. À l'exception de l'enseignement (42 %) et des horaires flexibles (29 %), une faible majorité des répondants ont indiqué que leur emploi comportait chacune des autres composantes. Bien que seulement 65 % des répondants qui sont membres du personnel académique jouissent de la liberté académique, les niveaux sont plus élevés parmi ceux dont les activités sont les plus pertinentes pour la liberté académique : 93 % des répondants qui avaient la possibilité de mener des recherches et 81 % des répondants qui avaient la possibilité d'enseigner jouissaient de la liberté académique.

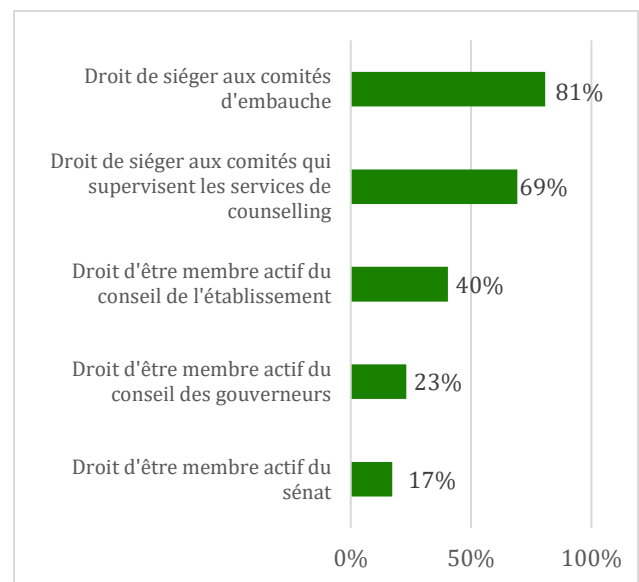
Figure 4 : Accès aux privilèges des professeurs



Cependant, cela laisse encore un nombre important de personnel académique des services de counselling sans accès aux mêmes droits professionnels que leurs autres collègues professeurs.

L'écart le plus important entre les conseillères et conseillers et les autres membres du corps professoral était apparent dans leur participation aux activités de gouvernance collégiale. La majorité des répondants ont indiqué qu'ils étaient autorisés à siéger aux comités d'embauche et aux comités qui supervisent les services de counseling, mais relativement peu d'entre eux pouvaient être membres des conseils de l'établissement, du sénat (ou son équivalent) ou du conseil des gouverneurs.

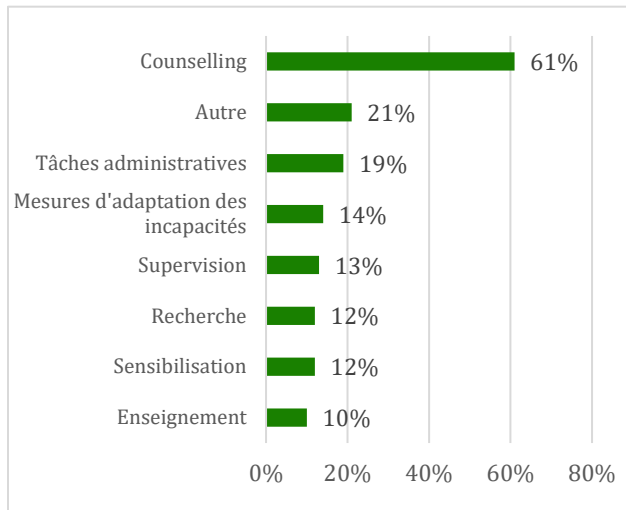
Figure 5 : Droit de participer aux activités de gouvernance collégiale



### Composantes de l'emploi

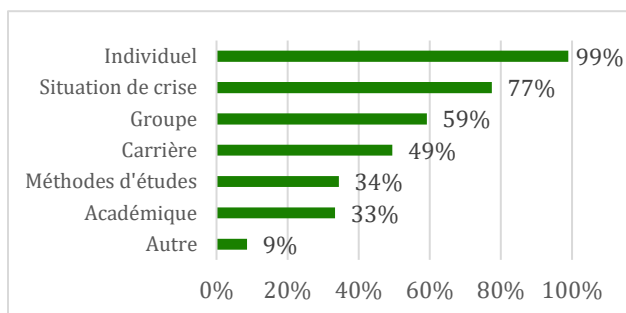
On a demandé à tous les répondants de décrire la proportion de leur temps consacré à chaque composante de leur travail. Ceux qui offraient du counseling (90 % des répondants) passaient en moyenne 61 % de leur temps à offrir du counseling. Les « autres » activités comprenaient les services communautaires, universitaires et professionnels, les réunions et la collaboration.

Figure 6 : Temps consacré aux composantes de l'emploi



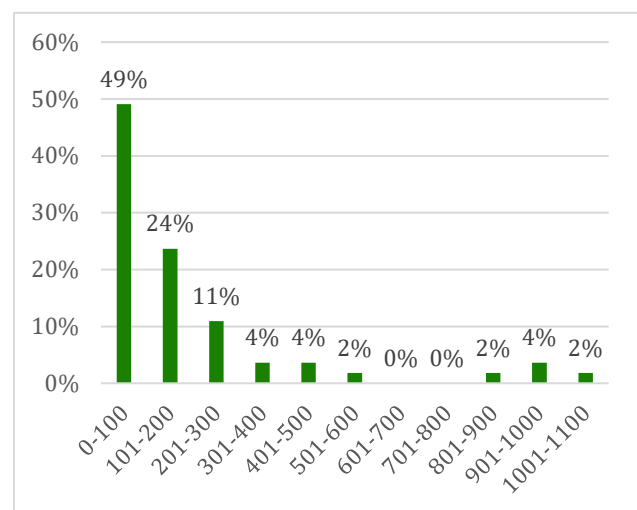
Les répondants qui fournissent des services de counselling ont déclaré consacrer en moyenne 18 heures par semaine à cette activité, 48 % des répondants y consacrant entre 16 et 21 heures par semaine. Interrogés sur le type de counselling fourni, 99 % ont fourni un counselling individuel, 59 % un counselling de groupe et 49 % un counselling académique.

