

CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE, VIE PRIVÉE ET TEMPS SOCIAUX

VOLUME 14, N° 1, Mai 2018

MOT DE LA RÉDACTION

Dans un monde contemporain idéal, il serait normal de consacrer l'équivalent du tiers de son temps au travail et les deux tiers restants, à parts égales, à dormir et à vivre sa vie sociale et familiale. Alors pourquoi, dans le milieu universitaire d'aujourd'hui, consacrons-nous en moyenne plus de la moitié de notre temps à travailler? Pour certains professeurs et professeures, c'est près des deux tiers de leur temps. Cet aménagement est souvent fait au détriment des heures de sommeil afin de pouvoir consacrer un peu de temps à la famille, aux amis et aux loisirs. La conciliation travail-famille n'est plus une question qui concerne seulement les femmes, mais bien les deux parents, en couple ou séparés, monoparentaux ou veufs. C'est un concept complexe qui s'inscrit de plus en plus dans les conventions collectives de travail. Il s'implante graduellement dans le monde universitaire, dans lequel il est devenu plus tangible à la fois aux niveaux syndical et administratif. Cependant, il appelle à des réflexions nouvelles, à des solutions et à une bienveillance collective.

Sommes-nous devenus les victimes d'un milieu universitaire rendu trop exigeant? Devons-nous revoir la notion de charge de travail et les critères d'évaluation de la performance, de la promotion et du mérite? Devons-nous encore jouer le jeu de cette course incessante à publier, à chercher des fonds de recherche avec des taux de succès de plus en plus bas, voir nuls, pour se réaliser, financer nos étudiantes et étudiants et poursuivre notre mission? Comment permettre une meilleure conciliation entre notre carrière professionnelle et notre vie privée? Comment planifier notre temps de travail? Quelles solutions pourrions-nous mettre de l'avant?



Ce numéro a été coordonné par
Le Comité sur
les communications

DANS CE NUMÉRO

Éditorial | Une prise de conscience

Alain A. Viau

Concilier vie professionnelle et vie personnelle-familiale : un défi!

Diane-Gabrielle Tremblay

Une fossile vivante?

Clémence Dallaire

À la volée

La 25^e heure

Stephanie Lloyd

À la volée

Les amours, les travaux...

Martin Dumas

Maternité, université, culpabilité

Josette Brun

Les entretiens de Bernard | Bruno Bourassa

L'urgence de l'essentiel

Bernard Roy

Un équilibre fragile

Abdoulaye Anne

Compte rendu de lecture

Conciliation emploi-famille et temps sociaux

Alain A. Viau

Maintenant s'appellera toujours Émile

Sophie Dupéré

À la volée

Une convention qui a du cœur

Louise Brisson

Hommage | Marcel R. Boulay, une ceinture et des bretelles

Margot Kaszap

Équipe éditoriale du **spu^{Le}lien**
Le bulletin socioprofessionnel du Syndicat des professeurs
et professeures de l'Université Laval

Le SPUL-lien est le journal socioprofessionnel du Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval (SPUL). Sa coordination est assurée par les membres du Comité sur les communications. Son contenu est consacré à l'information à caractère socioprofessionnel, ainsi qu'aux enjeux actuels d'intérêt général pour les membres. Les auteurs et auteures sont responsables de leurs propos et de leurs opinions.

Ronald Beaubrun, Département d'informatique et de génie logiciel

Manon Boulianne, Département d'anthropologie

Josée Brisson, Département de chimie

Thérèse Hamel, Département des fondements et pratiques en éducation

Jacques Rivet, Département d'information et de communication

Bernard Roy, Faculté des sciences infirmières

Alain A. Viau, Département des sciences géomatiques

Catherine Vézina, adjointe administrative, SPUL, montage et révision

Service de reprographie de l'Université Laval, graphisme et impression

ÉDITORIAL

Une prise de conscience

À titre de professeur, deux dimensions de notre vie quotidienne sont des sources de conflits et de choix difficiles. Il y a celle de la « vie de famille et sociale » et celle de la « vie professionnelle ». Dans les faits, le manque de temps et de disponibilité, de l'un ou l'autre des parents, est souvent la source des difficultés vécues. Qui doit aller à la clinique avec le petit dernier pour une otite? Qui

doit annuler à la dernière minute un engagement professionnel, un cours ou encore se retirer d'une réunion importante? Que faire des enfants lors des congés pédagogiques ou lorsqu'ils sont malades? Quand s'occuper d'un parent qui a besoin de soins, d'un conjoint, même d'un ami? Comment gérer la situation lorsque la conjointe ou le conjoint n'est pas disponible, que nous n'avons pas de gardienne ou encore pas de proche aidant? Il arrive, plus souvent qu'autrement, que le poste de professeur convoité exige de quitter le milieu qui nous a vu grandir. Ce faisant, cela nous a peut-être éloigné de nos familles, de nos amis ainsi que d'une aide parentale, surtout si nous venons d'une autre région, d'une autre province ou encore d'un autre pays. Il peut aussi arriver que notre conjointe ou notre conjoint travaille dans une autre ville. Cela implique alors deux lieux de résidence, dont un temporaire, et engendre une gestion du temps et du budget selon un partage qui n'est pas toujours

évident, en plus des coûts associés. De plus, aujourd'hui, nous retrouvons un nombre important de professeures et professeurs vivant selon une dynamique de famille reconstituée, de couples divorcés avec garde partagée ou encore de monoparentalité. Plusieurs professeures et professeurs sont proches aidants ou doivent concilier leur vie professionnelle avec leurs propres problèmes de santé. La conciliation travail-famille, vie privée et temps sociaux devient alors difficile et doit être considérée au cas par cas.

Il arrive que nous ayons à partir en colloque à l'étranger. On s'absente alors une semaine, parfois deux, pour y jumeler des activités de recherche et d'encadrement. Ainsi, au fil de la progression dans

la carrière, nos obligations professionnelles impliquent de plus en plus de périodes d'absence, courtes et longues, tout au long de l'année. Que dire de l'année d'étude et de recherche qui peut impliquer un déracinement complet ou partiel de tous les membres de la famille, ou notre propre déracinement de la famille? Même le temps dédié aux vacances estivales est souvent affecté par des travaux de terrain, la révision d'articles, la correction de mémoires ou de thèses, sans oublier la préparation des demandes de subvention. Que dire du travail le soir et les fins de semaine dédié à terminer une demande de subvention, à préparer ou donner un cours, à écrire un rapport ou à réaliser d'autres obligations administratives? La surcharge de travail et les délais à respecter viennent rapidement nous submerger au-delà du nombre d'heures de travail dites normales. Connaissez-vous cela, vous, la semaine de 40 heures? Comment arriver à tout faire quand on doit souvent consacrer à ses obligations professionnelles près de 50 à 60 heures par semaine? À ce rythme, il est inévitable que notre vie privée en prenne un dur coup. Sans compter la peur d'être jugé par nos collègues, la peur de ne pas atteindre les critères de promotion, la peur de manquer de financement et la pression à publier. Tout cela engendre du stress qui, à son tour, alimente une augmentation des heures de travail et une diminution de la qualité de celles-ci. De manière insidieuse, nous consacrons, au fil du temps, de plus en plus d'heures par semaine à notre travail, sans toutefois être nécessairement plus efficaces.

Quelles leçons pouvons-nous tirer des expériences de nos collègues? Pour certains, il y a un défi à relever. Pour d'autres, la conciliation travail-famille repose sur un équilibre fragile qui appelle la recherche de solutions à travers une réflexion partagée au niveau du couple. Et bien entendu, que dire d'un retour au travail après un congé de maternité. Rapidement, la culpabilité s'installe, celle de laisser notre enfant alors que la charge de travail reprend ses droits. Tous et toutes aspirent à une vie équilibrée. Il est parfois bien difficile d'atteindre cet objectif dans un milieu professionnel hautement compétitif, et cela, malgré les aménagements de notre convention collective. Si la convention collective offre des balises, il nous revient de les considérer au profit de notre bien-être individuel et collectif.



Photographie : Jacques Rivet

Alain A. Viau
Département des sciences
géomatiques



Photographie personnelle

Diane-Gabrielle Tremblay
Professeure, TÉLUQ,
Université du Québec

Concilier vie professionnelle et vie personnelle-familiale : un défi!

