

**S ■ G ■ P ■ U ■ M**

Syndicat Général des Professeurs et  
Professeures de l'Université de Montréal

Carrière et conditions de travail des professeur-e-s  
de l'Université de Montréal 2002

**La carrière – promotion, sabbatique, pré-retraite,  
conciliation travail famille**

Par

Claire Durand  
Hélène Maheux

© Sgpum, Durand, C. et Maheux, H., 2003

Mars 2003

Ce texte présente les résultats de l'enquête SGPUM de 2002 relativement à trois aspects liés à la carrière, la promotion, la sabbatique et la pré-retraite. Il se conclut par la présentation des résultats concernant la conciliation travail- famille, celle-ci étant tout à fait liée à la carrière des professeurs et chercheurs.

### ***La promotion***

La perception des conditions de promotion a été mesurée par trois indicateurs : le sentiment d'être informé, la satisfaction face aux règles de promotion et celle face à l'application de ces règles.

Près des deux tiers des professeurs se considèrent bien informés des règles de promotion, près du quart se considérant très bien informés. Toutefois, cette perception varie selon le statut et le secteur facultaire. Ainsi, environ la moitié des chercheurs et des professeurs adjoints se considèrent bien informés alors que près de 80% des titulaires sont dans la même situation. Enfin, les collègues du secteur sciences pures de la FAS sont ceux qui se considèrent le mieux informés (80% de très ou assez bien informés) alors que ceux du secteur « Autre médecine » (médecine vétérinaire, dentaire, pharmacie, optométrie) sont ceux qui se considèrent le moins bien informés (45% très ou assez bien).

Au plan de la satisfaction face aux règles de promotion, un peu plus de la moitié des professeurs se déclare assez satisfait, seuls 13% se déclarant très satisfaits et 8% très insatisfaits. Encore là, cette perception varie en fonction du statut, les titulaires se disant nettement plus satisfaits (25% de très satisfaits). L'insatisfaction se retrouve surtout chez les professeurs agrégés de même que chez les chercheurs, la proportion de peu ou pas du tout satisfaits atteignant 50% dans ces groupes. Au plan des secteurs facultaires, les professeurs de sciences infirmières et de sciences de l'éducation affichent un taux d'insatisfaits nettement plus élevé.

La satisfaction face à l'application des règles de promotion est un peu moins élevée que celle relative aux règles elles-mêmes. Par ailleurs, le patron de relation est similaire : insatisfaction plus importante chez les professeurs agrégés et chez les chercheurs (20% de pas du tout satisfaits comparativement à 13% dans l'ensemble) et en sciences infirmières et sciences de l'éducation (31% de pas du tout satisfaits).

En résumé, le niveau d'information chez les collègues pour lesquels cette information est la plus importante n'est pas très élevé. Par ailleurs, les niveaux de satisfaction sont particulièrement faibles chez les chercheurs d'une part et chez les professeurs agrégés d'autre part ainsi que dans deux Facultés, sciences infirmières et sciences de l'éducation. Ces mêmes facultés affichaient également en 1998 des taux de satisfaction bas. Leur situation n'apparaît donc pas s'améliorer. Les commentaires suivants apportés par les professeurs complètent les données quantitatives relativement aux règles de promotion et à leur application. Synthétiquement, les plaintes sont à l'effet que les règles ne tiendraient pas compte des situations spécifiques des divers domaines et disciplines et seraient trop centrées sur la recherche. Par ailleurs, pour un professeur, les règles n'apparaissent pas assez sévères. Enfin, deux professeurs mentionnent que les règles seraient possiblement différentes selon le genre.

- Je suis généralement très satisfait de mes conditions de travail à la très grande exception des règles de promotion.
- À propos des règles de promotion et leur application : manque d'informations
- À propos de l'application des règles de promotion : Peu satisfait > J'ai été satisfait jusqu'à cette année quand un de mes collègues a été refusé par l'unité à cause de son cheminement différent de la carrière traditionnelle.
- Critères de promotion : obtention de subventions trop important.
- À propos des règles de promotion : ne tient pas compte des spécificités de la discipline, tradition de recherche jeune, peu d'équipes de recherche. Il devient alors difficile de développer ses activités de recherche.
- Que les règles de promotion soient plus explicites et qu'elles puissent varier selon l'unité (ex. unités en sciences appliquées vs. Sciences fondamentales).
- On pourrait s'inspirer des règles de promotion de l'UQ. On place la barre beaucoup trop haute. C'est déraisonnable. On ne peut pas exiger de tous d'être des super stars ! Les règles de promotion doivent être conçues en fonction du professeur ordinaire.
- À travailler dans la prochaine convention (pour les futurs profs) : les règles de promotion sont trop sévèrement appliquées car il n'y a pratiquement pas moyen d'avoir un accéléré. C'est inéquitable par rapport aux autres universités.
- Critères de promotions sont trop faciles à rencontrer. L'excellence ne prime pas.
- Je ne sais pas si l'évaluation de ma progression comme professeure adjointe (recrutée après 10 ans d'expérience de pratique de gestion) aurait été la même si j'avais été un homme.
- Critères de promotion essentiellement androcentriques.