Figure 7 : Types de counselling fournis



Lorsqu'on leur a demandé quel était le nombre annuel de dossiers (le nombre d'étudiants différents vus pour des services de counselling par le praticien individuel par an), les réponses allaient de 19 à 1 100, avec une moyenne de 203<sup>1</sup>. Cependant, la plupart des personnes interrogées ont indiqué que le nombre de dossiers était inférieur à 200.

Figure 8 : Nombre de dossiers par année



Si l'on considère l'appartenance à une association ou à un syndicat, la charge de travail annuelle moyenne des personnes interrogées qui étaient membres de l'association du personnel académique de leur établissement était de 186 dossiers, tandis que la charge de travail annuelle moyenne des personnes interrogées qui étaient membres d'un autre syndicat était de 280 dossiers et celle des personnes qui n'étaient membres d'aucune association ou syndicat était de 338 dossiers. L'appartenance à une association ou à un syndicat, en particulier à une association de personnel académique, semble être associée à une charge de travail annuelle plus faible. Pour les membres d'une association de personnel académique, cela peut être dû à un nombre plus élevé d'autres responsabilités comme l'enseignement et la recherche.

On a demandé aux répondants qui offraient des services de sensibilisation quels types d'activités cela comprenait. Quarante-vingt-cinq pour cent ont répondu les ateliers pour les étudiants, 78 % les présentations en classe sur les services de counseling, 76 % la formation pour les étudiants ou les professeurs et 15 % autre. Le terme « autre » inclut ici les présentations en classe sur d'autres sujets comme les aptitudes à la vie quotidienne, la consultation, la supervision et la collaboration.

1. Trois répondants ont indiqué des charges de travail de 900 dossiers ou plus – un répondant membre d'une association de personnel académique, un membre d'un syndicat non universitaire, et un autre qui n'est membre d'aucune association ou syndicat.

## Processus décisionnel

Les répondants ont été interrogés sur leur participation à la prise de décision concernant les initiatives de santé mentale à leur établissement et ont fourni un tableau très mitigé. Vingt-sept pour cent ont indiqué qu'ils sont toujours ou presque toujours impliqués, 43 % ont indiqué qu'ils sont parfois impliqués et 25 % ont indiqué qu'ils ne sont jamais ou presque jamais impliqués.

Interrogés sur le degré d'autonomie dont ils disposent pour déterminer les plans de traitement de leurs clients, 73 % des répondants ont déclaré disposer d'une autonomie totale, 26 % d'une certaine autonomie et seulement 1 % d'une faible autonomie.

## Changement au fil du temps

On a demandé aux personnes interrogées qui occupaient leur emploi depuis au moins cinq ans comment certains aspects de leur travail avaient changé au fil du temps. Leurs réponses sont résumées ci-dessous. Notamment, 68 % des répondants ont signalé une augmentation de la charge de travail annuelle au cours de leur emploi.

Tableau 1 : Évolution des composantes de l'emploi dans le temps

Composante de l'emploi	Hausse	Identique	Baisse
Nombre de séances par semaine	43 %	32 %	25 %
Durée des séances	12 %	83 %	6 %
Charge de travail annuelle	68 %	19 %	13 %
Nombre de conseillers employés au centre	47 %	32 %	21 %
Participation à des initiatives institutionnelles en matière de santé mentale	22 %	36 %	31 %

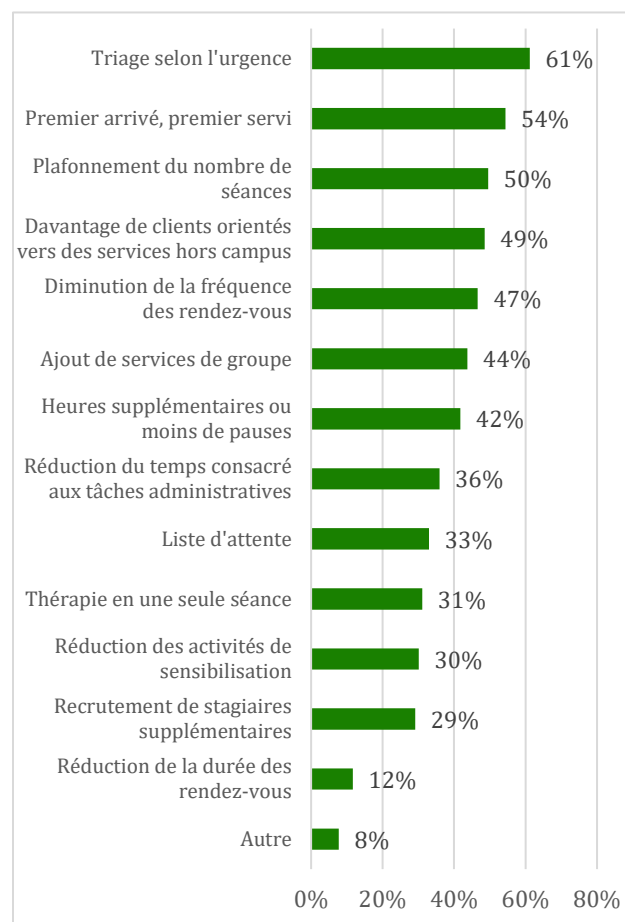
## Activités des centres de counselling <sup>2</sup>

Les descriptions faites par les répondants de leurs centres de counselling montrent qu'ils sont principalement orientés vers la fourniture de services aux étudiants, 100 % d'entre eux fournissant des services aux étudiants

à temps plein, 95 % aux étudiants à temps partiel, 10 % aux employés et 9 % aux membres de la communauté.

