

*Carrière et conditions de vie des
professeures d'université.
Nouvelle conjoncture,
nouveaux enjeux*

Actes du colloque organisé par le
Comité sur les femmes en milieu universitaire
de la
*Fédération québécoise des professeures
et professeurs d'université*
sous la direction de
Huguette Dagenais
tenu à Montréal
les 15 et 16 mars 2001

Deuxième version
revue et corrigée
août 2002

Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université

Montréal, mars 2002

*Fédération québécoise des professeures
et professeurs d'université (FQPPU)
4446, boulevard Saint- Laurent
Bureau 405
Montréal (Québec)
H2W 1Z5
Téléphone : (514) 843-5953
Télécopieur : (514) 843-6928
Courriel : federation@fqppu.qc.ca*

ISBN : 2-921002-08-6

Table des matières

AVANT-PROPOS	1
MOT DE BIENVENUE ET OUVERTURE DU COLLOQUE	3
Huguette Dagenais	
L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ	
Atelier coordonné par Gleider Hernandez	
Les programmes d'accès à l'égalité dans la nouvelle conjoncture économique des universités	11
Hélène Lee -Gosselin	
La tâche professorale examinée à la lumière du principe d'égalité entre hommes et femmes	21
Cécile Sabourin et Diane Champagne	
Questions et discussions	31
LES ÉTAPES DE LA CARRIÈRE PROFESSORALE : UN LONG FLEUVE TRANQUILLE?	
Atelier coordonné par Jacques-André Lequin	
Les premières années d'une carrière professorale féminine. La persévérance des professeures dans la carrière	39
Joëlle Margot	
Les conditions de vie des professeures à la retraite	45
Jacques Dagneau	
Synthèse, enjeux, pistes d'action	51
Lucie Lequin	
Questions et discussions	55
CONCILIER LA CARRIÈRE PROFESSORALE ET LA FAMILLE : À QUEL PRIX?	
Atelier coordonné par Marie-Marthe Cousineau	
Les ambitions professionnelles et les attentes familiales à l'occasion du sabbatique ...	67
André Beaucage	
Le congé de maternité	73
Lise Parent	
Les soins aux proches	81
Nicole Thivierge	
Questions et discussions	85

Table des matières

LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE : DU TABOU À L'ACTION

Atelier coordonné par Micheline Bonneau

Résister au harcèlement. Une question de dignité et d'intégrité	93
Guy Giroux	

Harcèlement et abus de pouvoir : l'évolution des normes sociales et des politiques universitaires	103
Marie-Andrée Bertrand	

Questions et discussions.....	109
--------------------------------------	------------

SYNTHÈSE, ENJEUX, PISTES D'ACTION

Atelier coordonné par Renée Cloutier

L'accès à l'égalité	119
Marie-Thérèse Chicha	

Concilier la carrière professorale et la famille : à quel prix?	123
Reine Gagnon	

Le harcèlement psychologique : du tabou à l'action	129
Simone Landry	

Questions et discussions.....	137
--------------------------------------	------------

HOMMAGES

Hommage à Marie -Andrée Bertrand	153
Marie-Marthe Cousineau	

Hommage à Anita Caron	157
Marie-Andrée Roy	

Hommage à Pauline Fahmy	161
Thérèse Hamel	

Hommage à Simone Landry	165
Arpi Hamalian	

Hommage à Nicole Thivierge	167
Micheline Bonneau	

DÎNER-CONFÉRENCE

Un récit de cuisine ou comment réussir sa recette de carrière	171
Arpi Hamalian	

LISTE DES PARTICIPANTES ET DES PARTICIPANTS	181
--	------------

AVANT-PROPOS

Dans mon allocution d'introduction au colloque *Carrière et conditions de vie des professeures d'université. Nouvelle conjoncture, nouveaux enjeux*, le 15 mars 2001, je soulignais l'importance de faire et de refaire souvent le point si l'on veut demeurer en prise sur la conjoncture changeante et les nouveaux enjeux. Comme on le constatera à la lecture du présent cahier, la qualité et l'intensité des échanges durant les deux journées de cette rencontre confirment éloquemment le bien-fondé d'une telle démarche. Là ne s'arrête cependant pas la portée de l'événement.

En effet, la discussion fort animée pendant la session de clôture, le vendredi 16 mars en après-midi, a débouché sur deux propositions adoptées à l'unanimité par les personnes présentes. Faisant suite aux réactions suscitées par les déclarations publiques du doyen de la Faculté de médecine de l'Université de Montréal, qui s'était montré préoccupé du moindre succès des garçons au moment de l'admission et dont les propos avaient suscité un débat dans les médias, la première proposition exprime l'opposition ferme de l'assemblée à toute éventuelle politique d'admission discriminatoire négative à l'égard des étudiantes en médecine. La seconde proposition réitère la nécessité de respecter les conventions collectives et les Programmes d'accès à l'égalité en ce qui a trait aux embauches découlant d'initiatives externes (programmes de chaires de recherche du Canada, de «jeunes cher-

cheurs» du FCAR, etc.). Dans les deux cas, le CFMU se voyait confier la responsabilité d'acheminer ces propositions aux instances concernées.

À l'occasion du rapport d'activités du Comité sur les femmes en milieu universitaire (CFMU), j'ai donc présenté ces deux propositions au Congrès statutaire de la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU) qui eut lieu à Magog les 2, 3 et 4 mai 2001. Après avoir élargi la portée de la première à l'ensemble des facultés de médecine et s'être assuré que la seconde s'applique à tous les programmes d'embauche de sources externes, le Congrès adopta les deux résolutions à l'unanimité. Les positions fermes prises au colloque *Carrière et conditions de vie des professeures d'université. Nouvelle conjoncture, nouveaux enjeux* devenaient ainsi un engagement politique de la part de la FQPPU. À ce titre, elles furent acheminées par Arpi Hamalian, présidente de la Fédération, aux ministères, rectorats, facultés et départements, organismes subventionnaires, fédérations étudiantes, bref, à toutes les instances concernées ainsi qu'aux médias, tel que l'avaient souhaité les participantes et participants au colloque. Le CFMU a ensuite diffusé les deux résolutions dans le numéro 10 de son bulletin *Ensemble*, paru en octobre 2001. Le Comité a également publié dans les numéros 9 (mai 2001) et 10 (octobre 2001) d'*Ensemble* un débat

sur l'admission des filles en médecine entre notre collègue Marie-Andrée Bertrand et le doyen de la Faculté de médecine de l'Université de Montréal.

Le présent cahier contient les actes du colloque *Carrière et conditions de vie des professeures d'université. Nouvelle conjoncture, nouveaux enjeux*, c'est-à-dire toutes les communications mais aussi l'essentiel des discussions, les hommages à cinq collègues et l'allocution prononcée par Arpi Hamalian pendant le banquet. Sa préparation, notamment la révision des textes, et l'organisation du colloque lui-même n'auraient pas été possibles sans un énorme travail d'équipe au sein même du CFMU 1999-2001, composé de Micheline Bonneau (SPPUQAR), Marie-Marthe Cousineau (SGPUM), Renée Cloutier (SPUL), Gleider Hernandez (SPPUQAC), Marie-Louise Lefebvre (SPUQ), Jacques-André Lequin (SPUQAH) ainsi que Arpi Hamalian, présidente de la FQPPU, et moi-même. L'expression «travail d'équipe» prend ici véritablement tout son sens. Mais nous avons également bénéficié de la collaboration de nombreuses autres personnes.

Au nom de l'équipe du CFMU 1999-2001 de la FQPPU, je remercie messieurs François Legault, Jean Rochon, et Jean-Pierre Jolivet, alors respectivement ministre de l'Éducation, ministre du MRST ainsi que ministre des régions et ministre de la région Bas-Saint-Laurent, qui ont contribué financièrement à la tenue de l'événement.

Les remerciements du CFMU vont de façon toute particulière aux présidentes, présidents et membres des comités exécutifs des syndicats membres de la FQPPU, qui ont facilité la participation de leurs membres et

ont été avec nous pendant toute la durée du colloque. Sur le plan symbolique, il s'agit là d'un appui important à la cause de l'égalité entre hommes et femmes à l'Université. Il en est de même du soutien indéfectible et chaleureux que nous a apporté, depuis le tout début, le Comité exécutif de la Fédération, qui a aussi participé à toutes les activités du colloque.

Merci enfin au personnel de la Fédération et particulièrement à madame Marie-Claude Thomas, qui a travaillé étroitement avec le CFMU tout au long du processus, ainsi qu'à mesdames Francine Cloutier, Denise Parent et Johanne Trudeau.

Il ne me reste plus qu'à souhaiter, au nom du Comité sur les femmes en milieu universitaire de la FQPPU, que la lecture du cahier *Carrière et conditions de vie des professeures d'université. Nouvelle conjoncture, nouveaux enjeux* procure autant de plaisir que nous en avons eu à le préparer ensemble.

Huguette Dagenais
Présidente du CFMU
Québec, 24 mars 2002

MOT DE BIENVENUE ET OUVERTURE DU COLLOQUE

Huguette Dagenais

Présidente du Comité sur les femmes en milieu universitaire

Au nom du Comité sur les femmes en milieu universitaire (CFMU), il me fait plaisir de vous souhaiter la bienvenue à ce colloque de deux jours durant lequel nous allons nous pencher sur la carrière et les conditions de vie particulières des femmes professeurs d'université au Québec présentement.

Poursuivre la réflexion

Les professeures et professeurs qui ont suivi de près le travail syndical et intersyndical savent que la présente rencontre n'est pas la première – et ne sera sûrement pas la dernière – à s'intéresser à la condition des femmes dans les universités québécoises. La question de l'égalité et les programmes d'accès à l'égalité (PAE) ont déjà retenu l'attention de l'Intersyndicale des professeurs d'université du Québec (IPUQ) en 1988, alors que, comme le soulignait Marie-Andrée Bertrand, ces programmes en étaient encore dans la petite enfance et même, pour reprendre une expression de Christine Piette, à leurs premiers balbutiements. Les actes de ce colloque ont été publiés l'année suivante, sous la direction de Denise Piché et Carole Simard (1989). Deux ans plus tard, une autre rencontre, dont le titre – *Le temps d'agir : stratégies d'implantation des PAE* – exprime on ne peut plus clairement les préoccupations tant du CFMU de la Fédération des associations de professeurs des universités du Québec (FAPUQ) qui l'a organisé que des participantes et participants; les actes de ce colloque ont été publiés peu après, sous la direction de Réjane Blary et Claire de la Durantaye.

La Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU), pour sa part, a manifesté, dès son Congrès de fondation en 1991, une volonté politique sans équivoque en faveur de l'égalité pour les femmes. «Sur 13 résolutions adoptées pour guider l'action syndicale des années à venir, cinq concernaient cette question» (Piette 1997 : 14-15). Le mandat du Comité sur les femmes en milieu universitaire s'en trouvait reconduit et renforcé. Aussi le CFMU 1991-1993 a-t-il rapidement senti le besoin de partager et d'élargir sa réflexion. Pour ce faire, il a organisé à son tour, le 26 mars 1993, une rencontre d'une journée sur «la vie quotidienne» des professeures à l'Université abordée, d'une part, sous l'angle de la confrontation des grands principes d'égalité, de liberté universitaire, de collégialité avec la réalité de l'Université comme milieu de travail et, d'autre part, sous l'angle de l'engagement féministe et de l'engagement syndical des femmes. Cette approche a permis de discuter de certains effets pervers des PAE, du «sexisme ordinaire», de la place des femmes dans les structures syndicales ainsi que des contraintes et des risques de l'engagement féministe. Publiés dans *Les cahiers de la FQPPU*, les actes de ce colloque contiennent à la fois les sept communications et de larges extraits des discussions qu'elles ont suscitées (Dagenais 1996).

Les 2 et 3 novembre 1995, un nouveau colloque. Cette fois, il s'agissait pour le

Mot de bienvenue et ouverture du colloque

CFMU 1993-1995 de faire le point sur l'embauche des femmes comme professeures d'université. Durant ces deux journées, on s'est penché plus particulièrement sur le rôle de l'État comme partenaire en matière d'accès à l'égalité, sur l'expérience des comités d'implantation des PAE et sur les enjeux départementaux et syndicaux qui caractérisent le processus de sélection et d'embauche des universités, compte tenu de la collégialité dans les prises de décision. Durant ce colloque, on a aussi partagé et analysé différentes stratégies à déployer pour contrer les résistances à l'embauche des femmes, y compris des stratégies «souterraines». Les actes de ce colloque, publiés en 1997 sous la direction de Louise Boucher, ont constitué le numéro 2 des *Cahiers de la FQPPU*.

Alors me direz-vous, un autre colloque était-il vraiment nécessaire ? Faut-il reprendre une fois de plus la thématique de l'égalité entre les hommes et les femmes en milieu universitaire ? La conciliation carrière-famille n'a-elle pas déjà fait couler suffisamment d'encre ? Il existe une littérature scientifique abondante sur le sujet au Québec (voir Descarries et Corbeil 1996) et dans les pays industrialisés en général ; d'ailleurs les syndicats, y compris les nôtres, s'en préoccupent de plus en plus. Au CFMU et à la FQPPU, nous pensons qu'il faut justement ne pas hésiter à faire et à refaire le point sur ces questions fondamentales pour les professeures ni à en aborder de nouvelles. Comme le rappelait Jeannine McNeil durant le colloque de 1995, le silence ou l'indifférence ne permettront pas l'accès à l'égalité. De plus, personne mieux que nous n'est en mesure d'analyser les spécificités de notre cheminement de carrière et de notre vie professionnelle. Apparemment, vous êtes du même avis puisque,

malgré vos emplois du temps très chargés, vous avez réservé ces deux journées pour que nous puissions analyser ensemble, comme le titre du présent colloque l'indique, la nouvelle conjoncture et quelques-uns des nouveaux enjeux auxquels les professeures d'université, ainsi que les collègues masculins, sont confrontés aujourd'hui au Québec.

La conjoncture a effectivement beaucoup et rapidement changé pour les universités québécoises. En mars 1993, il y a donc huit ans à peine, la perspective de départs massifs à la retraite suscitait un certain optimisme parmi les participantes et participants au colloque sur *La vie quotidienne des professeures d'université*. En effet, il était alors permis d'espérer que, grâce aux programmes d'accès à l'égalité notamment, le renouvellement du corps professoral serait l'occasion d'une embauche tout aussi massive de femmes. Malheureusement, un tel optimisme n'est plus de mise aujourd'hui. Si les coupures budgétaires dans les universités, la «rationalisation» ainsi que l'épuisement et le désenchantement qui en ont découlé ont certes favorisé les départs à la retraite, il n'y a pas eu d'entrée massive de femmes et le renouvellement, inévitable pourtant, du corps professoral demeure largement à l'état de projet. Nous, les femmes, sommes toujours en minorité : à peine le quart des effectifs professoraux, donc bien loin encore des 40 % nécessaires pour constituer une masse critique capable d'influencer le cours des choses. La parité n'est pas pour demain. Au rythme actuel d'ailleurs, personne dans cette salle ne sera là pour expérimenter la parité hommes-femmes dans les universités au Québec ! Par ailleurs, avec la création de nouvelles catégories d'«enseignantes» et d'«enseignants» universitaires, avec les divers programmes de chaires et les

Mot de bienvenue et ouverture du colloque

incitations – invitations – à caractère monétaire qui les caractérisent, on assiste présentement à une fragilisation accrue de l'association recherche et enseignement, pourtant caractéristique de l'Université en Amérique du Nord. De tels bouleversements non seulement modifient les conditions d'embauche, de travail et de cheminement de carrière, mais risquent de compromettre la qualité des relations interpersonnelles dans nos unités.

Tout un programme !

Quatre thèmes à la fois très vastes et très pointus retiendront particulièrement notre attention pendant les quatre ateliers de ce colloque. Ils seront abordés principalement du point de vue des femmes, parce que nous sommes les premières concernées et parce qu'il y a urgence en la demeure, mais toujours dans leur actualisation spécifique dans la vie des professeuses d'université au travail et hors travail. Toutefois ces quatre thèmes font également la preuve, si cela était encore nécessaire, que la poursuite de l'équité et de l'égalité pour les femmes, ça n'est pas seulement «une affaire de femmes»; cela concerne aussi les collègues masculins.

Le premier atelier, comme on pouvait s'y attendre, est consacré à l'accès à l'égalité. Hélène Lee-Gosselin passe en revue les principales initiatives des comités de condition féminine du SPUL au cours de vingt dernières années, les situe dans le contexte universitaire québécois et en fait un bilan critique afin que nous puissions en tirer des leçons pour l'avenir. Elle se penche aussi sur le programme de chaires de recherche du Canada. Comment éviter que ce programme et ses semblables court-circuitent les PAE, si vulnérables encore, et continuent de contourner nos conventions

collectives? Les programmes de chaires sont conçus pour l'embauche de «super professeurs» ou plus précisément de chercheurs vedettes qui, dans le contexte actuel, sont majoritairement des hommes. Un coup d'œil à la liste des chaires attribuées jusqu'à présent suffit pour s'en convaincre. Dans la deuxième communication de cet atelier, l'angle d'approche change. Cécile Sabourin et Diane Champagne abordent l'égalité en tant que grand principe sensé régir toutes les dimensions de notre vie professionnelle, notamment la tâche professorale. Les auteures partent, pour cela, de l'enquête sur la tâche professorale menée à l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue à l'occasion de la négociation de la dernière convention collective. Au terme de leur analyse, elles soulèvent «des questions supplémentaires» quant à l'influence des transformations qui ont eu lieu ces dernières années et en particulier des «tendances lourdes» à la compétition, à la performance, etc.

Les communications du deuxième atelier portent sur la carrière professorale proprement dite. Après avoir rappelé le contexte dans lequel évoluent des professeuses en sciences pures et le bassin de disponibilités nettement plus faible qu'ailleurs, Joëlle Margot aborde quelques-unes des questions d'une enquête en cours à l'Université de Montréal. Sollicitée par le Comité paritaire sur l'accès à l'égalité de l'établissement, cette enquête a pour but de vérifier si, comme certains indices sembleraient l'indiquer, les femmes ont davantage tendance que les hommes à quitter l'université en cours de carrière professorale et, le cas échéant, d'en connaître les raisons. La deuxième communication concerne au contraire les femmes qui ont persévéré dans la carrière et qui, comme nous tous et toutes

dans cette salle, aspirent à une retraite bien méritée à plus ou moins brève échéance. Jacques Dagneau effectue une étude des régimes de retraite et d'assurances collectives des professeurs et professeures de l'Université Laval. Après en avoir présenté le cadre général, il attire notre attention sur le contraste à la base même de sa démarche, à savoir que les femmes ont une carrière professorale brève, mais une retraite plus longue que leurs collègues masculins. Compte tenu de l'espérance de vie supérieure des femmes, la rémunération perçue pendant les années de travail permet-elle aux professeures de vivre leurs dernières années dans des conditions satisfaisantes ?

La conciliation carrière-famille, thème du troisième atelier, n'est pas, comme je viens de le souligner une préoccupation nouvelle ni originale, loin de là ! Mais qu'en est-il au juste lorsque la carrière en question est celle des professeures et professeurs d'université ? Comment, en effet, concilier la vie familiale avec un emploi du temps extensible jusqu'à l'épuisement, une disponibilité sans limites préétablies mais invisible pour les gens de l'extérieur, des exigences et une auto-exigence de performance sans équivalent dans d'autres milieux professionnels ? André Beaucage aborde une des spécificités de notre profession : l'année sabbatique. Il témoigne des problèmes que pose à cette occasion «la réconciliation des ambitions professionnelles» d'un professeur ou d'une professeure «avec les aspirations des autres membres de la famille», notamment lorsque le conjoint ou la conjointe est également engagée dans une carrière et que le projet de sabbatique comporte un séjour à l'étranger. Lise Parent, pour sa part, se demande comment il se fait que, malgré toutes les clauses de congé de maternité contenues dans nos conventions collectives, son

deuxième congé de maternité, qu'elle a vécu après être devenue professeure, ait été beaucoup plus difficile que le premier, qu'elle avait pris alors qu'elle était fonctionnaire. Son témoignage souligne des paradoxes qui touchent potentiellement tous les professeurs et professeures mais que les femmes, lorsqu'elles décident d'avoir des enfants, vivent de façon beaucoup plus dramatique à l'occasion d'un congé de maternité. Nicole Thivierge aborde ensuite la question des soins aux proches. En s'inspirant des résultats de sa recherche sur les effets du virage ambulatoire, elle nous fait vivre l'expérience fictive d'une professeure qui doit à un moment donné dans sa carrière prendre soin de membres de sa famille et composer avec le stress, l'épuisement, la culpabilité, etc., qui s'ajoutent à ses semaines de travail déjà trop chargées. Il s'agit là d'un aspect de la conciliation travail-famille dont on a peu parlé jusqu'à présent, mais qui est pourtant familier à plusieurs d'entre nous en tant qu'«aidantes naturelles», un rôle que la société considère comme «naturellement» féminin et que les femmes assument effectivement en plus grand nombre.

Quant au quatrième atelier, il est consacré au harcèlement psychologique ou moral, un sujet que le CFMU a déjà abordé dans les numéros 3 (octobre 1999), 4 et 5 (mars et mai 2000) de son bulletin *Ensemble* mais qui demeure encore largement tabou à l'Université. Du moins de façon officielle, car nous savons bien que notre milieu de travail n'en est absolument pas exempt. On peut même se demander si le fonctionnement de nos universités n'y est pas particulièrement favorable. Deux spécialistes se penchent sur la question. Guy Giroux situe cette forme de harcèlement dans «les rapports de pouvoir ou de domination entre

Mot de bienvenue et ouverture du colloque

des individus» et insiste sur la résistance au harcèlement, résistance qui constitue pour lui une question de dignité et d'intégrité. Il nous invite à la pratique d'une «éthique de la civilité» comme base de la solidarité et du respect entre collègues, car en l'absence d'une telle solidarité, la connivence des personnes de l'entourage qui sont témoins du harcèlement ne peut que contribuer à la perpétuation du problème. Marie-Andrée Bertrand, pour sa part, présente l'évolution du concept de harcèlement et de sa signification sociale depuis 1970 alors que, sous la pression des féministes, on a commencé à reconnaître l'existence du harcèlement sexuel. Dans la deuxième partie de son exposé, Marie-Andrée Bertrand souligne, en se basant sur les données des recherches qu'elle a elle-même menées de 1999 à 2001, les réactions des universités canadiennes, considérées notamment du point de vue des femmes.