Les préoccupations relatives aux règles de promotion transparaissent de la même manière dans les réponses à la question 50 où l'on demandait aux professeurs s'il y avait des éléments qu'ils jugeaient prioritaires et qui n'avaient pas été abordés dans le questionnaire. Plusieurs professeurs ont utilisé cette question pour faire état de leurs préoccupations même si celles-ci avaient été abordées dans le questionnaire. Voici les éléments mentionnés relativement à la promotion. Les possibilités d'équilibre entre les composantes de la charge et la reconnaissance des spécificités des situations reviennent comme des éléments prioritaires.

- Clarté des conditions de promotion (critères précis).
- Assouplir les critères de promotion professorale lorsque l'enseignement prime dans les tâches.
- En ce qui à trait à la promotion (titulaire) : trop d'enseignement (préparation, etc.) diminue le temps disponible pour préparer nos publications et dossier.
- Valorisation des activités équilibrées en recherche & enseignement pour fin de promotion titulariat.
- Reconnaissance, dans les règles de promotion, des activités de développement pédagogique (documents, matériel, TIC, ...) particulièrement pour les professeurs à la Faculté des sciences de l'éducation
- Révision des normes pour la promotion : reconnaissance d'activités tel que la consultation internationale, le développement international, le service à la collectivité, la présence dans associations professionnelles : augmenter la pondération de ces items.
- Reconnaissances des tâches administratives aux fins de promotion.
- Évaluer les dossiers professoraux en fonction d'un pluralisme des projets intellectuels.
- Règles de promotion pour les facultés professionnelles
- Critères de promotion dans les programmes professionnels.
- Promotion des agrégés
- Promotion
- Confidentialité des dossiers.

## *La sabbatique*

Parmi les professeurs et chercheurs agrégés ou titulaires, 31% n'ont pris aucune année sabbatique, 36% ont pris une année et 32% deux années ou plus. Près de 70% des professeurs ont pris leur dernière sabbatique en une année ininterrompue alors que 26% ont pris deux périodes de six mois et 4% seulement, une période de six mois. La sabbatique en deux périodes de six mois est plus fréquente qu'en 1998 (18%). Enfin, près de la moitié des professeurs ont pris leur sabbatique surtout sur place comparativement à 30% qui l'ont prise surtout à l'étranger. La sabbatique prise surtout sur place est donc nettement plus fréquente en 2002 qu'en 1998 (39% essentiellement ou surtout sur place<sup>1</sup>). La sabbatique a entraîné des pertes de revenu en deçà de la perte de salaire de 10% dans 58% des cas, plus fréquemment qu'en 1998 (70%<sup>2</sup>).

La fréquence de sabbatiques varie selon le statut et le secteur. Ainsi, comme on pouvait s'y attendre, les professeurs titulaires sont plus nombreux à avoir pris plus d'une année sabbatique. Par ailleurs, dans les facultés liées à la médecine, la proportion de professeurs ou de chercheurs qui n'ont pris aucune sabbatique est nettement plus élevée puisque 60% n'ont jamais pris de sabbatique. A l'opposé, dans toutes les autres facultés, la sabbatique est plus fréquente, près de 50% des professeurs ayant pris plus d'une année sabbatique. Par ailleurs, le lieu où est prise la sabbatique diffère selon les secteurs facultaires, les professeurs et chercheurs des facultés liées à la médecine et de sciences infirmières et sciences de l'éducation étant plus nombreux à avoir pris leur dernière sabbatique surtout sur place alors que, à l'inverse, les professeurs du secteur sciences pures de la FAS sont plus nombreux (53%) à avoir pris leur dernière sabbatique surtout à l'étranger. C'est également dans ce dernier secteur que la sabbatique entraîne le moins fréquemment des pertes de revenu (39% des professeurs). A l'opposé, dans le secteur lettres et sciences humaines de la FAS, dans le regroupement de sciences infirmières et sciences de l'éducation ainsi que dans le regroupement « Autres médecine », la proportion de professeurs qui déclarent une perte de revenu au delà des 10% de réduction de la rémunération varie de 69% à 75%.

---

<sup>1</sup> Les choix de réponse à cette question sont différents en 1998 (cinq choix, distinction entre essentiellement et surtout) et en 2002 (trois choix)

<sup>2</sup> Toutefois, ce changement peut être dû à une formulation différente de la question en 2002 : il a été spécifié que l'on visait à connaître la perte de revenus en sus de la diminution de 10% du salaire, ce qui n'avait pas été précisé en 1998. Les chiffres ne sont donc pas strictement comparables.