La conciliation emploi-famille renvoie à l'idée d'articuler les responsabilités professionnelles liées à l'emploi et les responsabilités familiales ou personnelles. On a d'abord parlé de conflit travail-famille, surtout chez les psychologues, pour désigner les conflits de rôles, en fait des conflits de temps, de tension et de comportement. Le conflit de temps résulte de la surcharge liée aux multiples rôles et de la difficulté à coordonner les exigences de chacun. Le conflit de tension provient d'un stress vécu dans un rôle (familial ou professionnel), qui vient interférer avec un autre rôle. Le conflit de comportement a lieu lorsque le comportement associé à un rôle est incompatible avec le comportement attendu dans un autre rôle.

de leurs propres parents, ou leurs conjoints, âgés ou vieillissants. Ainsi, la responsabilité de conjoints ou parents âgés ou malades est de plus en plus reconnue comme un des enjeux majeurs de la conciliation emploi-famille.

Les difficultés de conciliation emploi-famille entraînent des conséquences néfastes, non seulement pour les employés, mais aussi pour les employeurs. Pour les employés, les effets peuvent être des problèmes de relations familiales et affectives, un manque de performance et de satisfaction au travail ou encore des problèmes de santé et de stress. Pour les employeurs, les inconvénients sont : le coût économique de l'absentéisme, les pertes liées à une diminution de la motivation et de la performance, la résistance à la mobilité et aux promotions, le roulement élevé de personnel et la difficulté d'attirer et de retenir un personnel qualifié.

Les recherches récentes démontrent qu'il ne suffit pas de mettre des mesures en place, mais qu'il faut aussi s'assurer du soutien de l'organisation. Cette dernière doit assumer sa responsabilité en assurant un climat d'ouverture à la discussion autour des difficultés de conciliation. Il faut que les gestionnaires comme les collègues de travail soient ouverts autant à l'endroit des hommes que des femmes pour assurer un traitement équitable. Notons que les supérieurs immédiats et les collègues peuvent offrir un soutien qui réduit le stress associé à la conciliation ou, au contraire, amplifier les difficultés et le stress. Dans ce contexte, les organisations ne doivent pas pénaliser les personnes qui souhaitent, pour des motifs de conciliation, réduire leur temps de travail, travailler à domicile pendant quelques années ou encore prendre un congé parental.

La solution au problème de conciliation emploi-famille ne peut reposer sur une stratégie unique. Les services de garde et le congé parental sont des mesures importantes, mais le milieu de travail doit également y participer. Les besoins varient selon le type de famille et le type d'emploi, mais également au fil du temps. En effet, l'une des variables les plus importantes pour expliquer la réduction des difficultés de conciliation emploi-famille est l'âge des enfants; plus ceux-ci avancent en âge, moins le conflit est important, sauf s'ils ont des difficultés particulières ou des maladies. Par contre, ce sont alors parfois les parents âgés ou malades qui entraînent des difficultés de conciliation. Le soutien du supérieur et des collègues doit-il s'adapter au fil des ans ?

Il ne suffit pas de mettre des mesures en place, mais il faut aussi s'assurer du soutien de l'organisation

Au fil des ans, les recherches se sont ensuite intéressées aux mesures qui peuvent être mises en place pour réduire ces conflits, ou faciliter la conciliation. Nos travaux ont montré que les horaires flexibles, les aménagements de temps de travail, la semaine comprimée en quatre jours et le télétravail sont parmi les mesures les plus demandées et donc les plus efficaces. De ce point de vue, les personnes disposant de plus d'autonomie dans leur travail (cadres, professionnels, professeurs notamment) sont généralement avantagées, pouvant plus facilement faire du télétravail et profiter d'horaires flexibles. Par contre, ces mêmes catégories professionnelles ont souvent une surcharge et de longues heures de travail, ce qui accentue les difficultés de conciliation. Très peu d'organisations offrent un cheminement de carrière adapté, qui permet de réduire les obligations professionnelles quelques années, sans effet sur le parcours professionnel ou promotions ultérieures, alors que cela serait important pour les emplois dans lesquels les exigences temporelles sont élevées, comme chez les professeurs. Par ailleurs, si l'on traite plus souvent des femmes lorsqu'on parle de conciliation emploi-famille, les hommes souhaitent tout autant assumer leur rôle de père ou de fils d'un parent âgé ou malade. Il faut rappeler que les parents de jeunes enfants ne sont pas les seuls concernés ici, puisque nombre de personnes doivent prendre soin



Photographie : Jérôme Bourgoin

Clémence Dallaire
Faculté des sciences
infirmières

Une fossile vivante?

Je suis mère de famille... monoparentale... professeure de carrière, aidante naturelle pour mes deux parents et propriétaire immobilier. La question de la conciliation travail-famille vie privée et temps sociaux devrait être une question de toute première importance pour moi. Pourtant, puisque tout le monde jongle avec les exigences de la carrière, de la famille et des temps sociaux, j'ai l'impression qu'il s'agit plutôt d'une question banale. Est-ce que j'ai une expérience qui puisse inspirer les autres? Je ne le crois pas. Pourtant, j'ai accepté d'écrire un court texte afin d'y réfléchir davantage.

J'ai débuté cette réflexion avec la ferme conviction de sa banalité puisque nous partageons une aspiration à la meilleure vie possible au quotidien, où toutes les dimensions sont réconciliées. En cela, je révèle déjà une certaine stratégie, soit une certaine indifférence à l'endroit de la question, en qualifiant cette réalité de « banale », dans le sens de très courante, générale et évidente. Comment puis-je aller travailler en oubliant ma famille, mes enfants, mes parents? Impossible! Comment puis-je être à la maison et oublier que je suis professeure? Impossible! Du moins pour moi. En même temps, je sais que je suis capable d'une division qui mérite une réconciliation. En effet, et à l'évidence, je vis des moments pendant lesquels je suis au travail et rien d'autre n'existe. À d'autres moments, je suis avec ma famille et rien d'autre n'a d'importance. À d'autres moments encore, je suis coincée entre les exigences venant de l'une ou l'autre de ces dimensions. En somme, en y réfléchissant, il semble que je sois comme les autres et que j'accorde de l'importance à concilier toutes les dimensions de la vie et à répondre à cette « banale » question.

Une vie réconciliée, dans toute sa plénitude, demande beaucoup de détermination

Au contraire de bien d'autres, toutefois, je suis une fille de cultivateur, élevée dans le travail et initiée dès ma naissance à une conciliation travail-famille sur la ferme. En effet, la vie rurale et celle de cultivateur ou d'agriculteur, comme on dit dorénavant, est une vie où la famille est primordiale et occupe une place de premier plan. C'est aussi une vie où l'on est soumis aux aléas de la nature et de la température, ce qui permet de développer une certaine capacité à composer avec des éléments incontrôlables dans une vie. En fait, cela prépare à une forme d'acceptation active où les alternatives doivent toujours faire partie du quotidien : ça peut bien aller, mais ça peut aussi mal aller. Dans un cas comme dans l'autre, il y a la

famille à nourrir, il y a la vie qui passe et qu'on saisit à bras le corps. En somme, une vie de discipline, de travail et d'austérité. Pour notre famille, cela a été une vie « *d'austérité joyeuse* », pour reprendre la belle expression de l'écologiste québécois Pierre Dansereau. Nous avons appris à faire plus avec moins, tout en étant heureux de le faire. Je vois l'empreinte de ces expériences précoces dans ma réflexion au sujet de la conciliation famille-travail.

En outre, je suis une femme et une infirmière. Cela entraîne une double socialisation au rôle de femme et de mère, une socialisation qui fait apprendre la perspective d'une profession affirmant que la personne existe dans sa globalité. Dans cette perspective, la vie se compose de toutes les dimensions de la personne, y compris la présence de la famille, la vie privée et les temps sociaux. Dans la perspective des soins infirmiers, ces dimensions sont indissociables au-delà de l'apparente séparation que suggère leur énumération. C'est probablement à partir de cette affirmation des soins infirmiers que j'ai vécu et tente de vivre comme si toutes les dimensions de ma vie étaient indissociables : la carrière, les enfants, le soin des parents et l'engagement social.