Enfin, pour réagir aux communications, faire la synthèse des débats, en dégager des enjeux, mais aussi soulever de nouvelles questions et suggérer des pistes d'action, nous avons invité quatre collègues bien connues pour leur implication syndicale et féministe. Lucie Lequin, Marie-Thérèse Chicha, Reine Gagnon et Simone Landry interviendront respectivement sur les questions d'accès à l'égalité, les étapes de la carrière professorale, la conciliation carrière-vie familiale et le harcèlement psychologique. Leurs commentaires permettront à la fois de reformuler, systématiser et poursuivre la réflexion.

Il en est de même des cinq périodes de discussion qui permettront à toutes les personnes qui le désirent de partager leurs propres questions, réactions, expériences, points de vue, commentaires. C'est d'ail-

leurs pour laisser un maximum de temps à ces échanges que nous avons limité le nombre de conférences à deux ou trois maximum par session et fixé la durée de chacune à 15-20 minutes. Pour la même raison, nous avons décidé d'enregistrer l'ensemble des débats et de les diffuser plus largement par la publication des actes. Je vous invite donc à vous identifier à chaque fois que vous prendrez la parole à l'un ou l'autres des micros qui sont dans la salle à cet effet.

Solidarité en fête

Cependant un colloque organisé par le CFMU joint toujours l'utile à l'agréable (ou vice versa), c'est bien connu. Celui-ci ayant lieu en mars, nous allons en profiter pour célébrer à notre façon la Journée internationale des femmes. Cet après-midi même à 17 heures, dans la salle voisine, nous soulignerons la parution de quelques ouvrages publiés récemment par des collègues. Puis nous rendrons un hommage bien mérité à Marie-Andrée Bertrand, Anita Caron, Pauline Fahmy, Simone Landry et Nicole Thivierge, cinq professeures qui sont maintenant à la retraite ou qui s'en approchent rapidement. Nous leur exprimerons notre reconnaissance pour leur engagement indéfectible en faveur de l'égalité entre hommes et femmes à l'Université. Les allocutions préparées à cet effet par Marie-Marthe Cousineau, Marie-Andrée Roy (et que lira Ginette Legault), Thérèse Hamel, Arpi Hamalian et Micheline Bonneau seront également publiées dans les actes du colloque.

Enfin, en professeurs et professeures studieuses que nous sommes, nous ne cesserons pas de cogiter même pendant le banquet demain midi, alors qu'Arpi Hamalian, présidente de la Fédération, prononcera à

Mot de bienvenue et ouverture du colloque

notre intention une conférence ayant pour titre: «Un récit de cuisine...». L'habileté d'Arpi Hamalian à manier l'humour et la métaphore étant bien connue, nous avons d'ores et déjà l'assurance de sortir de table avec l'esprit aussi bien rempli que la panse.

Références

Boucher, Louise (dir.), *L'embauche des femmes professeures dans les universités : résistances et stratégies*, Montréal, FQPPU, Les cahiers de la FQPPU 2, 1997.

Blary, Réjane et Claire de la Durantaye (dir.), *Le temps d'agir : stratégies d'implantation des PAE*, Montréal, FAPUQ, Les Cahiers de la FAPUQ, vol. 1 no 1, ND.

Dagenais, Huguette (dir.), *La vie quotidienne des professeures d'université*, Québec, Chaire d'étude sur la condition des femmes et FQPPU, Les cahiers de la FQPPU 1, 1996.

Descarries, Francine et Christine Corbeil, «La conciliation travail-famille», in Huguette Dagenais (dir.), *Science, conscience et action. 25 ans de recherche féministe au Québec*, Montréal, les éditions du remue-ménage, 1996 : 51-71.

Piché, Denise et Carole Simard (dir.), *L'accès à l'égalité dans les universités*, Québec, SPUL et IPUQ, 1989.

Ce récit figurera bien entendu dans les actes du colloque.

Sans plus tarder, je cède maintenant la parole aux collègues du premier atelier et, au nom du CFMU, je vous souhaite à tous et à toutes un fructueux et agréable colloque!

Piette, Christine, «Ouverture du colloque», in Louise Boucher (dir.), *L'embauche des femmes professeures dans les universités : résistances et stratégies*, Montréal, Les cahiers de la FQPPU 2, 1997: 13-15.

L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

Coordonnateur : **Gleider Hernandez**

Invitée : **Hélène Lee-Gosselin**

*Les programmes d'accès à l'égalité
dans la nouvelle conjoncture économi
que des universités*

Invitées : **Cécile Sabourin**
et
Diane Champagne

*La tâche professorale examinée à la
lumière du principe d'égalité entre
hommes et femmes*

Questions et discussions

Les programmes d'accès à l'égalité dans la nouvelle conjoncture économique des universités

Hélène Lee-Gosselin
Université Laval

Il faut se réjouir de l'initiative du CFMU de la FQPPU de nous réunir pour échanger sur une situation que je perçois comme très préoccupante. Non seulement nous faut-il partager nos observations, mais aussi explorer des stratégies qui permettront d'accroître l'efficacité des mesures de redressement de la proportion de femmes au sein du corps professoral des universités.

Je vais présenter certaines initiatives dans lesquelles les comités de condition féminine du SPUL ont fondé beaucoup d'espoir au cours des vingt dernières années et faire le bilan de leur impact. Tirer des leçons de ces vingt ans nous permettra peut-être de mieux comprendre l'organisation que nous tentons d'influencer, et l'ampleur du défi de la rendre plus équitable, étant donné que les conditions dans lesquelles s'effectue le recrutement changent actuellement et qu'elles se durcissent. Je crains fort qu'elles engendrent de nouveaux obstacles au recrutement et à l'intégration de femmes professeures.

Rappelons que les actions en faveur de l'accès à l'égalité dans nos universités répondent à deux impératifs, qui doivent être rappelés régulièrement parce que, trop souvent, de telles actions sont perçues ou « recadrées » par nos collègues comme des revendications de

groupes d'intérêts ou des revendications au bénéfice de celles qui militent et formulent ces demandes. Nous reconnaissons là des manœuvres pour discréditer tant le message que les messages.

Le premier fondement des initiatives visant l'équité est l'obligation légale incluse dans les chartes provinciale et fédérale des droits et libertés de la personne; celles-ci légitiment tant nos revendications d'élimination des pratiques dont les effets sont discriminatoires que celles de correction des effets de la discrimination systémique passée. Les gouvernements fédéral et provincial ont aussi instauré des programmes d'obligation contractuelle selon lesquels des financements gouvernementaux sont conditionnels aux initiatives d'accès à l'égalité pour les groupes visés. Le deuxième fondement est la mission de l'Université, soit le développement des connaissances, leur transmission et la formation des personnes. Or, la recherche féministe a démontré dans de nombreuses disciplines que la connaissance n'est pas neutre; le savoir sexué, « gendered knowledge » est très bien documenté. Rechercher l'équité au sein de l'Université, c'est donc aussi contribuer à élargir le champ des connaissances reconnues, les domaines de recherche et les méthodologies accep-

tées. Ainsi des pressions externes telles que les législations et les programmes gouvernementaux et des pressions internes tenant à notre mission elle-même légitiment la poursuite de nos efforts de désexisation de nos organisations universitaires.

Inventaire et critique des initiatives

Quelles ont donc été ces initiatives au cours des vingt dernières années? Je vais reprendre ici les mesures adoptées qui se rattachent à chaque étape du processus de recrutement et de sélection, et je vais montrer comment les gains que l'on a cru faire pour contrer la discrimination systémique sont désormais compromis. Si les obligations légales notées ci-haut datent de 1975, ce n'est qu'à partir de 1987 que trois universités québécoises — l'Université Laval, l'Université du Québec à Montréal et l'Université de Montréal — se sont dotées de programmes d'accès à l'égalité, sous l'impulsion d'un programme gouvernemental qui permettait de financer les analyses des effectifs et du système d'emploi pour débusquer les déséquilibres et les pratiques discriminatoires. D'autres universités ont progressivement adopté de tels programmes, de sorte qu'actuellement, huit universités possèdent un programme d'accès à l'égalité¹. Force est de constater que l'Université,

comme institution, n'est pas à l'avant-garde quant aux valeurs et aux pratiques en matière d'équité, et même qu'elle tarde à répondre à certaines obligations!

Les premières initiatives en matière d'égalité et d'équité provenaient de l'employeur réagissant aux pressions de professeuses féministes. Ainsi, certaines universités se sont dotées d'une coordonnatrice à la condition féminine. À l'Université Laval, le poste de coordonnatrice à la condition féminine a été créé en 1981 par le recteur Jean-Guy Paquet en réponse à certaines des recommandations contenues dans *L'Université Laval au féminin* (1980). Ce rapport, contenant pas moins de 185 recommandations, faisait suite aux travaux du Comité d'étude sur la condition féminine à l'Université Laval, mis sur pied par le recteur Paquet lui-même². La première coordonnatrice à la condition féminine fut Francine Roy, une professionnelle dynamique et efficace avec qui

1. Le CFMU a produit, sous la direction de Louise Boucher, un répertoire thématique qui présente *Les clauses relatives aux professeuses dans les conventions collectives des universités québécoises* (Les cahiers de la FQPPU 3, mars 1999), dont celles portant spécifiquement sur l'accès à l'égalité, pages 2 à 13.

2. En effet, peu de temps après la publication de *Pour les femmes : égalité et indépendance* (1978), la première politique d'ensemble du gouvernement québécois en matière de condition féminine, le recteur Paquet annonçait une étude sur la condition des femmes à l'Université Laval et invitait les membres de la communauté lavalloise à lui proposer les noms de personnes pouvant siéger sur le comité qu'il allait mettre sur pied à cet effet. Le Regroupement des femmes de l'Université Laval (RFUL), composé de professeuses, d'étudiantes, de professionnelles et de membres du personnel de soutien, répondit promptement à cette invitation. Présidé par Christine Piette, le Comité d'étude sur la condition féminine fut composé de deux étudiantes, deux professionnelles, deux membres du personnel de soutien et des professeuses Renée Cloutier et Colette Gendron. Adoptant une approche holistique, le Comité se pencha sur les divers aspects de la vie sur le campus et ses propositions touchèrent les quatre différentes catégories de femmes qui oeuvrent à l'Université Laval.

les professeures ont mené main dans la main des dossiers d'envergure. L'examen des recommandations du Comité, vingt ans plus tard, montre qu'en grande majorité, elles continuent d'être valides. D'autres universités québécoises — l'Université McGill, l'Université Concordia, l'Université de Montréal — ont également eu des coordonnatrices à la condition féminine fortement préoccupées de l'équité en emploi. Plusieurs d'entre elles assumèrent ces fonctions à temps plein dans les années 1980. Vingt ans plus tard, une seule de ces responsables a été maintenue dans ses fonctions³. Quant au poste, qui fut d'abord un poste régulier à temps plein, il est devenu contractuel ou une assignation à temps partiel. Dans ces conditions, comment développer l'expertise « locale » et l'influence nécessaires pour les interventions en matière d'équité?

Les premiers programmes d'accès à l'égalité adoptés dans les universités étaient des programmes de gestion des ressources humaines instaurés par l'employeur. Pour en renforcer l'application, le SPUL⁴ a négocié en 1990 l'introduction du PAE dans la convention collective afin que les obligations contenues dans le programme puissent faire l'objet d'un grief si elles n'étaient pas respectées par l'employeur ou par l'unité. Nous ignorons toutefois quels impacts réels cela a pu avoir en tant qu'incitatif ou mesure dissuasive.

Au début des années 80, une *clause d'embauche* préférentielle est apparue dans la convention collective du SPUL. La formulation de cette clause est très révélatrice : initialement on pouvait lire :

3. Gisèle Picard, de l'Université de Montréal.

4. Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval.

« à compétence égale, une femme sera embauchée » (1983), puis « à compétence équivalente, une femme sera embauchée » (1990), pour enfin devenir beaucoup plus complexe en vue d'amener les unités à reconsidérer comment les compétences sont appréciées⁵ et comment le rangement des candidatures est effectué. Ces reformulations sont indicatives des difficultés à contrer la discrimination systémique dans un milieu où l'excellence, le dépassement et la singularité des parcours sont des valeurs. Quant à l'usage de telles clauses à l'Université Laval, elles n'ont donné lieu qu'à un seul grief⁶, elles n'ont pas été invoquées dans les assemblées départementales pour départager des candidatures et, exceptionnellement, elles ont été mentionnées en unité, mais sans avoir d'impact positif.

Les *concours publics de recrutement* ont très tôt été reconnus comme nécessaires et inclus dans la convention collective. Ils étaient vus comme l'occasion d'augmenter le nombre de personnes, en particulier celui de femmes, qui pourraient alors postuler. Pour renforcer cette mesure, il a même été établi que, pour qu'un concours soit fermé, les deux-tiers de l'assemblée devaient accepter qu'il en soit ainsi. Ceci avait

5. Clause 3.3.18 : Si l'assemblée retient plus d'une candidature, elle se prononce sur l'équivalence relative de leur compétence. Si des candidatures sont jugées de valeur équivalente, l'assemblée qui doit appliquer un plan de redressement accorde la préférence aux candidates. Convention SPUL 2001-2004.

6. En 1995.

pour but de rendre exceptionnelle la pratique des concours fermés. Le recours à un concours fermé signifie généralement qu'on a identifié la personne qu'on veut embaucher ; par conséquent, l'appartenance à un réseau informel influent est un bon prédicteur d'accès à un tel poste. Les femmes étant très minoritaires dans le monde universitaire en général et dans les instances décisionnelles des universités en particulier, il est moins probable qu'elles soient embauchées lors de concours fermés.

Une autre initiative inscrite à la convention collective a été l'exigence que les comités de recrutement dans les unités *fassent rapport des mesures prises pour solliciter des candidatures féminines et encourager les candidates potentielles à présenter leur dossier*. Le rapport doit aussi faire état de la déperdition des femmes aux différentes étapes du processus de sélection, ceci pour documenter en chiffres⁷ où surviennent les blocages. Ainsi, la constatation d'un taux de réussite des femmes moindre que celui des hommes, à l'une ou à l'autre des étapes du processus, suggérerait que cette situation soit analysée pour débusquer, s'il y a lieu, les biais sexistes. Les objectifs poursuivis par cette mesure étaient d'amener l'unité à adopter des stratégies proactives de recrutement, adaptées aux spécificités du bassin féminin de main-d'œuvre dans la discipline, ainsi qu'à apprécier et améliorer leur efficacité. Or, l'expérience révèle que la production de tels rapports par l'unité a une valeur de

conscientisation très limitée et que, le plus souvent, ces rapports ne revêtent qu'un caractère administratif aux yeux de l'unité. Toutefois, ils constituent une source utile d'informations pour le comité paritaire.

Pour ajouter aux chances que les candidatures féminines soient analysées et décodées correctement par les membres du comité de sélection, on a aussi tenté, premièrement d'assurer, puis *d'augmenter la présence des femmes dans les comités de sélection*. Ici encore, il est révélateur d'examiner comment les reformulations successives de cette clause ont donné naissance à des effets pervers inattendus, contrant les efforts d'augmenter la représentation et l'influence des femmes sur ces comités.

Les parties syndicale et patronale, dans le but de mieux progresser dans ce dossier, ont convenu, depuis 1990 à Laval et depuis 1993 à l'Université de Montréal, de la mise sur pied de *comités paritaires sur l'accès à l'égalité pour les femmes professeuses*. L'expérience révèle que cette structure de collaboration donne de meilleurs résultats lorsqu'elle fait face à des obligations, à des échéances fermes et à des sanctions prévues dans la convention collective. Par exemple, à l'Université Laval, le comité paritaire voit à l'application du PAE inscrit dans la convention. Or, à partir de 1993, une grande partie des efforts des comités paritaires a porté sur l'encadrement des unités pour l'analyse des effectifs pour les trois années précédentes et la préparation de leurs plans de redressement, alors que très peu d'attention a été accordée aux autres

7. Parce qu'il faut protéger la confidentialité des candidatures.

aspects du PAE, comme les mesures de soutien et d'intégration des femmes dans le corps professoral. C'étaient *l'obligation de résultat* – l'unité devait produire un plan de redressement et le faire accepter par le comité paritaire –, le *risque de sanction* – l'absence d'un tel plan empêchait l'attribution de poste à l'unité – et *l'échéance* contenus dans la convention collective qui étaient les facteurs déterminants. La convention ne contenait pas de telles obligations et contraintes pour les autres aspects du PAE, et ils ont reçu peu d'attention!

De 1993 à 1996, j'étais coprésidente syndicale du comité paritaire et j'ai pu constater les difficultés que plusieurs unités ont rencontrées pendant cette opération, de même que les résistances exprimées. S'il est clair que les unités ont produit des plans de redressement – c'était exigé par le comité paritaire –, j'ai des doutes en ce qui a trait aux apprentissages réalisés à cette occasion. En effet, l'exercice avait pour but d'amener l'unité à faire son propre diagnostic, à débusquer les effets discriminatoires de ses pratiques passées de recrutement et de sélection, et à les changer en proposant un plan d'action. Mes récentes observations sont à l'effet que, dans plusieurs cas, l'exercice a été réalisé «pour la forme», souvent par le directeur, sans que les membres de l'unité se sentent liés par les engagements pris. Dans le meilleur des cas, les unités ont fait l'exercice sérieusement, mais elles l'ont oublié dans un classeur; les concours de sélection subséquents montrent alors peu de traces d'apprentissage organisationnel véritable et les taux d'embauche de femmes sont inférieurs

aux engagements pris. Les unités font alors valoir toutes sortes de « bonnes raisons » et promettent, à nouveau, « que la prochaine fois, elles respecteront leurs engagements »⁸ ! De plus, ironiquement ou cyniquement, l'opération « plans de redressement » a été instaurée et réalisée entre 1993-1996, au cours d'une période de ralentissement des embauches, ce qui a engendré son lot de frustrations, accru les résistances à l'endroit des PAE et discrédité aux yeux de plusieurs les initiatives visant l'équité. L'opération est reprise actuellement, alors que les ouvertures de postes sont encore très rares!

Bilan

Ainsi, en dépit d'une diversité de moyens, les améliorations dans la représentation des femmes dans le corps professoral ont été faibles. À l'Université Laval, cette proportion est passée de quelque 11 % en 1975 à 24 % en 2001. Or, cette amélioration du ratio est attribuable en bonne partie au départ de nos collègues hommes plus âgés, qui ont profité des programmes bonifiés de retraite graduelle ou de retraite anticipée.

Les mesures mentionnées plus haut ont été implantées dans une période de croissance pour les universités. À l'Université Laval, le nombre maximal de professeures et professeurs a été atteint en 1993; nous étions quelque 1 600 à l'époque. En juin 2001, les

8. Depuis décembre 2001, je suis à nouveau coprésidente syndicale du comité paritaire, et le dossier prioritaire est la révision des plans de redressement. Je constate que ces observations sont encore justes.

effectifs sont d'à peine 1 120 personnes. De 1975 à 1993, alors que le corps professoral a connu une augmentation de l'ordre de 50 %, la progression des femmes a donc été de moins d'une dizaine de points de pourcentage, en dépit de toutes les initiatives prises entre 1980 et 1993, dont celles que je viens de présenter.

Depuis, comme je l'indiquais plus haut, le contexte du recrutement a beaucoup changé. Premièrement, le gel de l'embauche, les nombreux départs à la retraite et le non-remplacement de ces derniers ont eu pour effet une intensification du travail dans les universités et un alourdissement de la charge. L'ouverture de tout nouveau poste devient l'occasion d'une concurrence accrue entre les collègues d'une unité pour renforcer leur équipe ou leur sous-champ disciplinaire, qui a parfois été décimé au cours des dernières années; cette concurrence accrue peut engendrer toutes sortes d'initiatives souterraines pour gagner de l'influence.

Deuxièmement, si depuis la syndicalisation en 1976, les processus de recrutement et de sélection ont été inscrits dans les conventions collectives et ont constitué les mécanismes usuels par lesquels les postes de professeurs d'université étaient ouverts et comblés, cette situation a maintenant également changé. De nouveaux programmes sont apparus ; pensons au programme de Chaires de recherche du Canada, au Fonds canadien de l'innovation, au Programme de jeunes chercheurs FCAR, qui sont autant de voies d'accès à un poste de professeur, ou de renforcement

de sa position, lorsqu'on détient déjà un poste. Ces programmes permettent notamment l'arrivée de nouvelles personnes qui viennent développer la recherche et renforcer des créneaux dans lesquels l'institution est déjà forte, puisque ce sont là les bases sur lesquelles elles sont sélectionnées. Toutefois les démarches de recrutement et d'assignation s'inscrivent totalement en parallèle aux processus de recrutement et de sélection revus et corrigés dans nos institutions au cours des vingt dernières années pour débusquer les risques de discrimination systémique. De plus, ces programmes ne contiennent pas de dispositions reflétant quelque sensibilité que ce soit à l'équité à l'endroit des femmes, en particulier. La discussion qui suit porte spécifiquement sur le programme de Chaires de recherche du Canada, mais elle peut servir de point de départ pour analyser les effets des autres « nouveaux » programmes.

