

S ■ G ■ P ■ U ■ M

SYNDICAT GÉNÉRAL DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

C.P. 6128, succursale Centre-ville, Montréal (Qc) H3C 3J7

☎ : (514) 343-6636 - Télécopieur : (514) 343-2377

sgpum@umontreal.ca / www.sgpum.umontreal.ca

ENQUÊTE SGPUM 2006 SUR LA CARRIÈRE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES
PROFESSEURS

CONCILIATION TRAVAIL FAMILLE

PAR CLAIRE DURAND ET CHRISTINE VERSAILLES

© SGPUM, C. DURAND ET C. VERSAILLES, 2007

Ce texte présente les résultats de l'enquête SGPUM de 2006 relativement à la conciliation travail famille. La possibilité de concilier la carrière et la famille fait de plus en plus fréquemment l'objet d'interventions sociales et politiques, reflète de préoccupations présentes dans l'ensemble de la population. Les professeurs d'Université, hommes et femmes, ne font pas exception. Ce texte présente dans un premier temps le profil familial des professeurs. Il s'attarde ensuite plus particulièrement à la situation des professeurs ayant des enfants de moins de six ans. Enfin, la dernière section porte sur la perception de la difficulté de concilier travail et famille en lien avec le profil familial, le statut et la fait pour certains professeurs d'avoir dû assumer des tâches familiales lourdes au cours des trois dernières années.

Profil familial

Depuis 2002, on ne remarque que très peu de changements concernant certains indicateurs familiaux. Les résultats concernant la présence d'enfants, la présence du conjoint, son occupation ainsi que le profil familial n'ont pas varié depuis l'enquête de 2002. Il y a toujours une forte présence d'enfant(s) de 6 à 12 ans (41%) et moins d'enfant(s) de 18 ans et plus (24%) parmi l'ensemble des professeurs. L'occupation la plus fréquente des conjoints est un autre emploi professionnel (36% des professeurs) alors qu'à peine plus de 10% ont un conjoint professeur d'Université. Un peu moins du quart des professeurs (22%) sont célibataires. Les professeurs se retrouvent davantage en couple avec des enfants (39%) et moins souvent célibataires avec des enfants (6%).

Le tableau 1.1 présente les divers indicateurs du profil familial des professeurs selon le genre et le statut. Pour ce qui est de la présence d'enfant(s), il y a une augmentation de la proportion de femmes ayant un ou plusieurs enfants de moins de 6 ans (39% comparativement à 30% en 2002). Il y a aussi une augmentation de la proportion des hommes ayant un ou plusieurs enfants de 13 à 17 ans (36% comparativement à 26% en 2002).

Les parents des enfants en bas âge sont habituellement plus jeunes et donc plus récemment engagés. Ceci se reflète par une plus grande proportion de professeurs adjoints ayant un ou plusieurs enfants de moins de 6 ans (60%). Chez les chercheurs, il y a une diminution de la présence d'enfant(s) de moins de 6 ans (33% comparativement à 47% en 2002) et une augmentation de la présence d'enfant(s) de 6 à 12 ans (63% comparativement à 41% en 2002), ce qui s'explique en partie par le rajeunissement du corps professoral.

On note une autre différence chez les professeurs titulaires. En 2006, il y a davantage de professeurs titulaires ayant un ou plusieurs enfants de 13 à 17 ans (52% comparativement à 36% en 2002) et moins d'enfants de 18 ans et plus (39% comparativement à 50% en 2002), ce qui peut être en partie attribuable à l'avancement en âge de la cohorte des 13-17 ans de 2002 et du départ de certains jeunes adultes du domicile familial depuis 2002.

En ce qui concerne la présence et l'occupation du conjoint, aucun changement majeur n'apparaît. On retrouve une légère variation entre le profil familial de 2002 et celui de 2006. Il n'y a eu qu'une augmentation des professeurs titulaires en couple sans enfant (44% comparativement à 34% en 2002).

Tableau 1.1

Profil familial (2006)

		Sexe		Total	Statut				Total
		Homme	Femme	N	Chercheur(e)	Professeur(e) adjoint(e)	Professeur(e) agrégé(e)	Professeur(e) titulaire	N
		%	%		%	%	%	%	
Présence d'enfants	Présence d'enfant(s) de moins de 6 ans	30,9%	38,8%	111	33,3%	59,7%	40,2%	11,4%	112
	Présence d'enfant(s) de 6 à 12 ans	41,1%	39,7%	133	62,5%	36,4%	42,9%	36,8%	133
	Présence d'enfant(s) de 13 à 17 ans	36,2%	35,5%	118	25,0%	23,4%	30,4%	51,8%	117
	Présence d'enfant(s) de 18 ans ou plus	25,1%	22,3%	79	12,5%	3,9%	25,0%	38,6%	78
Total		100,0%	100,0%	328	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	327
Occupation du conjoint	Aucun conjoint	18,9%	26,7%	138	26,5%	25,3%	26,5%	15,2%	138
	Professeur(e) d'université	6,3%	16,9%	65	14,3%	11,0%	6,6%	12,0%	66
	Enseignement (non-universitaire)	5,8%	4,2%	33	2,0%	5,2%	5,0%	6,4%	34
	Autre emploi professionnel	37,0%	34,3%	228	38,8%	37,0%	37,6%	33,2%	227
	Emploi non professionnel	8,1%	7,2%	49	10,2%	7,1%	7,2%	7,6%	48
	Sans emploi	12,3%	1,7%	53	4,1%	4,5%	9,9%	10,8%	54
	À la retraite	5,3%	3,4%	29	,0%	,6%	1,7%	10,0%	29
	Autre	6,3%	5,5%	38	4,1%	9,1%	5,5%	4,8%	38
Total		100,0%	100,0%	633	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	634
Profil familial	Célibataire sans enfant	13,5%	19,8%	101	27,1%	20,6%	16,0%	10,8%	101
	Célibataire avec enfant(s)	5,3%	6,8%	37	,0%	4,5%	10,5%	4,4%	37
	En couple sans enfant	34,8%	29,1%	208	22,9%	29,7%	22,1%	44,2%	208
	En couple avec enfant(s) mineurs	38,8%	40,1%	250	45,8%	43,9%	46,4%	30,3%	250
	En couple avec enfant(s) majeur(s) seulement	7,5%	4,2%	40	4,2%	1,3%	5,0%	10,4%	39
Total		100,0%	100,0%	636	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	635

En 2006, on a demandé aux professeurs s'ils prévoient avoir des enfants dans les trois prochaines années, ce qui peut donner une idée des besoins qui devront être comblés. Le tableau 1.2 montre que les femmes prévoient davantage avoir des enfants (21% comparativement à 14% pour les hommes). Ce sont majoritairement les plus jeunes professeurs qui prévoient avoir des enfants dans les trois prochaines années : 46% des professeurs adjoints, 54% des femmes et 38% des hommes, font cette prévision comparativement à seulement 3% pour les professeurs titulaires.

Tableau 1.2

Prévision d'avoir des enfants dans les trois prochaines années					
			Prévoyez-vous avoir des enfants au cours des trois prochaines années?		Total
			Oui	Non	
			%	%	N
Statut	Chercheur(e)	Homme	25,9%	74,1%	27
		Femme	21,1%	78,9%	19
	Professeur(e) adjoint(e)	Homme	38,0%	62,0%	79
		Femme	54,2%	45,8%	72
	Professeur(e) agrégé(e)	Homme	10,5%	89,5%	105
		Femme	5,4%	94,6%	74
	Professeur(e) titulaire	Homme	4,3%	95,7%	188
		Femme	,0%	100,0%	64
Total			16,4%	83,6%	628

La situation des professeurs ayant des enfants de moins de 6 ans

Parmi les professeurs qui ont répondu au questionnaire, 113 ont des enfants de moins de six ans. Parmi ceux-ci, la grande majorité n'a qu'un seul enfant (72%), 26% en ont deux et 2% en ont trois. Les questions concernant le service de garde ont été posées uniquement à ces professeurs. Parmi les 113 professeurs ayant des enfants de moins de

six ans, un peu moins de la moitié ont demandé une place au CPE de l'Université de Montréal (50). Moins du tiers ont obtenu une place (16). Ceux-ci sont beaucoup plus satisfaits des services de garde obtenus que ceux qui n'ont pas obtenu de place. Le tableau 2.1 présente la satisfaction relative de l'ensemble des professeurs ayant des enfants en bas âge à l'égard des services de garde, qu'ils soient offert par le CPE de l'Université de Montréal ou par d'autres services. Les réponses ont été ventilées en fonction de la demande et de l'obtention d'une place au CPE de l'Université de Montréal, en incluant les professeurs parents d'enfants en bas âge qui n'ont pas demandé de place au CPE de l'UdM.

La satisfaction face à la facilité à obtenir une place en CPE est beaucoup plus élevée parmi les professeurs qui ont obtenu une place au CPE de l'UdM (38%) que parmi ceux qui ont demandé une place au CPE de l'UdM, mais qui ne l'ont pas obtenue (3%). On peut par ailleurs noter que ceux n'ayant pas demandé de place au CPE à l'UdM ont une satisfaction plus comparable (29%) à ceux qui ont obtenu une place au CPE de l'UdM (38%), qu'à celle de ceux qui n'ont pas obtenu la place convoitée (3%).