Ensuite, je me suis préparée à devenir professeure. J'ai fait une thèse de doctorat sur les stressés quotidiens de femmes âgées qui vivaient seules. Ce projet de recherche a été une source d'apprentissage inestimable. Il a emprunté une perspective théorique proposant que les événements quotidiens deviennent des stressés lorsqu'on leur donne ce sens et cette importance. Ils deviennent une source de stress si l'on considère ne pas avoir, soi-même ou dans son entourage, les ressources pour composer avec ces situations stressantes. Ce cadre invite à voir, dans chaque situation, la présence concomitante d'aspects négatifs et positifs. À nouveau, cette étape m'a outillée et fait découvrir des stratégies supplémentaires pour harmoniser les composantes de ma vie et parvenir à une globalité.

Au terme de cette réflexion, j'arrive à la conclusion qu'une vie réconciliée, dans toute sa plénitude, demande beaucoup de détermination, une quasi absence d'importance attribuée aux désagréments, un engagement indéfectible envers chaque chose, une préoccupation constante pour la qualité de la présence lorsque la quantité est impossible, un souci de cibler l'essentiel et de vivre intensément et une capacité d'oublier le reste.

En conclusion, peut-être suis-je une « *fossile vivante* », selon la belle expression de Robertson Davies, et que je porte la marque d'une vie un peu dépassée. Au moins, cela me donne beaucoup de satisfaction et le sentiment que ma vie est « globale » dans une perspective « *d'austérité joyeuse* ».

La 25^e heure



Photographie personnelle

Stephanie Lloyd
Département
d'anthropologie

En tant que professeure, à la veille de mon agrégation, préparer de nouveaux cours et modifier ceux déjà offerts prend un pourcentage important de mon temps (je donne quatre cours par année). La participation à des comités et d'autres tâches administratives accaparent l'essentiel du reste de mon temps de présence, de jour, à l'université. Du coup, je dois réaliser mes activités de recherche très tôt le matin, le soir et les fins de semaine. Mon mari sort avec nos deux jeunes enfants dans les bibliothèques, à la patinoire, à l'épicerie, afin de me permettre de faire des heures supplémentaires. Effectivement, ma vie familiale se déroule, dans une certaine mesure, sans moi. En ce qui concerne la vie quotidienne, mes enfants ont tous deux des besoins médicaux particuliers qui nécessitent des rencontres régulières avec des thérapeutes. Je suis pratiquement absente de ces réunions, à l'exception des plus importantes. Dans ma vie professionnelle, je finis par dire non aux invitations à donner

des conférences dans d'autres universités, ainsi qu'aux évaluations de demandes de subvention pour les principaux organismes subventionnaires. Ce n'est bon ni pour ma carrière ni pour la vie académique, une réalité que je partage avec plusieurs collègues et qui a une incidence sur le réseautage et sur le rayonnement dans ma discipline. Voilà en quelques mots mon expérience de jeune professeure en termes de conciliation de la vie familiale et professionnelle. Chacun a ses propres défis en fonction de son profil individuel. J'ai choisi de devenir professeure et j'aime mon travail. Le fait que cela prend un engagement est normal. Le défi principal est la gestion des heures de travail dédiées à nos tâches professorales (recherche, enseignement et administration) et comment, dans cette gestion de temps, trouver le temps pour ce qui est important dans le reste de nos vies?

Les amours, les travaux...



Photographie personnelle

Martin Dumas
Département des relations
industrielles

Bien des choses font tourner le monde d'un professeur, suggère Vigneault. Il fait naître au détour de refrains cette question qui hante toute personne active professionnellement : qu'est-ce qu'une *vie réussie*?

C'est un questionnement plus intime qu'il n'y paraît. Et prétentieux, peut-être! Car la plénitude qui ressort de l'expérience du *don* de soi, et qui marque forcément la conscience de ceux et celles qui ont fait le choix de se tourner vers les autres pour avancer sur le chemin de la vie, suffit peut-être à donner un sens à nos parcours. Sens et réussite, même projet? Je n'en sais rien, à vrai dire, tellement m'apparaît vaine la quête parfaite d'une *vie réussie*. Qui n'est peut-être rien d'autre qu'une vie pas trop ratée. On n'est guère plus avancé... En revanche, je ne doute pas que fonder une famille vienne nettement compliquer l'aventure quotidienne.

Pour se donner à autrui, le parent n'est pas en reste. C'est un fait qui se note sans trop de difficultés dans des espaces suffisamment symptomatiques : la chambre d'accouchement, la chambre d'enfant peuplée de monstres, la chambre parentale populaire et à l'abri

des fantômes, la chambre insomniaque des jeunes convives de l'amitié... Est-il nécessaire de sortir de la chambre pour entrevoir l'éclairage complexe de ce type de don?

Si j'ai accepté de partager ma vision somme toute simple de la conciliation travail-famille, « *Ô temps, suspends ton vol...* », c'est que j'ai fait le choix, pour la première fois au sein de mon unité, sauf erreur, de bénéficier d'un congé de paternité de plusieurs semaines. C'est une femme qui m'a convaincu d'en faire la demande, en moins de dix mots : « Ça n'arrive pas souvent dans une vie ». Oh que non! Si je pouvais remercier la *Loi sur les normes du travail* et notre convention collective de m'avoir permis de rattraper quelques dizaines d'heures de sommeil au cours des dernières années, je le ferais cérémonieusement en les bordant tous les soirs dans ma bibliothèque comme je borde ces petits êtres précieux qui – à l'impossible nul n'est tenu – n'ont pas apprivoisé tous les monstres. C'est d'abord par ma santé que je leur exprime ma gratitude, par mes amours, par mes travaux...



Photographie : Jacques Rivet

Josette Brun

Département d'information
et de communication

Maternité, université, culpabilité

J'ai accepté d'écrire un petit texte sur la conciliation travail-famille pour le SPUL-lien. On pensait que j'étais très bien placée pour rédiger ça parce que je suis la mère quinquagénaire d'un petit poussin de huit ans et que je transite entre Québec et Montréal, où nous vivons avec le papa. Quand allais-je trouver le temps d'écrire ces 750 mots, justement, entre la recherche, les devoirs, le lunch, l'enseignement, les rendez-vous médicaux, le parc... et deux bus. Heureusement, le papa participe aux tâches ménagères : la vaisselle, le lavage, l'épicerie, etc. Mais je porte sur mes épaules l'essentiel de la charge mentale de la parentalité... et un lancinant sentiment de culpabilité. Mère indigne ! « Mais qui s'occupe de ta fille quand tu n'es pas à la maison? » Euh... Son père? « Ça leur fait du temps de qualité sans maman, ça les rapproche », que je répète d'une voix mal assurée à qui veut bien l'entendre. Et moi ça me fait une petite pause bien méritée, me dis-je aussi, intérieurement. Sans oublier ces trois précieuses heures de travail ininterrompu dans l'autobus, que dis-je, ces six heures, puisqu'il y a l'aller ET le retour. Sauf qu'avec le nouveau cours à préparer et la thèse à évaluer, ces heures n'ont pas suffi et je n'ai pas réussi à respecter le *deadline*. Bon, de toute façon, on sait bien qu'un échéancier, faut pas prendre ça trop au sérieux en milieu universitaire, me dis-je en me rongant les ongles. Quoi qu'il en soit, il est trop tard pour reculer, j'écrirai ce texte sur la conciliation travail-famille pendant la relâche. Zut, j'avais oublié que ça coïncidait avec celle de ma fillette... Professeure indigne!

« Tu ne l'as pas inscrite au service de garde? » Non, j'ai envie qu'elle se repose, j'ai envie de nourrir notre lien mère-fille, par plaisir et afin de tenir compte de nos défis particuliers, ceux de l'adoption, qui requièrent parfois une diminution de la charge cognitive et des périodes de rematnage, en tout cas de substantiels moments partagés. « Tu t'inquiètes trop, voyons, t'es une vraie mère poule! » Sans commentaire.

J'y vais comme je le sens. Cela dit, j'ai tout de même dû préparer ma conférence imminente pendant la semaine de relâche, tâche entrecoupée de parties de luge et de patinage... Bref, je ne suis pas arrivée à rédiger le texte promis au SPUL-lien sur la conciliation travail-famille.