La consultation du site Web du CRSH fournit une certaine connaissance de ce programme, notamment des objectifs et de la mécanique faisant en sorte que les universités se portent volontaires pour obtenir ces fonds ; il y a là une apparence de transparence, du point de vue de la professeure curieuse que je suis. Mais si l'on examine la situation à l'intérieur de l'université après que le nombre alloué de chaires de recherche du Canada ait été obtenu, le processus apparaît beaucoup plus opaque. Quels processus conduisent à l'assignation de certaines personnes à certaines chaires ? Quels sont les acteurs et les règles du jeu ? Comment cela se passe-t-il

vraiment ? Mes observations ne résultent pas d'une étude rigoureuse, car je n'ai pas personnellement accès à ces dynamiques. Toutefois, j'ai parlé à plusieurs personnes bien informées, et je témoigne aujourd'hui du résultat de ces entrevues. Je propose donc à votre attention certaines pistes de discussion et d'exploration; vous pourrez apprécier si « la boîte noire » qu'est l'Université Laval en cette matière est semblable ou non aux « boîtes noires » des autres universités québécoises.

D'entrée de jeu, on peut dire que ces processus complexes, parfois occultes, ressemblent davantage à des « concours fermés » qu'à des concours de sélection ouverts. Donc l'intention du programme de Chaires de recherche du Canada, c'est de renforcer les universités dans leurs centres d'excellence et de favoriser la complémentarité entre les établissements pour améliorer la position concurrentielle des universités canadiennes dans le monde. Cette orientation est déterminante et, si elle est légitime à plusieurs égards, ses conséquences risquent d'être dysfonctionnelles par rapport à nos préoccupations d'équité, comme nous le verrons maintenant.

Dans le cadre de la première vague de cette opération, l'Université de Montréal a obtenu 150 chaires, l'Université Laval en a reçu 90 et l'Université de Toronto, à peu près 200. On sait aussi que, pour les chaires *senior*, le gouvernement verse à l'université hôte 200 000 \$ par année pendant sept ans alors que, pour les chaires *junior*, le montant est de 100 000 \$ pendant cinq ans. Actuellement, il n'y a apparemment pas de

paramètres imposés par l'État pour l'allocation de ces montants. Dans certains cas, l'argent semble utilisé pour permettre d'améliorer la position concurrentielle des universités, qui tentent d'attirer ou de retenir certaines personnes. Cet argent permet notamment d'offrir des primes de rétention ou d'attraction, donc de bonifier les conditions salariales au-delà des échelles de salaires des conventions collectives de nos universités, sans autre balise. L'équité interne qui s'est développée au fil des ans dans un établissement grâce à la convention collective est soudainement remise en cause, et ce mouvement pourrait être exacerbé si les 200 000 \$ par année engendraient des conditions de surenchère entre les universités pour attirer ou retenir ces personnes de grand talent.

Qui obtient ces chaires *senior* ? Il semble⁹ que ce soit en bonne partie des professeurs de renom, déjà à l'emploi de l'université. Le programme ne semble pas avoir permis d'attirer de nouvelles compétences, mais il pourrait limiter l'érosion de certaines compétences clés dans un contexte de rareté des ressources et de vive concurrence entre les universités. À cette même question, on pourrait aussi répondre que ce sont en grande majorité des hommes qui se méritent de telles chaires. À l'Université Laval, au 1^{er} juin 2001, deux femmes et quatorze hommes s'étaient vu octroyer une telle chaire, soit 12,5 % de femmes, un pourcentage bien inférieur à la proportion de femmes dans le corps professoral ou à la proportion de

9. Mes informations sont toutefois parcellaires.

nouvelles recrues embauchées selon les procédures prévues à la convention collective, mais correspondant à la proportion de femmes qui occupent des postes décisionnels¹⁰ dans l'institution.

On aurait pu souhaiter, étant donné que les chaires *senior* du Canada sont dotées d'un montant de 200 000 \$ par année, qu'au moins une partie du salaire des titulaires soit désormais financée à partir de ces fonds-là plutôt qu'à partir de la masse salariale de l'université, libérant ainsi des fonds pour accélérer l'embauche de personnes nouvelles venues dans la carrière universitaire, notamment des jeunes femmes, qui sont davantage présentes dans le bassin de recrutement pour les postes d'assistant ou d'adjoint. Actuellement, il n'y a pas de signe à cet effet chez nous.

Revenons à l'objectif initial du programme des Chaires de recherche du Canada : favoriser la complémentarité et améliorer la position concurrentielle des universités. L'un des effets probable d'un tel objectif sera non seulement de renforcer les axes de développement qui sont déjà forts par rapport aux secteurs en émergence, et ce faisant, d'augmenter les différences entre la situation des universités dans les grandes villes et celle des autres situées hors des grands centres. La complémentarité et la concertation sont facilitées quand les distances physiques sont limitées, car ce

ne sont pas seulement les trajets à parcourir qui sont moindres, c'est surtout le temps qu'il faut consacrer aux déplacements pour travailler ensemble. Or, lorsque la charge s'alourdit et le travail s'intensifie, le temps disponible pour les déplacements et la concertation s'amointrit considérablement.

Un autre changement important dans les conditions du recrutement ou des affectations concerne le contrôle de l'unité sur ses priorités de développement, qui a été garanti par les conventions collectives. Ce contrôle risque de s'amenuiser ou même de disparaître dans le contexte de ces nouveaux programmes. Ainsi, pour la première vague d'attribution des Chaires du Canada, le taux de réussite des universités a été de l'ordre de 94 %. Ce qui veut dire que ce sont les propositions que les universités ont faites en ce qui a trait aux centres à renforcer ou aux axes à soutenir qui ont été acceptées par le gouvernement fédéral. Est-ce que cette situation durera? Si oui, cela veut dire qu'il y a des gens de nos universités qui déterminent quels sont les secteurs à renforcer, et cela veut aussi dire, dans l'état actuel des choses, que ce ne sont pas les unités départementales qui décident, mais des administrateurs ou leurs professionnels, ou les deux. Si par contre cette situation ne durait pas, ce seraient donc des acteurs gouvernementaux qui joueraient un rôle majeur dans la détermination des secteurs de nos universités qui bénéficieraient de bouffées d'air et ceux qui risqueraient de suffoquer. Quant à la façon dont ont été conçus les plans de développement de la recherche qu'ont fait valoir les universités

10. Administrateurs ou administratrices, directeurs ou directrices de centres de recherche, titulaires de chaires autres que les chaires du Canada. Source : *Rapport annuel 2000-2001* du Comité paritaire SPUL/UL sur l'accès à l'égalité en emploi pour les femmes.

lorsqu'elles ont soumis des propositions pour le programme des Chaires de recherche du Canada, les informations que j'ai recueillies suggèrent que peu de collègues y ont contribué, sauf ceux qui assument des responsabilités de gestion de centres de recherche et qui sont à la fois chercheurs et administrateurs. Les unités départementales ont donc eu peu d'influence en cette matière.

J'ai eu connaissance d'un autre type de dysfonction dans le cadre du Programme Jeunes chercheurs du FCAR. Cette fois encore, des fonds proviennent de l'externe pour appuyer l'entrée dans la carrière de jeunes personnes, et c'est l'université qui propose les candidatures au Fonds FCAR. Dans certains départements, lorsque vint le moment de se prononcer sur les candidatures, des collègues ont signifié un vote d'opposition, non pas à la valeur de celles-ci, mais plutôt au caractère illégitime du programme et de cette intervention externe dans la définition des orientations du département. Or, de tels votes politiques ont été contre-productifs pour l'unité, car ils ont nui à sa position de négociation au sein de la faculté puis de l'université pour le choix des candidatures soumises à l'organisme.

Je viens donc d'illustrer sommairement comment deux nouveaux processus liés à la venue ou à la rétention de personnes clés, de chercheurs *senior* ou *junior* dans le cas du CRSH, ou de jeunes chercheurs, dans le cas du FCAR, échappent non seulement aux vœux de l'unité, mais surtout aux mécanismes dont nos universités se sont dotées depuis vingt ans pour limiter les

pratiques discriminatoires et les effets de la discrimination systémique en particulier dans les processus de gestion des ressources humaines. Nous avons vu que tout le processus est mu par de l'action individuelle, tantôt de membres de l'administration de l'université, tantôt de certaines personnes plus au fait que les autres des nouvelles règles de financement, mieux connectées, ou intéressées à faire valoir la candidature de X, Y ou Z. Les enjeux sont importants, car le nombre de postes issus de ces divers programmes pourrait dépasser le nombre de postes comblés au cours des dernières années en respectant les clauses des conventions collectives.

Alors notre défi me semble être le suivant : comment, en s'appuyant sur la connaissance des déviations qu'ont connues les diverses mesures d'équité adoptées dans les conventions collectives depuis vingt ans, peut-on élaborer de nouvelles stratégies pour contrer le sexisme qui a cours dans le recrutement et la sélection de ces nouveaux programmes gouvernementaux? Quel pouvoir de négociation avons-nous et pouvons-nous obtenir, nous, les professeures et les unités, dans la détermination des secteurs prioritaires de développement, et dans le choix des collègues? Quels rôles nos organisations syndicales et la FQPPU joueront-elles pour alerter l'appareil politique et le gouvernement aux effets pervers de ces programmes, tels qu'ils sont définis actuellement, au chapitre de l'équité en emploi pour les femmes professeures? Voilà quelques pistes que je soumets à votre attention.

La tâche professorale examinée à la lumière du principe d'égalité entre hommes et femmes

Cécile Sabourin et Diane Champagne
Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue

Invitées à présenter une communication dans le cadre de l'atelier sur l'accès à l'égalité, nous avons d'abord pensé ré-interpréter des données tirées d'une recherche sur la tâche professorale à l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT), université de petite taille située en région. Notre recherche¹ n'ayant pas pour but principal d'examiner la tâche professorale à la lumière du principe d'égalité entre hommes et femmes, nous avons recueilli des données complémentaires dans le but d'approfondir certaines de nos intuitions et perceptions. D'une part, nous utilisons des données factuelles portant sur le contexte de l'UQAT et certaines caractéristiques des ressources professorales. D'autre part, nous faisons état des échanges intervenus lors d'un *focus group* que nous avons organisé avec des professeurEs des différents départements, sensibles à la problématique.

-
1. La recherche sur la tâche professorale a été menée dans le contexte de la négociation de la convention collective, signée en février 2000. Dans le cadre de cette recherche, 11 hommes et 10 femmes professeurEs ont été rencontré-e-s pour une entrevue d'environ une heure et demie. En outre, les analyses préliminaires ont été validées auprès de groupes de professeur-e-s lors de rencontres avec les assemblées départementales. Trente-huit (38) professeurEs ont ainsi été rencontré-E-s.

Ainsi, la présente communication s'appuie sur des sources de données diverses et permettant d'explorer le thème à l'étude sous différentes facettes dans le contexte actuel de la vie et de la carrière professorale à l'UQAT.

Notre communication se divise en trois parties : l'UQAT, quelques données contextuelles; les femmes et la carrière professorale à l'UQAT; les perceptions de femmes concernant la carrière professorale. Celles-ci sont suivies d'une conclusion portant sur les enjeux en matière d'égalité entre les hommes et les femmes professeurs à l'UQAT.

L'UQAT, quelques données contextuelles

L'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue est, parmi les universités à vocation générale au Québec, la plus petite en taille. Avec un total de 76 postes de professeurs réguliers, les cinq unités d'enseignement et de recherche (UER) regroupent 85 professeur-E-s à l'hiver 2001. Ainsi, aux effectifs réguliers s'ajoutent, en 2001 comme depuis quelques années, des professeurs invitées et sous-octrois. Le tableau 1 montre leur répartition par UER. De plus, certaines UER ont des professeurEs associéEs, sans lien d'emploi bien sûr.

Outre sa petite taille, l'UQAT comme d'autres universités au Québec, se caractérise par sa responsabilité et son engagement à desservir un large territoire, celui de l'Abitibi-Témiscamingue. Le nom de l'université évoque d'ailleurs cet attachement au territoire qui se traduit dans la réalité par un soutien «politique» important de la part de la population, des entreprises et des organismes de la région ainsi qu'un sentiment d'appartenance à son territoire de la part de l'institution. Cela n'est certes pas sans conséquences sur les services offerts et sur les contraintes imposées et ressenties par l'UQAT elle-même.

Un peu d'histoire

Instaurés dans la foulée du développement du réseau de l'Université du Québec, les services universitaires dans la région ont comme assise première des programmes appartenant aux sciences de l'éducation et de la gestion. Les autres programmes se sont graduellement développés au fil des ans et cela a donné lieu à plusieurs restructurations internes, elles-mêmes le reflet des axes d'enseignement et de recherche en développement.

C'est en 1983 que l'Université recevait ses lettres patentes. Cette décision constituait un tournant pour l'UQAT puisqu'elle lui reconnaissait le statut d'université à part entière et lui permettait de penser son développement tout en répondant aux attentes de la communauté environnante. Sans en avoir les moyens financiers suffisants, l'UQAT a pris un essor certain.

Quelque vingt années plus tard, la programmation d'enseignement s'est beaucoup élargie. L'UQAT a connu des phases de croissance des effectifs étudiants, lesquelles sont présentement suivies par un recul. En dépit des projets et d'une croissance incessante des attentes de la région, c'est dans un contexte de relative stabilité des ressources que s'effectue présentement le développement de l'institution, un développement qui impose des conditions de travail de plus en plus contraignantes pour les professeures et professeurs.

La programmation d'enseignement

La programmation d'enseignement s'est développée principalement sous l'impulsion des besoins exprimés dans la région. Les programmes professionnels ou de perfectionnement professionnel occupent donc une place privilégiée, ce qui n'est pas sans impact sur les activités d'enseignement et de recherche des professeurEs. Notons en particulier la gamme des programmes qui répondent à des attentes issues des ordres professionnels et des milieux de travail et qui prévoient des activités de formation pratique et des stages dans des organismes, des entreprises et dans la communauté.

Des programmes de deuxième cycle sont offerts plus récemment, principalement depuis les années 90. Dans la plupart des cas, ces programmes sont offerts soit conjointement avec d'autres universités

du réseau UQ ou en extension² et, dans la majorité des cas, à temps partiel³.

Ces activités d'enseignement, sous la responsabilité des professeurEs, exigent qu'un pourcentage «significatif» du corps professoral détienne une expérience de terrain ou soit disposé à adapter son enseignement aux milieux d'accueil des étudiantEs. Pour de multiples raisons inhérentes au milieu universitaire, cette situation provoque inévitablement un «choc culturel» et des tensions au sein du corps professoral et parfois dans les relations avec l'administration de l'UQAT.

Les activités de recherche

Les activités de recherche, souvent reliées à des besoins exprimés dans la région, influencent les caractéristiques dans l'ensemble des travaux et des conditions de travail des professeurEs. Ainsi, deux aspects sont nettement observables : la moyenne des subventions de recherche et commandites par professeurE est particulièrement élevée et les collaborations/partenariats avec des organismes de la région sont importants en nombre et en ampleur, qu'ils bénéficient ou non d'appuis financiers.

Comme le rapportait l'étude de la FQPPU sur la commercialisation de la recherche, l'UQAT se classe au premier

2. Un programme d'une autre université est offert par l'UQAT dans le cadre d'un protocole interuniversitaire.

3. En 2001, l'UQAT offre 15 baccalauréats, 38 certificats, 31 programmes courts, 13 maîtrises, 20 DESS ou programmes courts de 2^e cycle et deux doctorats.

rang en ce qui concerne la part du secteur privé dans les contrats et subventions des universités avec 63,9 % et au second rang avec 72,3 % pour la part des contrats dans l'ensemble de la recherche subventionnée et commanditée (FQPPU 2000, tableaux 9 et 10, pp. 36 et 37). Si les administrateurs s'enorgueillissent de la croissance des subventions de recherche et des commandites au cours des années 90, qui place l'UQAT en tête des universités québécoises, il faut en noter les conséquences inévitables tout comme la réalité que cela révèle.

On ne peut nier que cette situation découle de liens privilégiés entre les unités de recherche, les professeurEs et les entreprises de la région. Cependant, comment ne pas s'interroger sur les conséquences possibles et prévisibles de cette «dépendance» par rapport au financement d'activités de recherche et, pour ce qui nous occupe présentement, sur les conséquences eu égard à la «conception» et à la réalité de la tâche professorale.

La tâche professorale selon les professeures

Les données dont nous disposons sur le corps professoral et sur des aspects de la tâche indiquent qu'effectivement les années 90 ont été le théâtre de changements, dont certains se répercutent sur les rapports hommes-femmes et sur la place des femmes professeures au sein de l'UQAT.

Ces circonstances s'inscrivent indiscutablement dans le contexte de concurrence pour des ressources insuffisantes à

l'UQAT et au sein des universités dans leur ensemble : hiérarchie des disciplines et des programmes, nécessité de masses critiques, valorisation d'un modèle unique et d'un seul profil de carrière de professeurE, etc.

La recherche sur la tâche a clairement montré que trois types de modulations de la tâche professorale coexistent à l'UQAT et que cette coexistence est à certains égards difficile et source de relations conflictuelles. Plusieurs ont exprimé le souhait d'une gestion plus souple et d'une approche collective à la gestion de la tâche. Cela découle aussi d'un sentiment très net que la lourdeur de la tâche permet difficilement de satisfaire les attentes dans ses quatre volets. En outre la détérioration du climat de travail, parfois en relation avec les rapports entre les genres, a aussi été mentionnée.

C'est toutefois sans distinction de genre que de nombreux professeurEs expriment leur sentiment de manque de valorisation de la part des collègues et de l'administration de l'UQAT. Perceptible depuis quelques années, ce sentiment de ne pas satisfaire aux attentes semble en croissance alors que se transforment les conditions d'exercice de la tâche : nombre moyen de cours à préparer et à enseigner très élevé, pression à obtenir des subventions de recherche, participation à la promotion, au recrutement de «clientèles» et au développement de programmes.

Contribution essentielle au développement de l'UQAT et de la région et aspirations «normales» du corps pro-

fessoral, la tâche professorale lourde et diversifiée ne dispose pas des conditions de soutien essentielles. Au contraire leur déficience impose des contraintes toujours croissantes.

Les femmes et la carrière professorale à l'UQAT⁴

En dépit du fait qu'il n'existe aucune politique ou clause de la convention collective visant l'accès à l'égalité pour les femmes, l'UQAT s'est traditionnellement située parmi les universités faisant la plus grande place aux femmes professeures. En 2000-2001, les femmes représentent 30 % du corps professoral. Elle sont cependant très inégalement réparties selon les UER : entre 14 % et 50 %. Par ailleurs, cette situation pourrait être menacée si personne n'y prend garde.

Les embauches récentes

Comme le montre le tableau ci-dessous, les embauches au cours des dernières années soulèvent des inquiétudes.

4. Les données sur les ressources professorales fournies par le SPUQAT sont tirées de la liste officielle des professeures en poste fin décembre 2000. Elles sont parfois incomplètes quant à certains aspects, principalement à cause des mouvements de personnel en cours d'année.

Tableau 1 : Pourcentage de femmes en poste actuellement et par rapport aux «embauches» entre 1996 et 2001⁵

UER : Sciences	Nombre de professeurEs	% de femmes	% de femmes embauchées 96-01
Éducation	25	28 %	30 %
Développe- ment humain et social	19	50 %	40 %
Gestion	18	28 %	0
Appliquées	14	14 %	11 %
Santé	9	44 %	33 %
Total	85	30 %	24 %

Répondant aux besoins de combler de nouveaux postes ou des postes de remplacement, les embauches récentes (au nombre de 26) sont en partie reliées au développement du secteur des sciences appliquées (génie, informatique en particulier), ce qui correspond à une orientation de développement de l'université. Parmi les autres UER, celle des sciences de la gestion se démarque par l'embauche de professeurs hommes exclusivement.

Dans la situation actuelle où les perspectives de croissance des effectifs sont limitées, il apparaît que les chaires de recherche pourraient être les seuls nouveaux postes à court terme. De ce point de vue, il y a lieu de s'inquiéter par rapport à la possibilité que des femmes professeures occupent ces postes. Les conditions rattachées à ces chaires jointes aux orientations de développement

5. Ces données portent sur les professeur-e-s encore en poste à l'UQAT.

de l'UQAT laissent peu de doute sur les champs disciplinaires, plutôt masculins, qui sont privilégiés.

L'expérience (ou l'ancienneté) à l'UQAT

Les données montrent qu'il y a peu d'écart entre les hommes et les femmes du point de vue du nombre moyen d'années d'expérience à l'UQAT : 10,5 années pour les femmes et 11,4 années pour les hommes. Toutefois, la persistance à l'UQAT est différente selon les UER et selon le genre.

Tableau 2: Nombre moyen d'années de services à l'UQAT des professeurEs régulièrEs : pour l'ensemble du corps professoral et par UER selon le genre

UER	Femmes Nombre d'années	Hommes Nombre d'années
Sc. de l'éducation	8	12,4
Sc. du dévelop- pement humain et social	12,5	11,9
Sc. de la gestion	9	14,2
Sc. appliquées	3	5,5
Sc. de la santé	19	20
En moyenne pour l'ensemble	10,5	11,4

Ces données montrent aussi où se dessinent les nécessités de renouvellement du corps professoral. Conjugées avec les variations de la population étudiante, les exigences qui s'affirment quant aux conditions d'embauche pour les nouveaux professeurEs régulièrEs, notamment les expériences récentes, font

en sorte qu'il est permis d'entretenir des inquiétudes quant au maintien d'une proportion aussi grande de femmes dans le corps professoral s'il n'y a pas de vigilance.

La progression dans la carrière

La progression dans la carrière varie pour les hommes et pour les femmes, comme le montre le tableau 3 portant sur la classification des professeurEs.