Les répondants ont fait état d'un large éventail de stratégies utilisées par leur centre pour gérer la demande de services de la part des clients, les stratégies les plus courantes étant le triage selon l'urgence du client (61 %), l'approche du premier arrivé, premier servi (54 %) et une certaine forme de plafonnement du nombre de séances (50 %). Les « autres » stratégies comprennent les soins échelonnés, les heures réservées le jour même, le soutien des conseillers-étudiants et la réduction du temps consacré à la recherche et aux services.

Figure 9 : Stratégies de gestion de la demande



Lorsqu'on leur a demandé s'il était relativement facile ou difficile d'aiguiller les clients vers des services hors

2. Veuillez garder à l'esprit qu'il y a un nombre inégal de répondants provenant de différents centres de counselling, et que les résultats de cette section reflètent l'échantillon de répondants et non l'ensemble des services de counselling au postsecondaire au Canada.

campus lorsque cela était nécessaire, les réponses étaient mitigées. Quarante pour cent ont déclaré que ces aiguillages étaient plutôt difficiles, 40 % ont déclaré qu'ils étaient plutôt faciles, 10 % ont déclaré qu'ils étaient très difficiles et 8 % ont déclaré qu'ils étaient très faciles.

#### Plafonds du nombre de séances

Parmi les répondants qui ont indiqué que leur centre plafonnait le nombre de séances pour gérer la demande de services, il y a une répartition à peu près égale entre ceux qui ont déclaré des plafonds flexibles (50 %) et des plafonds stricts de séances (48 %). Deux pour cent n'ont pas indiqué quel type de plafond était utilisé ou ont déclaré que l'aspect strict ou flexible du plafond n'était pas appliqué de manière uniforme.

Les paramètres des plafonds variaient selon les répondants, définis en termes d'année universitaire, d'année civile, à vie, de semestre ou de problème à traiter (par exemple, le plafond repart à zéro si le client revient en consultation pour un autre problème clinique).

Tableau 2 : Variation des plafonds du nombre de séances

Séances par	% de répondants avec un type de plafond	Plafond moyen du nombre de séances
<b>Année académique</b>	40 %	9,6
<b>Année civile</b>	6 %	11
<b>À vie</b>	9 %	10,3
<b>Semestre</b>	23 %	6
<b>Problème soulevé</b>	20 %	11,1

## Impact de la COVID-19

### Charge de travail

L'évaluation par les répondants de leur charge de travail actuelle est mitigée. Cinquante-six pour cent ont décrit leur charge de travail comme étant plutôt gérable, 17 % comme étant plutôt ingérable, 14 % comme étant très ingérable et 11 % comme étant très gérable. La moitié des répondants ont déclaré qu'ils croyaient que leur charge de travail nuisait à leur santé.

Depuis le début de la pandémie, 54 % des répondants ont déclaré que leur charge de travail avait augmenté, 29 % qu'elle était restée la même, 9 % qu'elle avait diminué et 8 % ne savaient pas. Quarante pour cent des répondants qui étaient membres d'une association de personnel académique ont déclaré que leur charge de travail était restée la même, contre seulement 18 % de ceux qui n'étaient pas membres de l'association de personnel académique de leur établissement – cela peut indiquer que l'appartenance à une association de personnel académique protège quelque peu contre les fluctuations de la charge de travail.

Parmi ceux qui ont indiqué que leur charge de travail avait augmenté (58 répondants), les causes les plus fréquemment identifiées étaient une demande accrue de services (76 %), des tâches administratives supplémentaires (67 %) ou une nouvelle technologie (57 %). Les réponses classées dans la catégorie « autre » comprenaient des facteurs tels que le temps supplémentaire passé dans les comités d'embauche et le besoin accru de soutien interne.

Figure 10 : Facteurs contribuant à la hausse de la charge de travail





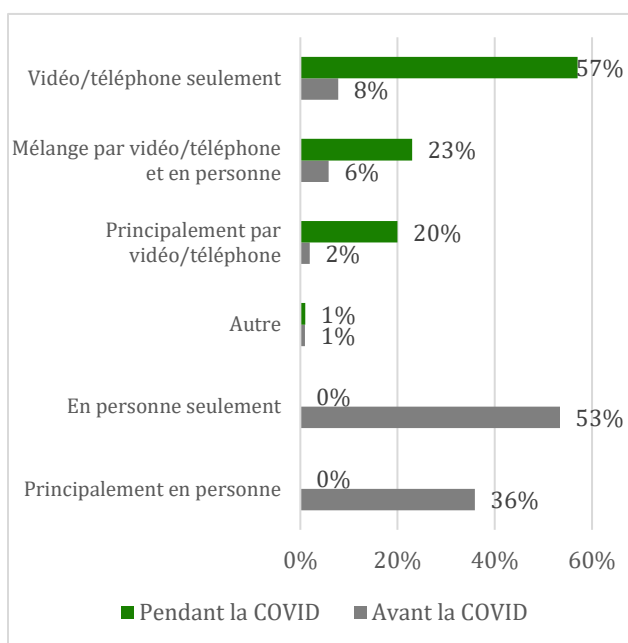
Parmi ceux qui ont indiqué que leur charge de travail avait diminué (11 répondants), les causes les plus fréquemment identifiées étaient une baisse de la demande de services (55 %), l'embauche de plus de personnel (18 %) et les limites des services en ligne (18 %).