Gros sentiment de culpabilité. Voyons, voyons, ne paniquons pas : je pourrais bien écrire ce petit texte le lundi suivant, une fois fillette de retour en classe. Hum... c'était sans compter le rattrapage des courriels accumulés pendant le colloque et autres urgences académiques : la journée a filé à vive allure. Mon travail s'est terminé abruptement par l'arrivée de mon écolière avec son père. Brutal. Ça prendrait vraiment un sas de décompression entre le travail intellectuel et le doux labeur affectif. Souper, leçons, alouette! Pas grave, je réfléchirai à la conciliation travail-famille en soirée pendant que la petite regardera un peu de télé. Ah non, j'oubliais qu'il y avait aussi son cours de taekwondo ce soir... Ben tiens, j'en profiterai pour travailler au café pendant cette heure-là. Sauvée. Quel luxe, quand même, d'être professeure-chercheuse et de pouvoir travailler où et quand on veut! Malheureusement... ce n'est pas la grande forme au bout d'une journée de travail bien remplie, et le cerveau a décidé de fermer boutique en début de soirée. Ah là là... Bon, ce sera pour quand ma guerrière se sera endormie, période décidément propice au travail intellectuel. Oui, ce temps béni des dieux, calme, silencieux, où l'esprit est vif et le fil de la pensée, jamais brisé. Pyjama, dents, cheveux, histoire : on y est presque. Prenons deux minutes pour respirer un peu avant de replonger dans le texte. Grave erreur : le corps a repris ses droits et maman s'est endormie... sans que le texte soit terminé.

Au moins, pendant qu'elle dort, elle ne se sent pas coupable, c'est déjà ça de pris!



Les entretiens de Bernard

Rencontre avec Bruno Bourassa L'urgence de l'essentiel



Photographie personnelle

Bruno Bourassa
Département
des fondements et
pratiques en éducation

Dans le cadre de mes entretiens pour le SPUL-lien je désirais, pour le présent numéro, rencontrer des partenaires de vie de professeurs et professeurs de carrière. Je souhaitais recueillir quelques récits de personnes vivant de l'autre côté du miroir. Comment des conjointes et conjoints, n'appartenant pas au milieu universitaire, mais partageant leur vie avec des membres de notre communauté, expérimentent la conciliation travail-famille, vie privée et temps sociaux? Malheureusement, cette quête hors les murs se buta à de systématiques, mais polis, refus. On ne souhaitait pas étaler, aux vus et sus de tout un chacun, des pans de vie privée. On n'entre pas dans des bulles d'intimité comme on entre dans un moulin, surtout lorsque le sujet exploré peut, éventuellement, soulever le tapis sous lequel sont cachés quelques amas de poussières.

Du coup, j'ai pris la décision de tourner mon magnétophone vers le collègue Bruno Bourassa, membre du Comité d'application de la convention collective (CACC) du SPUL. Mais, pourquoi lui plutôt qu'un autre?

Une soixantaine de professeurs et professeurs, provenant de treize facultés, participèrent à cette enquête reposant sur une méthodologie qualitative. En 2013, l'équipe de chercheuses et chercheurs rendait public un rapport intitulé : *Travail professionnel et santé psychologique : Sens et dérives*.

Croyant que les résultats de cette enquête pouvaient éclairer la thématique de ce numéro du SPUL-lien, j'ai invité Bruno Bourassa à me parler des résultats de cette étude. Deux fois plutôt qu'une, il accepta de répondre, avec générosité, à mes interrogations.

Dans l'enquête, dans quels termes les participantes et participants abordent-ils la question de la conciliation?

Ils nous parlent, bien sûr, de leurs réalités vécues au niveau de l'enseignement, de la recherche et de la participation. Mais, leurs propos portent également sur l'au-delà des murs de l'institution. La problématique de la conciliation est soulevée par la majorité.

Les propos entendus sont riches et éclairants. Par exemple, il ressort que, pour ne pas vivre de tension entre la vie d'universitaire et la vie privée, des professeurs et professeurs choisissent de demeurer célibataires ou de ne pas avoir d'enfant. Ce choix repose sur la perception de l'incompatibilité de la vie universitaire avec la vie de famille ou même d'une vie de couple; surtout quand la conjointe ou le conjoint n'appartient pas au milieu universitaire. Si cette réalité ne concerne pas la majorité des répondantes et répondants, celle de la « surcharge de travail » et de ses impacts sur la vie privée relève de la « saturation des données ». Cette surcharge se révèle en trois dimensions.

D'abord, il y a la « surcharge imposée » issue de la charge annuelle de travail inscrite dans la répartition adoptée par les collègues. Celle-ci correspond à la somme des cours à dispenser, aux recherches à réaliser et à planifier, aux communications et publications à produire et aux activités relevant de la participation.

S'additionne à cette première surcharge cette autre qualifiée de « normative ». Celle-ci s'impose, sournoisement, dans le quotidien des professeurs et professeurs par une « normalité

Les professeurs et professeurs désirent monter dans le train et prendre place en première classe

Au cours de la première décennie du XXI^e siècle, une montée des congés de maladie, chez les professeurs et professeurs de carrière, inquiéta les membres du *Comité paritaire des relations du travail de l'Université Laval*. À l'origine de cette statistique se profilait une souffrance psychologique. Une situation plutôt paradoxale considérant le prestige associé, dans notre société, à la fonction de professeur universitaire. Ne sachant pas trop de quoi était constitué ce « mal-être », une recherche fut menée sous la direction de Chantal Leclerc et Bruno Bourassa, deux professeurs du Département des fondements et pratiques en éducation.

d'unité ». L'enquête de 2013 révèle la prépondérance de cette « normativité » sur le campus. Générée par le regard que portent les uns sur les autres, cette norme fantasmée entraîne un prenanant désir d'être « comme les autres ». Les professeures et professeurs désirent monter dans le train et prendre place en première classe, à bord des premiers wagons. Certains visent même investir la locomotive. Au CACC, cette « surcharge normative » se manifeste dans les contextes d'agrégation et de titularisation. Inquiets, des professeures et professeurs croient qu'ils n'obtiendront pas leur promotion. Nous examinons leur dossier à la lumière des critères de promotion et, à nos yeux, tout est conforme. De toute évidence, ils obtiendront leur promotion. Nous leur démontrons et pourtant, plusieurs rétorquent : « Oui, mais telle ou tel collègue a réalisé ceci ou cela. Il me semble ne pas être à la hauteur ». Ce processus comparatif motive, sournoisement, l'engagement dans des activités non planifiées qui, elles, alimentent cette surcharge « normative ». Ce phénomène transcende toutes les disciplines.

« À force de sacrifier l'essentiel pour l'urgent, on finit par oublier l'urgence de l'essentiel. »

Finalement, il y a cette surcharge que nous qualifions de « consentie ». Précisons qu'elle est faite d'activités qui, loin d'être secondaires, sont vitales pour les professeures et professeurs parce qu'elles alimentent leur passion et sont essentielles au maintien de leur motivation. Soucieux de produire un travail bien fait, plusieurs ne comptent pas leurs heures pour parvenir à une finalité satisfaisante; des investissements nullement comptabilisés qui finissent par peser lourd.

Additionnez toutes ces surcharges et vous obtenez une somme beaucoup plus volumineuse que la somme des parties.

Quels liens établir avec la conciliation travail-famille, vie privée et temps sociaux?

Les participantes et participants à l'enquête parlent de l'impact de ces surcharges sur leur vie de couple, leur vie amoureuse, leur vie toute entière. Les conjointes et conjoints n'acceptent pas toujours cet état permanent de surcharge. Dans ce contexte surviennent des séparations, des divorces et, parfois, de douloureuses ruptures avec les enfants et même, avec soi-même. Le musicien ne fait plus de musique, le peintre ne peint plus, le sportif ne s'entraîne plus, le rêve de parentalité avorte. D'autres, trop occupés, habités par la culpabilité, ne trouvent plus le temps de visiter leurs parents vieillissants. D'autres, encore, pourtant sans enfant, sans conjointe ou conjoint, trouvent difficile d'entretenir des amitiés du fait de leur indisponibilité.

Est-ce que les participantes et participants proposent des solutions?

Oui, mais des solutions individuelles. Des pratiques que certains qualifient de clandestines. Certains, parfois, s'offrent, de temps à autre, un film au cinéma, au beau milieu d'une journée. Mais, pour ne pas renforcer l'idée qu'un universitaire ne fait pas grand-chose, ils n'en parlent à personne. D'autres pratiquent le yoga, s'entraînent au PEPS, peignent. Mais, des solutions organisationnelles, pas vraiment. Comme solution collective, on crée parfois dans certaines unités de petites cellules réconfortantes favorisant l'entraide entre collègues qui s'entendent bien.