Tableau 3: Classification des professeurEs

Classe	Femmes	Hommes
II	7	13
III	18	34
IV	0	7
n.d.	2	2
Total	27	56

Quoique plusieurs femmes de la classe III soient admissibles à la promotion, aucune des professeurs en poste n'avait, en date de décembre 2000, demandé et obtenu une promotion à la classe IV⁶. Il est clair que les femmes n'avaient pas fait la démarche de solliciter une promotion. Nous y revenons brièvement dans la troisième partie de ce texte.

La poursuite d'études doctorales

Une autre dimension importante de l'égalité dans la carrière, c'est la possibilité, voire l'obligation, pour les professeurEs de compléter des études doctorales. Le tableau 4 montre que

6. À noter que les critères de promotion ont varié à quelques reprises au gré de «pressions diverses» au cours des dernières années.

44% des femmes et 57% des hommes professeurs à l'UQAT détiennent un doctorat et que plusieurs sont en cours de perfectionnement; les femmes représentent le tiers de ces personnes.

Tableau 4 : Perfectionnement en cours de carrière

	Nombre de professeurEs	Nombre de professeurs	Pourcentage de femmes
Doctorat	12	33	26,6
À l'embauche	3	15	
En cours d'emploi	9	18	
Scol./thèse en cours	4	8	33,3
Maîtrise (et autre)	11	15	
Total	27	56	32,5

Le soutien institutionnel

Parmi les autres indicateurs susceptibles de nous informer sur l'égalité entre les femmes et les hommes au regard de la carrière professorale à l'UQAT, nous avons relevé les aspects suivants : obtention de dérogations d'enseignement pour fins de perfectionnement, octroi de congés de perfectionnement et de congés sabbatiques et obtention de subventions de recherches provenant des fonds internes.

Les données révèlent peu de différences entre les hommes et les femmes au regard du soutien institutionnel, pour les professeurEs qui en font la demande, notamment en ce qui concerne les demandes de subventions de recherche. Cependant, nous n'avons pu recueillir toutes les données souhaitées en ce qui concerne les demandes et octrois de congés de perfectionnement et sabbatiques.

tiques et les demandes de dégrèvement d'enseignement pour fins d'études doctorales. Il aurait fallu une recherche exhaustive pour tirer des archives l'ensemble des données pertinentes. Par ailleurs, sur la base de données très partielles portant sur les demandes de dégrèvements d'enseignement pour soutien à la recherche, il semble que les professeurs masculins soient plus susceptibles de se prévaloir de ces possibilités, ce qui semble confirmé lors des échanges que nous avons eus dans le cadre du *focus group*, sur lequel nous revenons en troisième partie.

Le soutien interne au développement de la recherche se fait principalement par l'octroi de subventions de recherche. Il existe deux fonds, le Fonds institutionnel de recherche (FIR) et celui de la Fondation de l'UQAT (FUQAT). Un relevé systématique des demandes déposées par les professeurEs et chercheurEs de l'université ainsi que des subventions accordées révèle que les différences sont davantage reliées au champ disciplinaire (UER) qu'au genre des personnes demandeuses.

Les données montrent que les femmes ont fait 35 % des demandes depuis 97 et obtenu 37 % des octrois (en nombres absolus). Le taux de succès est de 81 % pour les femmes et 80 % pour les hommes.

Les subventions de recherche de même que les montants accordés favorisent globalement le secteur des sciences appliquées, avec plus de 54 % du nombre de subventions. Suivent les sciences du développement humain et social puis

les sciences de la santé. En termes de montants octroyés, le secteur des sciences appliquées reçoit 52,5 % des sommes allouées, les sciences du développement humain et social 21,4 %, les sciences de la santé 16,3 %, pourcentages relativement similaires à la répartition des subventions elles-mêmes.

Mentionnons, enfin, que la recherche sur la tâche professorale avait fait ressortir le sentiment largement partagé, à une exception près, par les professeurEs interrogées de ne pas disposer de soutien institutionnel suffisant pour effectuer leur travail selon des exigences croissantes.

Les perceptions de femmes professeurEs concernant la carrière professorale

Afin de compléter les données factuelles, un *focus group* a été réalisé auprès de huit femmes professeurEs. Les invitations ont été faites de façon à ce que les professeurEs aient pu préparer leur réflexion et qu'il se crée facilement un climat de confiance. Voici donc les différentes perceptions recueillies autour de six questions⁷.

-
7. Les six questions sont les suivantes : (1) À votre avis, est-il plus facile pour une femme ou pour un homme de faire carrière à l'Université? Pourquoi? (2) Comment considérez-vous vos rapports professionnels avec les professeurs hommes? (3) Avez-vous l'impression d'être reconnues et valorisées pour vos compétences? (4) Est-il plus facile pour un homme de concilier carrière et vie familiale? (5) Comment expliquer que moins de femmes postulent pour une promotion (classe IV) à l'UQAT? (6) Avez-vous déjà vécu des «rapports de

Une première question portée à la réflexion est la suivante : « Est-il plus facile pour une femme ou pour un homme de faire carrière à l'Université? ». En général les femmes présentes considèrent qu'il est plus facile pour un homme que pour une femme de faire carrière à l'Université. Cette perception est appuyée par la crainte pour les femmes de ne pas être à la hauteur. On considère que les hommes démontrent une plus grande capacité à tirer profit du système, tandis que les femmes ont tendance à se sentir davantage responsables des obligations au niveau de la tâche et à demander moins de soutien, comme, par exemple, des dégrèvements. Les femmes rencontrées perçoivent une prépondérance de la culture masculine et une forte tendance à la reproduction de celle-ci. Plusieurs professeures, principalement en début de carrière et sachant qu'elles doivent apprendre à fonctionner dans ce milieu, ont de la difficulté à s'adapter à cette «culture», à «jouer le jeu». Cela les amène souvent à s'autocensurer de différentes façons : éviter de dire ce que l'on pense, de demander, d'exiger ses droits. À ce propos, il y a une nette perception de différences entre collègues hommes et femmes. Deux de ces femmes mentionnent que, si c'était à refaire, elles ne feraient pas une carrière universitaire. Une autre participante perçoit qu'il est aussi facile pour une femme que pour un homme de faire une carrière universitaire et que c'est avant tout une question à régler à la maison.

pouvoir» avec des collègues à l'UQAT?
Voulez-vous en parler?

À la question : « Comment considérez-vous vos rapports professionnels avec les professeurs masculins? », les opinions sont plus partagées. Quelques femmes considèrent que les rapports avec les collègues masculins sont très bons, tandis que d'autres disent avoir été victimes d'attitudes méprisantes et avoir été traitées de façon inégale.

En général les femmes rencontrées considèrent qu'il est difficile d'être reconnues pour leurs compétences. À cette question, une professeure offre ce témoignage : « Lorsque j'ai reçu un prix d'excellence, un professeur m'a dit que c'était parce que le comité était composé exclusivement d'hommes ».

Un autre aspect est celui de la conciliation travail et vie familiale. À cette question l'ensemble des femmes professeures considèrent qu'il est plus facile pour un homme que pour une femme de concilier travail et vie familiale. Pour les femmes, on considère que cet aspect est plus intériorisé, que les femmes ont appris à être plus aidantes. Certaines perçoivent que, même dans le travail universitaire, on leur confie ou elles assument plus volontiers des fonctions plus traditionnellement «féminines» telles la médiation dans le cas de problèmes et la responsabilité quotidienne des programmes. Une image évoquée est celle de «casque bleu», sans armes, au centre du conflit. On notera une certaine similitude sur cette question quant aux perceptions exprimées par les hommes dans la recherche sur la tâche professorale à l'UQAT (1999).

Comme nous l'avons démontré dans les données factuelles recueillies, moins de femmes postulent pour une promotion (classe IV à l'UQAT). En effet les femmes rencontrées confirment que ce modèle de la promotion est moins valorisé par les femmes. Une autre perception évoquée est qu'elles ont moins confiance de faire des «choses extraordinaires».

Une dernière question soumise à la réflexion concerne les rapports de pouvoir vécus avec des collègues masculins. À cette question, plusieurs femmes présentes font mention de discrimination directe, de manipulation, d'intimidation. Plusieurs exemples sont apportés à ce sujet : « Je ne te vois pas faire un doctorat » ; menace de se faire frapper; se faire discréditer auprès des instances administratives; se faire intimider dans son bureau.

Conclusion

La réflexion et la recherche effectuées sur cette problématique de la tâche professorale examinée à la lumière du principe d'égalité entre hommes et femmes suggèrent quelques conclusions mais surtout des questions supplémentaires.

Il est d'abord apparu évident que les contextes universitaire et régional spécifiques de l'UQAT avaient une influence déterminante sur le rapport des professeurEs à leur tâche et que les transformations des dernières années ont eu l'effet d'alourdir les tâches et de détériorer le climat de travail.

Les secteurs disciplinaires en développement au cours des années 90 ainsi que les «cultures» dominantes associées à ces disciplines ont instauré, parfois consolidé, des rapports peu favorables à un climat de travail où tolérance et soutien mutuel seraient valorisés. Au contraire, les tendances lourdes, qui s'installent, ici comme ailleurs au Québec, visent à consolider la compétition, la commercialisation ainsi qu'une conception particulière de la performance et de l'excellence. Il n'est pas surprenant alors que s'installent chez de nombreux professeurEs la méfiance et l'absence de transparence, l'isolement et le sentiment d'être peu valorisés dans leur milieu de travail.

Ces caractéristiques et attitudes font en effet peu de place aux valeurs susceptibles d'encourager l'égalité de traitement des disciplines universitaires dans le respect de leurs spécificités. C'est principalement par ce biais que des rapports parfois difficiles se sont installés entre professeurEs à l'UQAT et parfois entre femmes et hommes.

Lorsque des professeures nous ont mentionné la difficulté de s'insérer professionnellement et de «jouer le jeu» lors de leur arrivée à l'UQAT, elles mentionnaient clairement la perception de devoir apprendre à vivre dans un autre monde, en n'étant pas certaines de vouloir vraiment maîtriser ces nouvelles règles du jeu. En ce sens, plusieurs femmes ont souligné leur attitude et leur approche différentes du travail universitaire, en particulier moins «individualistes» ou carriéristes, plus sensibles aux

besoins de développement des programmes et de leurs unités d'appartenance.

Les données nous ont amenées à constater que le développement de l'UQAT et les changements récents risquent d'avoir des conséquences sur la place des femmes à l'UQAT et sur le climat de travail qui, si l'on n'y prend garde, peut persister à se détériorer et menacer encore davantage l'équité entre collègues. Comme nous avons affaire à un sujet délicat à plusieurs égards, nous devons constater que les quelques pistes que nous avons vu émerger lors des échanges devraient, pour être mieux saisies et validées, être étudiées plus en profondeur. Toutefois le seul fait de soulever la question de l'inégalité dans les tâches trouve écho chez plusieurs collègues.

Références

Baillargeon, Diane (1997), *La tâche professorale à l'UQAT*, Rouyn-Noranda, SPUQAT, 16 p. plus annexes.

Champagne, Diane, Viateur Paradis, Cécile Sabourin (1999), *La tâche professorale à l'UQAT*, étude réalisée pour le Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, Rouyn-Noranda, 66 p. «Le financement par les entreprises atteint des sommets», *La Presse*, 30 janvier 2001.

Comité *ad hoc* de la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université sur la commercialisation de la recherche, *La commercialisation de la recherche et de l'expertise universitaires dans les universités québécoises*, octobre 2000, 91 p.

QUESTIONS ET DISCUSSIONS

Marie-Lise Brunel (Sciences de l'éducation, ancienne présidente du Comité d'accès à l'égalité à l'UQAM) : « Ma question s'adresse à tout le monde. Dans le fond, il semble que les problèmes viennent toujours de nos collègues masculins; l'administration ne voit pas d'inconvénient à donner des postes à des femmes : comme elles ont souvent un peu moins d'expérience, le salaire est moins élevé et ça ne les gêne pas d'encourager ça. Lorsque j'étais présidente, à l'époque, on n'avait aucun problème avec la doyenne du personnel enseignant, aucun problème avec l'avocate qui s'occupait des relations de travail, on avait des problèmes avec les assemblées départementales. Comme il y a des hommes ici qui font partie d'assemblées départementales, et qu'on parle beaucoup des situations difficiles; est-ce qu'il y aurait des choses qu'on pourrait faire par rapport à ça, car ce sont eux qu'il faut toucher dans ces dimensions-là. »

Hélène Lee-Gosselin : « Je ne suis pas d'accord, mais j'admets qu'on a besoin du soutien de nos assemblées, on a besoin de transformer les mentalités. J'aimerais ça si c'était aussi simple, que les hommes soient d'un bord et les femmes de l'autre. Je pense qu'un premier problème qu'on a, c'est celui de la légitimité de nos actions. Pour nous, c'est légitime de se préoccuper de l'intégration des femmes dans le corps professoral, d'avoir une diversité de personnes. Mais ce à quoi on fait face,

c'est ce dont nos collègues parlaient tout à l'heure : un modèle de la vie professorale, de l'organisation de la carrière et aussi de la valorisation de certains types de contributions que j'associe davantage à un modèle masculin. Ne serait-ce, par exemple, que de parler d'excellence tout le temps et de la façon dont on mesure l'excellence, de ce qu'on reconnaît comme étant excellent, et de renforcer cela présentement avec ces chaires en recherche. Je dirais que la grande majorité de mes collègues, hommes et femmes, sont absolument d'accord avec ça. Par contre, comme le disaient nos collègues tantôt, lorsqu'on parle de cette excellence-là, on oublie le reste de l'excellence, celle qui est autour de la vie organisationnelle, autour du « nurturing », du fait de prendre soin de nos étudiantes et étudiants, d'aider à leur développement, pas juste par l'acquisition des connaissances, mais de façonner les personnes, de les aider à devenir leur propre personne. On est dans une université où la culture en est une de productivité : on mesure notre rendement en nombre de crédits qu'on a réussi à livrer, en nombre de diplômées et diplômés, etc. Sauf que, lorsqu'on fait ça, c'est trop stéréotypé de dire modèle masculin parce que, fort heureusement, on commence à avoir des hommes alliés, mais je dirais : une logique traditionnelle masculine productiviste. J'observe plusieurs collègues femmes, des jeunes femmes, et c'est ce qui m'attriste le plus, qui sautent à pieds joints dans ces

modèles idéologiques, qui définissent la carrière dans ces termes-là et puis qui me disent : « laisse-moi tranquille avec tes affaires d'accès à l'égalité, s'il te plaît. Ça fait juste entretenir dans le milieu l'idée que nous autres, les femmes, on n'est pas assez bonnes, on a besoin de béquilles, par conséquent ça me disqualifie. Laisse-moi tranquille, que le meilleur gagne ». Alors, ce n'est pas seulement la culture des rapports hommes/femmes, c'est ce qu'on reconnaît comme étant « le travail à faire ». L'ensemble du travail à faire est-il valorisé ou non? Et il n'est pas juste valorisé par les tapes dans le dos qu'on donne aux collègues qui ont fait un bon travail dans la gestion de leurs étudiants, mais aussi par les ressources qu'on donne aux gens pour faire quelque chose. Or ces chaires de recherche du Canada, si « Jo Blo » a une chaire de recherche de 200 000 \$ et qu'il choisit, pour des raisons que je ne connais pas, de ne pas se monnayer de primes de rétention ou de hausses de salaire, mais au contraire d'utiliser cet argent pour s'entourer des personnes qui vont faire de la recherche avec lui, le fait-il dans un esprit de développement des personnes qui prendront éventuellement la relève ou le fait-il dans l'optique d'avoir une usine qui va travailler avec lui, dont il assumera le leadership, avec davantage de bras pour la réalisation des projets qui lui tiennent à cœur? Ce sont donc les définitions du travail à faire qui sont remises en question. »

Cécile Sabourin: « Pour ma part, j'irais vraiment dans le même sens. C'est la raison pour laquelle on a parlé de culture masculine; on se rend bien compte qu'il

y a des femmes qui ont très bien intégré cette culture et qu'il y a des hommes qui sont très mal à l'aise dans cette culture. Donc, c'est pourquoi les résultats de la recherche à laquelle on faisait référence ne montrent pas une distinction très nette entre hommes et femmes, c'est davantage une réaction similaire à un modèle qui est en train de s'installer partout et qui s'est installé chez nous au cours des années 90, et qu'on peut très bien voir et nommer à travers des personnes qui exercent une influence dans les assemblées départementales et à différents niveaux décisionnels. »

Diane Champagne : « Ce n'est pas facile, parce que c'est intériorisé depuis longtemps. Il y a des femmes au cours du dîner qui nous disaient : « Nous, on ne penserait jamais à se présenter à une classe de promotion, on a rien fait d'extraordinaire ». Mais il y a des hommes qui se présentent et, si on regardait leur dossier, on constaterait qu'ils n'ont probablement rien fait de plus extraordinaire en ce qui concerne les postes de gestion au niveau départemental ou modulaire. Il y a notre département où il y a des femmes directrices du département et du module, mais ailleurs il n'y en a pas beaucoup. Alors, je pense qu'on a aussi de la difficulté à prendre notre place là-dedans et avec des modèles différents. »

Huguette Dagenais (Université Laval) : « Moi, je continue d'encourager nos collègues de l'UQAT : vous avez parlé de questions particulières concernant les déplacements dans votre institution, vous avez aussi interrogé les hommes et les femmes sur la conciliation, vous avez

également dit qu'il y avait des couples qui semblent se former plus facilement chez vous comparativement aux universités plus grosses. J'ai envie que vous poursuiviez là-dessus et que vous me disiez s'il y avait des différences justement dans les perceptions des hommes et des femmes ou si tout était à peu près semblable. Si c'est le cas, on va citer votre université comme un exemple à suivre pour toutes les autres. Vous n'avez peut-être pas eu la chance de poursuivre, aussi je vous demande de le faire. »

Diane Champagne : « Dans les principales différences, ce qui ressortait c'était cette plus difficile conciliation travail-famille et vie personnelle pour les femmes. Il était également plus difficile pour les femmes de faire carrière à l'université. Dans les exemples, il y a des femmes qui disaient qu'avoir su tout ce que cela impliquait, elles n'auraient pas fait carrière à l'université. Et là, je parle du *focus group*, dont je n'ai pas eu le temps de parler, et des rapports de pouvoir très clairs qui ont été vécus par des femmes, comme : « tu viens déjeuner avec moi ce matin » ou quelqu'un qui entre carrément dans ton bureau et qui t'invite à voter de son côté, de son point de vue. Je pense aussi à une femme du côté des sciences de la gestion qui dit : « Lorsque j'ai été embauchée en même temps que trois hommes, on a fait un party d'accueil et on ne m'a pas invitée »; quelqu'un lui a offert clairement des « claques sur la gueule », comme elle disait. Après en avoir fait part au directeur du personnel, ce dernier a rétorqué : « Attends qu'il te frappe et tu reviendras me voir ». Il y a donc des

situations où il y a clairement des rapports de pouvoir. Il y a aussi toute la question des couples. Quand deux conjoints présentent une demande de congé sabbatique, que ceux-ci travaillent dans le même département ou la même université et qu'il faut mettre en priorité un des deux, alors une femme a priorisé son mari. Sa réflexion était la suivante : « Lui est plus important, parce qu'il publie plus en anglais que moi ». La femme passe encore une fois en dernier. On a comme intériorisé le fait d'être très aidante, je pense, y compris vis-à-vis du conjoint. C'est sûr que des fois ça rend mal à l'aise, ça crée parfois de drôles de situations, mais il faut considérer les deux points de vue. »

Cécile Sabourin : « Il faut peut-être mentionner des situations positives. On a vu des conjoints qui trouvent important qu'à l'université on se préoccupe de l'avenir de leur conjointe. Un peu comme on le fait pour les médecins qui veulent venir pratiquer la médecine, on se préoccupe des conjoints parce que c'est parfois difficile de trouver de l'emploi. Donc, il y a des aspects positifs dans le sens où c'étaient des femmes qui étaient parfois bénéficiaires. Évidemment, ce dont Diane parlait, ça ne ressort pas facilement dans une étude large ; il y a des choses qu'on sait parce qu'on connaît les gens et qu'on a pu faire un *focus group* avec des femmes qui se sentent libres d'échanger sur leurs difficultés. Il nous est revenu plein d'histoires de nos jeunes années, et cela nous est apparu intéressant comme piste pour améliorer les rapports. Ce qu'on a fait, deux ou trois fois depuis que je suis à l'UQAT, c'est de regrouper les

femmes pour échanger entre nous, se faire un genre de groupe de soutien, mais ça demande que quelqu'une en prenne le leadership, s'en occupe, et c'est souvent dans des situations particulières qu'on le fait. On n'a pas instauré ça dans nos habitudes mais ça nous apparaîtrait une façon de travailler sur les mentalités, parce que, ce dont on parle, c'est de la question des mentalités et des rapports dans des assemblées départementales, où il reste que chacun cherche à développer ses intérêts, à aller chercher l'appui à ses positions. Donc, je pense qu'il y a des départements chez nous où les rapports sont assez difficiles. »