La satisfaction face à la sabbatique a été mesurée pour deux éléments, la rémunération et l'allocation pour frais afférents. Près des deux tiers des professeurs se déclarent très (15%) ou assez (49%) satisfaits de la rémunération pendant la sabbatique, ce qui laisse quand même 29% de professeurs peu satisfaits et 8% pas du tout satisfaits. Pour ce qui est des frais afférents, la satisfaction est un peu moins élevée ; 12% très satisfaits, 46% assez satisfaits, 29% peu satisfaits et 13% pas du tout satisfaits. La satisfaction face à la rémunération, seule mesure prise dans les deux enquêtes de 1998 et de 2002, est légèrement plus élevée en 2002, la proportion de professeurs pas du tout satisfaits passant de 11% à 8% et celle des professeurs très satisfaits de 10% à 15%.

La satisfaction relative à la rémunération durant la sabbatique ne varie pas en fonction du statut ou du secteur facultaire. Par contre, la rémunération relative aux frais afférents varie selon les secteurs. Notamment, elle est plus élevée au secteur sciences pures de la FAS et plus faible dans le regroupement sciences infirmières et sciences de l'éducation.

Les commentaires suivants illustrent bien les données plus quantitatives qui ont été présentées.

- Le professeur en sabbatique devrait toucher le plein salaire, car l'année sabbatique est aussi une année de travail.
- Est-ce que l'allocation de 3500\$ pour l'année sabbatique est inconditionnelle ou n'est-elle par liée à l'obligation de séjour à l'étranger de plus de 6 mois pour une année sabbatique complète??
- Je pense que la direction de notre institution entretient une conception sociologiquement dépassée en ce qui a trait au site d'un congé sabbatique. Il est en effet de moins en moins possible de « partir à l'étranger » pour 6 ou 12 mois parce que bon nombre de conjoints ont des occupations de leur permettant pas de faire de même. C'est mon cas. De plus, étant donné le vieillissement de la population, plusieurs professeurs ont des parents âgés, voire très âgés, dont l'état de santé empêche de s'absenter pour plus de quelques semaines. Par exemple, mon père étant inapte à gérer ses biens et sa personne (maladie d'Alzheimer), je suis légalement sa curatrice. Durant mon congé sabbatique de xx, je n'ai donc pu quitter Montréal que pendant 6 semaines durant lesquelles xxx ont dû assumer mes responsabilités. Je connais plusieurs collègues qui sont dans une situation similaire à la mienne. Mais même si un congé se déroule surtout ici, il ne serait que normal que l'Université assume une bonne partie des dépenses de voyage de tout professeur en congé sabbatique. Par ailleurs, étant donné l'autonomie intellectuelle et technique relativement faible (plus faible qu'il y a une dizaine d'années en tout cas) des étudiants de maîtrise et doctorat, le directeur de recherche qui part pour 6 ou 12 mois est franchement irresponsable! Pourtant, la FES souhaite que les directeurs de recherche encadrent étroitement leurs étudiants. Bien sûr, les moyens modernes de communication permettent de le faire, jusqu'à un certain point, à distance. Mais rien ne vaut l'interaction assidue en

face à face; autrement, la progression du travail est, la plupart du temps, plus que décevante. Bref, tout ce qui concerne le congé sabbatique est à revoir en profondeur.

- Les congés sabbatiques doivent être réaménagés : les règles actuelles m'ont empêché de toucher le 3500\$. Incompatibles avec conjoint(e) qui travaille profession.
- Je n'ai jamais pu avoir une liste claire des frais afférents admissibles pour la sabbatique. J'ai demandé plusieurs fois tant à l'administration qu'au SGPUM.
- La période sabbatique ne devrait pas inclure nécessairement un long séjour à l'extérieur. Se consacrer à temps plein à la recherche est une « luxe » qu'une université qui a la prétention d'être une grande université de recherche devrait accorder une fois par sept ans.
- À propos de la perte ou du surplus lors de l'année sabbatique : cette rémunération supplémentaire était insuffisante pour couvrir les frais à l'étranger. J'ai fait une perte personnelle d'approximativement 10 000\$.

### *Priorités*

- 6 mois de sabbatique après 3 ans de service
- Demande pour une année sabbatique moins compliquée.
- Ne pas pénaliser les professeurs en sabbatique (-10%) alors que cet argent n'est pas vraiment utilisé pour payer des chargés de cours.

## *La pré-retraite*

Dans l'ensemble des professeurs et chercheures agrégés et titulaires, 6% des répondants étaient en pré-retraite et 8% avaient reçu une offre de pré-retraite. C'est à ces professeurs, peu nombreux, que nous avons demandé s'ils étaient satisfaits des conditions de la pré-retraite. Les résultats montrent que 39 professeurs sont très ou assez satisfaits et 16 (30%) peu ou pas du tout satisfaits.