Et aujourd'hui, cinq ans plus tard, est-ce que la situation semble s'être améliorée?

Il faut préciser que ce constat de surcharge de travail ne concerne pas tous les professeures et professeurs. Toutefois, il s'agit d'une réalité qui touche une portion inquiétante de la population professorale de notre université et des universités québécoises. La situation ne s'améliore pas. Elle s'est peut-être même détériorée.

Pour conclure

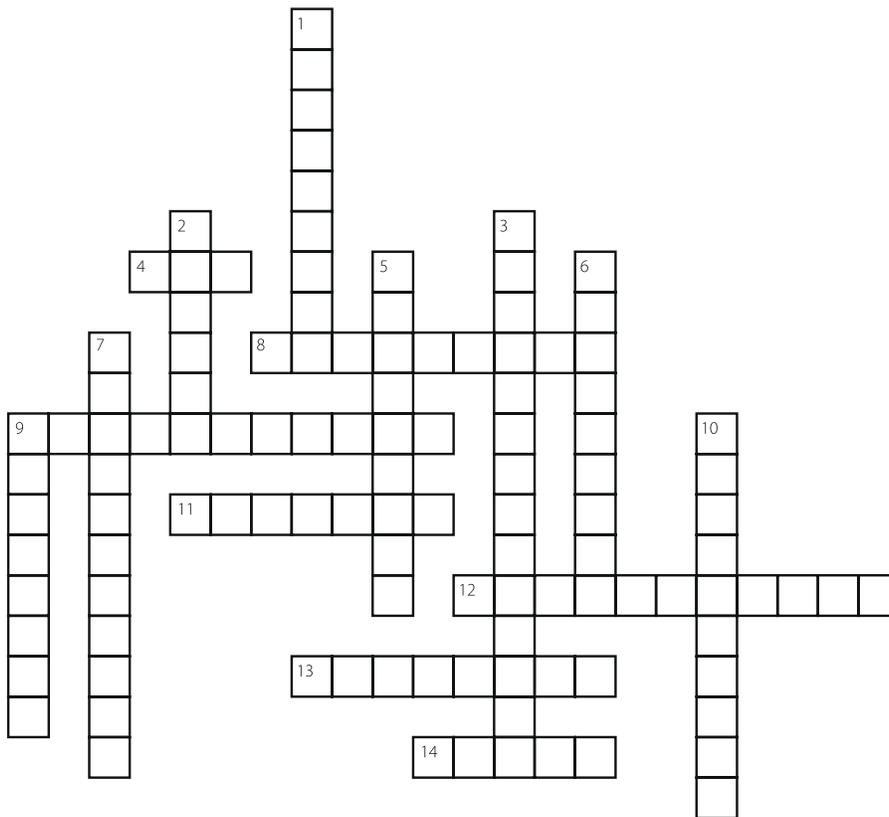
Étrangement, cet entretien avec Bruno Bourassa m'a fait prendre conscience de la forte présence de ce « mal-être » au travail et de cette distorsion entre vie personnelle et vie universitaire au sein de mon environnement de travail. En cherchant un peu d'inspiration, pour conclure ce texte, je me suis tourné vers les rayons de ma bibliothèque. Rapidement, un titre s'est imposé : le *Discours de la servitude volontaire* de l'écrivain humaniste du XVI^e siècle, Étienne de La Boétie. En feuilletant les pages, mon regard s'est posé sur ce passage autrefois surligné :

« Il est incroyable de voir comme le peuple, dès qu'il est assujéti, tombe soudain dans un oubli si profond de sa liberté qu'il lui est impossible de se réveiller pour la reconquérir : il sert si bien, et si volontiers, qu'on dirait à le voir qu'il n'a pas seulement perdu sa liberté, mais bien gagné sa servitude ».

Des mots qui, sous la plume du philosophe Edgar Morin, s'expriment ainsi : « À force de sacrifier l'essentiel pour l'urgent, on finit par oublier l'urgence de l'essentiel. »

Puisque l'université est un lieu regroupant une pluralité d'experts qui aspirent à transformer la société, je persiste à croire que nous pouvons, dans notre propre milieu de travail, aspirer à beaucoup mieux. Peut-être parviendrons-nous à retrouver l'urgence de l'essentiel.

*Propos recueillis par Bernard Roy
Faculté des sciences infirmières*



HORIZONTAL

4. Elle est en perpétuel changement
8. De quelle urgence est-il question dans la citation d'Edgar Morin?
9. Une forme de travail à distance
11. L'équilibre entre le travail et la famille l'est souvent
12. C'est un type de congé
13. Il est considéré comme un des congés parentaux
14. Nous disons de notre convention collective qu'elle en a

VERTICAL

1. Il y a une ceinture et des ...
2. Ce dit d'un fossile
3. Un type de tâche qui accapare aussi notre temps de présence au travail
5. On dit qu'ils sont une forme de solution en termes d'horaires
6. Un chien le mordille
7. Maternité, université et ...
9. Nom de famille d'un des auteurs de ce SPUL-Lien
10. Dans le chapitre 5.3 de la convention collective, nous parlons de congé de proche aidant et de ...

À VOS CHIFFRES!

6			4					
4		8		1	6			7
	9	1	2					
						3	8	
3		7				5		9
	5	2						
					9	6	3	
9			7	6		2		4
					1			5

Un équilibre fragile



Photographie : Jacques Rivet

Abdoulaye Anne
Département des
fondements et pratiques
en éducation

Nouveau professeur soucieux de l'avancement de ma carrière, j'ai très rapidement été confronté à la pression de performance au travail, et cela malgré une connaissance des exigences raisonnables de promotion en vigueur dans mon unité. Il était, en effet, attendu que je démontre mes « capacité[s] dans l'enseignement, la recherche et la participation à la vie de l'Université » pour réussir ma probation. Ce que cette attente simple ne disait pas, c'est qu'il était très facile de déborder des cadres d'un exercice raisonnablement satisfaisant dans un travail « interminable » de professeur-chercheur.

Je me rappelle avoir trouvé ma première charge de travail bien raisonnable. J'ai réalisé que tout n'était pas dans la charge « théorique ». Les exigences en temps et énergie de mes activités se sont révélées plus importantes qu'envisagées. Il n'a pas été long avant que je ne sois surchargé et que ma vie privée soit progressivement envahie par mon travail. Il faut dire qu'ayant trois jeunes enfants et une conjointe également en emploi, ma vie privée était déjà passablement bien occupée. De plus, étant issu de l'immigration et fraîchement arrivé dans la région, je ne disposais pas d'un réseau de soutien familial, ni même amical, très important.

Il faudrait que j'arrive à mieux planifier mon temps de travail

Ainsi, sans aucune injonction externe d'en faire plus, ni d'indice de réalisation non adéquate de mes obligations, j'ai accepté de plus en plus de sollicitations professionnelles. Une situation d'extension de ma plage de travail en a découlée : elle a conduit à une interférence marquée de mon travail sur ma vie privée. Le respect des échéances professionnelles rendait de plus en plus difficile l'accomplissement de mes responsabilités familiales, par exemple, assurer le suivi des apprentissages de mes enfants à la hauteur de mes attentes ou les accompagner à leurs activités de loisirs et de sports. Emportant avec moi, à la maison, le stress lié au travail, je voyais par le fait même les effets néfastes de cette situation sur ma santé (physique et psychologique) : sédentarité, manque de sommeil ou sommeil agité, périodes de stress aigu, mauvaise alimentation, etc.

Il convient de rappeler que le travail de professeur a été profondément marqué, au cours des dernières années, par des phénomènes d'intensification et d'élargissement, mais également de rationalisation et de précarisation. L'intensification est liée à des demandes accrues, à une augmentation du temps de travail et à une pression pour davantage d'efficacité et d'efficience. L'élargissement, lui, passe par une utilisation des temps de pause traditionnels pour des activités en prolongement du travail : midi-conférences, midi-formations, 5@7 plus ou moins détournés de leur vocation sociale première, etc. La rationalisation technique a abouti à de plus en plus de prescriptions dans le travail. Cette situation est en relation étroite avec l'évolution des technologies de la communication (téléphone intelligent, connectivité et environnements virtuels). Elle est aussi liée à la recherche d'efficience notée dans tous les domaines d'activité. Cela affecte profondément le contrôle que les professeurs ont sur leur travail et fait disparaître les limites de leur temps de travail. Cela induit finalement des conséquences négatives dont le surmenage, le désengagement, la perte de sens, voire l'abandon de la profession.