Thérèse Hamel (Université Laval) : « Pour illustrer la problématique des nouvelles chaires, je peux dire que, si le CRSH envisageait ça comme des bouffées d'air, dans les faits, ça peut être plutôt parfois des bouffées d'arsenic. Je vais prendre l'exemple qu'on a vécu chez nous. C'est assez nébuleux, voire très peu transparent, comment certains choix ont été faits et, dans la problématique homme/femme, je sais que des collègues à la Faculté auraient peut-être aimé au moins se présenter au portillon, mais tout à coup des choix ont été faits et on ne sait pas trop comment. En fait, c'est le contraire : on sait très bien comment. Cela a des effets pervers et là, je ne parle pas d'effets pervers au sens de Boudon mais de la perversité dans son vrai sens. Je pense que le problème des chaires, ça a un effet cascade, c'est-à-dire que ce n'est pas juste là où les personnes sont choisies. De par la somme d'argent qui vient avec le poste, et une espèce de dégrèvement à vie, dans certains cas, ça se trouve en

quelque sorte à ouvrir un autre poste où la personne qui détient la chaire a énormément de pouvoir et où le département qui reçoit ça, qui a à prendre la décision, n'a à peu près aucun levier pour refuser. C'est assez embêtant, dans un contexte de coupures, de refuser un poste. Puisque ça peut faire en sorte que ça ne nous coûtera à peu près rien. Je tenais à donner cet exemple-là, car nous venons de le vivre directement. Il y a même l'enjeu des dédoublements possibles avec ce que font d'autres professeures, professeurs, bref, je pense que c'est très problématique. Je pose donc ma question à tous les gens ici présents : est-ce que, malgré tout, on peut avoir un certain espoir en tant que syndicaliste ? Je l'espère. Est-ce qu'il y a une lutte, une bataille, un levier syndical ou est-ce qu'on est, là encore, impuissant tandis que le CRSH détermine qui sont les profs qui vont être engagés et que le FCAR détermine qui va avoir les centres de recherche, les deux étant en général très fortement liés ? Quels sont les leviers que l'on a syndicalement ? »

Hélène Lee-Gosselin : « Tout à l'heure, lorsque je parlais d'actions qu'on devra mener avec nos syndicats et avec notre Fédération, c'était à ce genre de choses que je pensais. Par exemple : pourquoi le CRSH n'a-t-il pas mis des quotas ? Avec tant de chaires, quelle proportion de chaires dans une université devrait aller à des femmes ? Que les universités s'organisent pour en trouver. Mon expérience syndicale avec mon administration est que, lorsqu'on a réussi à obtenir quelque part un engagement clair à faire quelque chose pour telle date, moyennant une pénalité, il se passait

quelque chose. Malheureusement les gens ne craignent pas suffisamment la pénalité et historiquement ils ont de bonnes raisons de ne pas y croire : il n'y a pas tellement de pénalités qui ont été imposées, mais au moins il y avait une menace. Cela a aussi fait bouger des administrations. Très sincèrement, et je n'aime pas dire ça mais je le crois, le changement social ne se fait pas sur la base des valeurs et de la bonne volonté. Nos organisations sont trop compliquées, on a beaucoup d'autres logiques qui nous font agir. Il y a des logiques d'équité, mais il y a aussi des logiques d'efficacité, des logiques économiques, il y a des logiques disciplinaires, des logiques de ceci et des logiques de cela. Quand on pense embaucher quelqu'un, c'est toujours une espèce d'arbitrage qui se fait entre chacune de ces 75 logiques et on en trouve toujours une qui est plus impérieuse que les autres, mais ça n'a pas l'air d'être très souvent la logique d'équité homme/femme ou de rétablissement des proportions dans les unités. Puisque c'est une logique pour laquelle on prêche beaucoup et on annonce nos bonnes intentions régulièrement, je crois que les gens ont des bonnes intentions mais ont toujours de bonnes raisons de faire autre chose. Quand ils ont à considérer cette logique par rapport à une autre, ils vont prendre une autre logique. De un, je pense que ça prend du *lobbying* en haut; de deux, je crois que je vieillis, car je commence à penser aux bonnes vieilles actions politiques interpersonnelles où tu fais des retours d'ascenseurs et où tu commandes des retours d'ascenseurs à tes collègues, par exemple tu fais du débusquage de candidates intéressantes et tu prends tes

bottes et tu le fais le tour des portes et là, tu tords des bras toi aussi. Quand je dis que je vieillis, mon vieillissement vient du fait que je me dis : ça marchait avant 76, on s'est donné des processus pour rendre les choses plus transparentes et nos processus ont été dénaturés. Peut-être que nous autres aussi, les filles, on va avoir à apprendre ce genre de jeu-là dans les organisations. On a fait confiance aux règles, on a trop fait confiance aux règles, mais il n'en demeure pas moins qu'on ne peut pas réguler tellement de choses. Les rapports humains dans les organisations demeurent, et rapport humain veut dire rapport politique. »

Johanne Vallerand (professeure, Université de Moncton et sous-bureau de direction de la PIPUM) : « J'ai bien aimé la présentation de Mme Sabourin et de Mme Champagne puisque je sais ce que c'est qu'enseigner en région. Ma question serait plutôt pour Mme Gosselin, mon premier professeur à l'université. On a fait une grève de huit semaines, on a travaillé fort, on a fait une convention collective, on a mis des programmes et on se fait encore avoir. Je crois qu'il est possible d'être proactif, c'est-à-dire d'élaborer une clause en croyant qu'avec ça on va être correct, toutefois il y a toujours une façon de la contourner. Y aurait-il moyen d'être plus vite que les hommes afin d'établir des clauses à temps ? Pour ce qui est des chaires, je trouve que l'Université se finance à bon marché et qu'un jour ça va lui retomber sur le bout du nez. »

Hélène Lee-Gosselin : « Peut-être qu'à plusieurs on aura de bonnes idées; c'est l'espoir que je nourris pour une assemblée comme celle-ci. Par contre, je pense que l'idée miracle, on ne la trouvera pas. On est pas mal fines et pas mal intelligentes toutes ensemble, mais ils le sont pas mal eux autres aussi. Je parlais des multiples logiques qui les sollicitent et qui nous sollicitent, nous aussi. Dans le contexte structurel, financier, avec la compétition, l'idéologie dominante, etc., ils essaient de survivre, tout comme on essaie de survivre. La différence c'est qu'on place la logique de l'équité plus élevée qu'eux autres.

LES ÉTAPES DE LA CARRIÈRE PROFESSORALE : UN LONG FLEUVE TRANQUILLE?

Coordonnateur : **Jacques-André Lequin**

Invitée : **Joëlle Margot**

*Les première années d'une carrière
professorale féminine. La persévé-
rance des professeures dans la
carrière.*

Invité : **Jacques Dagneau**

*Les conditions de vie des professeures
à la retraite*

Synthèse, enjeux,
pistes d'actions : **Lucie Lequin**

Questions et discussions

Les premières années d'une carrière professorale féminine. La persévérance des professeures dans la carrière

Joëlle Margot
Université de Montréal

Tout d'abord merci beaucoup aux organisatrices et organisateurs de m'avoir donné l'occasion de participer à ce colloque. Lorsqu'on m'a invitée à y parler, il était au départ question que j'expose les motifs qui faisaient que les femmes semblent quitter la carrière professorale en nombre plus important que les hommes à l'Université de Montréal. J'avais été sollicitée à cet effet à titre de membre (et présidente depuis un an) du Comité femmes-Syndicat général des professeurs de l'Université de Montréal (SGPUM) - le comité chargé de la problématique féminine au sein du Syndicat - et d'un comité paritaire formé récemment pour étudier les motifs de départ des professeures. Ultérieurement, on m'a demandé d'aborder également le thème des premières années de la carrière professorale, et donc de la vie des professeures au sein de leur institution. Outre le fait que ce dernier sujet me semblait très intéressant, il me permettait également d'aborder le problème des motifs éventuels de départ de manière plus simple, pour essayer d'expliquer en quoi les conditions de travail des professeures pouvaient être si décourageantes que certaines décideraient de renoncer et de quitter leurs fonctions. Je vais donc aborder ces deux questions qui demeurent reliées jusqu'à un certain

point. Toutefois, comme mon domaine est celui des sciences pures - je suis physicienne -, plutôt que des sciences humaines ou sociales, comme la sociologie ou la psychologie, l'approche que je vais adopter pour traiter le sujet n'a pas de réelle valeur scientifique. Il faut seulement y voir un témoignage personnel, basé sur ma propre expérience et sur celle des femmes que je côtoie dans ma discipline ou dans des disciplines connexes.

Je vais surtout parler du contexte dans lequel j'ai moi-même passé mes premières années de carrière universitaire, tout en étant consciente du fait qu'il s'agit là d'une expérience limitée au domaine de la physique et des sciences pures. Il me faut mentionner que ce domaine possède un « bassin de disponibilités » extrêmement faible. Grosso modo, pour l'ensemble du Canada (pour le Québec ce n'est pas très différent), le bassin est de l'ordre de 10 %. En d'autres termes, la population « professorable » (i.e. détentrice d'un Ph.D.) formée chaque année dans ce domaine est constituée de 10 % de femmes. Non seulement le bassin féminin est-il très faible mais, de plus, il existe des modulations pouvant être importantes selon les sous-disciplines. Par exemple, dans ma sous-discipline –

Les étapes de la carrière professorale : un long fleuve tranquille?
Les premières années d'une carrière professorale féminine

physique expérimentale - je suis, à ma connaissance, la seule femme pour l'ensemble du Canada. Lors d'un congrès de l'American Physical Society relié à ma discipline auquel j'ai participé il y a quelques mois, j'ai appris qu'il n'y avait pour l'ensemble des États-Unis que 4 % de femmes dans cette sous-discipline.

Les organismes subventionnaires sont conscients des difficultés qu'il y a à recruter des femmes dans de telles disciplines, de sorte que, depuis quelques années, ils ont mis sur pied divers programmes incitatifs pour stimuler le recrutement de professeures et former davantage de jeunes femmes. À mon point de vue, le résultat de ces efforts est très décevant. En premier lieu, en ce qui concerne le recrutement de professeures, il faut réaliser que lorsque le bassin initial est faible, le nombre de candidatures féminines l'est aussi. Pour ce qui concerne les étudiantes, pour toutes sortes de raisons assez floues, – il serait souhaitable qu'un jour des sociologues se penchent sérieusement sur la question – elles sont peu attirées par les sciences pures et encore moins par la physique. Par exemple, dans le cours de première année de baccalauréat que je dispense (un cours qui rejoint à la fois les étudiants du baccalauréat spécialisé en physique et en mathématiques-physique, et les étudiants au baccalauréat en enseignement des maths et de la physique), il y a environ cinq étudiantes sur un total de 70. Ceci indique que la situation n'est probablement pas près de changer au cours des prochaines années. Dans mon département, nous ne sommes que deux femmes, le dernier recrutement

féminin (à part le mien en 1991) remontant à 1993. Il faut d'ailleurs noter que, pour ce dernier, le département avait justement bénéficié du programme de recrutement de femmes du CRSNG (professeures-boursières). Quoiqu'il en soit, compte tenu du faible bassin de disponibilités actuel, je pense que le rapport hommes/femmes dans notre département n'est pas près de changer. Les trois dernières embauches ayant eu lieu cette année se sont traduites par trois hommes et zéro femme. Personnellement, je n'y vois pas le résultat d'une discrimination. C'est simplement le résultat du fait que, sur la cinquantaine de candidatures reçues, seulement deux provenaient de femmes, dont une seule recevable. Je pense que cette image risque de se perpétuer *ad nauseam* puisque l'absence de modèles féminins n'est pas faite pour encourager les filles à venir étudier en sciences. Par conséquent, cette situation risque de perdurer.

Parlons à présent de la formation et du cheminement classique qui amène à devenir professeur à l'Université. Je constitue un cas atypique et je ne m'étendrai donc pas sur ma propre situation. Je me pencherai plutôt sur celle de la majorité de professeurs recrutés dans mon département ou dans ceux d'universités similaires à travers le monde. Le cheminement classique, c'est l'obtention d'un Ph.D. suivie de deux années de stage postdoctoral. On favorise un profil « international », c'est-à-dire un Ph.D. ou un stage postdoctoral effectués dans des universités étrangères, prestigieuses de préférence, comme

*Les étapes de la carrière professorale : un long fleuve tranquille?
Les premières années d'une carrière professorale féminine*

Caltech, MIT, Princeton et autres. Par contre, l'expérience professionnelle de provenance industrielle est assez peu recherchée parce qu'en général, cela conduit à un manque de publications, ce qui apparaît de manière criante dans les dossiers. Finalement, on peut dire que le profil de recrutement est assez monolithique, ce que l'on peut déplorer. De plus, pour ce qui concerne les femmes, c'est un profil qui est très peu propice à la maternité. Toutes les femmes que je connais dans mon domaine ont eu des enfants après 30 ans. J'ai eu beau faire le tour de toutes mes connaissances, je ne trouve aucun exemple de femme ayant eu un enfant durant ses études. Ceci m'amène à enchaîner sur la maternité et la vie familiale.

En résumé, peu de maternités avant la fin du Ph. D. Cela veut dire des maternités tardives ; on sait que généralement on obtient un Ph. D. à 28 ans ou plus. En ajoutant deux années de stage postdoctoral, cela conduit au début de la trentaine, l'âge où il faudrait en même temps commencer une carrière et avoir ses enfants. Par la suite se pose le problème de conciliation entre le travail et la maternité, en particulier le problème du nombre d'heures travaillées. Un sondage organisé par le SGPUM il y a deux ou trois ans montrait qu'en moyenne, les professeurs de l'Université de Montréal travaillent environ 49 heures par semaine dans les domaines scientifiques. Il est alors difficile de mener de front sa carrière avec sa vie familiale et sa maternité. Ceci étant dit, personnellement, j'ai un petit garçon que j'ai d'ailleurs eu très tardivement, et

je dois reconnaître que, malgré les inconvénients de la carrière, celle-ci présente également des avantages vis-à-vis de la souplesse des horaires par rapport à d'autres types de profession. Par exemple, quand votre enfant est malade et que vous ne trouvez personne pour vous le garder au dernier moment, si vous n'enseignez pas ce jour-là, il est possible de travailler à la maison. C'est cependant le seul avantage que j'y vois.

Les premières années de la carrière professorale - c'est ce que vivent à peu près toutes les femmes – sont marquées par le fameux « publish or perish », ce qui implique une pression très importante. Il est clair que le cheminement de carrière diffère quelque peu selon les universités. En ce qui concerne l'Université de Montréal, les adjoints n'ont pas de permanence. Leur contrat initial est de trois ans, suivi éventuellement d'un deuxième. Pendant ces six années, il faut donc obtenir son agrégation, ce qui confère automatiquement la permanence. Une fois celle-ci acquise, on fait « partie des meubles », et là, le nouvel enjeu est celui du salaire, qui augmentera de manière substantielle avec l'obtention de la titularisation. En conséquence, les adjointes doivent faire preuve de performance pour être promues et obtenir leur permanence. Si elles doivent, par exemple, monter un laboratoire (tout le monde sait que les disciplines scientifiques ont des coûts d'infrastructure extrêmement élevés) et faire face à des difficultés techniques importantes (problèmes d'installation majeures par exemple), ceci implique la course aux subventions. Ce qu'il faut remarquer, c'est que la

*Les étapes de la carrière professorale : un long fleuve tranquille?
Les premières années d'une carrière professorale féminine*

notoriété que l'on acquiert dans ce domaine est mesurée au volume d'argent obtenu! Pour ce qui concerne les agrégées, évidemment l'enjeu n'est plus un enjeu de survie dans le milieu, mais plutôt de réussite professionnelle, illustrée par l'augmentation du salaire. Là encore la performance doit être élevée pour obtenir cette titularisation. Il s'avère donc que le temps minimal nécessaire pour obtenir la titularisation est 11 ans. Souvent, le délai est plus long et il n'est qu'exceptionnellement plus court.

Outre tous les points soulevés précédemment, une femme dans un milieu relié aux sciences pures subit ce que je qualifierais de sursollicitation. Pourquoi? Parce qu'on a de plus en plus de programmes qui exigent que des femmes soient présentes dans des comités. Et, à mon avis, c'est une bonne chose, mais néanmoins il y a des contraintes. Dans un département comptant 30 % de femmes, la gestion de telles exigences est assez simple. Cependant, lorsque vous n'êtes que deux femmes, croyez-moi, c'est beaucoup moins évident. L'année dernière, ma collègue étant en congé de maternité, je me suis retrouvée seule et j'ai dû siéger sur trois comités de sélection. Ce sont des comités ponctuels, auxquels il faut rajouter des comités permanents (par exemple, je fais partie de cinq comités internes au département). Si par hasard vous avez la malchance comme moi d'être expérimentatrice, il y a des comités supplémentaires sur lesquels on vous nomme pour l'achat du matériel, pour les laboratoires des étudiants, etc. La présence

des femmes sur ces comités est un des acquis du féminisme, et je pense personnellement que c'est une pratique qui doit être maintenue faute de mieux dans l'état actuel des choses. Néanmoins, cela a un impact sur la quantité de travail qu'une professeure peut fournir. En acceptant de faire partie de ces comités, on doit renoncer à d'autres aspects, comme certaines activités de recherche ou certaines quêtes de financement. On peut également être amenée à refuser d'assumer des tâches pour lesquelles on aurait un intérêt, pas nécessairement professionnel, mais humain tout simplement. Par exemple, participer à ce colloque du Comité sur la condition féminine. Tout cela fait qu'au bout du compte, certaines femmes s'épuisent et s'en vont. De fait, j'en connais qui se sont épuisées, ne pouvant pas supporter cette pression du « publish or perish », cette sursollicitation!

Ce que j'ai décrit là est vrai pour les femmes en sciences, mais pas seulement pour elles. C'est vrai pour les femmes en général, du moins beaucoup de celles que je connais. Ceci amène donc à se poser la double question : cet épuisement conduit-il au découragement et l'abandon de carrière est-il plus important chez les femmes? Cette question donne lieu actuellement à une enquête originellement sollicitée par le Comité paritaire sur l'accès à l'égalité, qui est un comité conjoint entre l'administration de l'Université de Montréal et le Syndicat des professeurs. Si les femmes partaient davantage, quel serait le motif de ces départs? Les motifs seraient-ils les mêmes que pour les hommes? Cette

*Les étapes de la carrière professorale : un long fleuve tranquille?
Les premières années d'une carrière professorale féminine*

enquête n'a été amorcée que récemment et les résultats ne sont donc pas encore connus. Le comité s'est livré à des statistiques préliminaires à partir des chiffres obtenus de la direction de l'Université concernant l'ensemble des départs depuis 10 ans. Après avoir écarté les départs à la retraite et gardé toutes les autres causes de départ (engagements terminés, non-promotions, permanences non accordées, etc.) dont l'intitulé n'est pas très précis, on constate qu'il semble y avoir des différences entre les hommes et les femmes. Cependant, il ne faut pas tirer de conclusions trop hâtives tant que l'enquête n'est pas terminée. Ce qu'il est important de comprendre, c'est ce que cache le motif tel qu'il apparaît dans les dossiers. Par exemple, quand quelqu'un démissionne pour des « raisons personnelles », quelles sont ces raisons personnelles? Sont-elles familiales? Est-ce lié à un parent, un conjoint, un enfant malade, ou est-ce relié au fait qu'on n'a pas supporté la pression? Quand on démissionne pour un autre emploi, est-ce que cet autre emploi est meilleur que le précédent, est-ce vraiment une promotion au sens social du terme, ou cet autre emploi permet-il de travailler moins? C'est à ces questions que l'enquête amorcée se propose de répondre.

Les conditions de vie des professeures à la retraite

Jacques Dagneau
Université Laval

Avant-propos

Mon intérêt porte sur deux questions, le revenu disponible pendant la retraite et les dépenses de santé pendant la retraite. Il s'agit de mesurer le mieux possible la situation des professeures retraitées, dans l'absolu ou par rapport aux besoins supposés, et de façon relative, par comparaison à la situation des professeurs retraités.

Or, bien que je dispose de certaines informations sur les caisses de retraite dans les universités québécoises et sur les rentes, je n'ai pas encore toutes les données nécessaires pour conclure de façon un peu solide: un texte présentant mes résultats viendra plus tard et sera présenté au Comité sur les femmes en milieu universitaire (CFMU) de la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU).

Mon exposé portera donc largement sur le questionnement que je conduis, sur les éléments qu'il faut prendre en compte pour évaluer la capacité de nos régimes de retraite et d'assurances collectives de même que la capacité de ces dernières à continuer après la retraite à protéger les professeures.

Introduction

Le cadre général de mes interrogations, c'est l'allongement des périodes de la

vie sans rémunération. D'abord pendant la jeunesse, avec des études de plus en plus longues, et ensuite pendant la vieillesse, avec une période de retraite elle aussi de plus en plus longue, puisqu'elle tend à commencer à un âge moins élevé et se termine par un décès de plus en plus tardif. Ce qui fait que la part des «actifs», comme on dit, diminue par rapport à la part des «inactifs» .

À l'échelle de la société québécoise, il s'agit donc de savoir jusqu'à quel point et comment les générations dites actives peuvent et pourront assumer la charge des générations en formation et à la retraite. Pour ce qui est de nos régimes collectifs, qui complètent à nos frais les régimes publics, il s'agit plutôt, et ce n'est pas tout à fait la même chose, de voir comment et jusqu'à quel point la rémunération perçue pendant les années de travail payé permet de vivre ses dernières années dans des conditions satisfaisantes.

Car les considérations générales, et d'ailleurs plus ou moins fondées, sur les conséquences du «vieillissement» de la population québécoise ne peuvent pas nécessairement être appliquées telles quelles aux professeures retraitées. Ainsi, il semble que la durée de vie soit particulièrement élevée chez les professeurs et professeures des universités, alors que leur durée de cotisation à une caisse de retraite serait particulièrement

Les étapes de la carrière professorale, un long fleuve tranquille?
Les professeures et la retraite

limitée. Nous savons par exemple que la plupart de nos collègues ne peuvent profiter pleinement des dispositions légales et fiscales autorisant la constitution d'une rente reposant sur trente-cinq années de services ; la carrière moyenne à l'Université Laval est par exemple d'environ trente ans seulement. Toutes sources confondues et sauf mesures compensatoires, la rente équivaut alors à quelque 60 % du traitement des dernières années d'emploi au lieu des 70 % qui seraient acquis grâce à une carrière plus longue. C'est beaucoup !