### Mode de prestation des services

Quatre-vingt-quatorze pour cent des personnes interrogées ont indiqué que leur centre de counselling avait modifié la manière dont il fournit ses services depuis le début de la pandémie. La majorité des répondants (57 %) ont déclaré qu'ils ne fournissaient actuellement que du counseling par vidéo ou par téléphone, 23 % ont indiqué un mélange de séances à distance et en personne et 20 % ont déclaré qu'ils fournissaient principalement des séances à distance.

Quatre-vingt-neuf pour cent des répondants ont indiqué qu'avant la pandémie, leurs centres offraient des services principalement ou entièrement en personne.

Figure 11 : Mode de prestation des services de counselling



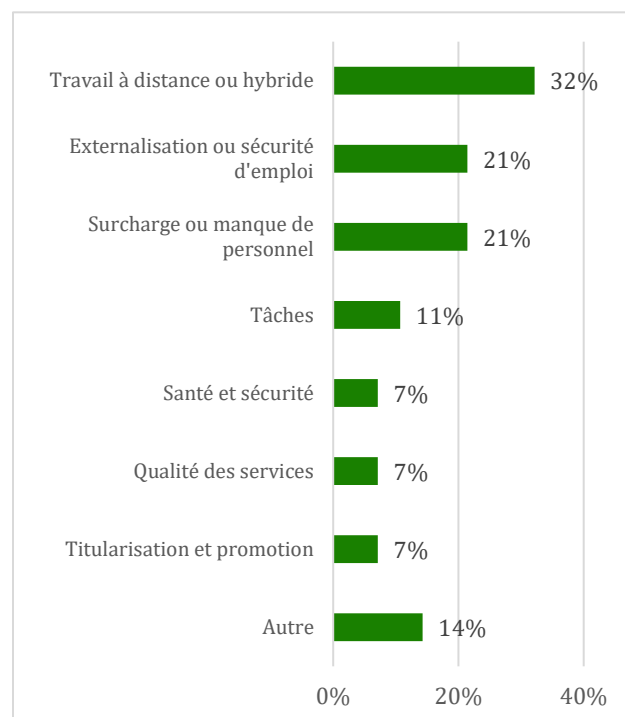
Interrogés sur les modes de prestation des services qu'ils prévoient pour l'avenir, 63 % des répondants ont déclaré qu'ils s'attendaient à ce qu'une certaine forme d'offre de services hybride ou mixte se poursuive après la pandémie.

### Problèmes portés à l'attention de l'association ou du syndicat

Plus d'un tiers (37 %) des répondants ont déclaré avoir tenté de régler des problèmes liés à leurs conditions de travail par l'intermédiaire de leur association ou de leur syndicat. Les problèmes les plus souvent soulevés étaient liés au travail à distance ou hybride (32 %), à l'externalisation et à la sécurité d'emploi (21 %), ainsi qu'à la charge de travail ou au manque de personnel (21 %). Plusieurs répondants ont spécifiquement indiqué que l'université ou le collège avait fait appel ou tenté de faire appel à un service de counseling tiers. Lors de la collecte des coordonnées des centres de counselling avant ce sondage, plusieurs collègues n'avaient pas de centre de counselling affiché sur leur site Web, mais plutôt des liens vers des services de counselling en ligne de tierces parties.

Parmi les autres questions que les conseillers ont portées à l'attention de leurs associations ou syndicats figurent la rémunération, la liberté académique, l'embauche de professionnels des ressources humaines et la participation des conseillers au processus décisionnel.

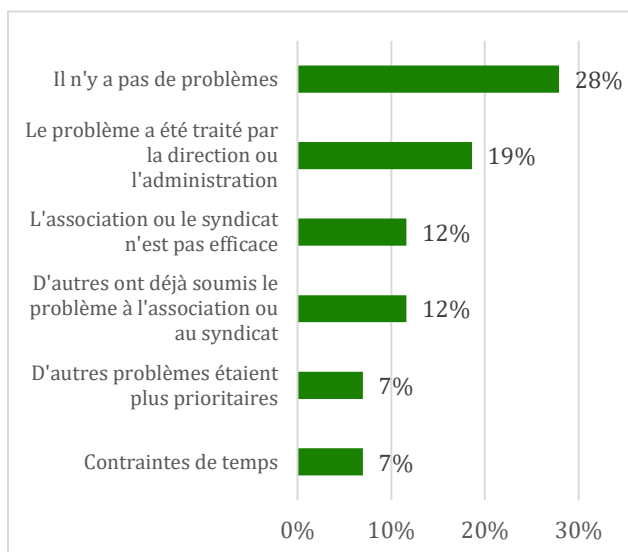
Figure 12 : Problèmes portés à l'attention de l'association ou du syndicat



Trente-neuf pour cent de ces répondants ont déclaré que le problème avait été réglé avec succès, 43 % ont déclaré que le problème n'avait pas été réglé et 17 % ont déclaré que la négociation était toujours en cours.

