

# En Bref

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

Vol. 9, n° 5, novembre 2004

Le Colloque des délégués et déléguées du SGPUM

## Une réflexion active sur des dossiers chauds

CETTE ANNÉE, C'EST LE VOLET « FORMATION SYNDICALE » qui a été mis en relief au Colloque des délégués et déléguées du SGPUM. Les 23 et 24 octobre, réunis au cœur de la nature automnale, plus de 40 participants ont examiné plusieurs « dossiers chauds » afin de bien cerner les ramifications de ces problématiques, tant au quotidien qu'à plus long terme, et de dégager des pistes d'action satisfaisantes.

---

<b>Conférence</b>	p. 2
La conciliation travail-famille	
<b>Ateliers</b>	p. 3-4
Accès à l'égalité	
Conciliation travail-famille	
Charge professorale	
Rôle du délégué et de la déléguée	
<b>Études</b>	p. 4
Les échelles salariales	
Les primes	

---

Les enfants et conjoints, comme toujours invités, ont pu profiter aussi de cette rencontre chaleureuse et animée, dont l'organisation a été efficacement prise en charge par Diane Carrière, présidente du Comité de formation et mobilisation syndicales.

DEPUIS UN CERTAIN TEMPS DÉJÀ, LE SGPUM s'emploie à favoriser le partage continu de l'information entre ses membres et les différentes instances syndicales. Cette réciprocité a été stimulée par différents moyens : l'accueil des nouveaux membres du corps professoral, l'envoi périodique de la *Lettre du SGPUM*, la création et la mise à jour régulière du site Web (auquel vient d'être ajoutée une Foire aux questions destinée aux professeurs et professeures nouvellement arrivés), le maintien d'un espace de réflexion et de débat dans les pages de *L'Autre Forum*, sans oublier l'accent mis sur la consultation suivie des membres pendant la dernière négociation de la convention collective (tournée dans les unités, *NégoClip*, réseau de communication téléphonique). Au jour le jour, ce sont toutefois les délégués et déléguées du SGPUM qui sont dans la meilleure position pour donner au syndicat le pouls des problèmes qui se vivent au sein des unités et pour répondre aux interrogations de leurs collègues.

Au premier chef, il est important que les délégués et déléguées saisissent la teneur et la portée de la convention collective, y compris des nouvelles clauses inscrites en février 2004. Certaines questions – charge professorale, produits numériques de l'enseignement, incidence des chaires – sont encore en suspens, et leur résolution dépend du travail de comités paritaires. La vigilance syndicale est requise dans tous ces dossiers. L'ensemble des professeurs et professeures seront en outre touchés par la réouverture prochaine des négociations sur les salaires, et le SGPUM tient à porter à leur attention les travaux du Comité paritaire sur le redressement des échelles salariales, dont les résultats influenceront certainement les discussions. En toile de fond, des problématiques demeurent non résolues, dont le renouvellement du corps professoral (les objectifs d'embauche institutionnels n'ayant pas été atteints), l'attribution des primes, la répartition de la charge professorale et l'accès à l'égalité.

Hormis les conditions monétaires, la nécessité d'attirer et de retenir un corps professoral de haut niveau soulève de plus en plus des préoccupations relatives aux aspects qualitatifs des conditions de travail : soutien à l'installation, appui à la recherche et à l'enseignement, conciliation travail-famille, climat de collégialité, etc. Ce sont des éléments que le SGPUM a fait valoir dans son mémoire au Comité de consultation sur la nomination du recteur ou de la rectrice de l'Université de Montréal. Ce document suggère des pistes innovatrices pour que l'Université corrige certaines dérives en actualisant sa mission et ses principes fondateurs. L'axe principal des développements proposés : la revalorisation de la fonction professorale.

\*\*\*

Comme le soulignait un délégué, l'Université ressemble sous certains aspects à une grosse voiture à laquelle il manquerait de l'huile. Au quotidien, il lui faudrait éliminer les multiples irritants qui font que ça grince et qui atténuent la satisfaction dans l'exercice d'un travail que la grande majorité trouve pourtant passionnant.