Mon enquête vise donc à vérifier la condition réelle d'un groupe de professeures, celles à l'emploi de l'Université Laval, d'une part quant au niveau de la rente de retraite et d'autre part quant à celui des dépenses de santé. Mais comme l'assureur qui détient les contrats d'assurance santé pour les personnels retraités de l'Université Laval n'a pas encore fourni les informations qui me sont nécessaires, mes remarques sur ce deuxième point seront minimales, et sous forme plutôt interrogative.

Première interrogation: la rente de retraite

La variable fondamentale est la durée de cotisation aux caisses de retraite puisque, nous l'avons vu, c'est cette durée qui détermine le montant de la rente. Voici donc quelques statistiques concernant les membres du Régime de retraite des professeurs et professeures de l'Université Laval (RRPPUL) au 31 décembre 1999. Ces chiffres m'ont été fournis par mon collègue Charles Carrier, président du Comité du SPUL sur la retraite, et je l'en remercie.

1. Âge moyen à l'adhésion au RRPPUL
Hommes 33,1 ans (1289 participants)
Femmes 34,8 ans (409 participantes)

2. Âge moyen à la prise de retraite
Hommes 63,9 ans (507 participants)
Femmes 63,1 ans (75 participantes)
Depuis 1990 seulement :
Hommes 63,5 ans (386 participants)
Femmes 63,1 ans (69 participantes)

3. Durée de la retraite

Il y a peu de données disponibles mais, selon la table de mortalité utilisée, il existerait des différences.

Espérance de vie après l'âge atteint

Âge atteint	Hommes	Femmes
55	25,4	31,2
60	21,3	26,6
65	17,4	22,3

On voit donc que les hommes semblent avoir une durée de cotisation un peu plus longue, soit 30,8 ans contre 28,3 ans pour les professeures, d'où une rente plus faible ; la différence pourrait équivaleoir à quelque 5% du traitement en fin de carrière. Et si les professeures retraitées vivent bien quelque cinq années de plus que leurs anciens collègues masculins, la perte cumulative serait assez importante.

Mais il faut voir que ces chiffres ne sont guère probants, d'où mes efforts pour les compléter : on se trouverait, en effet, à comparer l'âge à l'embauche d'un groupe avec l'âge au départ d'un autre groupe. Même si mon hypothèse de

Les étapes de la carrière professorale, un long fleuve tranquille? *Les professeures et la retraite*

départ, que les professeures reçoivent une rente plus faible, est confortée par les données obtenues, il faudra une analyse par cohorte d'âge avant de pouvoir conclure. Il faudra par exemple établir comment se fait la diminution de l'âge de départ à la retraite constatée ces dernières années, si elle affecte les deux sexes dans la même proportion : depuis 1990, ce sont les hommes qui semblent partir plus tôt alors qu'aucun changement ne serait intervenu pour les femmes. Il me faudra vérifier aussi l'évolution de l'âge à l'embauche pour les personnes recrutées dans le cadre de la reprise actuelle des embauches, tant pour les hommes que pour les femmes.

Au surplus, il me faut ici faire quelques remarques essentielles sur des aspects de la retraite autres que la simple durée de cotisation. Première remarque, qui tient de l'évidence : puisque les femmes vivent plus longtemps, il est particulièrement important pour elles que la rente soit indexée au coût de la vie. Faute de quoi, avec une perte annuelle de pouvoir d'achat oscillant ces temps-ci autour de 3 % par année, il est facile d'imaginer la situation désastreuse dans laquelle on se retrouverait quelque vingt-cinq années après la prise de retraite.

Une telle indexation est acquise, en pratique, pour les professeurs et professeures de l'Université Laval et, au moins partiellement, pour ceux et celles de certaines autres universités du Québec. Il faut noter cependant que cette tendance vers l'indexation, laquelle est coûteuse, se trouve ralentie ici ou là du fait que les surplus actuariels des régimes de retraite ne lui sont pas affectés en priorité. En

effet, ces surplus sont souvent utilisés en tout ou en partie pour accorder des congés de cotisation permettant d'atténuer les difficultés financières rencontrées par les établissements. L'indexation des rentes est alors sacrifiée à l'atteinte du «déficit zéro» et ce sont les femmes qui risquent d'en être les principales victimes.

Signalons en outre qu'une indexation au coût de la vie ne constitue pas une protection contre l'appauvrissement relatif. En effet, alors que les revenus des personnes actives continuent d'augmenter, plus ou moins vite selon la conjoncture économique, la situation des personnes retraitées stagne et il y a donc recul relatif. D'où l'adoption dans certains pays européens d'une indexation fondée, par exemple, sur le salaire industriel moyen.

S'agissant de la situation relative des retraitées et des retraités, une autre remarque s'impose : il faut bien voir en effet que le niveau d'une rente est fonction du capital disponible pour acheter cette rente. En d'autres mots, la constitution d'une rente est l'équivalent d'un achat d'obligations qui assureront la perception d'un certain intérêt à chaque année. Mais comme il s'agit d'une rente viagère et non d'une rente courant sur une période donnée, comme pour des obligations à vingt ou à trente ans, un calcul actuariel est normalement effectué pour lier le montant de la rente et la durée de son versement. En d'autres mots, on établit le montant de la rente en fonction de l'espérance de vie au moment de l'achat de cette rente : pour

un capital donné, plus l'espérance de vie est élevée et plus la rente est faible.

On voit tout de suite le problème pour les femmes, puisque leur espérance de vie est plus grande, de quelque cinq années à l'Université Laval selon les données citées plus tôt. D'où la nécessité d'une correction aux frais du régime de retraite pour que les femmes reçoivent une rente égale à celle des hommes. En pratique, cela revient à leur consacrer un capital supérieur à celui qui est accordé aux professeurs. C'est bien ce qui est fait à l'Université Laval, soit une sorte de péréquation entre retraités et retraitées pour que le montant des rentes soit indépendant du sexe.

On retiendra donc que la durée de cotisations n'est que l'une des variables à prendre en compte, même si elle demeure bien sûr fondamentale.

Deuxième interrogation : les dépenses de santé

La question du «vieillesse» est souvent abordée dans le discours social actuel d'une façon quelque peu culpabilisante. On insiste en effet lourdement, ici ou là, sur le coût social de la vieillesse, sur les risques que l'allongement de la durée de vie ferait peser sur les équilibres financiers de nos régimes de retraite et, ces temps-ci, sur le financement collectif des dépenses de santé.

Autrement dit, il est suggéré que «les jeunes» de demain ne pourront sans doute pas payer les pensions et les soins de santé de «baby boomers» qui continueraient à s'accrocher à leurs rentes de

retraite tout en engorgeant les hôpitaux. Or, comme les femmes vivent plus longtemps que les hommes, du moins en moyenne, la conclusion pourrait être tirée que leur vieillesse coûtera particulièrement cher à leurs anciens étudiants et anciennes étudiantes !

Faisons un sort tout de suite à cette idée reçue : pour ce qui est de la santé, il est clair que les dépenses importantes interviennent dans les derniers mois de la vie, peu importe l'âge atteint à ce moment-là. Bien sûr, les dépenses courantes pour la santé augmentent avec l'âge mais c'est pour se stabiliser assez tôt. L'effet «coût du vieillissement» tient donc essentiellement à ce que ces dépenses courantes sont assumées quelques mois ou quelques années de plus. Rien de catastrophique, en somme.

Il reste cependant qu'il faut bien tenir compte des années de plus en plus nombreuses avec un revenu stable dans le meilleur des cas (si l'indexation est assurée) mais avec des dépenses croissantes pour maintenir sa santé. On sait que les dépenses médicales par personne augmentent constamment, année après année, au gré des progrès de la médecine. Notre santé s'améliore mais le coût progresse et progressera, sans qu'augmente le revenu des personnes retraitées. Les personnes en activité pourront sans doute suivre le rythme, du moins si leur revenu augmente comme par le passé, mais ce sera de plus en plus difficile pour ceux et celles qui ne disposeront que d'un revenu fixe ou, pire, d'un pouvoir d'achat grugé par l'inflation.

Je n'ai pas encore les statistiques qui me permettraient de comparer les dépenses de santé des professeures retraitées et celles de leurs anciens collègues masculins. Du simple fait cependant de leur longévité supérieure, le risque encouru semble devoir se révéler plus important. La protection et l'amélioration souhaitable des régimes publics, dont la charge est assumée collectivement et surtout par les «actifs», sont donc des enjeux particulièrement importants pour les femmes, en dehors même d'une supposée sensibilité féminine spécifique face aux questions sociales.

Mais dans nos universités le risque est réel de voir remis en cause les régimes collectifs d'assurance santé, ou en tout cas de voir se réduire ou disparaître la contribution de l'ancien employeur. Cette tendance est très nette à l'Université Laval. Ce qui revient à dire que la part des dépenses de santé couverte par les régimes privés offerts aux personnes retraitées risque de reposer de plus en plus sur leurs seules épaules ; et ces dépenses augmentent inexorablement, nous l'avons dit, alors que les rentes n'augmentent pas.

S'agissant de la situation spécifique des professeures retraitées, il faut voir enfin que les régimes actuels répartissent les coûts également entre les hommes et les femmes qui y participent. Mais toute réduction de la couverture, par exemple pour les frais dentaires, a pour effet de reporter les dépenses sur les individus, avec ou sans intervention d'un assureur. D'où l'intérêt de l'étude que je veux faire sur la comparaison entre les dépenses de santé chez les hommes et chez les

femmes, qui permettra de voir si la tendance à restreindre les régimes collectifs ne pénalise pas celles-ci davantage que ceux-là.

Conclusion

L'élément qui me semble le plus important, et qui a été à la racine de ma recherche, c'est le contraste entre une carrière plus brève et une vie plus longue, donc une retraite plus longue. J'espère avoir pu montrer la variété des facteurs à prendre en compte, par exemple dans la négociation de nos conventions collectives, pour minimiser et si possible supprimer les conséquences potentielles de ce contraste. Car elles peuvent être très importantes, en l'absence d'indexation de la rente, mais aussi en l'absence de dispositions adéquates sur plusieurs autres questions.

Synthèse, enjeux, pistes d'action

Lucie Lequin
Université Concordia

J'ai un certain entraînement à l'improvisation ; le rôle de rapporteure oblige en effet, à l'improvisation, certes, à partir des présentations des collègues, ce qui rend la tâche plus facile mais aussi plus exigeante. Je remarque qu'il y a, dans les différentes présentations, des mots qui reviennent : inquiétude, lenteur des progrès, lourdeur et préoccupations pragmatiques. Certes, la lenteur des progrès est manifeste. Quelqu'un que je ne nommerai pas me disait il y a quelques jours :

« Ah ! oui, oui, oui, on entend garder l'école des Études supérieures (chez nous à Concordia) parce que ça leur prend une femme administratrice ; les présents administrateurs vont donc garder l'École, même si ce n'est pas rentable, pour pouvoir nommer une femme doyenne des études supérieures. »

Est-ce là une décision académique saine, bien analysée, bien fondée ? Je ne suis pas certaine. Être la femme de service de l'administration, je ne pense pas que ce soit ce que les femmes veulent. Par contre, à des niveaux plus bas, dans ma faculté, qui comprend une trentaine de départements, les femmes composent environ le tiers du corps professoral. Au moins une quinzaine d'entre elles sont directrices de département. Elles ne sont pas là pour l'apparence, mais parce

qu'elles sont compétentes ; parce qu'elles font preuve de leadership, parce qu'elles savent se relever les manches et travailler, souvent en n'étant pas encore assez nombreuses. En écoutant M. Dagneau parler de retraite, je me disais : « mais quand même le travail ne tue pas », les femmes travaillent fort, mais elles vivent plus longtemps. J'essaie toujours de souligner le côté positif des choses. Oui, l'embauche des femmes s'est améliorée, mais pas encore assez. Il faut continuer de rappeler à nos collègues, à nos syndicats et à nos administrations l'importance d'embaucher encore plus de femmes.

À la lenteur des progrès s'ajoute donc la vigilance. Sommes-nous toujours assez vigilantes face à la vie universitaire dans notre propre institution comme dans l'ensemble des universités du Québec ? Parfois oui, parfois non ; on est fatiguée et inattentive, on est préoccupée par autre chose. On s'occupe de sa carrière, on n'a pas le temps de voir que, sans une vigilance continue, les professeures risquent de perdre le terrain durement gagné. J'ai la chance de travailler dans un département qui a atteint l'équilibre parfait : moitié hommes, moitié femmes, tout en essayant de toujours embaucher la meilleure personne pour le poste annoncé. La dynamique du département s'en est trouvée changée pour le mieux. Nous n'avons donc pas de plan pour

l'embauche de femmes. De temps en temps, à la blague on dit : « ça va prendre un plan pour les hommes ». Il y a un consensus pour le maintien de cet équilibre exemplaire. Nous pensons aussi, déjà, à une autre forme d'équité dont on parle ailleurs au Canada ou dans d'autres lieux ici, au Québec. Sans plan d'action, sans obligation, nous avons trois personnes (3 sur 17) de minorités visibles au département; nous avons aussi quelques accents qui ne sont pas québécois. C'est arrivé comme ça, on ne l'a pas choisi. Les noms de famille n'étaient pas très révélateurs, il faut le dire, lorsqu'on a regardé les curriculum vitae. Ici, je suis un peu méchante envers mes collègues, c'est mon habitude, j'aime ça. Les femmes ne constituent pas une minorité, mais font partie d'un groupe pour lequel il a fallu des lois, des politiques, des actions positives. La vigilance est toujours de rigueur puisque la plupart des départements n'ont pas atteint un équilibre réel entre les femmes et les hommes. Parfois, dans certaines disciplines, les minorités visibles sont très bien représentées, mais les femmes non. La vigilance prendra donc diverses formes selon la discipline, le département, la faculté. Il faudra trouver des modalités, tout en respectant l'esprit de la loi 35 pour continuer de favoriser à la fois l'embauche de plus de femmes et l'embauche de plus de personnes issues d'autres communautés, qu'elles soient visibles, ethniques ou culturelles, sans pourtant ne jamais sacrifier la qualité et la compétence. Ce nouveau défi ne peut se penser contre les femmes ni contre l'embauche des minorités identifiées dans la loi. Il est possible de relever ce défi, mais il nous faudra encore plus de

vigilance et, sans doute aussi, une ouverture d'esprit différente et novatrice.

L'autre mot qui a retenu mon attention est « lourdeur ». Lourdeur de la tâche, incluant le nombre d'heures de travail par semaine. Au risque de choquer, je pense que nous sommes tous complices de cette tâche accrue. Bon nombre de professeurs, femmes et hommes, font des semaines de 70 heures, sans même y penser, surtout si les enfants ont grandi. Un soir, au téléphone avec notre conseillère juridique et syndicale, je lui dis : « Qu'est-ce qu'on fait le soir ? On travaille ». À 10 heures et demie le soir, à 11 heures, à minuit parfois il y a encore des téléphones pour des affaires syndicales, parce qu'on ne sait pas fermer la sonnerie, parce que pendant les heures normales de travail, en fait, on travaille. Ou il y a trop de travail ou il n'y a pas assez d'heures. Il faudrait apprendre à dire non. Surtout, pas de téléphone cellulaire ! La lourdeur, oui, elle est là. On est souvent engagé dans trop de lieux ; souvent les mêmes personnes sont fortement engagées, qu'ils soient des hommes ou des femmes. Je disais à un collègue : « Si nous décidions de faire la grève, nous qui faisons partie des comités du personnel, du syndicat, des comités de curriculum, des comités facultaires, des comités d'équité salariale, des comités de je-ne-sais-plus-quoi, si on disait : on cesse de travailler dans ces comités pendant deux semaines, on ne fait que son enseignement et sa recherche, après tout on est embauché pour ça, l'Université ne fonctionnerait plus »; ce serait l'arrêt, si nous tous qui travaillons trop, cessions de le faire.

Les étapes de la carrière professorale, un long fleuve tranquille?
Synthèse, enjeux, pistes d'action

Les exigences sont là : d'un côté, la participation à la vie universitaire et un enseignement de qualité, d'un autre côté « publish or perish ». Cette obligation a transformé plusieurs collègues en comptables : tout ce qu'ils font, c'est compter le nombre de livres, le nombre de publications, le total des subventions, le total des étudiants de maîtrise, le total des étudiants de doctorat, allons-y, comptons. Et la qualité, quand en parle-t-on ? Rarement. Lorsque nous évaluons nos collègues, nous comptons aussi. Une jeune professeure qui n'a pas le compte se verra refuser la permanence. C'est en ce sens que nous sommes tous complices de la lourdeur. Nous exigeons de plus en plus de nous-mêmes et de nos jeunes collègues féminines et masculins. Si on a atteint un âge sage, et qu'on n'est pas encore grand-mère, sauf d'un chat, on peut se permettre de travailler 60, 70 heures par semaine. Ça occupe. Mais si on est une jeune maman ou un jeune papa, la trop lourde tâche nuit à la vie familiale. Quand certains collègues sont honnêtes, ils disent : « S'il fallait que j'obtienne ma permanence aujourd'hui, je ne ferais pas le poids, jamais je ne deviendrais permanent, les exigences ont beaucoup trop augmenté depuis 15 ans ou 20 ans. » Alors, lourdeur, oui, complices aussi. Est-ce qu'il s'agit d'une complicité masculine ? Oh ! sûrement. Féminine aussi, sûrement ! Je pense que nous sommes tous complices et, tant et aussi longtemps que nous cultiverons cette complicité, la lourdeur de la tâche ne va pas diminuer et les comptables vont devenir de plus en plus nombreux, sans pourtant pouvoir enseigner la comptabilité. Au sujet de la lourdeur de la tâche, il me semble, du moins chez

nous, que les hommes et les femmes disent la même chose. Enfin, la conciliation travail-famille concerne aussi les jeunes professeurs masculins qui veulent participer pleinement à la vie familiale et au partage des tâches. Eux aussi vont à la garderie chercher leur enfant, s'occupent d'un enfant malade...

En 1998, dans le *Thursday Report*, le journal de notre université, un article indiquait que Concordia n'embauchait plus suffisamment de femmes et ne faisait plus de progrès quant à une proportion homme-femme plus équitable. Mes collègues du bureau syndical ont été dérangés par l'article et n'étaient pas d'accord. Pour pouvoir contester la teneur de l'article, nous avons examiné les statistiques des dix dernières années. On a pu constater que l'embauche de nouveaux professeurs est très variable d'une année à l'autre ainsi que le rapport homme/femme. Il est vrai que certaines années plus d'hommes sont embauchés ; par contre, d'autres années, plus de femmes le sont. Même dans ces années, l'effet est parfois nul sur le rapport homme-femme au sein de l'unité si une professeure prend sa retraite la même année. Il faut aussi tenir compte des démissions. Nous avons également constaté que certaines jeunes femmes se voient offrir plusieurs postes. Par ailleurs, certaines recommandations en leur faveur ne se traduisent pas toujours par une embauche. Néanmoins, sur une période de dix ans, les progrès sont incontestables quoique pas aussi éloquentes que le souhaite le syndicat. Cette parenthèse veut surtout attirer l'attention sur l'importance d'étudier la proportion homme-femme sur une longue période,

tout en tenant compte des embauches, des offres d'emplois refusées, des retraites et des démissions. Chez nous, parmi les jeunes professeurs non permanents, qui représentent le tiers du corps professoral dans la Faculté des arts et sciences, la proportion homme-femme indique globalement un progrès ; cependant, lorsque l'analyse se limite à l'unité départementale, il y a encore trop souvent une disproportion entre les hommes et les femmes, en faveur des hommes, cela va de soi.

Une dernière note qui a retenu mon attention est le sort des femmes à l'âge de la retraite et les conséquences pécuniaires de leur longévité, tels les soins de santé qui seront conséquemment plus importants. C'est un aspect sur lequel peu de comités de retraite se penchent, pourtant il faudra le faire. J'espère que chacune retiendra cet aspect pratique et important. La retraite, ça se prépare.

Aimant bien déranger mes collègues, je leur dis que, pour moi, il y a une différence entre un chercheur et un penseur. À mon avis, les universités ont formé beaucoup de chercheurs et très peu de penseurs, et c'est malheureux. La course contre le temps ronge ; elle nous empêche de prendre le temps de penser. Il faudrait que nous réapprenions l'importance de l'inutile et que nous cessions de compter.

QUESTIONS ET DISCUSSIONS

Denise Trudeau (Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec) : « Ma question s'adresse à Mme Margot. J'ai trouvé très intéressante votre présentation, surtout suite aux différentes présentations des intervenantes, intervenants antérieurs. Je me questionne beaucoup sur la présence des femmes dans les disciplines non traditionnelles, le parallèle étant les métiers non traditionnels. Vous avez, au cours de votre présentation, abordé les difficultés de recrutement en parlant de programmes pour stimuler l'arrivée des professeures et également l'arrivée des étudiantes, particulièrement dans votre discipline. Mais vous avez dit, enfin il me semble avoir compris, que vous étiez un peu sévère à l'égard des résultats de ces différents programmes. Moi j'aimerais vous entendre sur ces programmes. Pourquoi ça fonctionne plus ou moins bien? Car, dans la suite entre autres du rapport publié par la Commission des Droits de la personne et de la jeunesse sur l'implantation des PAE (Programme d'accès à l'égalité) et sur la difficulté de recruter des enseignantes et des étudiantes dans les disciplines non traditionnelles, on se questionne beaucoup sur « comment aller les chercher ». On est rendu là aujourd'hui.