Pour ceux qui n'ont pas tenté de soumettre des problèmes à leur association ou à leur syndicat (60 %), la raison la plus courante est qu'ils n'avaient tout simplement pas de problème à soulever (28 %). Parmi ceux qui avaient des problèmes, les raisons les plus courantes pour ne pas les soumettre à l'association ou au syndicat étaient que le problème avait été traité de manière adéquate par la direction ou l'administration (19 %), qu'ils ne pensaient pas que leur association ou leur syndicat serait efficace et/ou qu'ils ne seraient pas entendus par l'association ou le syndicat en tant que conseillers (12 %) et que d'autres avaient déjà soumis le problème à l'association ou au syndicat (12 %).

**Figure 13 : Raisons pour lesquelles le problème n'a pas été porté à l'attention de l'association ou du syndicat**



### Commentaires généraux des répondants

Les répondants avaient la possibilité de fournir des commentaires supplémentaires sur des sujets non couverts par le sondage, et ces commentaires étaient très variés. Certains répondants ont été positifs à l'égard de leurs associations de personnel académique. Un répondant a déclaré : « Je me suis senti très soutenu par mon association de professeurs et mes recherches ont servi à favoriser la réussite des étudiants

et à renforcer la réputation de l'université. » Cependant, certains répondants ont déclaré qu'ils avaient l'impression que leur voix n'était pas entendue dans leurs associations de personnel académique, ou que les questions propres à leur rôle de conseiller n'étaient pas bien comprises ou soutenues. Un répondant a fait le commentaire suivant : « Je pense que l'ajout de la représentation des conseillers est important; nos services ne correspondent pas au modèle typique des professeurs, ce qui peut être problématique. »

Les répondants ont également exprimé leur inquiétude quant à l'impact des décisions administratives et du manque de ressources sur leur capacité à fournir des services de qualité. Comme l'a dit l'un d'entre eux : « Être incapable d'offrir une offre suffisante de soins à la majorité des étudiants qui se présentent pour obtenir des services est démoralisant, et c'est, sans aucun doute, l'aspect le plus stressant et le plus accablant de mon travail. » Une participation accrue des conseillères et conseillers à la prise de décision de haut niveau a été suggérée comme solution par certains répondants, ainsi qu'une augmentation du personnel permanent. Des préoccupations ont également été soulevées quant à l'évolution vers des services de counseling contractuels, par des tiers ou uniquement en ligne.

### Conclusion

Compte tenu des limites du taux de réponse au sondage et de la cohérence de l'échantillon, il serait utile de mener d'autres recherches sur le personnel académique des services de counselling postsecondaires. Il est nécessaire de déterminer le nombre total de personnel académique des services de counselling et de professionnels de la santé mentale dans les établissements d'enseignement postsecondaire au Canada pour être en mesure de mieux évaluer les défis auxquels est confronté ce secteur.

La motion du Conseil de l'ACPPU fait état d'une inquiétude quant au fait que le personnel académique des services de counselling ne soient plus les principaux professionnels de la santé mentale sur les campus. Répéter ce sondage ou une recherche similaire à l'avenir permettrait d'obtenir des données

longitudinales pour montrer l'existence et/ou la gravité de cette éventuelle tendance.

Les associations et les syndicats de personnel académique doivent s'efforcer de faire en sorte que leurs membres conseillers soient conscients du soutien que leur syndicat peut leur apporter, qu'ils se sentent écoutés par les autres membres (en particulier si les conseillers constituent un petit groupe au sein de l'association ou du syndicat) et qu'ils comprennent les différents rôles de la direction et du syndicat dans le traitement des problèmes liés au lieu de travail.

La charge de travail – et les problèmes connexes tels que la demande accrue de services et le manque de personnel – est un problème pressant pour de nombreux conseillers dans les établissements d'enseignement postsecondaire. Pour beaucoup, ce problème a été aggravé par la COVID-19, mais il n'est pas entièrement causé par la pandémie. Les associations de personnel académique qui militent pour la protection de l'intégrité des emplois de leurs membres et qui s'opposent à la baisse des ressources devraient s'assurer qu'elles comprennent et tiennent compte de la façon unique dont ces questions peuvent se poser aux membres conseillers. Le fait que la moitié des répondants aient

identifié un impact négatif de leur charge de travail sur leur santé est alarmant. Les associations et les syndicats qui représentent les conseillers doivent veiller à ce que la convention collective contienne un libellé adéquat concernant la charge de travail qui les protège contre l'érosion de certains éléments de leur charge de travail (comme la recherche), l'augmentation déraisonnable de la charge de travail et d'autres questions pertinentes soulevées par les conseillers. De plus, étant donné que la pandémie de COVID-19 a entraîné l'introduction d'un modèle hybride de prestation de services de counselling, de tels processus doivent être négociés pour répondre aux préoccupations des conseillers concernant tout changement permanent, notamment l'impact sur leur charge de travail, la qualité du service et l'intégrité professionnelle de ces services.

Étant donné que l'externalisation est devenue une tendance dans de nombreux établissements, les associations de personnel académique et les syndicats représentant les conseillers doivent également négocier ou protéger les clauses des conventions collectives contre l'externalisation et, au minimum, veiller à ce qu'il n'y ait pas de réduction de l'effectif des membres conseillers et, idéalement, à ce que cet effectif soit augmenté.