Tous ceux ayant obtenu une place à la garderie de l'Université de Montréal sont satisfaits de la flexibilité des services de garde, alors que l'on retrouve un taux de satisfaction de 68% parmi ceux n'ayant pas obtenu de place à l'UdM et de 71% parmi ceux n'ayant pas demandé de place à l'UdM. Pour ce qui est de la qualité des services de garde, le taux de satisfaction est de 94% pour ceux ayant obtenu une place à l'UdM. Le taux de satisfaction diminue pour ceux n'ayant pas demandé de place (79%) et est encore plus faible parmi ceux ayant demandé, mais n'ayant pas obtenu de place au CPE de l'UdM (64%). La principale cause d'insatisfaction à l'égard du service de garde de l'UdM semble ainsi être son accessibilité.

Tableau 2.1

Satisfaction relative au service de garde selon l'obtention d'une place

		Satisfaction relative à la facilité à obtenir une place en service de garde			Satisfaction relative à la qualité des services de garde obtenus			Satisfaction relative à la flexibilité des services de garde obtenus		
				Total			Total			Total
		Très ou assez satisfait	Peu ou pas du tout satisfait		Très ou assez satisfait	Peu ou pas du tout satisfait		Très ou assez satisfait	Peu ou pas du tout satisfait	
		%	%	N	%	%	N	%	%	N
Professeurs ayant obtenu une place au CPE de l'Université de Montréal (place non demandée)	Oui	37,5%	62,5%	16	93,8%	6,3%	16	100,0%	,0%	16
	Non	3,0%	97,0%	33	64,0%	36,0%	25	68,0%	32,0%	25
	Place non demandée	29,2%	70,8%	48	79,1%	20,9%	43	71,4%	28,6%	42
Total		21,6%	78,4%	97	77,4%	22,6%	84	75,9%	24,1%	83

Trois indicateurs permettent d'évaluer le niveau de satisfaction des professeurs ayant des enfants de moins de six ans en lien avec la conciliation travail-famille: la satisfaction relative aux congés parentaux prévus à la convention collective, la satisfaction à l'égard des aménagements à la tâche et à l'horaire et la satisfaction relative à la compréhension et au soutien de la direction de l'unité. Le niveau de satisfaction relatif à ces éléments n'est pas très élevé. La compréhension et le soutien de la direction de l'unité est le service avec le plus haut taux de satisfaction (71% sont très ou assez satisfaits). Les deux tiers (67%) des professeurs sont très ou assez satisfaits de l'aménagement de la tâche et de l'horaire et 62% sont très ou assez satisfaits des congés parentaux prévus à la convention collective. La satisfaction générale n'est pas à un niveau très élevé puisqu'à peu près le tiers des professeurs sont insatisfaits de ces éléments et moins du quart (seulement 14% pour ce qui est de la convention collective) sont très satisfaits.

Tableau 2.2

Satisfaction en lien avec la conciliation travail-famille								
	Très satisfait(e)		Assez satisfait(e)		Peu satisfait(e)		Pas du tout satisfait(e)	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Satisfaction relative aux congés parentaux prévus à la convention collective	14	14,0%	48	48,0%	19	19,0%	19	19,0%
Satisfaction relative aux aménagements à la tâche et à l'horaire	24	23,8%	44	43,6%	20	19,8%	13	12,9%
Satisfaction relative à la compréhension et au soutien de la direction de l'unité	26	25,5%	46	45,1%	19	18,6%	11	10,8%

Conciliation travail-famille pour l'ensemble des professeurs

Pour l'ensemble des professeurs, deux questions ont été posées. D'une part, on a demandé aux professeurs s'ils avaient dû assumer des tâches familiales lourdes au cours de la dernière année. D'autre part, la perception de la difficulté de concilier travail et famille a été mesurée.

Un peu moins du quart des professeurs ont dû assumer des tâches familiales lourdes au cours des trois dernières années (23%). Le tableau 3.1 présente ces résultats en lien avec différents facteurs. Les professeurs agrégés (32%), ceux ayant entre 40 et 49 ans (31%), les femmes (29%) et les célibataires avec des enfants (38%) disent plus fréquemment avoir dû assumer des charges familiales lourdes. À l'inverse, les professeurs adjoints (14%) et les moins de 40 ans (15%), les hommes (20%) et les célibataires sans enfants (16%) semblent assumer des charges familiales lourdes moins souvent.

Un peu moins du quart des professeurs considèrent qu'il leur est souvent difficile de concilier leur travail et leurs responsabilités familiales alors que 43% considèrent la conciliation parfois difficile. Parmi ceux qui ont dû assumer des tâches familiales lourdes, un peu plus du tiers considèrent la conciliation très difficile et 54% la considèrent parfois difficile. Cette difficulté à concilier travail et famille est d'abord et avant tout liée à la présence d'enfants et donc à l'âge et au statut, puisque les parents d'enfants en bas âge sont habituellement plus jeunes et plus récemment engagés. Dans le tableau 3.2, on remarque que près du tiers des professeurs adjoints (31%) et des professeurs de moins de 40 ans (30%) et près de la moitié des professeurs ayant des enfants de moins de six ans (46%) et de six à 12 ans (38%) considèrent la conciliation du travail et de la famille comme étant souvent difficile. Le fait d'être en couple avec des enfants semble être le profil familial le plus difficile à concilier avec le travail : 37% considèrent la conciliation travail-famille comme étant souvent difficile.

Par contre, cette difficulté est plus présente chez les femmes (27%) que chez les hommes (19%), mais ne semble pas inconciliable avec le fait d'envisager d'avoir des enfants au

cours des trois prochaines années. En effet, près de 34% des professeurs qui prévoient avoir des enfants dans les trois prochaines années considèrent la conciliation du travail et de la famille souvent ou parfois difficile comparativement aux autres (20%). Ceci laisse entrevoir que même si cette difficulté n'est pas un obstacle à la volonté d'avoir des enfants, les difficultés relatives à la conciliation travail-famille sont à risque d'augmenter au cours des prochaines années.

Tableau 3.1

		Avoir dû assumer des charges familiales lourdes		
		Avoir dû assumer des charges familiales lourdes au cours des trois dernières années		Total
		Oui	Non	N
		%	%	
Statut	Chercheur(e)	22,9%	77,1%	48
	Professeur(e) adjoint(e)	13,6%	86,4%	154
	Professeur(e) agrégé(e)	32,2%	67,8%	180
	Professeur(e) titulaire	23,6%	76,4%	254
Total		23,6%	76,4%	636
Âge	Moins de 40 ans	14,5%	85,5%	166
	Entre 40 et 49 ans	31,4%	68,6%	223
	Entre 50 et 59 ans	23,3%	76,7%	172
	60 ans et plus	18,8%	81,3%	64
Total		23,4%	76,6%	625
Présence d'enfant(s) de moins de 6 ans	Non	21,8%	78,2%	527
	Oui	31,9%	68,1%	113
Total		23,6%	76,4%	640
Présence d'enfant(s) de 6 à 12 ans	Non	20,7%	79,3%	507
	Oui	34,6%	65,4%	133
Total		23,6%	76,4%	640
Profil familial	Célibataire sans enfant	16,0%	84,0%	100
	Célibataire avec enfant(s)	37,8%	62,2%	37
	En couple sans enfant	17,5%	82,5%	206
	En couple avec enfant(s)	30,6%	69,4%	252
	En couple avec enfant(s) majeur(s) seulement	17,5%	82,5%	40
Total		23,6%	76,4%	635
Sexe	Homme	20,2%	79,8%	401
	Femme	29,1%	70,9%	234
Total		23,5%	76,5%	635

Tableau 3.2

Difficulté de concilier le travail et la famille

		Degré de difficulté pour la conciliation travail-famille				Total
		Souvent difficile	Parfois difficile	Rarement difficile	Jamais difficile ou presque	N
		%	%	%	%	
Statut	Chercheur(e)	18,8%	43,8%	22,9%	14,6%	48
	Professeur(e) adjoint(e)	30,9%	44,3%	21,5%	3,4%	149
	Professeur(e) agrégé(e)	23,3%	50,0%	18,3%	8,3%	180
	Professeur(e) titulaire	16,2%	36,0%	30,0%	17,8%	253
Total		21,9%	42,5%	24,1%	11,4%	630
Âge	Moins de 40 ans	30,1%	46,0%	20,9%	3,1%	163
	Entre 40 et 49 ans	26,5%	48,4%	17,9%	7,2%	223
	Entre 50 et 59 ans	13,5%	39,2%	31,6%	15,8%	171
	60 ans et plus	3,2%	28,6%	30,2%	38,1%	63
Total		21,5%	43,2%	23,7%	11,6%	620
Présence d'enfant(s) de moins de 6 ans	Non	16,5%	42,0%	27,6%	13,8%	521
	Oui	46,0%	46,0%	8,0%	,0%	113
Total		21,8%	42,7%	24,1%	11,4%	634
Présence d'enfant(s) de 6 à 12 ans	Non	17,4%	40,3%	27,9%	14,4%	501
	Oui	38,3%	51,9%	9,8%	,0%	133
Total		21,8%	42,7%	24,1%	11,4%	634
Profil familial	Célibataire sans enfant	11,6%	32,6%	33,7%	22,1%	95
	Célibataire avec enfant(s)	18,9%	62,2%	18,9%	,0%	37
	En couple sans enfant	11,7%	36,4%	33,0%	18,9%	206
	En couple avec enfant(s)	36,9%	50,0%	12,7%	,4%	252
	En couple avec enfant(s) majeur(s) seulement	7,5%	35,0%	32,5%	25,0%	40
Total		21,9%	42,7%	24,1%	11,3%	630
Prévoit avoir des enfants - 3 ans	Oui	34,0%	40,8%	22,3%	2,9%	103
	Non	19,5%	43,0%	24,5%	13,0%	523
Total		21,9%	42,7%	24,1%	11,3%	626
Assumé charges familiales lourdes - 3 ans	Oui	35,1%	54,3%	9,3%	1,3%	151
	Non	17,3%	39,2%	28,8%	14,6%	479
Total		21,6%	42,9%	24,1%	11,4%	630
Sexe	Homme	18,5%	39,6%	27,2%	14,7%	394
	Femme	26,7%	47,9%	19,5%	5,9%	236
Total		21,6%	42,7%	24,3%	11,4%	630