Moi je considère effectivement, comme vous, que les femmes en question sont rarement des professeures. Elles sont très souvent des chargées de cours, donc elles occupent des emplois très précaires. Il faudrait que les femmes soient

davantage des professeures. Il faudrait aussi qu'il y ait davantage d'étudiantes dans ces disciplines non traditionnelles. Alors quelles sont les stratégies que l'on pourrait envisager pour essayer de sortir de ce problème? Parce qu'on a l'impression, en tout cas moi, j'ai l'impression aujourd'hui, qu'on connaît très bien la situation et qu'on tourne en rond. Alors j'aimerais vous entendre sur les programmes. »

Joëlle Margot : « Je n'ai pas élaboré beaucoup parce que j'étais un petit peu serrée dans le temps, mais, comme je l'ai mentionné, il existe des programmes. Il y a un programme du Conseil de recherche en sciences naturelles et en génie (le CRSNG); ce programme existe depuis le début des années 1990. Au départ, le programme s'appelait « professeure boursière » donc, en fait, c'était un programme qui permettait de recruter des femmes comme professeures en sciences naturelles et en génie. C'était un programme qui payait le salaire de la professeure pendant cinq ans et, en plus, une petite subvention de base lui était accordée, ce qui fait que la professeure partait avec une subvention. Il y avait un sérieux problème de rétention avec ce genre de programme, ce qui amènera son abolition quelques années plus tard. Le programme ne prévoyait pas un engagement permanent, donc il n'y avait pas le côté « tenure track ». Certaines universités se sont servies du programme pour aller chercher des professeures à

qui, au bout de cinq ans, elles ont dit bye bye, votre profil ne nous intéresse pas.

Un autre problème : le programme ne s'adressait qu'aux citoyennes canadiennes ; donc, comme je le disais, le bassin était très, très faible. Quand seulement 10 % de la population qui obtient un doctorat sont des femmes, vous pouvez voir déjà qu'il n'y aura pas un nombre impressionnant de candidates qui seront en sciences naturelles ou en génie. Depuis plusieurs années, j'essaie désespérément de trouver des candidates dont je pourrais suggérer la candidature à mon département, je n'en trouve pas. Ce n'est pas faute d'essayer; j'ai à peu près cherché partout. Au Canada, il n'y en a pas. Et comme le programme est réservé aux citoyennes canadiennes, vous voyez tout de suite que ça limite pas mal. Alors donc le CRSNG a «revampé » un petit peu son programme il y a deux ou trois ans, quand il y a eu un peu plus d'argent qui a été remis dans la recherche. Maintenant, les postes sont de vrais postes menant à la permanence et, en plus, c'est ouvert aux Autochtones, aux minorités visibles, etc., mais ça ne règle pas le problème de la masse au départ. Au niveau du baccalauréat en physique, j'ai à peu près cinq étudiantes sur 70. Je ne peux pas espérer former plus que cette proportion, et je dis : «si elles poursuivent ». Parce qu'il se trouve que les filles persistent moins dans leurs études. Elles partent avec de très, très bons dossiers, mais elles continuent moins parce qu'elles ne sont peut-être pas intéressées à aller jusqu'au doctorat, donc vous allez en perdre beaucoup au niveau de la maîtrise. Il y a comme un goulot d'étranglement. J'en ai parlé

l'année dernière avec un collègue qui est en mathématique; il me faisait exactement la même constatation : les filles sont très fortes, et puis on les perd au niveau de la maîtrise. Elles ne sont plus intéressées à continuer, peut-être parce qu'elles veulent commencer leur vie, assumer assez rapidement leur maternité ou leur vie familiale. Je ne sais pas quelles sont les raisons exactes, je pense cependant qu'il est vrai de dire que l'ambition de carrière est moins stimulée chez les filles que chez les garçons. Tout ça fait qu'au bout du compte, ces programmes ne sont pas une grande réussite. Et c'est un problème.

Il y a aussi un programme qui consiste à donner une bourse à une finissante de CÉGEP en sciences pour l'inciter à rentrer dans une carrière scientifique. Je ne sais plus si c'est un programme du CRSNG ou du Conseil national de recherche ou d'ailleurs. Cette bourse est accordée pendant trois ans de suite à une étudiante finissante de CÉGEP pour qu'elle passe trois étés au sein du Conseil national de recherche; elle gagne ainsi 10 000 \$ par été. Je ne sais pas si vous voyez ce que ça fait pour une fille qui termine son CÉGEP! C'est un incitatif financier énorme! Mais, il y a très peu de candidates. Pourquoi? Parce qu'à mon avis, ce n'est pas l'argent qui motive les filles à aller en sciences. Les solutions ne sont pas dans l'argent, les solutions sont vraiment d'ordre sociologique. Il faudrait qu'il y ait une étude, je le crois et je le demande depuis plusieurs années. Chaque fois que je vois une sociologue, je lui dis: «est-ce que vous ne voudriez pas vous intéresser à ça, essayer de comprendre pourquoi les

filles sont si réticentes à l'idée de faire des sciences pures?» Les étudiantes à qui je parle, j'ai toujours l'impression qu'elles ont peur de se mettre les mains dans la graisse; on n'est pas mécaniciennes, ce n'est pas salissant! Il y a vraiment quelque chose de plus profond qui fait que les filles ne sont pas intéressées et je pense que, tant qu'on n'aura pas réglé ce problème, on pourra faire tous les beaux programmes qu'on veut, ça ne servira strictement à rien. »

Simone Landry (Université du Québec à Montréal) : «Je voudrais revenir sur la question de notre complicité par rapport à la lourdeur de la tâche que Mme Lequin a soulignée. Pour moi, il y a une dimension culturelle extrêmement importante qui joue. On est poussée par tout le système actuel à donner toujours plus. Par ailleurs, on est dévalorisée au niveau des gouvernements; on sait que le ministère de l'Éducation voulait sans cesse augmenter la tâche d'enseignement, comme si c'était tout ce qu'on fait! On entend ce discours depuis au moins le début des années 90 et peut-être encore davantage, à l'effet que les professeures, professeurs d'université sont assis sur leurs lauriers, sont dans leur tour d'ivoire et ne font rien. Je pense que cette pression, elle ne vient pas seulement de nous-mêmes. C'est sûr qu'on intègre de plus en plus le modèle, on se dit : oui, il faut que j'en fasse plus, oui, il faut que je démontre que j'ai une valeur dans cette société, et peut-être que nous, les femmes, on a un peu plus tendance même à vouloir justifier notre présence comme professeure. Je pense que ça fait un petit peu partie des données du problème. Mais je pense

qu'il faut vraiment voir cette dimension culturelle, cette dimension systémique des choses et agir à un niveau plus global et non pas simplement dire « nous sommes complices » et s'arrêter là. Alors je ne sais pas si vous voulez réagir à ça, Mme Lequin. »

Lucie Lequin: « Les paroles sont faciles, les gestes sont toujours beaucoup plus compliqués et beaucoup plus difficiles, mais vous avez raison : si on veut changer les choses, seules, on a moins de pouvoir. Ensemble, on a davantage de pouvoirs. Ce modèle de la production comptabilisée a cours aux États-Unis depuis très longtemps, c'est la seule façon d'obtenir un poste. Dans certains départements d'anglais, si on n'a pas publié de livre avant d'entrer, on ne peut pas être engagé. Donc, ce n'est même plus le potentiel qui est évalué, c'est déjà la production de recherche qui est évaluée, y compris si la personne est jeune, avant même qu'elle entre dans un poste menant à la permanence.

Mais quels gestes faisons-nous ? Beaucoup de jeunes professeures, professeurs demandent « mais, combien d'articles par année ? », « Pour mon renouvellement de contrat, il me faut combien en subventions ? » et « Combien vous voulez d'articles ? »

Jacques Dagneau : « Cette dimension de la comptabilité est évidemment un aspect qui peut être désagréable, mais vous avez dit vous-même tout à l'heure qu'une fois les obstacles franchis, les promotions et la permanence obtenues, vous continuez quand même à travailler. Moi, dans le fond, quand je commence

une recherche, j'ai envie qu'elle avance et donc j'y mets le temps. Quand je prépare un cours, j'ai envie qu'il soit bon, et quand je fais un travail de comité, je veux que le rapport soit de qualité. Je fais une carrière à l'Université parce que j'aime ce que je trouve à l'Université, j'aime ça le faire, et donc j'y mets du temps. Ce n'est pas du temps que je sacrifie, mais du temps où j'ai du plaisir. »

Andrée Lévesque (Département d'histoire, Université McGill) : « J'aimerais revenir sur les problèmes de recrutement des femmes aux études supérieures. Si vous pouviez faire une étude sur ce qu'on appelle au Canada anglais le « chilly climate », qui a été étudié dans les départements de sciences politiques dans l'Ouest du pays... Il y a des décennies, je m'excuse d'aller au niveau anecdotique, mais c'est pour illustrer mon propos, j'ai fait une année de sciences à l'Université de Montréal, et je n'en ai pas fait deux. Il y a très longtemps, ça a probablement changé, mais c'était assez décourageant, l'attitude des étudiants et même celle des professeurs envers les filles du département. Vous allez me dire que ça fait longtemps, pourtant, il y a quelques années seulement, un ami en physique à l'université est allé à une conférence donnée par un éminent physicien qui illustrait sa conférence de diapositives avec, j'imagine, des graphiques, des équations. Au bout de quatre ou cinq diapos, une diapo montre une fille en bikini, ce que les éminents physiciens trouvent très drôle. Et ça continue : il y a d'autres diapositives, et une autre fille qui, cette fois, perd presque son bikini.

Je sais que c'est anecdotique, mais ce genre de climat n'est pas fait pour encourager les femmes dans des facultés très masculines, et ça s'étudie, ce genre de choses. »

Joëlle Margot : « Je sais à quoi vous faites allusion. Je n'ai pas assisté à cette conférence, mais j'en ai entendu parler; je vous assure que ça a scandalisé pas mal le corps professoral. Je n'ai pas l'impression de vivre dans un milieu où les femmes sont considérées comme un deuxième rôle. Je ne l'ai jamais ressenti. Honnêtement, je n'ai jamais ressenti le fait que j'étais une femme dans un milieu d'hommes. Je sais que ça se pratique dans certains lieux. Pour avoir étudié en France, je peux vous dire que la situation est passablement différente de celle qu'on rencontre en Amérique du Nord. Je pense que c'est probablement un problème sociologique. Je n'ai jamais senti, je n'ai jamais eu de problèmes, de rapports difficiles homme/femme au sein de ma profession. La constatation que je fais, c'est que les difficultés que l'on rencontre à être une femme dans un milieu scientifique, ce ne sont pas des difficultés sociologiques au sens de rapport homme/femme, ce sont des difficultés de nombre, tout simplement. En tout cas, c'est ma perception. »

Louise Mathieu (Université Laval) : « Ma question s'adresse à Mme Margot. Sous réserve de la confidentialité à laquelle vous êtes tenue, Mme Margot, vous avez fait référence tout à l'heure à un recrutement qui a été tenu il n'y a pas longtemps à l'Université de Montréal, où il y aurait eu une cinquantaine de candidatures, parmi lesquelles il y avait deux

femmes. Vous nous avez aussi mentionné que les femmes en physique, dans votre domaine, sont en général très bonnes, très compétentes, mais qu'elles sont peu nombreuses. Est-ce que vous pourriez nous indiquer les raisons pour lesquelles ces deux femmes n'ont pas été retenues, alors qu'on semble vouloir faire place aux femmes. Ça aurait peut-être été une belle occasion d'y faire place. Est-ce que c'est parce qu'elles n'étaient pas compétentes ou n'avaient par leur doctorat, ou qu'elles n'avaient pas de postdoc, ou n'avaient pas publié ? Est-ce que leur candidature, tout simplement, ne répondait pas aux critères de qualification ? »

Joëlle Margot : « Elles ne répondaient pas aux critères; leurs dossiers étaient plus faibles, pour parler très franchement, beaucoup plus faibles que les dossiers masculins. »

Louise Mathieu: ils étaient plus faibles comment ?

Joëlle Margot : « Plus faibles en termes de qualité de publication. Je n'ai pas eu le temps de rentrer dans tous les détails mais, évidemment, c'est vrai qu'il y a du travail comptable quelquefois, mais il n'y a pas que du travail comptable. En sciences, on a tendance à publier dans des revues internationales. Si vous publiez dans la revue locale de la rue Sherbrooke... Je plaisante un peu, je schématise, mais disons qu'il y a le prestige de certains types de revues scientifiques, pour chaque domaine. En ce sens, les candidatures ne répondaient pas vraiment aux critères.

C'est un problème de nombre. Quand vous recevez une cinquantaine de candidatures, ça semble beaucoup, mais la description du poste était extrêmement large. De ce nombre, vous pouvez espérer avoir un maximum de l'ordre de cinq candidates. De plus, comme je l'ai dit, il y a beaucoup de modulations suivant les sous-disciplines. Par exemple, ma constatation personnelle, c'est que, pour des raisons obscures, il y a déjà peu de femmes en physique, mais il y en a encore moins en physique expérimentale. Donc, statistiquement, la probabilité que vous ayez un meilleur dossier masculin est plus importante, tout simplement, et donc, quand on a classé les dossiers, les meilleurs étaient des dossiers d'hommes. »

André Beaucage: « J'aurais un commentaire à faire sur le recrutement de professeurs féminins et également une petite question sur les retraites. Chez nous, on a des problèmes de recrutement. Je suis directeur du département de relations industrielles depuis quelques années. On a essayé de recruter des professeurs en se donnant comme priorité d'essayer d'équilibrer davantage la représentation féminine, étant donné que, dans nos classes, au niveau du baccalauréat, le pourcentage de femmes est élevé, probablement autour de 60 %. Le problème qu'on a rencontré, c'est non seulement qu'on avait de la difficulté à recruter des professeures, mais on a énormément de difficulté à les garder par la suite. On suivait d'anciennes étudiantes qui avaient fait leur baccalauréat avec de très, très bons dossiers d'étude, avaient poursuivi leurs études soit chez nous soit ailleurs au deuxième

cycle mais, un peu comme vous l'avez souligné dans le domaine des sciences physiques, ces personnes abandonnaient en cours de route au niveau de la maîtrise ou elles commençaient le doctorat, mais ne le complétaient pas. Ou encore, lorsqu'elles se rendent chez nous, parce que souvent on les aide à compléter le doctorat, le problème, est qu'elles le complètent et, une fois qu'elles l'ont complété, pour des raisons qui ne sont pas faciles à comprendre, il y a un abandon de la profession. Et un dominateur qui est commun dans ces abandons, c'est pas un problème de compétence, à mon avis, c'est un problème qui est davantage relié à ce que j'appelle l'inégalité du partage des tâches familiales. Lors de conversations avec certaines d'entre elles, cela m'a semblé un des facteurs extrêmement importants. Et quand je parle de partage des tâches familiales, j'y reviendrai demain, pour moi, c'est pas une question de partage du temps, c'est une question de partage de responsabilités, de tracas, de capacité à prévoir, à gérer des choses. Il m'a semblé tout le temps que ces femmes avait hérité d'une plus grande part de ces responsabilités. Le fardeau de la tâche de professeure et professeur d'université est très lourd; on peut adorer ça, mais c'est en même temps très lourd. C'est très lourd pour les hommes, c'est très lourd pour les femmes. Si, en plus, il y a un fardeau plus lourd à la maison, on va évidemment perdre des gens, et c'est plus souvent les femmes que les hommes qu'on a perdues en cours de route. Ça, c'était mon commentaire.

Ma question porte sur l'évaluation que vous avez faite à propos du rendement

des régimes de retraite. Il me semble que quelque chose vient amplifier vos calculs, c'est qu'il est fort probable que, pour les femmes, les cinq meilleures années salariales soient également des années salariales moins importantes en termes de dollars que pour les hommes. Les pourcentages qu'on calcule sur un plus grand nombre d'années pendant la retraite vont s'appliquer sur une masse salariale ou une moyenne des cinq meilleures années qui risquent en plus d'être beaucoup plus faibles dans le cas des femmes, pour les raisons que vous avez vous-même évoquées plus tôt. Je ne sais pas si c'est confirmé par les chiffres parce que vous n'avez pas parlé de cet aspect. »

Jacques Dagneau : « Vous avez raison, tout à fait, au moins pour l'Université Laval. »

Martha Crago (doyenne des études supérieures, Université McGill) : « J'ai pensé que je pouvais ajouter quelques statistiques à cette discussion aujourd'hui. Je viens juste de regarder les statistiques sur le pourcentage des femmes qui sont aux études supérieures au Québec et au Canada; c'est 50 % maintenant, depuis les derniers deux ans. Mais ce qui est intéressant du point de vue des sciences, c'est qu'il y a 27 % des femmes en sciences pures et en génie. Par contre, il y en a 56 % en sciences de vie et, j'ai bien regardé, dans les départements de physiologie, biochimie, pharmacologie, c'est plus de 50 %. Alors, c'est peut-être que les femmes ont le droit de choisir ce qu'elles veulent faire. Ça, c'est une possibilité, car dans ces départements, il y a dix ans, il y avait

presque uniquement des hommes mais maintenant il y a un gros pourcentage de femmes. L'autre chose qui m'intriguait dernièrement, c'est que des études démontrent que 40 % des étudiants aux études supérieures et 40 % des postdocs ont choisi de ne pas travailler à l'université. Donc c'est fort possible qu'on va diplômé des femmes qui vont choisir des salaires plus élevés. Peut-être que les conditions de travail dans une compagnie sont meilleures que les conditions de travail dans une université. Il y a beaucoup, beaucoup de variables qui jouent dans toute cette problématique. »

Denise Angers (Université de Montréal) : « Un problème qu'on n'a peut-être pas abordé, c'est celui de la reproduction, en particulier dans les départements de sciences. On a là des départements qui sont majoritairement masculins. Les filles, c'est vrai, n'ont pas beaucoup de modèles parce qu'il n'y a pas beaucoup de femmes professeures, mais quel est l'encouragement qu'elles reçoivent de leurs professeurs masculins? Je parle d'encouragements véritables à continuer une carrière à la maîtrise et au doctorat. Joëlle dit : « quand arrive le moment de la maîtrise, on les voit disparaître ». Je me demande quelle est l'espèce d'encouragement ou d'encadrement positif que ces filles ont reçu. J'ai déjà eu une discussion justement avec un collègue de physique à l'Université de Montréal, qui par ailleurs est très éclairé, mais qui, devant les programmes d'accès à l'égalité et le mouvement pour favoriser les filles, s'est insurgé parce que lui, ce qu'il voulait reproduire, ceux qu'il voulait encourager à continuer dans la carrière,

c'étaient ses étudiants. Et il ne s'agissait pas d'un professeur qui n'avait pas d'étudiantes: il avait des étudiantes. Son raisonnement était : si vraiment je favorise l'accès à l'égalité, je vais être obligé de laisser tomber certains de mes étudiants. Il y a donc un problème de reproduction de la profession, et je me demande : est-ce qu'on est dans un cercle vicieux? Et qu'est-ce qu'on peut faire ? »

Joëlle Margot : « Dans l'état actuel des choses, il faut les maintenir ces programmes d'encouragement des filles à intégrer des carrières scientifiques ou de recrutement de femmes professeures. C'est pas l'idéal, c'est pas la société que j'aimerais perpétuer pour l'avenir, c'est évident, mais dans l'état actuel des choses, je pense que c'est encore la meilleure solution.