Le SGPUM compte sur ses délégués et déléguées pour activer des foyers de communication et de participation dans toutes les unités. Votre syndicat vous invite à maintenir un contact avec cette personne qui peut vous renseigner tout comme vous représenter. Il vous incite aussi à discuter entre collègues pour combler ce poste là où il est encore vacant.

# La conciliation travail-famille, pas facile !

**DES ÉTUDES ONT MONTRÉ** que même si la plupart des gens accordent plus d'importance à leur famille qu'à leur travail, celui-ci tend à occuper dans leur vie une place prépondérante. Ce constat s'applique très certainement à ceux et celles qui ont choisi la carrière professorale. S'agit-il d'un dilemme insoluble?

À titre de conférencière invitée, M<sup>me</sup> Sylvie St-Onge, professeure aux HEC, a engagé la réflexion sur cette question en apportant d'abord des précisions sémantiques. Si les expressions *conciliation travail-famille* (CTF) ou *emploi-famille* ont largement cours, certains milieux préfèrent les termes plus inclusifs de *vie personnelle* ou de *vie privée*. D'autres vont plutôt parler de *qualité de vie* et d'*aménagement flexibles*, dans le souci d'inclure tous les employés, avec ou sans enfants. Sur le plan organisationnel, la flexibilité des conditions de travail permettrait de réduire les problèmes de rendement, de recrutement et de rétention.

Plusieurs arguments permettent de soutenir que la CTF est profitable à la fois aux employés, à leurs proches, aux employeurs et à la société. Les causes du conflit travail-famille sont variables et diverses, tout comme les mesures favorables pouvant être mises en œuvre. Retenons du large survol présenté par la spécialiste les aspects qui touchent de près la situation des professeurs et professeures d'université.

En ce qui a trait à la CTF, la carrière professorale<sup>1</sup> comporte des atouts :

autonomie, flexibilité du temps et du lieu de travail, congés généralement bien balisés. En revanche, dans notre culture universitaire du moins, cette profession suppose une longue période de probation et s'appuie sur une éthique du travail acharné. Le profil des femmes universitaires semble en refléter tout particulièrement les effets : elles sont moins nombreuses que les hommes à se marier, plus de la moitié d'entre elles n'ont pas d'enfants (elles en ont moins que les avocates et les médecins !), un plus grand nombre abandonnent la carrière, elles sont moins impliquées à l'international (ce qui peut nuire à leur dossier d'évaluation) et elles assument plus de tâches de gestion, au détriment parfois de leurs activités de recherche. Selon leurs modalités, certaines mesures de CTF telles que les congés parentaux et l'aménagement du temps de travail sont pour cette raison à double tranchant : elles peuvent contribuer à perpétuer l'inégalité du partage des responsabilités familiales et domestiques, diminuer les revenus des femmes et entraver la progression de leur carrière.

Devant le défi de renouveler leur corps professoral, les universités ont tout avantage à adopter une politique officielle de CTF. Parmi les mesures favorables mentionnées par la conférencière, signalons :

- compte tenu du facteur de mobilité qui caractérise la profession, embaucher le conjoint ou l'aider dans la recherche d'emploi, en plus d'offrir un soutien à l'installation de la famille

(services de garde, école pour les enfants, etc.);

- offrir des services de garde à temps plein ou partiel (pendant un cours, une réunion, etc.);
- encourager la flexibilité et l'empathie au quotidien (planification des réunions, octroi des tâches administratives, horaire des cours, modulation des tâches, volet international);
- dépasser les normes minimales de la loi en matière de congés parentaux;
- permettre un cheminement de carrière adapté aux exigences familiales.

Ce dernier point représente un enjeu de taille, car il met en cause les exigences relatives à la permanence et aux promotions. Il s'agirait d'instaurer, *sans pénalité* pour les personnes qui s'en prévalent, la possibilité d'interrompre la période de probation pendant une grossesse ou un congé parental, ou encore de suspendre les activités de recherche si les responsabilités à l'égard d'un proche le requièrent, ou même de choisir un cheminement de carrière autre qu'à temps plein.