Commentaires et suggestions des professeurs

Les commentaires faits par les professeurs permettent de rendre compte des améliorations souhaitées par les professeurs pour faciliter la conciliation travail-famille. La répartition des thématiques sur lesquelles portent les commentaires est présentée dans le tableau 4.1. Parmi les 647 répondants, 297 (46%) ont fait au moins un commentaire sur cette question. Certains répondants ont fait plus d'une mention, mais elles n'ont pas été incluses dans l'analyse en raison de leur faible quantité. De façon générale, les commentaires se rapportent à une charge de travail trop lourde, à une amélioration des aménagements de la tâche et à d'autres commentaires et suggestions en lien avec la conciliation travail-famille.

Tableau 4.1

	N	% Commentaires et commentateurs	% Ensemble des profs
Charge de travail trop lourde	132	44.4%	20.4%
1. Réduction de la charge	57	19.2%	8.8%
2. Délégation	26	8.8%	4%
3. Performance et promotion	28	9.4%	4.3%
4. Charge administrative	10	3.4%	1.5%
5. Dégrevements	15	3.7%	1.7%
Aménagements	127	42.8%	19.6%
6. Congés parentaux	15	5.1%	2.3%
7. Autres règles de la convention collective	14	4.7%	2.2%
8. Garderie	49	16.5%	2.6%
9. Flexibilité des horaires et des lieux	49	16.5%	2%
Autre	38	12.8%	5.9%
10. Compréhension et soutien	6	2%	0.9%
11. Clarification de la tâche	3	1%	0.5%
12. Obtention de poste pour les chercheurs	4	1.3%	0.6%
13. Rayonnement international	2	0.7%	0.3%
14. Aucune solution	8	2.7%	1.2%
15. Autre	15	5.1%	2.3%

Pour ce qui est de la charge de travail, 132 commentaires ont été faits. Ceux-ci comptent donc pour presque la moitié des commentaires (44%). Il s'agit de 20% de l'ensemble des répondants de l'enquête.

La suggestion la plus évidente a trait à la réduction de la charge de travail en général (19%). On souligne que la charge de travail ne permet pas de profiter entièrement du congé parental ou de s'occuper des enfants lors du retour au travail. Les commentaires à cet égard pourraient se résumer facilement par « moins de charge de travail ». Plusieurs spécifient également la possibilité de réduire le temps total de travail en conservant le poste.

« Idéalement, il devrait avoir possibilité pour les professeurs d'avoir accès à des charges moindres, ce qui inclurait un salaire moindre afin de pouvoir garder son poste tout en réconciliant les obligations familiales. »

Plus de 9% des commentateurs suggèrent une diminution des exigences de performance et de tenir compte de la vie familiale lors de la promotion. Une autre suggestion faite par 12% des professeurs ayant fait un commentaire est de permettre de déléguer certaines tâches, par exemple, allouer un pourcentage des frais à la présence d'un assistant surtout pour effectuer les tâches administratives.

« (Aide au) Financement d'un assistant de recherche pendant les premiers deux ans de vie d'un enfant ou au moins pendant le congé de maternité ».

Enfin, près de 4% des professeurs qui ont fait un commentaire suggère le dégrèvement de un ou plusieurs cours après le congé parental.

En ce qui concerne les aménagements, 127 commentaires ont été faits. Ceux-ci comptent pour 43% de ceux qui ont fait des commentaires (et donc 20% des répondants). Plus de 16% des professeurs qui ont fait un commentaire sont insatisfaits des services de garderie. La majorité demande un meilleur accès à la garderie de l'Université de Montréal, donc une augmentation des places disponibles. D'autres mentionnent leur

insatisfaction face à la flexibilité des horaires et des lieux (16% des commentateurs). Ceux-ci considèrent que les horaires de travail ne sont pas aménagés pour une vie familiale.

« Aménagement plus souple des horaires. Moins de réunions en fin d'après-midi. Des semaines de relâche qui coïncident avec les vacances scolaires des enfants du primaire et secondaire. »

Parmi ceux-ci certains professeurs suggèrent un meilleur service informatique donnant accès à Internet et aux services universitaires à partir du domicile familial.

Près de 10% des professeurs qui ont fait un commentaire sont insatisfaits de la durée et de la rémunération prévue durant le congé parental ainsi que des accommodements liés à certaines règles de la convention collective. Outre le congé de maternité, on suggère de permettre des congés pour s'occuper des enfants, par exemple en même temps que les congés scolaires.

Enfin, 38 commentaires portent sur d'autres suggestions concernant la conciliation travail-famille. Ceux-ci comptent pour 13% des commentaires émis, ce qui représente 6% de l'ensemble des répondants. Ils portent, entre autre, sur la reconnaissance, la clarification de la tâche, l'obtention de postes pour les chercheurs, le rayonnement international. On y retrouve aussi certains professeurs qui disent ne voir aucune solution à apporter à la question de la conciliation travail-famille.

Conclusion

En conclusion, il ne semble pas y avoir eu de changements majeurs quant au profil familial entre l'enquête de 2002 et celle de 2006. Par contre, il est important de souligner la grande proportion de professeurs adjoints qui prévoient avoir des enfants dans les trois prochaines années.

Le service de garde de l'Université de Montréal n'est pas un service dont la majorité des professeurs qui en ont besoin peuvent bénéficier. Seule une très petite proportion des professeurs désireux d'utiliser ce service y ont eu accès. Par contre, pour ceux-ci, le niveau de satisfaction relatif au service de garde est assez élevé. Malheureusement, suite aux prévisions des naissances dans les trois prochaines années, l'accès au service de garde apparaît un problème très important. Plusieurs professeurs ont soulevé le problème lié aux places du CPE de l'Université de Montréal dans les commentaires. En fait, près de 17% des commentateurs y voient une priorité.

La satisfaction en lien avec la conciliation travail-famille pour les professeurs ayant des enfants de moins de six ans est relativement faible. Les aménagements à la tâche et à l'horaire pourraient être améliorés, ainsi que les congés parentaux prévus à la convention collective. Plusieurs mentionnent également leur insatisfaction relative à la compréhension et au soutien de la direction de l'unité.

Enfin, parmi l'ensemble des professeurs, les femmes et les célibataires avec des enfants se retrouvent plus fréquemment avec des tâches familiales lourdes. Par contre, ce sont les jeunes et les professeurs en couple avec des enfants qui considèrent la conciliation travail-famille plus difficile. Près de la moitié des commentaires émis portent par ailleurs sur la difficulté de concilier le travail et la famille en raison d'une charge de travail trop lourde. La conciliation travail-famille demeure ainsi sujette à amélioration au cours des prochaines années.

Deux commentaires méritent l'attention en terminant. D'une part, si tous les professeurs qui prévoient avoir des enfants au cours des trois prochaines années en ont, et étant donné que beaucoup de professeurs sont des adjoints bénéficiant d'allègement de la charge pour nouveaux professeurs, l'impact sur l'organisation du travail dans certaines unités pourrait être très important. Or, il ne semble pas y avoir aucune politique -- compensation des unités, aménagement des horaires, etc. -- prévue pour faire face à cette situation.

D'autre part, les commentaires faits par les professeurs révèlent que certains ne semblent pas au courant de l'existence de certains congés ou de certains services (dont les services informatiques accessibles à partir du domicile). Des efforts pour améliorer l'information aux professeurs devraient être faits à ce niveau.