Les quelques commentaires suivants ont été faits :

- Que le régime de retraite permette de transférer une partie de la rente à un enfant handicapé inapte au travail.
- Les bénéfices marginaux sont très bien, à conserver. Cependant, il faudrait probablement les maintenir lors de la retraite.
- Il devrait y avoir des clauses de départ pour les professeurs de 55 ans et plus.

Par ailleurs, certains professeurs ont également mentionné des points liés à la retraite dans les priorités supplémentaires à prendre en considération.

- Fonds de pension; bonification de la pré-retraite à 55 ans.
- Plan de pré-retraite plus flexible!
- Le problème des chercheurs à la Faculté de médecine. Principalement le fonds de retraite qui devrait être bonifié.
- Départ à la retraite.
- Faciliter la participation des professeurs à la retraite dans leur unité (bureau partagé, ordinateurs, etc.)
- Garder le programme permettant de travailler à demi-temps avec plein salaire pendant 3 années avant la retraite.



### *La conciliation travail famille*

La conciliation travail famille fait de plus en plus fréquemment l'objet d'interventions sociales et politiques, reflets de préoccupations présentes dans l'ensemble de la population. Les professeurs d'université, hommes et femmes, ne font pas exception. Deux indicateurs de la situation des professeurs ont été utilisés. 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 plus du quart des professeurs ont dû assumer des tâches familiales lourdes au cours de la dernière année, comme par exemple des problèmes liés aux enfants ou à des parents en perte d'autonomie. Cette situation est la même dans les divers groupes d'âge et statuts, quel que soit le sexe, qu'il y ait ou non présence d'un conjoint. C'est chez ceux qui ont des enfants de moins de douze ans que la situation semble se produire le plus fréquemment puisqu'un professeur sur deux dans cette situation considère avoir dû assumer des charges familiales lourdes au cours de la dernière année.

Plus du quart des professeurs, et plus de la moitié de ceux qui ont dû assumer des tâches familiales lourdes, considèrent qu'il leur est très difficile de concilier leur travail et leurs responsabilités familiales. De plus, 40 % considèrent que cette conciliation est 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. Plus de 40% des professeurs adjoints et des professeurs de moins de 40 ans et la moitié des professeurs ayant des enfants de moins de 12 ans considèrent très difficile la conciliation travail-famille. Par contre, cette difficulté est tout autant présente chez les hommes que chez les femmes, et qu'il y ait ou non présence de conjoint.

Plusieurs vérifications ont été faites pour voir si certaines combinaisons de situations, en particulier le sexe et la présence de conjoint combinés avec le statut et la présence d'enfants, entraînaient des problèmes plus fréquents. Ces vérifications n'ont pas fait apparaître de problèmes spécifiques, en ce sens qu'il n'y a pas de différences entre les hommes et les femmes, quelles que soient les situations.

En conclusion, quoi que l'on constate qu'il y a aussi difficulté de conciliation travail-famille chez les professeurs plus âgés qui pourraient avoir à assumer des charges familiales liées à des parents ou conjoints ayant des problèmes de santé, la situation est critique d'abord et avant tout chez les plus jeunes collègues qui se retrouvent en situation de bâtir en même temps une famille et une carrière. La conciliation travail famille apparaît alors très difficile pour plus de la moitié d'entre eux. Il s'agit donc d'un problème majeur et préoccupant.

Les commentaires suivants illustrent bien la situation que laissent entrevoir les données quantitatives. Les professeurs en début de carrière avec de jeunes enfants semblent les plus enclins à trouver la situation difficile. Par ailleurs, on mentionne aussi la difficulté de la situation des professeurs ayant des parents âgés en perte d'autonomie. En début de carrière, les pressions liées à l'agrégation se produisent au moment où les professeurs sont à une période de la vie où la décision d'avoir des enfants se pose, décision qu'ils ont parfois retardée pendant les études de doctorat et le stage post-doctoral. En cours de carrière, ce sont plutôt les conditions de la sabbatique qui semblent mal adaptées à la situation familiale. Notons que 80% des professeurs vivent avec un conjoint et que peu de ces conjoints (13%) sont des professeurs d'université ayant accès à des sabbatiques. Par ailleurs, les trois quarts des professeurs ont des enfants de moins de 18 ans.

Enfin, malgré l'absence de différences hommes – femmes dans les données quantitatives, on notera que ce sont surtout des femmes qui relèvent le problème de la conciliation travail-famille tant dans les commentaires que dans les priorités.