Au plan individuel, une conclusion s'imposait : il faudrait que j'arrive à mieux planifier mon temps de travail. Je dois me réserver des périodes productives pour réaliser les tâches prioritaires, me programmer des arrêts périodiques (pour me lever de mon bureau, marcher ou faire du sport) et les respecter. Par exemple, je devrais éteindre mon téléphone cellulaire et fermer ma boîte de courriels pendant des périodes de temps données.

D'un autre côté, l'environnement devra être plus propice à la conciliation travail-famille. Les organisations syndicales doivent continuer à prioriser les enjeux liés au problème identifié. Au plan institutionnel, l'Université aurait tout intérêt à développer et à encourager des activités ou programmes (ex. des activités *Mon équilibre UL*) pour aider à lutter contre les phénomènes favorisant le conflit décrié.

En conclusion, la difficulté ici est de concilier les deux sphères, professionnelle et privée, sous cet angle de responsabilité partagée. La situation appelle donc à des réflexions nouvelles, à des solutions partagées et à une bienveillance collective.

COMPTE RENDU DE LECTURE

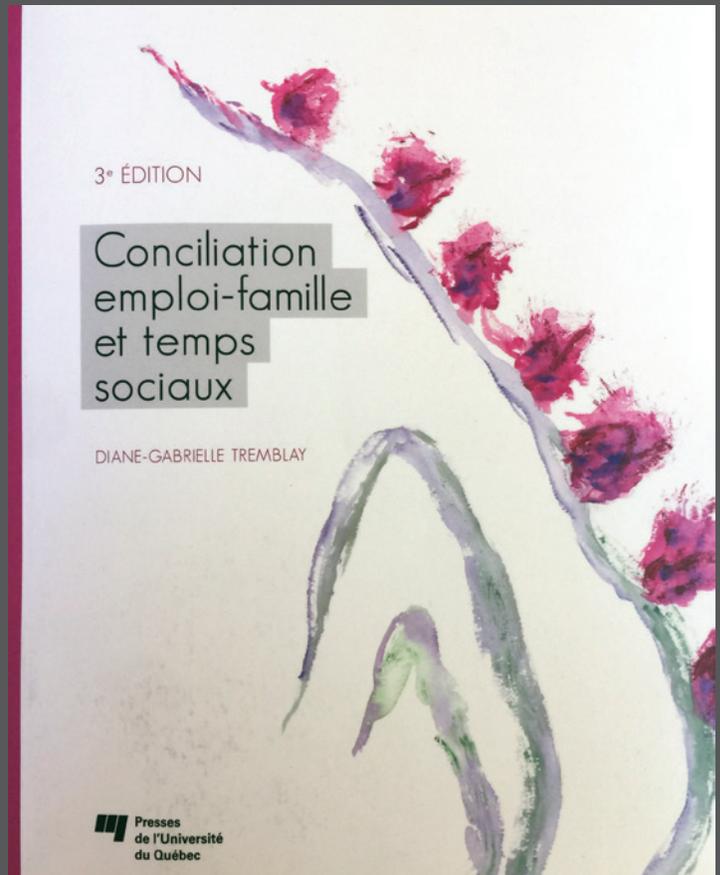
CONCILIATION EMPLOI-FAMILLE ET TEMPS SOCIAUX

C'est avec plaisir que j'ai lu cet ouvrage de M^{me} Diane-Gabrielle Tremblay. Un livre riche en information sur la conciliation travail-famille. L'auteure présente scientifiquement en quoi il est important, dans notre société et au niveau de nos organisations, de mieux articuler notre réflexion autour de l'emploi et de la famille. Le tout est appuyé par plus de 70 pages de références. Ce livre s'adresse autant aux chercheuses et chercheurs qu'aux dirigeantes et dirigeants d'entreprise, ainsi qu'aux syndicats et à toute autre entité du monde du travail. La table est mise dès les premières pages. L'auteure présente, en première partie, en quoi la relation entre la famille et le travail en est une d'interdépendance. Elle précise que cette relation est plus conflictuelle que jamais et qu'elle est directement associée à l'entrée des femmes sur le marché du travail. Cette relation est fondée, comme elle le mentionne, sur « [l]es rapports sociaux de sexe [qui] sont en l'occurrence des rapports inégalitaires, hiérarchisés, asymétriques ou antagoniques [...] » (p. 36). Voilà donc les points qui sont traités dans le premier chapitre du livre et qui sont très importants pour la compréhension de l'argumentaire des chapitres suivants, tous aussi intéressants qu'instructifs.

Rapidement, avec le chapitre deux, nous entrons dans la dimension emploi-famille. L'auteure dresse un portrait du marché du travail, de la place prise par les femmes, du nombre croissant de familles à multiples revenus, de l'augmentation des familles monoparentales ainsi que des enjeux qu'ils posent en matière de conciliation emploi-famille. Elle présente aussi un défi important, la prise en charge d'une personne dépendante par une personne aidante. Exemples, tableaux et figures viennent compléter ce chapitre, permettant d'avoir un portrait des plus représentatifs de la situation au Québec.

On apprend comment, au fil du temps, a évolué la situation des parents sur le marché du travail. Les contraintes de temps que peuvent vivre les parents sont également pris en compte au travers du prisme des types d'emploi, des horaires de travail atypiques et du plus grand nombre de femmes sur le marché du travail. Qui dit parents sur le marché du travail dit aussi besoin de concilier temps de travail et besoins des enfants afin de mieux arrimer les horaires familiaux. Ceci exige des employeurs une plus grande flexibilité, ce qui, du coup, peut entraîner un accroissement de la pression au travail comme sur la famille. Le chapitre trois présente les enjeux et permet de mieux comprendre l'importance que peut avoir la dynamique emploi-famille aujourd'hui. Ceci ouvre la porte, au chapitre quatre et sur l'analyse des conflits potentiels. Entre la conceptualisation de la relation et des différents enjeux en matière de conciliation travail-famille, l'auteure procède à l'analyse des formes et des conséquences de ce conflit. Les impacts sur la vie familiale, personnelle et sociale sont alors déclinés, ainsi que les effets sur le plan professionnel, à la fois pour les parents et pour les employeurs.

Dans la deuxième partie du livre, l'auteure aborde, sous le plan de résultats de recherche, la conciliation emploi-famille. Elle complète la présentation des résultats d'une enquête menée, chez les employées et employés de bureau du Québec, par l'identification des différentes sources de difficultés associées à la conciliation travail-famille. L'auteure précise, avec justesse, que les mesures mises de l'avant ainsi que les usages du temps peuvent varier chez les pères et les mères, et combien



Diane-Gabrielle Tremblay
Conciliation emploi-famille et temps sociaux, 3^e édition
409 pages, Presses de l'Université du Québec
ISBN 978-2-7605-3395-0
Dépôt légal – 2^e trimestre 2012

il est difficile d'articuler le tout. Au chapitre huit, l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle est discutée, en illustrant par des exemples comment les valeurs peuvent être partagées selon les catégories d'emploi et de profession. Cette deuxième partie est riche et instructive au niveau de la stratégie organisationnelle et du rôle des dirigeantes et dirigeants et des syndicats sur le plan de l'articulation travail-famille.

Finalement, l'auteure présente plusieurs modèles d'adaptation de la relation emploi-famille utilisés dans différents pays, et effectue une comparaison avec le Québec. Ceci permet de comprendre à quel point les enjeux associés à la conciliation travail-famille, vie privée et vie sociale dépassent nos seules frontières. Elle conclut en présentant les enjeux actuels au Canada et au Québec en matière de congés parentaux (naissance et adoption) et des perspectives d'avenir. Ce livre est à la fois pédagogique et formateur, précis et riche. Sur le plan scientifique, c'est un ouvrage de référence qui complète bien ce numéro du SPUL-lien. Bonne lecture!