Annexe : Profil familial (2002)

		Sexe		Total	Statut				Total
		Homme	Femme		Chercheur(e)	Professeur(e) adjoint(e)	Professeur(e) agrégé(e)	Professeur(e) titulaire	
		%	%	N	%	%	%	%	%
Présence d'enfants	Présence d'enfant(s) de moins de 6 ans	32,5%	29,7%	109	46,9%	55,7%	36,0%	13,4%	31,7%
	Présence d'enfant(s) de 6 à 12 ans	40,2%	37,8%	136	40,6%	35,7%	45,0%	36,6%	39,2%
	Présence d'enfant(s) de 13 à 17 ans	26,5%	29,7%	95	21,9%	15,7%	25,0%	35,9%	27,3%
	Présence d'enfant(s) de 18 ans ou plus	32,9%	26,1%	106	18,8%	11,4%	22,0%	50,0%	31,1%
Total		100,0%	100,0%	345	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Occupation du conjoint	Aucun conjoint	16,0%	28,1%	127	19,6%	23,3%	21,9%	17,4%	20,1%
	Professeur(e) d'université	5,8%	18,4%	64	15,7%	6,0%	11,2%	10,6%	10,2%
	Enseignement (non-universitaire)	8,0%	4,1%	42	2,0%	3,8%	6,2%	9,4%	6,7%
	Autre emploi professionnel	42,0%	38,7%	257	45,1%	45,1%	39,9%	39,2%	41,1%
	Emploi non professionnel	8,7%	4,6%	46	5,9%	6,0%	8,4%	7,2%	7,2%
	Sans emploi	14,1%	1,8%	62	9,8%	11,3%	9,6%	9,4%	9,9%
	À la retraite	2,9%	2,8%	18	2,0%	,8%	,6%	5,3%	2,7%
	Étudiant(e)	2,2%	1,4%	12	,0%	3,8%	2,2%	1,1%	1,9%
Total		100,0%	100,0%	629	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Profil familial	Célibataire sans enfant	12,0%	19,1%	91	15,7%	20,5%	12,9%	12,4%	14,5%
	Célibataire avec enfant(s)	3,7%	8,6%	34	3,9%	2,3%	8,4%	4,9%	5,3%
	En couple sans enfant	30,6%	30,5%	192	21,6%	26,5%	30,9%	34,2%	30,6%
	En couple avec enfant(s)	41,4%	35,9%	248	51,0%	47,7%	39,3%	33,1%	39,4%
	En couple avec enfant(s) majeur(s) seulement	12,3%	5,9%	63	7,8%	3,0%	8,4%	15,4%	10,2%
Total		100,0%	100,0%	628	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Annexe : Commentaires et suggestions des professeurs et chercheurs

Charge de travail trop lourde (N=132)

Réduction de la charge de travail (N=57)

- Il y a seulement la prestation de cours et l'assemblée départementale qui demandent une présence physique dans une plage horaire spécifique. Tout le reste est fort flexible mais la charge de travail demeure; ex. travaux de recherche et publications. Ceci doit être aménagé pour le plus de productivité et ce n'est probablement pas l'intermédiaire d'assistant de recherche que ceci peut être aménagé un peu mieux.
- Diminuer la charge de travail.
- charge d'enseignement moins lourde et plus équitable.
- Donner moins de charge aux femmes avec petits enfants.
- Diminuer la quantité de travail.
- Prise en compte des éléments de la charge qui ne sont pas actuellement comptabilisés (surtout le temps consacré à la direction d'étudiants aux cycles supérieurs et aux activités destinées à leur fournir un environnement d'apprentissage stimulant).
- Diminuer le charge du travail.
- Avoir la possibilité d'avoir des demi postes.
- La difficulté ne réside pas dans les tâches d'enseignement et administratives. C'est à titre de chercheuse avec la supervision d'étudiants gradués et stagiaires postdoctoraux que la conciliation travail-famille est très difficile. Mes collègues qui font surtout de l'enseignement se sont toutes prévaluées de leurs congés parentaux sans affecter leur carrière. Ceci est impossible pour les professeurs-chercheuses pour qui le congé est quasi inexistant. Je n'ai malheureusement pas de solution à proposer. Si j'en avais une je l'utiliserais. Nous sommes forcés d'accepter d'être moins performantes pour une certaine période. Pour minimiser l'impact de nos grossesses sur notre travail, nous les femmes chercheuses avons souvent des tâches de travail inacceptables.
- Permettre à un professeur d'occuper une tâche à demi temps.
- Difficile, car il s'agit d'un changement de mentalité radical. La recherche est un milieu compétitif et il est difficile de moins travailler car il y aura un lourd prix à payer sur la carrière. Une diminution générale des tâches, particulièrement en réduisant l'enseignement par l'embauche de professeurs dédiés à l'enseignement serait une solution.
- Trop de travail en général est demandé aux professeurs, la charge est trop lourde.
- Personnellement, j'ai dû faire un choix face au non renouvellement de poste de professeur et la qualité de vie. J'ai volontairement limité mes activités de recherche afin d'assumer mes responsabilités familiales face au manque de support et de vision de l'Université et notre section.

- Idéalement, il devrait avoir possibilité pour les professeurs d'avoir accès à des charges moindres, ce qui inclurait un salaire moindre afin de pouvoir garder son poste tout en réconciliant les obligations familiales.
- Maintenir une réduction de la charge d'enseignement à deux cours pour les trois premières années d'enseignement.
- Alléger ou récompenser les tâches d'encadrement aux cycles supérieurs
- Alléger la charge d'enseignement. Offrir une aide pour la recherche d'emploi pour le conjoint.
- Instauration d'une semaine de 4 jours. Réduction de la charge de travail-- probablement incompatible avec la vie de professeur-chercheur.
- Modulation réelle de la charge.
- Alléger la tâche des professeurs ayant de jeunes enfants.
- Diminution de ma charge de travail par un soutien technique plus important.
- Quoique je n'ai pas d'enfant, pas de parent en perte d'autonomie, pas de charge d'enseignement, la précarité du poste de chercheur me mène à maximiser les publications et subventions parfois au delà de ce qui pourrait être plus raisonnable si j'avais accès à la permanence. J'aime le travail en général, mais on est souvent essoufflé. Les fins de semaine "libres" sont rares. Ce doit être parfois pénible pour les chercheurs parents.
- Des charges raisonnables, équité au département
- Allègement ou souplesse de la charge de travail pour les professeurs avec enfant(s) au préscolaire. Il faut penser à cela dans toutes les décisions (heure de réunion, heure de cours, etc.).
- Réduire ma charge de travail.
- Je ne sais pas...le travail qui doit se faire à la maison est surtout d'ordre de documents à compléter pour des comités, des mémoires ou thèses à corriger, des travaux d'étudiants...Je crois que c'est surtout un problème d'organisation de travail et du fait de la multitude des tâches à effectuer en même temps qui fait que les journées de 10h au travail ne suffisent pas...
- "Monitoring" des heures de travail et recommandations par le département quant à des techniques de diminution de charge de travail.
- Diminuer la charge et surtout les critères de performance que doit atteindre les jeunes professeurs qui doivent concilier en même temps carrière, formation d'une famille et remboursement des dettes d'études. La logique à court terme en matière de performance (6 ans pour devenir permanent) ne favorise pas la famille et la possibilité, surtout pour les femmes, d'avoir plusieurs enfants. Il faut en effet à la fois atteindre ces critères de performance et envisager pendant un an (et peut-être plus) d'avoir un salaire moins important qu'un homme. Il faut donc arriver à prendre un congé de maternité sans que cela atteigne notre performance, ce qui est impossible! Donc, dans une telle situation, comment envisager d'avoir un deuxième enfant?
- PERMETTRE UNE MODULATION DE LA CHARGE DE TRAVAIL SELON UN PLAN PERSONNALISÉ
- En générale, je pense que la profession universitaire de l'Amérique du nord, et les autres professions, devraient baisser leurs attentes du # d'heures travailler par

semaine par les professionnelles, pour que nous pouvons développer nos vies sociales, nos familles etc.

- étant dégrevée, la suggestion ne s'adresse pas directement à moi mais je crois utile de la partager néanmoins. Les charges d'enseignement (particulièrement en ce qui a trait au nouveau bacc.) dans mon unité sont très lourdes ce qui n'est pas pour aider les parents. Il y aurait lieu de voir ce qui peut être fait pour la diminuer ou pour supporter davantage les profs (tuteurs, assistanats, etc)
- Pouvoir travailler à 60, 70 ou 80% (avec baisse de salaire), pouvoir par exemple donner un cours de moins (en gagnant moins, ce qui permettrait à l'Université d'avoir de payer des charges de cours); je n'ai pas forcément besoin de plus d'argent, mais de TEMPS
- Réduction de la charge de travail
- Plus de flexibilité dans l'étalement de la charge de cours. Permettre dans des cas exceptionnels de cumuler les cours pendant un trimestre afin de libérer les professeurs le reste du temps.
- Diminuer la charge d'enseignement à 50% pour les professeurs qui assurent des fonctions de direction et de développement de la recherche d'importance (équipes, groupe de recherche, colloques internationaux, etc.)
- Meilleur ratio prof / étudiant; meilleurs salaires pour les auxiliaires; meilleure évaluation de la charge professorale globale et prise en compte pour l'allocation des diverses tâches; rétablissement des décharges d'enseignement pour la recherche.
- Pour les chercheurs, moins de temps lié aux demandes de bourses (salaire) et de subventions.
- Plus de disponibilités pour nos parents âgés.
- Décroître la tâche d'enseignement
- Ne pas travailler plus de 40 heures par semaine!
- La possibilité de travailler à temps partiel, sans aucune hésitation
- allègement de la charge d'enseignement
- Réduire le nombre d'étudiants faisant des travaux dirigés ou le compter dans ma charge. actuellement je fais l'équivalent du bénévolat.
- C'est la charge de travail global qui rend difficile d'être disponible par exemple à des parents qui sont très âgés.
- Alléger les ratios prof/étudiants. Ça favoriserait l'usage de technologies de communication à distance (chat ou forum, etc.)
- Charge de travail réduite !
- Offrir un vrai temps partiel
- Allègement de la charge de travail en fonction d'obligations familiales
- Diminuer la charge de travail "inutile", qui ne devrait pas me revenir : corriger des travaux de 1ère année, initier les étudiants, faire du travail de bureau, assister à des réunions aussi nombreuses qu'inutiles.
- Possibilité de remplir sa tâche dans une semaine de 40h et, la plupart du temps, ne pas avoir à travailler le week-end.
- La possibilité de travailler 80% de la charge normale d'un professeur, avec un salaire réduit mais une évaluation équitable, pou ne pas perdre de l'ancienneté