*C'est une affaire de femmes ! C'est une boîte de Pandore ! Il faut assumer ses choix personnels ! Cela crée des iniquités ! Il faut choisir : la carrière ou la famille ! S'il y a un problème, c'est que la personne est incompétente !* Voilà autant de mythes ou de préjugés qui, selon Sylvie St-Onge, doivent encore être ébranlés pour transformer en ce sens nos milieux de travail.

<sup>1</sup> Affaires universitaires, juin-juillet 2004.



ATELIERS → DOSSIERS D'ACTUALITÉ → APPRENTISSAGE PAR PROBLÈME → RECHERCHE DE SOLUTIONS

Un nouveau type d'ateliers inspiré de l'approche « apprentissage par

problème » a été expérimenté cette année au colloque.

La formule, mise au point par Renée Béland, a été très appréciée.

Les éléments déclencheurs : des scénarios fictifs, dont nous résumerons ici les questions sous-jacentes, dans lesquels les participants reconnaissaient manifestement des problèmes qui surviennent dans leur environnement de travail. Cela a donné des ateliers très actifs, propices à la collaboration et à la recherche de solutions.

## Accès à l'égalité

**Comment appliquer les clauses de la convention collective relatives à l'accès à l'égalité, notamment quand un poste doit être comblé de façon urgente au sein d'une unité ?**

Les participants ont relevé que la clause AE 1.01, qui prévoit l'élaboration de plans de redressement dans les facultés et les départements dont le taux de féminité est inférieur à 50%, est mal connue et plus ou moins appliquée. Plusieurs ont demandé des précisions sur le « taux de disponibilité », qui est un barème correspondant au nombre de diplômées dans un secteur donné et par rapport auquel doivent être évalués les résultats des plans de redressement. L'examen de la convention collective a par ailleurs permis d'établir qu'on ne peut invoquer l'urgence d'une embauche pour passer outre aux clauses touchant l'accès à l'égalité.

Différents moyens d'action ont été proposés. Ainsi, on a suggéré que le SGPUM produise des capsules d'information destinées aux délégués et déléguées, qui seraient dès lors mieux préparés pour répondre aux questions de leurs collègues et s'assurer que les clauses soient respectées dans leur unité. Compte tenu de la difficulté de recruter des professeurs, peu importe le sexe, il y aurait lieu d'encourager davantage les étudiants et étudiantes de l'Université de Montréal à s'engager dans la carrière professorale. Une approche ciblée des doctorantes de différentes universités pourrait favoriser le recrutement de femmes. Les candidates potentielles seraient certainement plus attirées par des offres d'emploi qui feraient mieux ressortir les mesures de conciliation travail-famille dont elles pourraient bénéficier. Enfin, il a été suggéré qu'un programme d'accès à l'égalité favorisant les hommes soit mis en place dans les départements à forte majorité féminine.

## Conciliation travail-famille

**Comment favoriser la conciliation travail-famille en tenant compte de la diversité des situations personnelles des professeurs et professeures : enfants en bas âge, charge d'un parent malade, accouchement ou adoption, besoin d'un service de garde, etc. ? Comment être équitable à l'endroit des personnes qui n'ont pas ce type de responsabilités familiales ?**

Il y a consensus à l'effet que la conciliation travail-famille est une priorité et que l'Université doit en faire la promotion active. Différentes clauses de la convention collective vont en ce sens, mais plusieurs hésiteraient à s'en prévaloir en raison de la pression du milieu et par crainte de compromettre la progression de leur carrière. Plusieurs améliorations ont été suggérées, notamment :

- augmenter la durée des congés de maternité et adapter les critères de promotion en fonction des obligations familiales;
- créer un service de garde dans chaque nouveau bâtiment construit par l'Université;
- réviser la notion de « proche » dans les clauses sur les congés parentaux;
- élargir la clause AS 6.05 sur l'allègement de la charge d'enseignement pour les femmes dont l'enfant a moins de 2 ans afin qu'elle s'applique aussi aux hommes;
- permettre des aménagements flexibles de la tâche, y compris de la durée des cours, qui pourraient être fractionnés (1, 2 ou 3 heures) ;
- prévoir dans la convention collective des modalités quant à la répartition équitable de la charge au sein d'une unité lorsque des individus sont en congé;
- renforcer les mesures touchant le bien-être des employés (accès aux installations sportives, services de santé, assurances, etc.), lesquelles contribueraient en outre à développer le sentiment d'appartenance.