## Annexe A - Liste des institutions représentées

### Collèges

Institut de technologie de la Colombie-Britannique  
 Collège Camosun  
 Cégep de Chicoutimi  
 Cégep de Granby – Haute Yamaska  
 Cégep de Matane  
 Cégep de Saint-Laurent  
 Cégep de Trois-Rivières  
 Cégep de Victoriaville  
 Cégep du Vieux Montréal  
 Cégep Édouard-Montpetit  
 Cégep de l'Outaouais  
 Collège communautaire du Nouveau-Brunswick  
 Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, campus d'Edmundston  
 Collège d'Alma  
 Collège de Bois-de-Boulogne  
 Collège Montmorency  
 Collège de l'Atlantique Nord  
 Collège régional de Grande Prairie  
 Collège Holland  
 Université polytechnique de Kwantlen  
 Collège Lakeland  
 Collège de Medicine Hat  
 Collège Mohawk  
 Collège communautaire du Nouveau-Brunswick  
 North Island College  
 Collège Okanagan  
 Collège Olds  
 Red River College  
 Collège Seneca d'arts appliqués et de technologie  
 Collège Sheridan  
 Collège communautaire de Vancouver

### Universités

Université des arts de l'Alberta (anciennement ACAD)  
 Université Bishop's  
 Université de Brandon  
 Université Capilano  
 Université Concordia  
 Université Concordia d'Edmonton  
 Université Dalhousie  
 Université polytechnique de Kwantlen  
 Université Laurentienne de Sudbury  
 Université MacEwan  
 Université Memorial de Terre-Neuve  
 Université Mount Royal  
 Université Royal Roads  
 Université Ryerson  
 Université The King  
 Université de Hearst  
 Université du Québec, Institut national de la recherche scientifique  
 Université de l'Alberta  
 Université de la Colombie-Britannique  
 Université de Calgary  
 Université de Toronto

## Annexe B - Questions du sondage

1. Ce sondage s'adresse aux personnes employées dans les universités, les collèges et les polytechniques du Canada. Dans quel type d'établissement travaillez-vous présentement?
  - Université
  - Collège, institut ou polytechnique
  - Pas employé dans une université, un collège, un institut ou une polytechnique du Canada
2. Quel est le nom de l'université dans laquelle vous avez travaillé en 2020-2021? (S'il y a plus d'une réponse, veuillez choisir l'université dans laquelle vous avez travaillé le plus.)
3. Quel est le nom de l'université dans laquelle vous avez travaillé en 2020-2021?
4. Quel est le nom du collège, de l'institut ou de la polytechnique où vous avez travaillé en 2020-2021? (S'il y a plus d'une réponse, veuillez choisir l'établissement dans lequel vous avez travaillé le plus.)
5. Quel est le nom du collège, de l'institut ou de la polytechnique où vous avez travaillé en 2020-2021?
6. Quel est le titre de votre poste? (Il peut différer de votre désignation professionnelle.)
  - Conseiller, personnel académique des services de counselling, conseiller professionnel
  - Thérapeute ou thérapeute conseiller
  - Psychologue
  - Psychothérapeute
  - Travailleur social
  - Directeur ou directeur adjoint en counselling
  - Coordonnateur clinique
  - Personnel de soutien administratif
  - Autre (veuillez préciser)
7. Quelle est votre situation d'emploi?
  - Je travaille à temps plein.
  - Je travaille à temps partiel.
8. Veuillez choisir l'un des énoncés suivants.
  - J'occupe un poste permanent, continu ou régulier.
  - J'occupe un poste menant à la permanence ou je suis un parcours de carrière.
  - J'occupe un poste d'une durée limitée.
  - J'occupe un poste non permanent (embauché selon les besoins sans durée précise et sans attente d'emploi permanent)
  - Autre (veuillez préciser)
  - Ne sais pas

9. Êtes-vous membre de l'association du personnel académique de l'établissement qui vous emploie?
- Oui
  - Non
  - Ne sais pas ou incertain
10. De quelle association de personnel académique êtes-vous membre?
11. Êtes-vous membre du syndicat de l'établissement qui vous emploie?
- Oui (veuillez préciser)
  - Non
  - Ne sais pas ou incertain
12. Depuis combien de temps occupez-vous ce rôle?
- Moins de 2 ans
  - De 3 à 5 ans
  - De 6 à 9 ans
  - De 10 à 14 ans
  - De 15 à 19 ans
  - 20 ans et plus
  - Ne sais pas ou aucune réponse
13. En tant que conseiller, membres du personnel académique, disposez-vous (choisir toutes les réponses qui s'appliquent):
- D'un processus parallèle à celui des autres universitaires de votre association pour obtenir une promotion et une titularisation
  - D'une liberté académique
  - De la possibilité d'enseigner
  - De la possibilité de mener des recherches
  - De la possibilité de fournir des services dans la communauté
  - De la possibilité de prendre un congé sabbatique ou d'études
  - De faire votre travail exclusivement dans le cadre d'un horaire de travail régulier (avant les changements apportés par la COVID-19, par exemple de 9 h à 17 h, pendant les heures d'ouverture du centre)
14. Êtes-vous autorisé à participer aux activités de gouvernance collégiale suivantes? (Choisir toutes les réponses qui s'appliquent)
- Membre actif du sénat
  - Membre actif du conseil
  - Membre actif du Conseil des gouverneurs
  - Membre de comités d'embauche
  - Membre de comités qui supervisent les services de counselling