- Réduire la tâche d'enseignement en engageant plus de professeurs et/ou de chargés de cours. Augmenter le support du secrétariat aux professeurs.
- Baisser concrètement notre charge de travail et réduire la pression psychologique. Comment peut-on parler d'une conciliation entre travail et famille, ou prétendre que l'on a effectivement une vie de famille si on travaille plus de 60 heures par semaine?
- Réduire la charge pendant toute la période parentale (et non seulement lors des premières années). Les horaires et demandes pour un enfant à l'école sont en fait AUSSI sinon PLUS contraignants que les besoins d'un enfant en préscolaire (devoirs; activités parascolaires; lunch à préparer; horaires fixes pour l'arrivée et pour prendre l'enfant le soir etc.)
- Une charge de travail moins lourde.
- S'attaquer sérieusement au problème de la surcharge de travail, particulièrement pour les nouveaux collègues qui doivent en même temps bâtir une famille et une carrière. Les exigences pour l'agrégation commencent à apparaître exagérées et très stressantes, particulièrement à la FAS.
- Je n'en ai aucune idée. Le problème est qu'il y a beaucoup de travail à faire partout. C'est une question de quantité...

Performance et promotion (N=28)

- Je ne sais pas, mais la situation est très difficile à réconcilier, surtout pour les nouveaux professeurs. On commence notre vie professionnelle. On doit faire de la recherche, des demandes de subvention, de l'enseignement, de l'encadrement, etc. et en même avoir et élever des enfants. Ce que je trouve le plus difficile à accepter c'est que je ne passe pas du temps avec mes enfants à cause du travail. Par contre, dans 10 ans, j'aurais moins de temps à passer pour préparer mes cours et mes conférences, mais les enfants seront déjà assez vieux, peut être même partis pour l'Université ailleurs. Ça va être trop tard. C'est mal fait.
- Considérer dans le profil de promotion.
- Tenir compte lors d'une promotion.
- En tant que prof, nous jouissons d'une flexibilité beaucoup plus grande que la plupart des autres personnes sur le marché du travail, ce qui rend notre quotidien plus facile. Toutefois, quand nous avons une famille à notre charge, il devient très difficile de performer au même niveau que collègues sans enfants, surtout dans les périodes très exigeantes des débuts d'années, où tout arrive en même temps: nouveaux cours à préparer, demandes de subventions, rentrée scolaire des enfants, nouveaux étudiants gradués, coupures de budget, etc. Je ne suis pas sûre de pouvoir faire face à ce niveau de stress encore bien des années. Et quand vient le temps de nous évaluer, il faut bien sûr répondre aux mêmes critères que les autres. Je ne sais pas qu'est-ce que l'Université pourrait faire pour nous aider. Peut-être juste nous donner l'impression qu'on est soutenus, et non constamment mis à l'épreuve?
- La course à la productivité est féroce.

- Diminuer les exigences de performance, surtout sur les plans de la recherche et de la publication, notamment pour des fins de promotion (par exemple, certaines professeures prennent un court congé de maternité pour s'assurer de ne pas nuire à leur dossier de publication et de promotion).
- Assouplir les critères de promotion pour tenir compte de la charge de responsabilité familiale variable selon le moment de la vie de la famille (surtout lorsqu'il s'agit de la présence de très jeunes enfants ou de parents âgés nécessitant beaucoup de soins).
- D'accepter une productivité moindre surtout lorsque les enfants ont moins de 6 ans.
- Tenir compte des charges exceptionnelles dans la promotion. J'ai réduit mon rayonnement à cause d'un enfant handicapé et aujourd'hui, on me refuse une promotion. Inhumain.
- Tenir compte de la situation familiale lors des promotions.
- Tenir compte de la réalité et des obligations familiales dans le ralentissement de la production du professeur pour fins de promotion.
- Il faudrait que les exigences de l'université (ce qui veut dire souvent celles des professeurs eux-mêmes dans leur ensemble) soient moins élevées pour les jeunes professeurs, notamment en matière de publications.
- Ma fille est maintenant adulte. Mais je m'inquiète pour mes jeunes collègues, notamment les prof. adjoints, qui ont des enfants. La course à l'agrégation est devenue si exigeante, avec des critères à la fois très élevés et flous...
- Modifier la culture de rendement à outrance.
- Que la pression de performance soit moins forte, afin de nous laisser plus de temps avec notre famille les fins de semaines, entre autres.
- La difficulté ne vient pas particulièrement de l'Université mais de la communauté scientifique: compétitivité. Conserver le rythme requis d'activités de recherche et de voyageant (conférences) en tant que parent célibataire est extrêmement difficile, mais ne relève pas du rôle de l'Université, si l'on considère la tâche d'enseignement et de comités adéquate (ce qui est mon cas).
- Ramener le niveau d'exigence de performance pour recherche et enseignement à un seul emploi
- Cesser de considérer l'université comme une usine où les idées et les travaux sont des produits à accumuler sur un mode industriel.
- Adapter les critères d'évaluation du dossier universitaire pour l'agrégation en fonction du profil familial.
- Nous recevons beaucoup de pressions de toutes parts...
- Reconnaissance de CFT dans critères de promotion.
- Moins de pression exercée sur les nouveaux professeurs.
- Tenir compte de cet aspect dans l'évaluation des promotions.
- Des règles claires concernant ce qui est attendu des professeurs (tout est très obscure, même les clauses de la convention collective),
 - Des règles obligeant les comités de promotion de tenir compte des circonstances de la vie personnelle des professeures et de les empêcher de juger nos collègues s'attendant que tout le monde soit célèbre, des Einstein,

- Une politique globale "d'humanité". L'Université de Montréal manque d'humanité. Elle est devenue une machine qui répond à des objectifs qui sont établis par des intérêts qui ne sont pas du tout liés à ceux des chercheurs et des chercheuses, mais à des gangs dont l'éthique pédagogique et académique est, au minimum, douteuse.
- Tenir compte dans la progression de la carrière et les promotions.
- Tenir compte que l'on a une vie en dehors de l'université et donc arrêter de penser uniquement au CV.
- Arrêter de maintenir les chercheurs dans l'incertitude perpétuelle et la menace d'expulsion pour des normes bureaucratiques non satisfaites. Dites aux bureaux d'en haut d'arrêter d'envoyer des messages administratifs de type: si vous n'obtenez pas telle subvention, on ne pourra pas renouveler votre contrat ou vous donner le supplément salarial. C'est la norme bureaucratique, l'indifférence et le mépris de l'administration qui crée le plus de stress dans ma vie professionnelle. Même les secrétaires d'en haut se croient au-dessus des "petits chercheurs" et manifestent ouvertement leur mépris.
- J'ai la chance que ma conjointe ne travaille pas à temps plein. La situation est très difficile pour mes collègues féminines: très difficile de rester compétitive en recherche et d'avoir des enfants en même temps.