## Charge professorale

**Comment déterminer la charge d'enseignement d'un professeur, alors qu'il y a une tension possible entre les besoins du département et les projets de ce professeur? Comment éviter la surcharge?**

Selon les témoignages des participants, plusieurs professeurs et professeures, surtout lorsqu'ils n'ont pas encore acquis la permanence, hésitent à discuter la tâche qui leur est attribuée par la direction de leur département même s'ils l'estiment inéquitable. Le calcul des « crédits normés », qui pondère les crédits « bruts » par le nombre d'étudiants et prend en compte l'encadrement, est le principal moyen d'évaluer et de comparer la charge d'enseignement des professeurs et professeures au sein d'une unité. Il s'agit d'un repère employé par la direction, et tout membre du corps professoral peut l'évoquer pour négocier sa charge d'enseignement. Le SGPUM communique à ses membres la charge moyenne en « crédits normés » dans leur unité et explique le mode de calcul sur son site Web. Chacun a avantage à utiliser ces outils. Il peut arriver qu'un professeur ou une professeure choisisse d'accéder à une demande exceptionnelle de son département au-delà d'une charge normale. Dans ce cas comme dans tous les autres, il est raisonnable et prudent d'exiger un aménagement équitable – par exemple, sous la forme d'un dégrèvement l'année suivante.

Cet atelier a été l'occasion de préciser le rôle du comité paritaire sur la charge professorale (TP 6.01), un nouveau recours mis en place par la dernière convention collective. Ce comité reçoit les plaintes relatives à la charge de travail qui lui sont adressées sur une base volontaire par les individus qui s'estiment lésés. La partie syndicale du comité peut aussi être consultée par les professeurs et professeures qui s'interrogent sur leurs droits dans des situations précises.

## Rôle du délégué et de la déléguée

**Comment et dans quelle mesure les délégués syndicaux doivent-ils intervenir lorsque se présentent des problèmes ou des conflits au sein de leur unité ? Quel est leur rôle ? Quels sont leurs moyens d'action ?**

De l'avis général, les délégués et déléguées du SGPUM n'ont pas à prendre partie dans les conflits interpersonnels qui perturbent parfois la vie départementale. Cependant, ils doivent savoir identifier les éléments conflictuels qui touchent l'application de la convention collective et des règlements en vigueur à l'Université. À cet égard, ils sont la source d'information la plus directe auprès de leurs collègues, tout comme ils sont en bonne position pour attirer l'attention du syndicat sur les problèmes qui surviennent dans l'environnement de travail. Les participants au colloque ont souligné l'importance de la formation et de canaux de communication bien rodés pour les aider à jouer ce rôle. En lien avec le syndicat, les délégués et déléguées devraient être tout particulièrement attentifs à des situations types telles que le recrutement, la distribution de la charge, l'accès à l'égalité et le harcèlement professionnel. Certaines assemblées départementales ont adopté la pratique d'inscrire à leur ordre du jour un point d'information syndicale pris en charge par le délégué ou la déléguée. Étant donné la difficulté de regrouper tous les collègues sur une base régulière, on pourrait songer à généraliser cette façon de faire.

# Préparer le redressement des échelles salariales

**EN VERTU DE LA Lettre d'entente n° 12** signée à l'issue de la dernière négociation, le SGPUM et la direction de l'Université de Montréal ont formé un comité paritaire sur le redressement des échelles salariales, dont les travaux serviront de base aux discussions qui se tiendront à la réouverture prévue de la clause salariale le 1<sup>er</sup> juin 2005. Ce comité a le mandat d'étudier les questions suivantes :

- la moyenne salariale dans les 10 plus grandes universités du Canada;
- la situation salariale à l'Université McGill;
- les revenus de l'Université de Montréal
- le réinvestissement du gouvernement du Québec dans les universités.