Alain A. Viau
Département des sciences géomatiques



Photographie personnelle

Sophie Dupéré
Faculté des sciences
infirmières

Maintenant s'appellera toujours Émile

On ne naît pas parent; on le devient, tout comme on devient professeure d'université. Concilier ces deux devenirs n'est pas toujours simple. Heureusement, le Québec offre plusieurs mesures de soutien qui facilitent cette tâche. Arrachées de hautes luttes, de prime abord féministes, elles supportent les conditions prévues dans la convention collective des professeures et professeurs de l'Université Laval, elles aussi tributaires de combats acharnés. N'empêche, chaque naissance et chaque enfant sont uniques. Chaque congé de maternité, de paternité ou de parentalité l'est aussi. À ce titre, il demande réflexion et planification, peut-être encore plus en milieu universitaire.

Un prix à payer

C'est un secret de polichinelle : certains profitent des congés entourant la naissance d'un enfant pour développer des projets de recherche ou rédiger, ce qui est tout à fait compréhensible. Pour ma part, j'ai décidé de profiter pleinement des congés de maternité et de parentalité, ce qui a signifié près d'un an « d'absence ». Le mot est entre guillemets parce qu'en réalité, c'est impossible d'arrêter complètement. Oui, les fonctions administratives et d'enseignement

Le temps se gère et l'énergie se ménage ou se déploie

sont levées. Toutefois, que faire des étudiantes et étudiants sous sa direction? Des projets de recherche en cours ou à venir? D'un article en révision? Des partenaires universitaires ou communautaires? Malgré la levée de plusieurs charges, il y a un minimum à assurer. Malheureusement, il y a toujours un prix à payer sur le plan professionnel et personnel pour être intensément présente pendant la première année de vie de son enfant.

Avant/après

Pendant cette « absence », la Terre continuait de tourner, alors que mon univers s'était recentré autour d'un nouvel être extraordinaire, Émile. Au retour, la majorité des personnes montrait de la sensibilité par rapport à cette nouvelle réalité. Mais, après seulement quelques semaines, plusieurs s'attendaient à ce que je sois pleinement efficace et présente, comme « avant ». Oui,

car il y a un « avant » et un « après ». En fait, cet « après » est un « maintenant ». Maintenant, il y a des nuits où je dors quatre heures (parfois moins...). C'est plus difficile de travailler très tôt le matin, en soirée et les fins de semaine. Il y a encore moins de place pour les imprévus. Peu de personnes sont prêtes à garder un enfant qui a une gastro-entérite, et mon conjoint travaille aussi... Maintenant, il y a la reprise du rythme de travail, la révision et la mise à jour des cours, la conclusion et le démarrage de projets de recherche, la pression de publier, les rencontres facultaires et tout le reste. Les bouchées sont doubles, parfois triples.

La vie a changé

Le temps et l'énergie ne s'achètent pas. Le temps se gère et l'énergie se ménage ou se déploie. Peu importe la durée et le type de congés de parentalité, il est important de le préparer, d'échanger avec d'autres parents, de voir différentes façons de s'organiser. Encore mieux : il faut en discuter avec des collègues parents qui ont une réelle compréhension des aléas du milieu universitaire et des exigences qui l'accompagnent. Certains peuvent compter sur la proximité et la présence de la famille, notamment les grands-parents, une aide des plus précieuses. Si, comme moi, ce n'est pas le cas, il y a tout un monde de ressources à découvrir dans la communauté, comme *Les Relevailles* (www.relevaillesquebec.com) ou *Le Petit Répit* (www.lepetitrepit.ca).

La vie est un perpétuel changement. Elle évolue. Maintenant, par temps gris, les centres commerciaux sont des lieux de prédilection. Il y a plus souvent de plats déjà cuisinés (santé, il va sans dire), de repas moins élaborés et de sorties au resto. Mon conjoint et moi alternons les « gardes » de soir et de nuit lorsque nous avons des périodes de travail intenses. Je réalise la chance qu'Émile a de fréquenter un Centre de la petite enfance (CPE).

Je suis au courant qu'il existe des clauses dans la convention collective visant à faciliter le retour après un congé. Je souhaite faire connaître, protéger, voire étendre ces acquis, toujours menacés, afin que d'autres puissent en profiter. Aujourd'hui, je sais qu'il y a mille et une façons de faire et j'aurais bien aimé en connaître davantage auparavant.

Et maintenant s'appellera toujours Émile.

Une convention qui a du cœur



Photographie : Jacques Rivet

Louise Brisson
Département de biochimie,
microbiologie et
bio-informatique

Au cœur de notre convention collective, plusieurs mesures sont prévues pour favoriser l'harmonisation entre notre travail professionnel et notre vie personnelle. Ainsi, les défis associés à la conciliation entre l'excellence dans nos fonctions d'enseignement, de recherche, de création, de participation, et le besoin d'une vie personnelle, sont atténués par plusieurs dispositions de la convention collective.

Au cœur de notre quotidien, nous jouissons d'une latitude dans notre travail et d'un horaire assez flexible. La possibilité de compléter certaines tâches à la maison est également fort appréciée et permet, pour plusieurs, de conjuguer le travail aux obligations familiales et personnelles.

Au cœur des responsabilités familiales, la conciliation est facilitée par divers congés parentaux (chapitre 6.2 de la Convention collective) : congés de maternité, de conjointe ou conjoint, d'accueil d'un enfant adopté, congé parentaux et parentaux supplémentaires. Avec la dernière convention, les professeures et professeurs peuvent bénéficier d'un aménagement de leur horaire d'enseignement pour des

enfants d'âge préscolaire, ainsi que d'une aide à l'enseignement ou à la recherche jusqu'à la fin du trimestre où l'enfant atteint l'âge de deux ans (clause 6.2.22). Parmi les autres avantages de la convention, figure la possibilité de remboursement de frais liés à la famille lors d'un séjour de plus de 58 jours à l'extérieur, lors de la réalisation d'une année d'étude et de recherche.

Au cœur de notre réalité sociétale, et notamment pour répondre aux besoins d'aidants naturels auprès de parents âgés et de personnes malades, la dernière convention collective prévoit des congés, sans traitement, de compassion et de proche aidant. Je souligne que ce dernier est à l'avant-garde des conventions de travail au Québec et est un modèle pour les autres universités.

Au cœur de notre réflexion, pour la prochaine convention collective, d'autres propositions de mesures et de services pourront alimenter la négociation. À long terme, tout le monde gagne à avoir des conditions de travail respectueuses de notre vie non-professionnelle.