Délégation (N=37)

- Qu'un pourcentage substantiel des frais indirects de recherche qui restent au bureau de la recherche et dont les professeurs actifs en recherche ne voient pas les retombées directes soit utilisé pour l'engagement par ces derniers (en particulier ceux qui sont en début de carrière) d'assistants de recherche et leur offrir des engagements stables. Ainsi, les professeurs adjoints auront une chance réelle de démarrer et stabiliser leurs activités de recherche et atteindre une vitesse de croisière dont l'Université bénéficiera autant qu'eux.
- (Aide au) Financement d'un assistant de recherche pendant les premiers deux ans de vie d'un enfant ou au moins pendant le congé de maternité.
- Dans mon cas, un collègue qui pourrait assumer mes fonctions d'enseignement si je devais m'absenter pour des raisons personnelles ou familiales. Actuellement, ce n'est pas possible. Notons aussi que cela entraîne un problème d'isolement professionnel aigu et un environnement très peu stimulant.
- Plus d'heure d'auxiliaire d'enseignement. Meilleure gestion des tâches administratives.
- Embauche d'autres professeurs pour partager le travail d'enseignement et formation des étudiants.
- Probablement alléger la charge de travail par professeur, et en s'assurant une répartition plus équitable de la charge du travail entre les professeurs. Pour moi, j'aimerais bien pouvoir ne pas avoir besoin de commencer ma journée de travail entre 5h00.
- Du soutien pour le travail: assistance à l'enseignement; mise en page de documents; photocopies; compilation des documents pour les notes de cours;

- entrée de références sur un logiciel de gestion documentaire; confection de PowerPoint; orchestration de rendez-vous; etc.
- Soulager la pression sur les plus jeunes collègues embaucher davantage soulager la pression à la publication, aux subventions, etc.
 - Avoir assez de professeurs; avoir du personnel clérical dans les bureaux.
 - Avoir des ressources (pas un autre collègue ayant déjà sa pleine charge) qui peuvent vous remplacer en cas d'absence.
 - Davantage de personnel de soutien dans les unités, par exemples des secrétaires.
 - Équilibre de la charge d'enseignement et de l'encadrement.
 - Avoir plus de support en clinique pour être plus efficace et finir plus tôt.
 - Faciliter l'accès au financement pour la recherche par un programme de subvention interne à l'Université de Montréal: Par exemple, offrir un montant de \$10,000 à 15,000 par année par professeur actif en recherche (conditionnel à une soumission à d'autres organismes subventionnaires tels que NSERC, CIHR et FQRNT) pour la formation d'un étudiant aux cycles supérieurs. Ceci permettrait une contribution scientifique constante et indirectement améliorerait grandement la conciliation travail-famille étant donné que plusieurs chercheurs passent un temps fou à écrire plusieurs demandes de fond qui ne sont pas toujours acceptées. De plus, ceci favoriserait un cheminement moins stressant vers l'agrégation et la titularisation. Concrètement, l'Université participerait activement aux activités de Recherches de ces chercheurs. C'est un concept innovateur, honnête, constant, et stimulant. Je crois que c'est une solution d'avenir pour garder tous nos chercheurs actifs dans l'activité...
 - Accorder aux parents des jeunes enfants (homme ou femme) une subvention interne pour les aider à maintenir un certain rythme de publications et de rayonnement -env. 5000\$/an pour salaires auxiliaires de recherche et participation à colloques.
 - Plus de support dans ma charge académique courante.
 - Remplacement sur demande dans les cours, événement imprévisible.
 - Pouvoir déléguer plus de travail à d'autres personnes - examen de jury, corrections, tâches administratives.
 - Meilleure répartition des tâches, plus de personnel enseignant, plus de soutien administratif.
 - Penser à mettre sur pied un service d'aidant pour soutenir les professeurs qui ont des parents âgés ou malades.
 - Je suis présentement le seul professeur dans mon domaine d'expertise. Donc aucune possibilité de réorganiser ma charge de travail. Nous devrions être deux professeurs, mais il n'y a pas de poste.
 - Aide de soutien clérical.
 - Un meilleur soutien logistique réduirait le temps perdu à toutes sortes de tâches. Un respect du travail du prof aurait déjà, psychologiquement, un effet des plus positif.
 - Personnel dédié pour l'assistance à la demande de subventions pour la recherche, dégager un budget pour des auxiliaires ou/et correcteurs pour nos cours, répartir les charges équitablement.

- Un nombre de professeurs plus important de façon à réduire la lourdeur de l'ensemble de la charge de travail (addition de l'enseignement + recherche + rayonnement + administration)
- Accorder des postes de profs à ses chercheurs. Accorder plus de support des secrétaires à ses profs et à ses chercheurs.

Charge administrative

- Moins de formulaires, détail administratifs à accomplir = plus de temps pour accomplir les tâches que je dois compléter à la maison le soir et les week-ends.
- Éviter de surcharger les jeunes profs avec les charges administratives, Politique sur les communications courriels avec les étudiants.
- L'allègement des tâches administratives.
- Plus de support pour réduire le travail administratif.
- Alléger les tâches administratives afin qu'un professeur puisse se consacrer à la recherche de nouveaux savoirs et non pas à de plus en plus de gestion.
- Réduire de façon importante soit mes tâches administratives soit celles d'enseignement. Bref, un meilleur équilibre est nécessaire.
- Des critères d'évaluations clairs, un allègement de tâches administratives.
- Diminuer la charge de travail !!! Notamment en diminuant la paperasserie bureaucratique (br1, transfert de fond compliqués entre l'UdeM et le CHUM...)
- Réduire la bureaucratie lourde de l'université - les tâches administratives prennent trop de temps, réduisant le temps disponible pour ce qui est important: ma famille, mes recherches, et mon enseignement.
- Moins de directions d'étudiants, plus de soutien à la recherche, moins de tâches administratives.

Dégrèvements (N=11)

- Accorder des dégrèvements (1 cours) pendant au moins trois ans et éventuellement, comme cela se pratique dans d'autres pays, accorder des demi charges de travail aux mères/pères de famille.
- Faciliter le retour de congés parentaux en dégrevant le professeur.
- Dégrèvement de cours.
- La possibilité d'obtenir des dégrèvements d'enseignement (avec diminution de salaire le cas échéant), pour avoir davantage de temps à consacrer à la famille et aussi au volet recherche de la tâche professorale.
- Un dégrèvement d'enseignement de 3 crédits par année pour un ou des enfants de moins de 6 ans ou pour toute situation familiale de lourde responsabilité (parent, enfant, conjoint).
- Poursuivre et augmenter les dégrèvements d'enseignement jusqu'à ce que les enfants atteignent l'âge scolaire au lieu de 2 ans; considérer davantage la présence d'enfants lors de promotions.
- Dégrèvement pour les parents d'enfants de 6 ans et moins.

- Avoir plus facilement des dégrèvements de cours quand on a des subventions.
- La possibilité d'avoir un dégrèvement d'un cours (sans avoir à se justifier) deux à trois fois dans toute sa carrière de prof., pour permettre de gérer quelques problèmes familiaux et autres (décès, divorce, dépression, etc.)
- Dégagement de cours lors des naissances pour un père.
- Au même titre que les professeurs féminins, offrir aux professeurs masculins l'opportunité d'obtenir un dégrèvement de cours par année lors des deux premières années de vie d'un enfant nouveau-né.

Aménagements (N=127)

Garderie (N=49)

- Augmenter les places à la garderie sur le campus.
- Offrir un service de garde régulier et une halte-garderie aussi pour les enfants plus âgés que 6 ans. Ajouter à la convention collective la possibilité de prendre quelques heures de congé lorsque les enfants sont malades.
- Places supplémentaires au CPE.
- Une garderie et une bonne école à l'UdeM.
- Une place en garderie à l'université.
- Meilleur accès au CPE.
- Plus d'espace de garderie, plus de programmes de camps de jour.
- Plus de places dans la garderie de l'université.
- Plus de place de garderie.
- Place accessible au centre de la petite enfance. Service de garde "dépannage" pour les besoins urgents ou en attente de place en garderie.
- S'assurer de places dans la garderie de l'Université pour les profs qui en ont besoin.
- Aide au niveau de l'accès à un service de garde.
- Accès à la garderie de l'U de M pour tous les profs. Ceci est, il me semble, LACHOSE LA PLUS IMPORTANTE DE TOUTES. PLUS QUE LE SALAIRE. PLUS QUE TOUTES LES PRIORITÉS ACTUELLES DU SGPUM.
- Garderie en milieu de travail - inscription préférentielle aux camps du CEPSUM.
- Garderie et congé pour les pères plus long ou plus flexible.
- Augmenter le nombre de places dans la CPE, réduire le temps d'attente dans la CPE.
- Améliorer le service de garderie.
- Des garderies sur place.
- Un accès facile au service de garderie de l'Université.
- Pour les jeunes, augmenter le nombre de places en garderie Pour les plus âgés, comme moi, je ne sais pas.
- Une place à la garderie de l'université.
- Service de garderie plus accessible.
- Avoir plus de place de garderie.

- Prévoir une crèche plus grande pour les membres de la communauté universitaire.
- Des places en garderie.
- Places en garderie.
- Les professeurs qui ont des enfants en bas âge devraient avoir un accès prioritaire au CPE de l'Université. Il nous a fallu attendre trois ans pour avoir une place et il était trop tard quand une place s'est enfin libérée...
- Plus de place en garderie
- L'augmentation des structures d'accueil d'enfants de moins de 6 ans.
- Offrir un accès privilégié à un service de garde de qualité.
- Un CPE pour les enfants des profs.
- Meilleur accès à la garderie de l'Université.
- Service de garde d'enfant disponible (sans longue liste d'attente) et flexible.
- Avoir une place en garderie à l'université pour limiter les déplacements et avoir une charge de cours moins importante jusqu'à ce que mon enfant soit plus vieux (au moins de 0 à 24 mois).
- Service de garde sur place.
- Garderie en milieu de travail.
- Des places en garderie. Étant arrivée en juillet dernier avec une petite fille de 18 mois, je n'ai trouvé une place que dans le privé...et j'attends un autre enfant. La vie des professeurs serait largement simplifiée si on pouvait déposer tous ses enfants en bas âge à la même garderie!
- Accès facilité à des services de garde hors standard pour les heures (quand cours de week-end et de soirs) pour les parents.
- Plus de place de garderie.
- Augmentation des places en garderie et disponibilité exponentiellement plus rapide.
- Plus de places au CPE de l'U d M.
- Système de garderie plus accessible et qui ne se limite pas à 6h00 PM mais jusqu'à 7h00.
- Difficile de cibler un élément particulier. Existe-t-il un service de garde accessible aux professeurs? Si non, pourrait-on penser à en créer un facilement accessible à ceux qui ont de jeunes enfants?
- Service de garde pour réserver au personnel.
- Garderie avec suffisamment d'espace pour répondre à la demande.
- Accès au CPE, bien sûr.
- Offrir des services de garde sur place (en nombre suffisant).
- entrée plus rapide au CPE de l'université (la liste d'attente actuelle est de 2.5 ans), charge de cours réduite les premières années, enseignement de jour seulement, pas de soir.
- Garderie accessible.