15. En tenant compte du fait que votre travail a peut-être changé depuis le début de la pandémie, comment décririez-vous vos activités professionnelles **avant la pandémie**? (Veuillez indiquer un pourcentage pour chaque énoncé, pour un total de 100 %.)
- Counselling (personne, groupe, carrière, académique, etc.) : \_\_\_\_\_
  - Sensibilisation (ateliers, formation des étudiants et des professeurs, etc.) : \_\_\_\_\_
  - Enseignement : \_\_\_\_\_
  - Recherche : \_\_\_\_\_
  - Mesures d'adaptation des incapacités : \_\_\_\_\_
  - Supervision : \_\_\_\_\_
  - Tâches administratives : \_\_\_\_\_
  - Autre (veuillez préciser) : \_\_\_\_\_
  - Ne sais pas ou aucune réponse : \_\_\_\_\_
  - Total : \_\_\_\_\_
16. Quel type de services de counselling offrez-vous?
- Counselling individuel
  - Counselling de groupe
  - Counselling de carrière
  - Counselling académique
  - Counselling en méthodes d'études
  - Counselling de situation de crise
  - Autre (veuillez préciser)
17. Quel type de services de sensibilisation offrez-vous?
- Présentations en classe sur les services de counselling
  - Ateliers pour les étudiants
  - Formation aux étudiants et professeurs
  - Autre (veuillez préciser)
18. Après de quel organisme de réglementation êtes-vous enregistré ou agréé? (Choisir toutes les réponses qui s'appliquent)
- Pas enregistré ou agréé
  - Association ou ordre provincial des psychothérapeutes agréés
  - Association ou ordre provincial des thérapeutes conseillers
  - Association ou ordre provincial des psychologues
  - Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec
  - Association ou ordre provincial des travailleurs sociaux
  - Autre (veuillez préciser)

19. De quelle autonomie disposez-vous pour déterminer le plan de traitement de vos clients?

- Autonomie complète
- Certain degré d'autonomie
- Peu d'autonomie
- Aucune autonomie
- Autre (veuillez préciser)
- Ne sais pas ou aucune réponse

20. À quel moment prévoyez-vous de prendre votre retraite?

- 1 à 4 ans
- 5 à 9 ans
- Au cours des 10 prochaines années
- Dans plus de 10 ans
- Ne sais pas ou aucune réponse

21. Votre centre utilise-t-il l'une des options suivantes pour gérer la demande de services? (Choisir toutes les réponses qui s'appliquent)

- Plafonnement du nombre de séances par étudiant
- Triage des clients selon l'urgence
- Premier arrivé, premier servi
- Thérapie en une seule séance
- Ajout de services de groupe ou plus de clients redirigés vers les services de groupe existants
- Liste d'attente
- Diminution de la fréquence des rendez-vous des clients
- Réduction de la durée des rendez-vous
- Réduction des activités de sensibilisation
- Davantage de clients orientés vers des services hors campus
- Le personnel du centre fait régulièrement des heures supplémentaires ou ne prend pas de pause.
- Recrutement de stagiaires supplémentaires
- Réduction du temps consacré aux tâches administratives
- Autre (veuillez préciser)
- Ne sais pas ou aucune réponse

22. De quelle façon votre centre plafonne-t-il le nombre de séances de counselling disponibles par étudiant

- Plafond flexible du nombre de séances (exceptions faites dans certaines situations)
- Plafond du nombre de séances, mais exceptions faites dans de rares cas
- Plafond strict du nombre de séances
- Autre (veuillez préciser)
- Ne sais pas ou aucune réponse



23. Pendant combien de temps les séances de counselling sont-elles plafonnées pour les étudiants?

- Semaine
- Semestre
- Année scolaire
- Année civile
- À vie
- Autre (veuillez préciser)
- Ne sais pas ou aucune réponse

24. Environ, combien de séances de counselling par [Q23] chaque étudiant peut-il recevoir?

25. Dans le cadre de votre poste au centre, à qui fournissez-vous des services? (Choisir toutes les réponses qui s'appliquent)

- Étudiants à temps plein
- Étudiants à temps partiel
- Employés de l'établissement
- Membres de la communauté qui ne sont pas inscrits comme étudiants
- Autre (veuillez préciser)
- Ne sais pas ou aucune réponse

26. À quelle fréquence offrez-vous des services aux membres de la communauté qui ne sont pas inscrits comme étudiants?

- Jamais
- Occasionnellement ou parfois
- Régulièrement
- Ne sais pas ou ne s'applique pas

27. Dans quelle mesure est-il facile d'aiguiller avec succès les clients vers d'autres services du campus ou des ressources communautaires?

- Très difficile
- Assez difficile
- Assez facile
- Très facile
- Ne sais pas ou aucune réponse

28. Veuillez indiquer la moyenne des éléments suivants.

- Nombre d'heures de counselling par semaine
- Dossiers par année

29. Participez-vous au processus décisionnel des initiatives de santé mentale de votre établissement?

- Jamais
- Presque jamais
- Occasionnellement ou parfois
- Presque chaque fois
- Chaque fois
- Ne sais pas ou aucune réponse

30. Vous avez mentionné occuper ce poste depuis [Q12] ans. En repensant à cette période, les facteurs suivants ont-ils changé dans le cadre de votre emploi?

	Hausse	La même	Baisse	Incertain
Nombre de séances par semaine				
Durée des séances				
Nombre de dossiers par année				
Nombre de conseillers employés dans votre centre				
Participation à des initiatives de santé mentale à votre établissement				

31. Y a-t-il d'autres facteurs non mentionnés à la question précédente qui ont changé dans le cadre de votre emploi? Veuillez préciser.