Les commentaires sur cette question sont les suivants:

- La situation s'est améliorée au chapitre de la conciliation travail-famille, mais pourrait l'être encore.
- Je pense que la direction de notre institution entretient une conception sociologiquement dépassée en ce qui a trait au site d'un congé sabbatique. Il est en effet de moins en moins possible de « partir à l'étranger » pour 6 ou 12 mois parce que bon nombre de conjoints ont des occupations ne leur permettant pas de faire de même. C'est mon cas. De plus, étant donné le vieillissement de la population, plusieurs professeurs ont des parents âgés, voire très âgés, dont l'état de santé empêche de s'absenter pour plus de quelques semaines. Par exemple, mon père étant inapte à gérer ses biens et sa personne (maladie d'Alzheimer), je suis légalement sa curatrice. Durant mon congé sabbatique de l'hiver xx, je n'ai donc pu quitter Montréal que pendant 6 semaines durant lesquelles *d'autres membres de ma famille*

ont dû assumer mes responsabilités. Je connais plusieurs collègues qui sont dans une situation similaire à la mienne. Mais même si un congé se déroule surtout ici, il ne serait que normal que l'Université assume une bonne partie des dépenses de voyage de tout professeur en congé sabbatique.

- La pression est très grande en début de carrière. Avec de jeunes enfants, c'est très difficile de tout concilier.
- Travail (professionnel) peu adapté pour les femmes ayant de jeunes enfants temps plein et monoparentales, ou des femmes qui s'occupent de leurs parents handicapés, Alzheimer ou autres.
- Professeure adjointe & maternité / À propos de la question #9: j'ai 3 enfants et je ne veux pas en faire plus mais la demande est forte / À propos de la question #76 : Difficile d'allier carrière & famille.
- À propos de la conciliation travail-famille : souvent difficile > peu de temps pour la vie privée, même sans famille. /
- Trouver des solutions pour des parents d'enfants en bas âge. Ex. : ralentir le processus pour se faire évaluer ou prendre en compte la charge familiale dans l'évaluation du dossier. Pour l'instant, nous pouvons pas dire « je suis la maman de bébé jumelles ».
- La flexibilité de nos horaires et notre liberté fait qu'il est facile de concilier travail & famille. Mais le fait que la charge de travail n'ait pas diminué fait que c'est nous qui en payons le prix.
- À propos de la conciliation travail/famille : pas d'enfant – il aurait été difficile pour moi de concilier mon activité de recherche et d'enseignement avec le fait d'avoir des enfants. /
- Il n'y a sans doute pas assez de places dans les centres de la petite enfance de l'université. /
- Un meilleur service de gardiennage avec des places pour les enfants des professeurs est demandé, pourrait faciliter mes tâches comme prof et maman.

Quelques professeurs ont également fait des problèmes liés à la conciliation travail-famille une priorité de négociation (question 50), comme en témoignent les mentions suivantes. Certaines mentions laissent toutefois penser qu'il y a peut-être des manques au plan de l'information donnée aux professeures quant aux clauses de la convention collective relatives aux congés liés aux charges familiales, à l'allègement de la tâche pendant deux ans et à la poursuite du congé de maternité jusqu'à la fin d'une session.

- Allègement de la charge de travail pour mère de famille... charge clinique
- Possibilité travail 4 jours : famille vs. Travail.

- Mise en place de meilleures conditions pour tenir compte de la famille (réduction des heures de travail).
- Les conditions des femmes avec enfants adoptés et non-adoptés, conciliation travail/famille.
- J'aimerais avoir quelques semaines de plus pour le congé de maternité, ou un programme joint avec le gouvernement. Pour ne pas tomber dans le cadre de « chômage dans la 21<sup>e</sup> semaine ».
- Congé maternité (à améliorer).
- Meilleur accès à la garderie

**Tableau 1**  
**Information possédée sur les conditions d'admission**  
**selon le statut et le secteur facultaire**

		Conditions de promotion pour la carrière professorale à l'Université de			N
		Assez bien informé(e)	Assez mal informé(e)	Très mal informé(e)	
		%	%	%	Effectif
Statut	Chercheur(e)	44,4%	44,4%	5,6%	54
	Professeur(e) adjoint(e)	42,7%	39,7%	9,2%	131
	Professeur(e) agrégé(e)	48,3%	29,0%	7,4%	176
	Professeur(e) titulaire	37,1%	17,0%	5,0%	259
<b>Total</b>		<b>42,1%</b>	<b>27,6%</b>	<b>6,6%</b>	<b>620</b>
Secteur	FAS sciences pures	54,9%	17,6%	4,4%	91
	FAS sciences sociales et psychologie	43,9%	23,5%	5,1%	98
	FAS lettres et sciences humaines	32,6%	27,2%	7,6%	92
	Médecine	42,5%	29,9%	8,2%	134
	Médecine dentaire, vétérinaire, pharmacie, optométrie	36,7%	46,8%	7,6%	79
	Sciences infirmières et de l'éducation	36,5%	25,0%	5,8%	52
	Autres	44,4%	23,6%	5,6%	72
<b>Total</b>		<b>42,1%</b>	<b>27,7%</b>	<b>6,5%</b>	<b>618</b>