Flexibilité des horaires et des lieux (N=49)

- Cours très tôt le matin (difficulté car la garderie ouvre après le départ de la maison considérant le trafic) Cours en soirée; c'est plus difficile avec un jeune enfant

- Réunion dans les heures normales.
- Flexibilité.
- Considérer qu'on ne peut pas mobiliser les professeurs n'importe quand, notamment en soirée parce qu'ils ont, avec ou sans enfant, une vie qu'il souhaite équilibrée.
- C'est difficile de conserver un horaire de travail "raisonnable" (entre 40-50h de travail maximum par semaine) étant donné les tâches demandées. Je sais que ma charge d'enseignement va démarrer en lion à l'hiver et je m'interroge déjà à savoir comment faire pour ne pas travailler tous les soirs et week-ends. Ainsi, j'aimerais avoir des demandes claires, comme dans certaines autres universités (x articles, x subventions, etc.), mieux connaître les impératifs et attentes de mon milieu, histoire de bien établir mes priorités et de ne pas me perdre dans toutes sortes de tâches énergétivores, qui demandent beaucoup de temps... mais qui ne donnent pas grand chose au final. De même, des exigences claires pour l'obtention de l'agrégation seraient certainement les bienvenues.
- - Débuter les cours à 9h00 plutôt qu'à 8h30 en raison de la circulation à l'extérieur de Montréal;
 - Éviter les 5 à 7 (17h00 à 19h00);
 - Éviter la remise des diplômes en soirée;
 - Éviter les réunions trop longues où les gens aiment s'écouter parler et qui ne mènent à aucun résultat (il y a une perte de temps incroyable) puisque les décisions ont déjà été prises.
- Sortir de l'ère industrielle en ce qui a trait à l'organisation des horaires de cours
- Plus de travail de la maison.
- Concilier les horaires des cours avec ceux des écoles.
- Reconnaissance du travail à la maison
- Flexibilité de l'horaire.
- Modifier l'heure du début des cours le matin (permettre de commencer à 9h30).
- Possibilité de grouper l'enseignement en un semestre (même si cela demande énormément de travail et même si c'est épuisant pendant 4 mois, la souplesse en remplis du temps le reste de l'année vaut la peine).
- Flexibilité.
- Donner une banque de journées que l'on peut utiliser pour les rendez-vous ou autres rencontres pour nos enfants.
- Choix des horaires de travail.
- De faire comprendre aux collègues qui n'en ont pas que nous avons vraiment besoin d'horaires flexibles comme de changer le début des classes à 9 heures le matin, ce qui aiderait énormément car on a alors le temps d'aller reconduire les enfants sinon c'est la folie.
- Encourager la tenue de comités et de conférences durant la journée et non en fin de journée.
- Permettre le temps partiel (ou, au moins, quelques sessions à temps partiel) aux professeurs qui le demandent pour des raisons familiales.
- Améliorer la constance des systèmes de communication (téléphone, courriel...)

- Rendre l'environnement de travail (informatique) plus ouvert, accessible de l'extérieur, pour permettre aux professeurs de travailler plus facilement à la maison.
- Éviter les réunions, les comités, les cours les soirs et fins de semaine.
- Pas de réunion après 15h00 - Pouvoir accéder au réseau et intranet de la maison pour faciliter le travail de la maison.
- Je souhaite avoir un programme de travail "partagé" ou travail à demi temps, pour une durée temporaire (ex., 2 ans, renouvelables), où je garde mes droits d'employée (contributions retraite, assurance; accès CPE; bureau et labos de recherche) avec 50% tâches enseignement et 50% administrative, et évidemment 50% salaire. C'est comme un congé sans solde mais au niveau 50%.
- Éviter les heures de cours trop tôt ou trop tard dans la journée.
- Faciliter plus de possibilités pour enseigner au printemps (mai - juin) au lieu d'avoir la charge assez importante en hiver et à l'automne.
- Enlever la pression pour des réunions à l'extérieur des heures normales de travail.
- Améliorer la fiabilité de l'accès à Internet aux services universitaires à partir de son domicile (services tels que les périodiques électroniques et le courrier électronique entre autres)
- Prendre en considération le contexte familial et permettre au professeur de se rendre disponible en cas de situations urgentes ou d'importance vitale; ne pas pénaliser le professeur.
- Horaire du début des activités départementales.
- Travail à temps partiel.
- Prévoir des réunions, les cours, les journées départementales du lundi au vendredi entre 8:30hres et 16h30. Rien à l'extérieur de ses plages.
- Le début des cours pourrait être reporté à 9h.
- J'aimerais avoir la possibilité de travailler à temps partiel, si ceci serait faisable pour mon unité sur le plan d'enseignement et administration. Je crois que les premières années de vie d'un enfant demande plus de temps et que les professeur(E)s avec la permanence travaillent généralement moins durant cette période (je parle surtout des femmes, car je suis femme). J'aimerais être PAYÉ moins aussi, car ça me semble juste. Cependant, je voudrais maintenir mes activités professionnelles (à un rythme moins exigeant), et retourner à un travail à temps plein dans un délai raisonnable sans crainte pour la sécurité de travail.
- Heure des réunions des comités administratifs souvent incompatibles avec les heures de circulation/école/garderie. Les charges administratives ne devraient pas être assumées par les profs ayant des enfants à la maison.
- Réelle adaptation des horaires aux obligations familiales.
- Horaire plus flexible diminuer tâches administratives.
- Éviter les réunions qui dépassent 16h30.
- Continuer d'offrir une flexibilité au niveau des heures de travail.
- Aménagement plus souple des horaires. Moins de réunions en fin d'après-midi. Des semaines de relâche qui coïncident avec les vacances scolaires des enfants du primaire et secondaire.

- Flexibilité d'horaire. Mais l'Université est déjà parmi les organismes les plus flexibles de notre société, donc il est difficile d'imaginer qu'on pourrait aller beaucoup plus loin. En général, on accommode bien les familles.
- Éliminer les cours en soirée pour les parents d'enfants de 12 et moins
- Mieux répartir la charge de travail dans l'année.
- J'ai la chance d'être dans un département où le directeur est très à l'écoute. Il faut vraiment une politique de flexibilité où les jeunes parents peuvent facilement être à la maison tôt le matin pour pouvoir.
Faire le passage maison-école de façon saine pour les enfants et pouvoir être de retour pas trop tard pour être présent pour les leçons et devoirs des enfants. I.e. pas de cours trop tôt (avant 9h) et trop tard (après 17h)
- Tenir compte de la charge familiale lors de l'attribution des charges d'enseignement ainsi que lors des demandes de promotion particulièrement en situation où un professeur a un enfant handicapé. Ceci reflète ma situation. Je dois me déplacer plusieurs fois par semaine pour des RVS d'orthophonie, d'ergothérapie et autres pour mon enfant.
- Accommodations au niveau des horaires et que l'assurance (Croix Bleue) inclue mes parents dans la couverture
- Horaire flexible.
- Je ne vois pas vraiment. Heureusement que, mis à part les cours qui doivent se donner aux moments prévus, l'horaire est relativement flexible. Autrement, je serais vraiment coincée.
- Permettre de travailler à temps partiel.