32. Depuis le début de la pandémie de COVID-19 (mars 2020), de quelle façon votre charge de travail a-t-elle été affectée?

- Hausse de la charge de travail
- Charge de travail demeurée la même
- Baisse de la charge de travail
- Ne sais pas ou aucune réponse

33. De quelle façon décririez-vous votre charge de travail?

- Facilement gérable
- Assez gérable
- Quelque peu ingérable
- Très peu gérable
- Ne sais pas ou aucune réponse

34. Estimez-vous que votre charge de travail affecte votre santé?

- Oui
- Non
- Ne sais pas ou aucune réponse

35. Vous avez indiqué que votre charge de travail a augmenté depuis le début de la pandémie. Lesquels des facteurs suivants ont contribué à cette hausse? (Choisir toutes les réponses qui s'appliquent)
- Tâches professionnelles supplémentaires
  - Tâches administratives supplémentaires
  - Hausse de la demande de services
  - Manque de ressources
  - Plus de réunions
  - Nouvelle technologie (p. ex. ordinateurs)
  - Réduction du personnel
  - Manque de personnel
  - Formation d'autres employés
  - Autre (veuillez préciser)
36. Vous avez indiqué que votre charge de travail a diminué depuis le début de la pandémie. Lesquels des facteurs suivants ont contribué à cette baisse? (Choisir toutes les réponses qui s'appliquent)
- Baisse de la demande de services
  - Baisse de l'offre de services
  - Embauche de nouveaux employés
  - Autre (veuillez préciser)
37. De quelle façon fournissiez-vous des services de counselling avant la pandémie de COVID-19?
- Vidéo ou téléphone seulement
  - Principalement par vidéo ou téléphone
  - Combinaison de services par vidéo, au téléphone et en personne
  - Principalement en personne
  - Seulement en personne
  - Autre (veuillez préciser)
  - Ne sais pas
38. Depuis le début de la pandémie de COVID-19, le mode de prestation de vos services de counselling a-t-il changé?
- Oui
  - Non

39. Dans quelle mesure le mode de prestation de vos services de counselling a-t-il changé depuis l'arrivée de la COVID-19?
- Seulement par vidéo ou téléphone
  - Principalement en vidéo ou au téléphone
  - Combinaison de services par vidéo, au téléphone et en personne
  - Principalement en personne
  - En personne seulement
  - Autre (veuillez préciser)
40. Croyez-vous que ce changement du mode de prestation de vos services demeurera après la pandémie?
- Oui (veuillez préciser)
  - Non (veuillez préciser)
  - Ne sais pas
41. Avez-vous tenté de traiter d'un enjeu liés à vos conditions de travail par l'intermédiaire de votre l'association du personnel académique ou de votre syndicat?
- Oui
  - Non
  - Ne sais pas
42. Quel problèmes avez-vous essayé d'aborder lors des négociations, et ces tentatives ont-t-elles été fructueuse? Veuillez expliquer.
43. Pourquoi n'avez-vous pas essayé d'aborder ces problèmes lors des négociations de votre convention collective? Veuillez expliquer.
44. À quel genre vous identifiez-vous?
- Femme
  - Homme
  - Genre fluide, non binaire ou bispirituel
  - Préfère me décrire dans les commentaires (veuillez préciser)
  - Préfère ne pas répondre
45. Vous identifiez-vous comme une personne autochtone (Métis, Première Nation, Inuit)?
- Oui
  - Non
  - Préfère ne pas répondre

46. En utilisant les catégories du recensement de Statistique Canada sur la race et l'origine ethnique, vous êtes: (Choisir toutes les réponses qui s'appliquent.)
- Blanc
  - Asiatique du Sud (p. ex. Indes orientales, Pakistan, Sri Lanka)
  - Chinois
  - Noir
  - Philippin
  - Arabe
  - Latino-Américain
  - Asiatique du Sud-Est (p. ex. Vietnam, Cambodge, Laos, Thaïlande)
  - Asiatique de l'Ouest (p. ex. Iran, Afghanistan)
  - Coréen
  - Japonais
  - Autre groupe (veuillez préciser)
  - Préfère ne pas répondre
47. Pour chacun des énoncés suivants, indiquez « Oui » ou « Non ». Vous considérez-vous comme une personne :
- Vivant avec une incapacité physique
  - Vivant avec une difficulté d'apprentissage
  - Vivant avec une maladie ou un problème lié à la santé mentale
  - Ayant une vision partielle ou une déficience visuelle
  - Ayant une déficience auditive
  - Ayant une incapacité non énumérée ci-dessus (veuillez la décrire)
48. Veuillez indiquer votre âge.
- Moins de 30 ans
  - Entre 30 et 39 ans
  - Entre 40 et 49 ans
  - Entre 50 et 59 ans
  - 60 ans et plus
  - Préfère ne pas répondre
49. Veuillez choisir le plus haut diplôme que vous avez obtenu.
- Diplôme d'études secondaires ou certificat d'équivalence d'études secondaires
  - Certificat ou diplôme d'études collégiales ou non universitaires
  - Baccalauréat (p. ex. arts, sciences, droit)
  - Certificat universitaire ou diplôme supérieur au baccalauréat
  - Maîtrise
  - Doctorat ou doctorat professionnel (p. ex. philosophie, éducation, psychologie)
  - Autre (veuillez préciser)
  - Préfère ne pas répondre
50. Aimerez-vous partager autre chose au sujet de ce sondage?