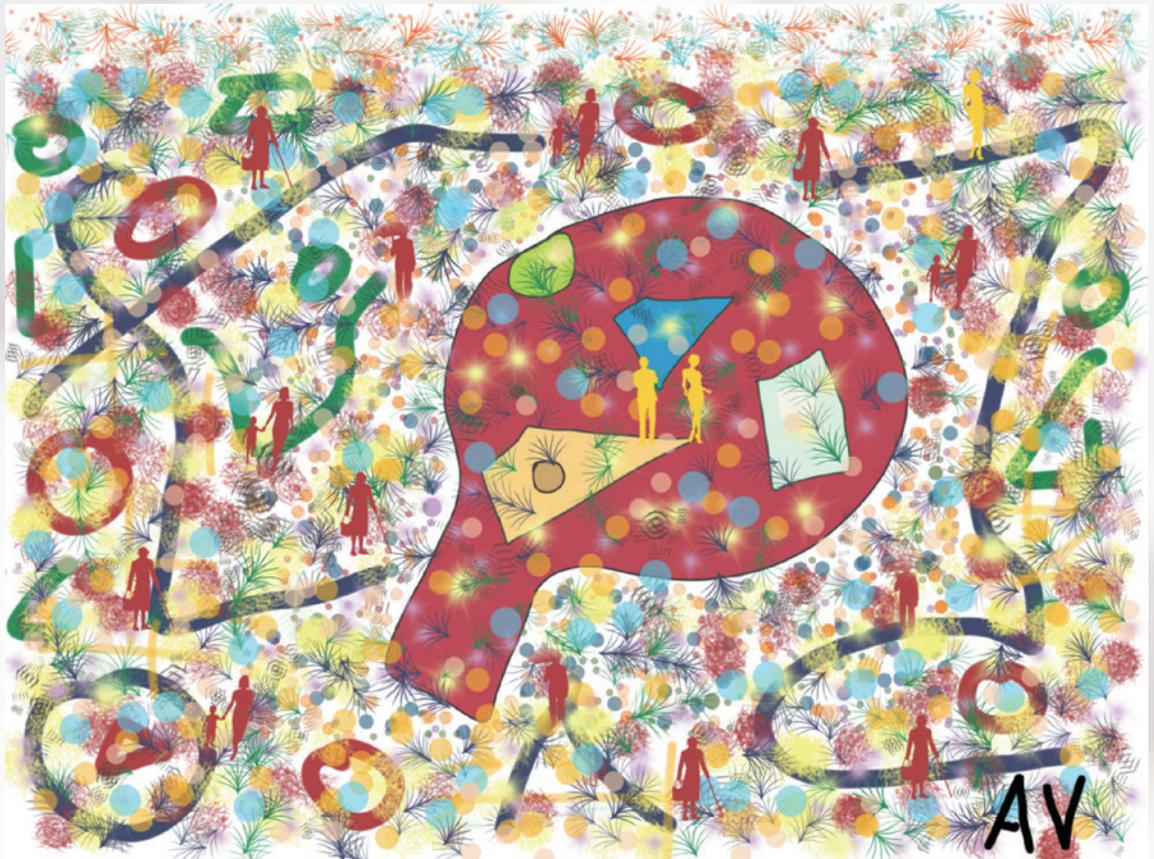


Illustration : Alain A. Viau, Artiste-peintre

Marcel R. Boulay, une ceinture et des bretelles



Photographie : Jacques Rivet

Marcel R. Boulay
Professeur retraité au
Département de Kinésiologie

Parler de l'apport syndical de mon ex-collègue et ami Marcel R. Boulay, professeur retraité, est chose aisée et agréable. Afin de bien comprendre sa contribution, faisons un retour sur sa participation. Marcel a réalisé, comme plusieurs d'entre nous, de nombreux mandats comme membre du Conseil syndical (2001-2005 pour la section Kynésiologie) ainsi que comme président de l'Assemblée générale (2002-2006).

Le Conseil syndical regroupe une fois par mois les déléguées et délégués élus dans chacune des 67 sections syndicales comportant des membres du SPUL, afin de faire le point sur les affaires courantes et les préoccupations des membres. Marcel a animé les séances du Conseil comme président d'assemblée de 2004 à 2006. Par la suite, il s'est joint au Comité exécutif du SPUL et y a œuvré de 2006 à 2017 comme trésorier. Il faut savoir qu'en plus de sa formation doctorale en sciences médicales, Marcel a réalisé une maîtrise en administration des affaires (MBA). Il fut en mesure de prendre la relève de la trésorerie à la fin du mandat de Daniel Coulombe (professeur à l'École de comptabilité).

Un travail minutieux, un travail de moine dirait-on

Au SPUL, nous faisons appel aux services d'une technicienne comptable, M^{me} Lily De Roy. Une partie de son mandat est de saisir les données dans le logiciel *Simple comptable* et de payer les factures de nos fournisseurs. Comme trésorier, Marcel tenait à pouvoir répondre, en tout temps, aux questions concernant les états financiers, le budget du SPUL et le Fonds de réserve, appelé aussi le Fonds de grève. Pour ce faire, il a constitué, avec le logiciel *EXCEL*, un ensemble de feuilles de calcul dans lesquelles il saisissait, lui-même, les débits et les crédits. Cela lui permettait de vérifier les données du système comptable du SPUL. Il s'agissait, en somme, d'une façon de s'assurer de ne jamais avoir de défaillance au niveau de la comptabilité. Ceci lui permettait de suivre les flux de trésorerie et de connaître, presque en temps réel, la somme de nos avoirs. Il était aussi de sa responsabilité de veiller à fournir les informations permettant au système de paie de réaliser les

retenues sur les salaires et de faire les dépôts de paie pour nos employées, de produire les déclarations fiscales, de même que les déclarations à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Un travail minutieux, un travail de moine dirait-on. Marcel s'assurait que nos placements soient en sécurité et qu'ils produisent des revenus supplémentaires par les intérêts générés.

Marcel suivait aussi les discussions de deux comités importants liés à notre régime de retraite : le Comité du Régime de retraite des professeurs et professeures de l'Université Laval (RRPPUL), lequel est un comité multipartite (employeur, retraité, professeur), et le Comité du SPUL sur la retraite, lequel vise à préparer les réunions du Comité du RRPPUL et à discuter de stratégies. Il a ainsi contribué à la résolution du problème de déficit de capitalisation de notre régime de retraite. Marcel a de plus participé à deux comités liés aux assurances collectives : le Comité de gestion des assurances collectives (CGAC), comité bipartite (Syndicat, Employeur), et le Comité du SPUL sur les assurances collectives. Il produisait les états financiers à la fois du SPUL et du CGAC. Bref, notre collègue fut très occupé. Mais, ce n'est pas tout!

Marcel a été notre négociateur en chef pour la convention collective 2012-2016. Ce travail exigeant demandait à la fois de la fermeté et de l'ouverture. Tout au long du processus, il s'est assuré que nous ayons toutes les protections nécessaires dans la nouvelle convention collective par des clauses « ceinture et bretelles », à l'image de Marcel. Ce fut un réel plaisir de discuter avec lui lors des réunions hebdomadaires du Comité exécutif.

Marcel nous a par ailleurs épaté avec ses anecdotes culinaires des Marmitons, un groupe de cuisiniers amateurs de Québec qui ont en commun le désir de concocter toutes sortes de mets délicieux. En plus, n'oublions pas ses exploits en ébénisterie.

Marcel a presque tous les talents. Nous le remercions chaleureusement et lui souhaitons une retraite heureuse et fructueuse en projets de toute nature.

*Texte de Margot Kaszap
Département d'études sur l'enseignement et l'apprentissage*

NUMÉROS DÉJÀ PARUS

Disponibles sur le site internet du SPUL :
www.spul.ulaval.ca/spul-publications/le-spul-lien/

1. **L'enquête sur les communications du SPUL**, Décembre 2005
2. **Santé au travail**, Mai 2006
3. **Les femmes à l'Université Laval**, Décembre 2006
4. **L'engagement**, Mai 2007
5. **La passion de l'enseignement**, Décembre 2007
6. **Les rôles du professeur : enjeux et nouveaux défis**, Septembre 2008
7. **Propos d'envol**, Mai 2009
8. **Pédagogues branchés**, Juin 2010
9. **UNIVERSITÉe et SOCIÉTÉe**, Mars 2011
10. **L'Université en soi**, Septembre 2011
11. **La fonctionnalisation de l'Université**, Juin 2012
12. **La création sous l'angle de la recherche universitaire**, Mars 2013
13. **De toutes les mutations**, Novembre 2013
14. **Le campus universitaire comme milieu de vie**, Mars 2014
15. **Le syndicalisme universitaire – Un modèle à remettre à jour**, Décembre 2014
16. **La Mémoire professorale en héritage**, Mai 2015
17. **L'université comme terre d'accueil**, Décembre 2015
18. **La collégialité comme valeur de gouvernance**, Avril 2016
19. **L'Université et la formation professionnelle**, Novembre 2016
20. **L'éthique professorale**, Avril 2017
21. **La carrière postprofessorale, qu'est-ce à dire?**, Novembre 2017

Dans le prochain **spulien** Le bulletin socioprofessionnel du Syndicat des professeurs
et professeures de l'Université Laval

La liberté universitaire pour un professeur d'université est : « la liberté d'enseigner, de publier ses travaux de recherche, de critiquer et d'aider à définir les politiques universitaires et d'aborder des questions d'ordre public en tant que citoyen sans craindre de sanctions de la part de son institution. » Qu'en est-il pour vous ? Où va la liberté universitaire aujourd'hui ?

Soyez à l'affût de la sortie de notre prochain numéro!

Nous sollicitons votre collaboration

Vos suggestions de thématiques sont les bienvenues, tout comme vos réflexions sur le présent numéro. Nous vous invitons à communiquer avec notre personne-ressource, Catherine Vézina (catherine.vezina@spul.ulaval.ca).

spul
SYNDICAT DES PROFESSEURS
ET PROFESSEURES
DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

Pavillon Alphonse-Desjardins
2325, rue de l'Université
Bureau 3339
Université Laval
Québec (Québec) G1V 0A6

Tél. : 418 656-2955

spul2@spul.ulaval.ca

www.spul.ulaval.ca