Congés parentaux (N=15)

- Congé de maternité plus long avec réelle possibilité de revenir à mi-temps... Réelle libération de cours si enfant de moins de 3 ans. Plus de congés maladie pour famille... Surtout considération pour l'agrégation des obligations familiales.
- Congé de maternité plus long.
- Il faut essayer d'obtenir de meilleurs congés de maternité.
- Congés parentaux.
- Offrir un an complet de congé de maternité/paternité payé.
- Des congés de maternité/paternité plus soutenus.
- Financer dans les unités l'équivalent en argent des charges de cours normalement assumées par les profs en congé parental
- Un congé de maternité plus long qui tienne compte de la réalité universitaire, soit qu'il n'est pas possible d'abandonner ses tâches de supervision et de recherche même lors d'un congé. J'ai personnellement continué de travailler une journée et demie à deux jours par semaine durant une grande partie de ce congé. Je trouve que de retourner après 20 semaines, c'est trop court, et que nous devrions pouvoir bénéficier d'un 25 semaines additionnelles (soit la durée d'un congé parental selon les normes du gouvernement du Québec), avec traitement, car je ne serais pas surprise d'apprendre que d'autre prof mère comme moi ont dû continuer de

- travailler durant leur congé. Les subventions de recherche doivent être dépensées, les étudiants continuent d'avoir besoin de supervision et de lettres de références (et nous contactent souvent), le personnel de recherche ne peut pas naviguer seul sans la présence du chercheur principal.
- Meilleur ajustement entre les congés parentaux offerts par le gouvernement et ce que l'université offre. Je m'explique en congé de maternité le gouv. offre de payer 70% du salaire pendant 18 sem. On n'utilise pas ceci car l'université paie 100% du salaire pendant 20 sem. Pourquoi ne peut-on pas utiliser le 70% du gouv. et demander à l'Université de payer la différence de 30% mais sur une plus longue période de temps. Ceci nous permettrait de conserver un revenu plus intéressant durant l'ensemble du congé de maternité et du congé parental.
 - Je ne le sais pas. Il est difficile de séparer le travail de la maison... Les congés maternités payés devraient être allongés et surtout respectés...
 - Être sûre que prendre un long congé parental n'affecterait pas ma promotion. Pendant la première année de retour au travail (après un cours congé de 2-3 mois) pouvoir me consacrer uniquement à mon programme de recherche. La compétition internationale en science ne tient pas compte des congés parentaux, la recherche doit donc continuer. Ne pas avoir à enseigner pendant cette année permettrait de rester plus performant en recherche tout en profitant des joies de la vie familiale. Cela pourrait même permettre de retourner au travail 4 jours semaines par exemple
 - Congé paternel
 - Institutionnaliser le congé de paternité dans la convention collective
 - Congés parentaux plus généreux (on s'endette énormément)
 - Permettre des congés d'accompagnement plus long (sans traitement)

Autres règles de la convention collective (N=14)

- Problème principal: nous n'avons pas le "loisir" de bénéficier de nos droits par rapports aux congés de maladies ou autres... J'ai fait deux fausses couches dans les derniers 6 mois... j'aurais eu besoin de 2 semaines de congé chaque fois pour les curetages et suivis médicaux... mais si je prends le temps pour me soigner, je dois après pédaler plus fort pour rattraper le temps perdu. Comment vais-je faire une fois que je vais avoir des enfants? Sur papier, nous avons des droits, mais en pratique, on ne peut prendre le temps...
- Aménagements particuliers pour parents de jeunes enfants.
- C'est tout le système ici qu'il faudrait reconsidérer ex. Comment un C.V peut-il tenir compte d'une urgence familiale lorsqu'il s'agit d'une demande de subvention ou de promotion? Entre temps des supports ponctuels seraient appréciés.
- De façon générale, un prof peut s'arranger, mais ceci est grâce à la flexibilité générale de la vie universitaire, et pas aux politiques du l'UdeM. Le service de garde n'a même plus de liste d'attente, tellement la liste est longue. Le recteur Lacroix, répondant à une question à ce sujet, a dit que "nous ne sommes pas pire que les ministères, etc.," ...j'aimerais que la barre soit mise un peu plus haute. L'UdeM reste malgré tout très "masculine"--peu est fait pour intégrer les femmes.

- Favoriser les congés pour s'occuper des enfants en difficulté (problèmes de développement ou maladie nécessitant un suivi) ou libérer des charges de cours au moins.
- C'est uniquement une question de temps. Il faudra qu'une nouvelle génération prenne la place des gestionnaires actuels, une génération qui acceptera que les hommes puissent également profiter du concept travail-famille puisque ces pères s'impliquent dorénavant activement auprès de leurs enfants.
- Harmoniser les vacances de l'université avec les vacances de l'école.
- Sabbatique de 6 mois tous les 3 ans.
- Reconnaître la surcharge de cette conciliation et pouvoir l'accommoder lorsqu'il s'agit d'une situation monoparentale à temps plein. (aucune garde partagée).
- Congé pour maladie des enfants.
- Offrir de meilleurs salaires. Entre autre, ceci nous faciliterait la tâche pour se payer de l'aide ménagère...
- Coordonner les congés universitaires et scolaires des enfants.
- Couvrir une partie des frais de séjour des membres de la famille lors d'un sabbatique.
- Absence autorisée pour quelques semaines lorsqu'un problème personnel survient.

Autre (N=38)

Compréhension et soutien (N=6)

- Plus de communication sur les infrastructures existantes pour favoriser la conciliation travail-famille.
- Tenir compte des réalités familiales dans l'évaluation de la productivité des jeunes collègues; Mieux tenir compte des réalités familiales dans l'attribution des cours
- Essentiellement, c'est toujours le même problème. Tout dépend du bon vouloir de la direction. L'UdeM est le royaume du pouvoir absolu et de l'arbitraire. Tel professeur sera surchargé peu importe sa situation familiale difficile, un autre sera déchargé de tout et aidé. Cela dépend toujours du fait d'être ami ou non de la direction.
- Reconnaître, officiellement, que les exigences de profs sont souvent en compétition avec les exigences du rôle de parent.
- Considérer que les enfants ne sont pas des enfants que jusqu'à l'âge de deux ans. Les enfants d'âge scolaire et les adolescents demandent aussi énormément de temps et de soins.
- Une véritable reconnaissance de la famille et des obligations parentales.

Clarification de la tâche (N=3)

- Plus de clarté dans la définition des tâches de travail.
- Clarifier le mandat du prof.
- Définir clairement les objectifs devant être atteints pour réussir chaque étape de la carrière: renouvellement, agrégation... Les efforts pourraient ainsi être dosés stratégiquement. Cela permettrait une meilleure planification et faciliterait la vie familiale.

Obtention de poste pour les chercheurs (N=4)

- Faciliter l'accès au financement pour la recherche et consolider la situation précaire des chercheurs pour qui l'avenir est combien incertain!
- Que l'université me donne des moyens, c'est à dire un statut a temps plein. Considérant le travail relatif a mon rôle: responsable du programme "de prestige" (direction d'orchestre) pour lequel je consacre 100 pour cent de mon temps depuis désormais plus de six ans. Et cela en rayonnement international, recrutement etc.
- L'obtention de postes éviterait de culpabiliser durant les fins de semaines ou pendant les vacances. On n'est pas bien parce qu'on passe du temps avec les enfants alors que l'on a un article ou une demande de fonds en cours. Et si on ne fait que travailler on rate une partie importante de notre existence. Dilemme et culpabilité sont le lot commun des chercheurs surtout quand notre département n'évalue que le poids d'argent trébuchant que l'on représente.
- Donner des postes universitaires aux jeunes chercheurs.

Rayonnement international (N=2)

- Considérer les jeunes enfants dans les enjeux de rayonnement international
- Limiter les attentes de rayonnement international lorsqu'un professeur a des enfants d'âge préscolaire ou scolaire

Aucune solution (N=8)

- Je ne crois pas que l'université ait grand chose à faire dans la mesure où je pourrais décider de réduire modérément mes activités de recherche et de publication sans que ma progression n'en soit affectée, mais que je ne le fais pas par pure passion pour mon travail.
- Pas grand chose, c'est surtout une question de gestion de temps personnel
- Pas de demande spéciale. Le choix de la famille est une affaire individuelle. Les impôts sont lourds pour les familles. Ici l'Université n'y est pour rien.
- C'est une fatalité contre laquelle on ne peut pas grand-chose.
- Les difficultés ne sont pas causées par l'Université mais plutôt par le manque de vision des gouvernements face à la recherche biomédicale.
- Aucune. Ce sont des questions personnelles d'organisation du travail et d'ambition.
- insoluble...

- Je n'en vois aucune. C'est la vie.

Autres (N=15)

- Campagne de sensibilisation des administrateurs et des collègues de travail.
- Il n'y aucune aide aux profs étrangers. Nos femmes doivent payer des frais de scolarité extrêmement chers.
- Offrir un service d'intégration professionnelle à Montréal des conjoint-e-s.
- Reconnaître que ce besoin n'existe pas seulement pour les parents avec de jeunes enfants mais aussi pour les plus âgés qui ont des parents vieillissants.
- Favoriser l'accès au CEPSUM pour les familles des professeurs, en particulier par un tarif vraiment familial (i.e. sans mettre de limite sur le nombre d'enfants). Éviter les activités académiques (ex. examen) la fin de semaine.
- Accueil des nouveaux profs par les ressources humaines de l'Université - on doit «découvrir» beaucoup par nous mêmes...au fil du temps...
- Mieux soutenir le fonctionnement des labos de recherche.
- Nouveau programme des cuisiniers, des gardiennes et des assistants aux travaux ménagers pour les profs!
- Notre profession est idéale pour concilier travail-famille
- Augmentation des salaires pour réduire l'importance d'agir comme consultant ou d'accepter d'autres postes supplémentaires
- Ce n'est pas la dynamique travail-famille qui est le problème, c'est le travail, point. Rien de stimulant pour y rester.
- Cesser d'exiger qu'on voyage dans des conditions qui nous forcent à passer plus de temps que nécessaire à l'étranger.
- Que le temps requis pour prendre soins ou accompagner des parents âgés soit tout aussi acceptable que celui dédié aux enfants.
- Ne jamais permettre à nos dirigeants de gérer ni de s'approprier les résultats de nos recherches sous le prétexte du droit de gérance
- Re-civiliser le milieu universitaire et surtout administratif.