**Tableau 2**  
Satisfaction face aux règles de promotion et à leur application selon le statut et le secteur facultaire

		Règles de promotion en vigueur à l'Université de Montréal				N	Application des règles de promotion				N
		Très satisfait(e)	Assez satisfait(e)	Peu satisfait(e)	Pas du tout satisfait(e)		Très satisfait(e)	Assez satisfait(e)	Peu satisfait(e)	Pas du tout satisfait(e)	
		%	%	%	%	Effectif	%	%	%	%	Effectif
Statut	Chercheur(e)	1,9%	47,2%	41,5%	9,4%	53	,0%	43,1%	35,3%	21,6%	51
	Professeur(e) adjoint(e)	3,5%	59,3%	30,1%	7,1%	113	4,9%	56,9%	29,4%	8,8%	102
	Professeur(e) agrégé(e)	4,1%	45,0%	34,5%	16,4%	171	3,1%	38,9%	38,3%	19,8%	162
	Professeur(e) titulaire	25,1%	54,8%	16,3%	3,8%	263	18,9%	48,0%	23,6%	9,4%	254
<b>Total</b>		<b>13,0%</b>	<b>52,2%</b>	<b>26,3%</b>	<b>8,5%</b>	<b>600</b>	<b>10,2%</b>	<b>46,6%</b>	<b>29,9%</b>	<b>13,4%</b>	<b>569</b>
Secteur	FAS sciences pures	18,0%	60,7%	15,7%	5,6%	89	17,4%	48,8%	23,3%	10,5%	86
	FAS sciences sociales et psychologie	15,8%	51,6%	25,3%	7,4%	95	10,9%	48,9%	31,5%	8,7%	92
	FAS lettres et sciences humaines	11,4%	51,1%	30,7%	6,8%	88	11,0%	51,2%	29,3%	8,5%	82
	Médecine	12,3%	48,5%	29,2%	10,0%	130	8,1%	43,1%	28,5%	20,3%	123
	Médecine dentaire, vétérinaire, pharmacie, optométrie	6,5%	54,5%	32,5%	6,5%	77	5,3%	47,4%	38,2%	9,2%	76
	Sciences infirmières et de l'éducation	8,0%	44,0%	26,0%	22,0%	50	4,4%	37,8%	26,7%	31,1%	45
	Autres	17,4%	55,1%	23,2%	4,3%	69	12,7%	47,6%	31,7%	7,9%	63
<b>Total</b>		<b>13,0%</b>	<b>52,3%</b>	<b>26,3%</b>	<b>8,4%</b>	<b>598</b>	<b>10,2%</b>	<b>46,7%</b>	<b>29,8%</b>	<b>13,2%</b>	<b>567</b>

Tableau 3  
Sabbatique

		% colonne	Effectif
Nombre d'années sabbatiques	Aucune	31,0%	147
	1 année ou moins	36,5%	173
	Plus de 1 année	32,5%	154
<b>Total</b>		<b>100,0%</b>	<b>474</b>
Modalité de la dernière année sabbatique	Une année ininterrompue	68,8%	223
	Deux périodes de six mois	26,5%	86
	Une période de six mois	4,3%	14
	Autre modalité	,3%	1
<b>Total</b>		<b>100,0%</b>	<b>324</b>
Lieu de la dernière sabbatique	Surtout à l'étranger	30,5%	99
	Autant sur place qu'à l'étranger	21,5%	70
	Surtout sur place	48,0%	156
<b>Total</b>		<b>100,0%</b>	<b>325</b>
Modification du revenu (dernière année sabbatique)	Perte de revenu	58,4%	157
	Aucun changement	33,5%	90
	Supplément de revenu	8,2%	22
<b>Total</b>		<b>100,0%</b>	<b>269</b>

Tableau 4  
Satisfaction face à la sabbatique

		% colonne	Effectif
Satisfaction face à la rémunération pendant l'année sabbatique	Très satisfait(e)	15,0%	56
	Assez satisfait(e)	48,7%	182
	Peu satisfait(e)	28,6%	107
	Pas du tout satisfait(e)	7,8%	29
<b>Total</b>		<b>100,0%</b>	<b>374</b>
Satisfaction face à l'allocation pour les frais afférents pendant l'année sabbatique	Très satisfait(e)	12,2%	42
	Assez satisfait(e)	45,8%	158
	Peu satisfait(e)	29,0%	100
	Pas du tout satisfait(e)	13,0%	45
<b>Total</b>		<b>100,0%</b>	<b>345</b>