Patrice Jalette, professeur à l'École des relations industrielles et représentant du SGPUM au sein du comité, a fait état de l'avancement des travaux. Au terme des quatre premières rencontres, les discussions achoppaient sur l'insistance de la partie patronale à prendre en compte la rémunération globale, un paramètre que la partie syndicale a toujours refusé parce qu'il renvoie à des éléments extrêmement variables d'une université à l'autre et quasi impossibles à pondérer dans l'ensemble. Quelques jours avant le Colloque, la direction de l'Université a toutefois déposé une nouvelle proposition et les deux parties en sont enfin venues à un accord concernant l'objet d'étude.

L'étape suivante des travaux sera le choix de la firme externe qui assistera le comité dans la réalisation de son mandat. Les représentants du SGPUM veulent s'assurer que les analyses s'effectueront avec impartialité, rigueur et transparence.

Dans cette optique, un organisme tel que Statistique Canada offrirait de bien meilleures garanties que certaines firmes privées connues pour leurs liens d'affaires avec des directions universitaires et autres parties patronales.

## Le dossier des primes : enfin des données

**UN SYNDICAT A LE DEVOIR** d'examiner tous les éléments susceptibles d'avoir une incidence sur les conditions salariales offertes à ses membres et de se pencher sur les sources éventuelles d'iniquités. Afin d'en arriver à un tableau clair et de permettre une discussion ouverte sur la question, le SGPUM a commandité une étude sur la répartition des primes versées aux professeurs et professeures de l'Université de Montréal. La recherche a été confiée à Robert Brunet, professeur titulaire (retraité) au Département de mathématiques et de statistique. Celui-ci a présenté ses résultats au Colloque, suscitant l'étonnement de plusieurs participants qui n'avaient qu'une idée vague de l'existence de ces pratiques. En voici les grandes lignes :

- À l'échelle de l'Université, les primes constituent une part importante de la masse salariale, soit 4,4 % – et 5,8 % quand on inclut les primes consenties par le programme des chaires du Canada.
- La distinction féminin-masculin est importante pour le pourcentage de détenteurs et détentrices de primes (écart de 7 %, et de 11 % avec les chaires) et s'observe dans le montant moyen des primes (écart de 1 235 \$, et de 2 811 \$ avec les chaires).
- Le plus grand facteur de différence est lié à l'appartenance à une unité académique particulière. Les primes moyennes s'étendent de 1 636 \$ à 53 562 \$ selon les unités, et le pourcentage d'individus primés par unité va de 4% à 100%.
- La distinction féminin-masculin découle surtout de la prépondérance de femmes dans des unités où les primes sont plus rares.
- Par rapport au rang, les primes varient beaucoup d'un secteur à un autre. Par exemple, à la FAS, la fréquence est plus grande chez les adjoints que chez les agrégés et les titulaires, mais ces derniers ont une prime moyenne plus importante quand ils en ont une. À la Faculté de médecine, il y a peu de primes chez les adjoints, comparativement aux agrégés et titulaires.

L'analyse, la réflexion et la discussion devront se poursuivre dans ce dossier. Une suggestion semble recevoir l'assentiment général : mener une autre étude, cette fois sur les primes versées au personnel cadre de l'Université.

### SGPUM

Syndicat général des professeurs  
et des professeures de l'Université de Montréal  
C.P. 6128, succursale Centre-ville  
Montréal (Québec) H3C 3J7

Courriel : [sgpum@umontreal.ca](mailto:sgpum@umontreal.ca)  
Site Web : [www.sgpum.umontreal.ca](http://www.sgpum.umontreal.ca)  
Téléphone : 343-6636

Nos locaux sont situés au 3060, boul. Édouard-Montpetit (3<sup>e</sup> étage).

**Rédaction** : Intersigne (Suzanne Grenier).