**Tableau 5**  
**Nombre d'années sabbatiques et lieu de la dernière année sabbatique**  
**selon le statut et le secteur facultaire**

		Nombre d'années sabbatiques			N	Lieu de la dernière sabbatique			N
		Aucune	1 année ou moins	Plus de 1 année		Surtout à l'étranger	Autant sur place qu'à l'étranger	Surtout sur place	
		%	%	%	Effectif	%	%	%	Effectif
Statut	Chercheur(e)	73,9%	26,1%	,0%	23	33,3%	16,7%	50,0%	6
	Professeur(e) agrégé(e)	44,2%	43,1%	12,7%	181	26,7%	14,9%	58,4%	101
	Professeur(e) titulaire	18,5%	33,0%	48,5%	270	32,1%	24,8%	43,1%	218
<b>Total</b>		<b>31,0%</b>	<b>36,5%</b>	<b>32,5%</b>	<b>474</b>	<b>30,5%</b>	<b>21,5%</b>	<b>48,0%</b>	<b>325</b>
Secteur	FAS sciences pures	19,7%	44,7%	35,5%	76	53,2%	14,5%	32,3%	62
	FAS sciences sociales et psychologie	14,3%	36,4%	49,4%	77	23,1%	33,8%	43,1%	65
	FAS lettres et sciences humaines	13,0%	37,7%	49,3%	69	25,4%	28,8%	45,8%	59
	Médecine	60,2%	29,1%	10,7%	103	22,0%	14,6%	63,4%	41
	Médecine dentaire, vétérinaire, pharmacie, optométrie	59,3%	38,9%	1,9%	54	38,1%	4,8%	57,1%	21
	Sciences infirmières et de l'éducation	8,8%	44,1%	47,1%	34	16,1%	22,6%	61,3%	31
	Autres	24,6%	31,1%	44,3%	61	30,4%	17,4%	52,2%	46
<b>Total</b>		<b>31,0%</b>	<b>36,5%</b>	<b>32,5%</b>	<b>474</b>	<b>30,5%</b>	<b>21,5%</b>	<b>48,0%</b>	<b>325</b>

**Tableau 6**  
**Modification du revenu (dernière année sabbatique)**  
**selon le secteur facultaire**

		Modification du revenu (dernière année sabbatique)			N
		Perte de revenu	Aucun changement	Supplément de revenu	
		%	%	%	Effectif
Secteur	FAS sciences pures	38,9%	42,6%	18,5%	54
	FAS sciences sociales et psychologie	63,0%	29,6%	7,4%	54
	FAS lettres et sciences humaines	72,9%	22,9%	4,2%	48
	Médecine	48,5%	45,5%	6,1%	33
	Médecine dentaire, vétérinaire, pharmacie, optométrie	75,0%	25,0%	,0%	20
	Sciences infirmières et de l'éducation	69,2%	23,1%	7,7%	26
	Autres	52,9%	41,2%	5,9%	34
<b>Total</b>		<b>58,4%</b>	<b>33,5%</b>	<b>8,2%</b>	<b>269</b>

**Tableau 7**  
**Satisfaction face à l'allocation pour les frais afférents pendant l'année sabbatique**  
**selon le secteur facultaire**

		Allocation pour les frais afférents pendant l'année sabbatique		N
		Très ou assez satisfait	Peu ou pas du tout satisfait	
		%	%	Effectif
Secteur	FAS sciences pures	82,8%	17,2%	58
	FAS sciences sociales et psychologie	48,5%	51,5%	66
	FAS lettres et sciences humaines	57,6%	42,4%	59
	Médecine	52,0%	48,0%	50
	Médecine dentaire, vétérinaire, pharmacie, optométrie	57,9%	42,1%	38
	Sciences infirmières et de l'éducation	43,5%	56,5%	23
	Autres	54,9%	45,1%	51
<b>Total</b>		<b>58,0%</b>	<b>42,0%</b>	<b>345</b>

Tableau 8  
Pré-retraite

		% colonne	Effectif
Présentement en pré-retraite	Oui	6,5%	27
	Non	93,5%	391
<b>Total</b>		<b>100,0%</b>	<b>418</b>
Reçu une offre de pré-retraite	Oui	8,5%	32
	Non	91,5%	345
<b>Total</b>		<b>100,0%</b>	<b>377</b>
Satisfaction face aux conditions de pré-retraite	Très satisfait(e)	15,4%	12
	Assez Satisfait(e)	53,8%	42
	Peu satisfait(e)	21,8%	17
	Pas du tout satisfait(e)	9,0%	7
<b>Total</b>		<b>100,0%</b>	<b>78</b>

Tableau 9  
Conciliation travail famille selon le statut et l'âge

		Présence de charges familiales lourdes - 12 derniers mois		N	Difficulté de la conciliation travail-famille				N
		oui	non		souvent difficile	parfois difficile	rarement difficile	jamais difficile ou presque	
		% ligne	% ligne	Effectif	% ligne	% ligne	% ligne	% ligne	Effectif
Statut	Chercheur(e)	33,3%	66,7%	51	25,0%	43,8%	25,0%	6,3%	48
	Professeur(e) adjoint(e)	30,8%	69,2%	130	41,5%	35,8%	17,1%	5,7%	123
	Professeur(e) agrégé(e)	32,6%	67,4%	175	34,4%	41,1%	11,7%	12,9%	163
	Professeur(e) titulaire	20,8%	79,2%	265	15,7%	41,4%	24,1%	18,9%	249
<b>Total</b>		<b>27,2%</b>	<b>72,8%</b>	<b>621</b>	<b>27,1%</b>	<b>40,3%</b>	<b>19,2%</b>	<b>13,4%</b>	<b>583</b>
Catégorie d'âge	Moins de 40 ans	30,3%	69,7%	145	42,1%	36,8%	17,3%	3,8%	133
	Entre 40 et 49 ans	32,4%	67,6%	204	33,8%	45,3%	15,9%	5,0%	201
	Entre 50 et 59 ans	23,9%	76,1%	188	19,5%	39,7%	14,9%	25,9%	174
	60 ans et plus	18,2%	81,8%	77	5,6%	32,4%	39,4%	22,5%	71
<b>Total</b>		<b>27,5%</b>	<b>72,5%</b>	<b>614</b>	<b>28,0%</b>	<b>40,1%</b>	<b>18,8%</b>	<b>13,1%</b>	<b>579</b>
Sexe	Homme	25,1%	<b>74,9%</b>	403	25,6%	39,1%	19,2%	16,1%	386
	Femme	31,4%	68,6%	220	31,7%	41,7%	18,6%	8,0%	199
<b>Total</b>		<b>27,3%</b>	<b>72,7%</b>	<b>623</b>	<b>27,7%</b>	<b>40,0%</b>	<b>19,0%</b>	<b>13,3%</b>	<b>585</b>

Tableau 10  
Conciliation travail famille selon le profil familial

		Présence de charges familiales lourdes - 12 derniers mois			Difficulté de la conciliation travail-famille				
		oui	non	N	souvent difficile	parfois difficile	rarement difficile	jamais difficile ou presque	N
		% ligne	% ligne	Effectif	% ligne	% ligne	% ligne	% ligne	Effectif
Présence d'un(e) conjoint(e)	Oui	28,1%	71,9%	502	27,6%	42,2%	18,4%	11,8%	490
	Non	23,1%	76,9%	121	27,8%	28,9%	22,7%	20,6%	97
<b>Total</b>		<b>27,1%</b>	<b>72,9%</b>	<b>623</b>	<b>27,6%</b>	<b>40,0%</b>	<b>19,1%</b>	<b>13,3%</b>	<b>587</b>
Présence d'enfants	Présence d'enfant(s) de moins de 6 ans	53,3%	46,7%	107	51,9%	39,8%	6,5%	1,9%	108
	Présence d'enfant(s) de 6 à 12 ans	45,5%	54,5%	134	46,3%	41,9%	10,3%	1,5%	136
	Présence d'enfant(s) de 13 à 17 ans	26,6%	73,4%	94	32,6%	48,4%	13,7%	5,3%	95
	Présence d'enfant(s) de 18 ans ou plus	29,9%	70,1%	107	15,0%	43,9%	26,2%	15,0%	107
	Aucun enfant	13,8%	86,2%	276	16,8%	33,6%	24,8%	24,8%	238
<b>Total</b>		<b>27,1%</b>	<b>72,9%</b>	<b>619</b>	<b>27,6%</b>	<b>40,0%</b>	<b>19,0%</b>	<b>13,4%</b>	<b>583</b>
Profil familial	Célibataire sans enfant	15,3%	84,7%	85	21,0%	22,6%	27,4%	29,0%	62
	Célibataire avec enfant(s)	44,1%	55,9%	34	41,2%	38,2%	14,7%	5,9%	34
	En couple sans enfant	13,2%	86,8%	190	15,3%	37,5%	23,9%	23,3%	176
	En couple avec enfant(s)	40,4%	59,6%	245	41,3%	44,9%	11,3%	2,4%	247
	En couple avec enfant(s) majeur(s) seulement	25,0%	75,0%	64	7,8%	45,3%	29,7%	17,2%	64
<b>Total</b>		<b>27,2%</b>	<b>72,8%</b>	<b>618</b>	<b>27,6%</b>	<b>40,0%</b>	<b>19,0%</b>	<b>13,4%</b>	<b>583</b>