Ceci étant dit, pour répondre directement à votre commentaire, la dernière fille que j'ai eue m'a lâchée il y a deux ans en plein milieu de son doctorat en me disant : « ça y est, c'est terminé pour moi ». Elle avait eu un chagrin d'amour ! Je m'en veux, mais je dois vous avouer que ça m'a laissé un souvenir amer, parce que cette fille avait du potentiel. J'ai trouvé que c'était extrêmement dommage, pour une histoire de cœur à laquelle elle ne pensera plus quand elle aura 40 ans, d'abandonner son doctorat en plein milieu. Si j'avais des filles qui se précipitaient à mon bureau, je les recruterais avec grand plaisir, bien sûr si ce sont de bonnes étudiantes. En fait, je n'ai aucun doute que, de toute façon, ce sont de bonnes étudiantes. Le problème est le

peu de filles qu'on a : selon les statistiques des 10 dernières années, c'est de l'ordre de 15 % en moyenne au premier cycle. Il y a un an et demi, le comité femme du SGPUM avait encore la tradition de donner une bourse commémorative des tragiques événements du 6 décembre 1989. La bourse était destinée à des jeunes femmes en rédaction de thèse de doctorat dans des disciplines où elles étaient très minoritaires. On s'est rendu compte au cours des années que c'était toujours les mêmes départements qui revenaient : physique, mathématique, chimie et sciences économiques. Comme je suis en physique, c'est moi qui étais chargée de faire la tournée pour voir les étudiantes. La dernière année où on a donné cette bourse, je n'avais que deux ou trois candidates potentielles. C'est un problème épineux que j'aimerais bien ne pas avoir; j'aimerais bien qu'on puisse aller chercher des filles, j'aimerais bien que les filles soient plus sensibles aux incitatifs financiers. Mais ce n'est pas un problème d'argent, je le répète encore une fois, parce que nous, dans les départements de sciences en général, les étudiants reçoivent une bourse. Au département, la norme est de l'ordre de 12 000 \$ à la maîtrise et 14 000 \$ au doctorat. Ce n'est pas un problème d'argent, c'est vraiment plus profond que ça. »

Guylaine Barakett (professeure adjointe, Université Laval) : « Si je suis venue ici, c'est parce qu'il y a beaucoup de choses qui m'intéressent à l'Université. Je commence ma carrière et, avec ce que j'ai entendu cet après-midi, j'avoue que j'en ai le souffle un peu coupé. Il y a des

interrogations très justifiées ici, très pertinentes, et je pense qu'il faut les entendre, mais bien sûr on s'attend à avoir aussi des pistes de solution, des pistes d'action. Cela a été dit : il faut penser à des actions. J'aimerais dire beaucoup de choses, mais je vais essayer de m'en tenir à trois choses. Depuis mon engagement, j'ai noté qu'autour de moi, il y a peu de femmes qui occupent des postes d'autorité; je pense que c'est un facteur qui peut jouer beaucoup dans l'évolution des choses. Tant qu'il n'y aura pas de femmes dans des postes d'autorité, peut-être que le cours des choses va demeurer lent à changer, premier point. Deuxième point, je remarque que, si je persévère comme bien des femmes qui sont ici aujourd'hui, c'est parce que nous avons un égo assez fort; nous avons confiance en nous et nous ne dépendons peut-être pas trop des autres pour nous encourager. Alors, ce que j'ai envie de dire, autant pour les femmes qui sont ici, les femmes qui commencent et celles qui pourraient nous suivre, parce qu'on a de la misère à recruter, c'est : « on a besoin d'encouragement. Et là où on pourrait peut-être trouver une piste de solution, c'est dans l'accompagnement ». J'ai eu la chance d'avoir autour de moi des collègues féminines pour partager les défis qu'on a à se lancer quand on commence une carrière de professeure et qu'on veut la maintenir. Donc, le soutien, je l'ai trouvé un peu autour de moi. L'accompagnement, je pense que ça devrait s'imposer, pas juste pour les nouvelles professeures, mais également pour les professeures qui sont en place et qui ont besoin de continuer à relever le défi, et aussi pour les étudiantes afin de les aider à passer la

barre des études graduées. Moi, j'essaie beaucoup d'aider mes étudiantes à passer cette étape, et je les accompagne ; ça veut dire donner du temps. Troisième point, le temps. C'est la grande contradiction de nos activités; je pense que les solutions se trouvent dans le temps, mais c'est également ce qui cause le problème : le manque de temps. Il faut donc concilier tout ça. On va en parler demain, avec la conciliation travail/famille, mais prendre le temps de s'écouter, prendre le temps de s'accompagner, enfin de se donner des priorités: comment fait-on pour y arriver? Comment fait-on pour prendre le temps ? »

Cécile Sabourin: « Un commentaire. Je pense qu'on a bien dit qu'il y avait une culture dominante à l'université, qui est d'un certain type et qui est fortement encouragée par l'ensemble des politiques québécoises, canadiennes, la mondialisation, etc. Je trouverais important qu'on s'interroge sur le modèle de vie, le modèle de carrière qu'on impose à tout le monde à travers ces politiques. Or, selon les études que j'ai lues et les commentaires que j'entends, il faudrait que les femmes apprennent à vivre dans ce modèle, dans ce monde qui finalement fait peu de place à la vie personnelle, à la vie familiale, à la vie relationnelle. Je pense qu'on devrait regarder des moyens qui questionnent ce modèle de travail, qui d'ailleurs en exclut beaucoup, pour repenser la manière dont on veut vivre notre vie de travail. Je vois autour de moi beaucoup de gens qui sont prêts à renoncer à l'argent, à renoncer à être bien vus de leurs collègues, à renoncer à être

receveurs de beaucoup de subventions, pour développer une qualité de vie personnelle. Moi, je ne vois pas ça comme un signe d'échec; c'est un signe de très grande force personnelle que d'être capable d'affirmer qu'on ne veut pas vivre comme ça, et j'aimerais qu'il en soit question dans les pistes pour l'avenir. »

Loretta Czernis (membre du Comité exécutif de l'ACPPU, en charge du Comité sur l'équité, professeure de sociologie, à l'Université Bishop's): « M. Tom Booth, président de l'ACPPU, au nom de l'Exécutif de l'ACPPU, m'a demandé de vous saluer toutes et tous, Mme Hamalian, Mme Dagenais, l'Exécutif de la FQPPU ainsi que tous ses membres. Les communications qui sont présentées ici sont d'une très grande importance pour la poursuite des travaux de l'ACPPU et elles reflètent notre intérêt mutuel pour les droits de la femme dans le milieu académique. L'examen des conditions de vie et de travail se veut une pièce essentielle de ce casse-tête que nous appelons la carrière académique, pièce qui n'a pas encore été véritablement ni étudiée, ni comprise. L'ACPPU est également préoccupée par la condition des femmes professeures après leur retraite, puisqu'une portion importante de femmes sont sur le point d'entreprendre cette autre partie de leur vie. Mes meilleurs vœux pour ce colloque. L'ACPPU demeure convaincue que les échanges y seront nombreux et fructueux et qu'ils contribueront à une amélioration des conditions d'existence pour l'ensemble des membres de la vie académique. »

*Concilier la carrière professorale
et la famille :
à quel prix?*

Coordonnatrice : **Marie-Marthe Cousineau**

Invité : **André Beaucage**

*Les ambitions professionnelles
et les attentes familiales à
l'occasion du sabbatique*

Invitée : **Lise Parent**

Le congé de maternité

Invitée : **Nicole Thivierge**

Les soins aux proches

Questions et discussions

Les ambitions professionnelles et les attentes familiales à l'occasion du sabbatique

André Beaucage
Université du Québec à Hull

La compréhension de sens commun qu'on a du sabbatique se résume à une période de repos ou de congé. Selon *Le Petit Robert*, le qualificatif sabbatique a rapport au *sabbat*, au repos que les Juifs doivent observer le samedi, le jour du *schabbat* consacré au culte divin. L'année sabbatique était aussi cette septième année pendant laquelle on devait laisser reposer la terre et ne pas exiger les créances¹. Toujours selon *Le Petit Robert*, le concept prend également le sens d'une année de congé accordée tous les sept ans aux professeurs des universités américaines et canadiennes. Il n'est donc pas étonnant que cette période sabbatique soit généralement comprise comme un « congé sabbatique » et nommée ainsi.

Selon notre expérience d'universitaire, le sabbatique est un moment et un moyen privilégiés d'avancement professionnel et de ressourcement personnel. Il permet de nous consacrer exclusivement à des travaux de recherche particuliers, à la

production scientifique ou à la création artistique. Il nous accorde davantage de temps pour lire, pour écouter, pour échanger, pour penser et créer... et pour retrouver bien souvent un meilleur équilibre de vie. C'est un avantage valorisé par les universitaires, qui est également profitable à l'Université et à l'ensemble de la société par le renouvellement et la diffusion des connaissances qu'il favorise. Le sabbatique est dans ce sens un des bénéfices importants de la profession. S'il permet effectivement de prendre congé de plusieurs contraintes de la vie académique habituelle (tâches reliées à l'enseignement, à la gestion académique et à certains services à la communauté universitaire ou scientifique), il n'est pas pour autant sans obligations et sans coûts pour la personne qui en bénéficie.

Les « coûts cachés » des sabbatiques

À la demande des organisatrices et organisateurs de ce colloque, j'aimerais partager avec vous quelques réflexions sur certaines difficultés et certains coûts du sabbatique pas toujours évidents, mais parfois importants². Ces réflexions

1. La même source précise que le concept prend un deuxième sens. Il renverrait, selon une interprétation malveillante des chrétiens, aux « scènes sabbatiques du moyen âge », aux assemblées nocturnes et bruyantes de sorciers et sorcières de cette époque. Le sabbat peut également signifier une danse ou une agitation frénétique ou, plus familièrement, un bruit d'enfer.

2. Le sabbatique implique aussi d'autres coûts, notamment des coûts économiques : par exemple, la perte de 10 % à 20 % de son salaire selon la convention collective et selon sa capacité à obtenir des bourses ou revenus compensatoires. Pour les sabbatiques

Concilier la carrière professorale et la famille : à quel prix?

L'année sabbatique

m'ont été inspirées par mon expérience relativement variée, bien que limitée, du sabbatique. Il ne s'agit donc pas ici d'un compte rendu de recherches scientifiques sur le sujet, mais plutôt d'un témoignage sur mon expérience. Une expérience qui doit être située dans le cadre d'un engagement familial, celui d'un homme et d'une femme préoccupés par l'épanouissement de leurs enfants et absorbés par leur profession respective : celle de spécialiste de la formation professionnelle en entreprise dans le cas de ma conjointe et de professeur en relations industrielles à l'UQAH depuis 25 ans en ce qui me concerne. Un engagement qui implique aussi une vie de couple basée sur un partage réel des responsabilités familiales et des tâches qui les accompagnent, notamment quant à l'éducation des enfants, et sur le respect et l'encouragement des aspirations professionnelles de l'autre. Un engagement qui implique par conséquent des compromis de carrière.

En effet, notre double engagement quant au partage des responsabilités familiales et au respect des aspirations professionnelles de l'autre implique des contraintes et des compromis dans les choix liés à l'évolution de nos carrières professionnelles respectives. Un de ces compromis consiste à refuser des responsabilités professionnelles qui impliqueraient des absences trop fréquentes ou trop prolongées ou des déplacements géographiques qui nuiraient directement ou indirecte-

tiques qui sont pris dans d'autres pays, il faut considérer également les pertes découlant de la dévaluation du dollar canadien par rapport à plusieurs devises étrangères.

ment à la carrière de l'autre en lui refileant la plus grande part des responsabilités familiales.

Ce type d'engagement a un impact prévisible sur les sabbatiques. D'abord un impact sur le nombre de sabbatiques. J'ai demandé et obtenu deux sabbatiques pendant ces 25 années consacrées à l'UQAH et un troisième sabbatique débutera à l'été 2001. Les compromis découlant de nos engagements familiaux expliquent en partie le fait qu'en fin de carrière j'aurai laissé passer une année sabbatique. Mon implication importante dans le développement des programmes en relations industrielles à l'UQAH a néanmoins été l'explication la plus importante de cette année sabbatique non utilisée.

L'impact le plus important de notre engagement de couple a certainement porté sur la nature du sabbatique, notamment quant à la décision de l'endroit où il aura lieu. Pour une année sabbatique à l'étranger, il faut concilier plusieurs exigences. Si je me fonde sur l'expérience de mon premier sabbatique au Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (CNRS) à Aix-en-Provence, les principales exigences seraient les suivantes :

- Le moment du sabbatique doit correspondre à une étape ou à un tournant favorable ou approprié de la carrière du conjoint ou de la conjointe : par exemple, l'opportunité de réaliser des objectifs professionnels et personnels (aspirations réelles), comme la poursui-

Concilier la carrière professorale et la famille : à quel prix?
L'année sabbatique

te d'études supérieures dans le cas de ma conjointe.

- Le lieu du sabbatique, qui doit être pertinent et stimulant pour le principal intéressé, doit également convenir à la réalisation des projets du conjoint ou de la conjointe. Dans notre cas, le LEST, un centre de recherche CNRS multidisciplinaire centré sur le travail, est situé à proximité de l'Université d'Aix-Marseille dont un des programmes de formation répondait bien aux besoins de ma conjointe.
- Le conjoint ou la conjointe doit pouvoir obtenir des conditions appropriées à la réalisation de ses projets : par exemple, dans le cas de mon épouse, la capacité d'obtenir de son employeur un congé sans solde sans perte de ses autres droits pour la durée du séjour en France (ici planification complexe des délais requis par cette démarche).
- Il est aussi nécessaire de concilier nos projets de nature professionnelle avec les projets familiaux, notamment la naissance d'un enfant. Dans notre cas, le sabbatique a été planifié pour débuter environ un an après la naissance d'un premier enfant, ce qui m'a permis de m'en occuper davantage et de prendre en quelque sorte la relève de ma conjointe pendant ses études. (À noter que cette planification serrée n'a en rien facilité l'obtention du congé sans solde de ma

conjointe, peu après son congé de maternité).

- À ces exigences viennent s'ajouter des problèmes supplémentaires de logistique moins importants, mais pas sans importance. Je pense plus particulièrement à l'obtention de places dans une garderie (crèche) ou dans le système scolaire lorsque les enfants sont plus âgés ; au suivi médical d'un enfant ou d'un autre membre de la famille ; ou à la gestion du changement de domicile impliquant, entre autres, la location de la résidence et l'entreposage et le déménagement d'effets personnels.

Les deux autres sabbatiques que j'ai obtenus par la suite n'ont pas nécessité de déplacements prolongés à l'étranger. En effet, il était devenu très difficile, voire impossible, de réconcilier un long séjour à l'extérieur avec deux contraintes importantes : celle des exigences grandissantes de la carrière de ma conjointe et celle de mes engagements de conjoint et de père suite à la naissance d'un deuxième enfant. À cette difficulté fondamentale s'est ajoutée une baisse de notre intérêt pour la gestion des problèmes supplémentaires de logistique devenus plus importants avec l'élargissement de la famille, à savoir deux enfants d'âge scolaire à des niveaux différents et des besoins de logement plus importants. Les deux projets de sabbatique suivants ont en conséquence été articulés de façon différente et ont impliqué une préparation définitivement moins exi-

geante mais aussi moins excitante que lors du premier sabbatique.

Le problème de la réconciliation des ambitions professionnelles associées au sabbatique avec les aspirations des autres membres de la famille me semble surtout se poser lorsque le sabbatique implique un déplacement prolongé, voire un déménagement dans un pays étranger. Et ce problème risque de se manifester plus souvent et de façon plus aiguë pour les femmes professeurs.

De façon générale, toujours dans le cas d'un couple avec des enfants, ces obstacles ou « coûts cachés » d'une année sabbatique à l'étranger que nous venons de souligner devraient compliquer davantage les décisions des femmes professeurs quant au « timing » et à la nature du sabbatique. En effet, si je me base sur les résultats d'enquêtes relativement récentes de Statistique Canada, la participation des femmes au marché du travail est toujours moins grande et moins constante que celle des hommes et elles assument encore la plus grande part des responsabilités familiales. Cette réalité devrait rendre l'option d'un sabbatique à l'étranger souvent plus difficile et plus coûteuse pour les femmes que pour les hommes, que le départ soit envisagé en solitaire ou avec la famille. Néanmoins, la participation accrue et plus constante des femmes au marché du travail, notamment les femmes plus scolarisées, est devenue une contrainte plus présente au déplacement de la famille lors des sabbatiques des professeurs d'université. Dans le cas des femmes professeurs ayant une famille,

cette contrainte est à toutes fins utiles toujours présente.

Conclusion

Dans l'esprit de la plupart des universitaires, le ressourcement personnel et l'avancement professionnel, que les périodes sabbatiques devraient nous procurer, seraient davantage favorisés par un séjour relativement prolongé dans un centre ou un organisme de recherche étranger pertinent à nos préoccupations de personnes engagées dans des créneaux privilégiés de recherche. Rien de plus motivant que d'être confronté à des démarches différentes de recherche, à des cadres conceptuels originaux ou à des résultats de travaux qui contredisent les nôtres. Le choc des idées vient stimuler l'intuition créatrice.

Nos conventions collectives (du moins la demi-douzaine que j'ai pu consulter) semblent bien traduire ces aspirations presque universelles des universitaires. On y retrouve les principales dispositions suivantes sur le régime sabbatique :

- Le sabbatique est normalement d'une durée de 12 mois (on prévoit aussi dans certaines conventions la possibilité de deux périodes de 6 mois) et devrait être pris pour l'essentiel à l'extérieur du milieu universitaire où enseigne le ou la professeure.
- On prévoit également le paiement des frais de déplacements aller-retour vers le ou les lieux du sabbatique du professeur ou de la professeure, de sa conjointe

*Concilier la carrière professorale et la famille : à quel prix?
L'année sabbatique*

ou de son conjoint et des enfants à charge. S'ajoute au paiement des frais de déplacement celui de frais connexes reliés au sabbatique (notamment des frais de séjour, de déménagement, d'entreposage, etc.) jusqu'à concurrence d'un montant maximal la plupart du temps.

Si le profil du sabbatique proposé peut varier dans ses modalités d'une convention à l'autre, le modèle dominant de sabbatique qui ressort de ces propositions est le suivant : un professeur ou une professeure va s'installer avec sa famille près d'un autre milieu universitaire ou d'un centre de recherche réputé pour une part relativement importante de son année sabbatique, au minimum 4 mois ou plus souvent 6 mois sur les 12 mois du congé.

Compte tenu des exigences des responsabilités familiales et des difficultés grandissantes à réconcilier les aspirations de carrière des conjointes et des conjoints, ne serait-il pas souhaitable de prévoir un modèle alternatif de sabbatique qui impliquerait des séjours que j'appellerais en « mode interrompu »? C'est-à-dire des sabbatiques à l'étranger, dans un autre contexte universitaire ou de recherche, par brefs séjours ou missions de quelques semaines. La durée de ces trois ou quatre séjours ou missions pourrait être variable selon les besoins et les contraintes de la professeure ou du professeur. Entre les séjours, le contact avec les collègues du lieu du sabbatique pourrait être maintenu via l'Internet. Les coûts pour l'Université ne seraient pas néces-

sairement supérieurs (pas de frais de déménagement ou d'entreposage de meubles) à ceux du modèle dominant, même en prévoyant un séjour un peu plus long pendant lequel le professeur ou la professeure pourrait être accompagné des membres de sa famille.

Face à cette transformation de la réalité des membres du corps professoral, à la place plus importante qu'occupent les femmes dans le milieu universitaire et à la double carrière professionnelle qui caractérise maintenant très souvent la vie de couple des professeurs et professeures, ne serait-il pas pertinent d'introduire dans nos conventions collectives un modèle ou un régime alternatif de sabbatique qui permettrait de concilier plus facilement les ambitions professionnelles légitimes des professeurs et des professeures et les aspirations et besoins tout aussi légitimes des membres de leur famille? Le modèle des séjours en mode interrompu que je viens d'esquisser pourrait être une des pistes à considérer et à développer. Un modèle dont l'implantation serait aussi facilitée par les possibilités nouvelles de communications que nous offre désormais l'Internet.

Le congé de maternité

Lise Parent
Télé-université

Bonjour, je suis heureuse d'être avec vous aujourd'hui afin de témoigner des hauts et des bas du congé de maternité dans la vie professorale.

Avant de commencer, j'aimerais vous avouer qu'il m'a été assez difficile de préparer cette présentation et ce, pour plusieurs raisons. La première étant que j'ai deux enfants, nés à deux époques différentes de ma carrière : l'une au moment où j'étais professionnelle au gouvernement, l'autre au moment où j'étais professeure régulière à la Télé-université. Le petit dernier n'a que 20 mois, et je dois dire que j'ai très mal vécu mon congé de maternité. Il m'est encore difficile de départager les éléments personnels et professionnels qui ont fait que ma vie n'a pas été facile pendant cette période.

Une deuxième raison qui rend mon témoignage difficile est due justement au fait que je suis professeure à la Télé-université : l'université à distance de l'Université du Québec, où la carrière professorale diffère quelque peu de ce qu'elle est dans les institutions dites conventionnelles. Ce qui fait que la situation que j'ai vécue ne s'applique pas nécessairement à ce qui se présente dans les autres universités.

Enfin, une troisième raison qui rend cette présentation difficile tient au fait

qu'il s'agit bien d'un témoignage et non d'une conférence scientifique. Les congés de maternité, ça ne fait pas partie de mon expertise scientifique. Moi je suis plutôt écotoxicologue. Mon champ d'expertise scientifique, c'est la toxicologie de l'environnement. Vous comprendrez donc que, même si j'ai pris du temps pour préparer cette présentation, je n'ai pas pris le temps nécessaire pour en faire une conférence à caractère scientifique. Je vous demande donc d'être indulgents et de considérer ce que je vais vous présenter comme un témoignage qui rend compte uniquement de ma propre perception des choses, à partir de ce que j'ai vécu.

L'automne dernier, lorsqu'on m'a demandé de faire un témoignage dans le cadre de ce colloque, j'avais dressé, bien intuitivement, une liste d'éléments à considérer dans la conciliation famille/carrière professorale.

Parmi ceux-ci, on trouvait les points suivants :

- une grossesse, un projet de neuf mois (congés fréquents, fatigue, maladies...);
- la période du pré-accouchement : les dossiers à terminer, les mandats à laisser aller ou à garder, les projets à retarder ou non;

Concilier la carrière professorale et la famille : à quel prix? *Le congé de maternité*

- la naissance du bébé, mais les dossiers non finis;
- le travail, la fatigue, les sentiments mêlés durant le congé;
- les attentes créées auprès des collègues, de la direction, des étudiants;
- la réaction du milieu;
- la prolongation du congé, s'il y a lieu;
- le retour au travail : les demandes de subvention et les évaluations, et le petit qui ne dort toujours pas;
- le travail et la famille.

Puis on m'a demandé d'axer davantage ma présentation sur les congés de maternité. C'est ce que je vais essayer de faire avec vous ce matin, en tentant de n'être pas trop personnelle, pas trop pessimiste, et en visant à m'en tenir aux faits syndicaux.

Une dernière chose avant de commencer : je veux aussi vous rassurer. Le contenu de ma présentation peut sembler quelque peu pessimiste. Cependant, lors de la préparation de celle-ci, et à partir de quelques recherches, je me suis rendu compte, comme nous le verrons ensemble, qu'il existe beaucoup de clauses et d'articles dans nos conventions collectives qui visent à aider à la conciliation famille et carrière professorale et ce, surtout, en ce qui a trait aux congés de maternité. Allons-y voir.

Je me suis d'abord inspirée du *Répertoire thématique* publié dans Les cahiers de la FQPPU, portant sur les clauses relatives aux professeures dans les conventions collectives des universités québécoises, répertoire publié en

mars 1999, dont j'avais participé à l'élaboration, étant alors membre du CFMU (Comité sur les femmes en milieu universitaire). Rappelons que le répertoire visait, entre autres, à évaluer, douze années après que le gouvernement du Québec ait adopté un plan d'action pour soutenir une démarche d'implantation de programmes volontaires d'accès à l'égalité en emploi (PAE), combien de conventions collectives soutenaient ces programmes d'accès à l'égalité par des clauses s'y rapportant.

J'aimerais faire avec vous un survol des clauses et articles relatifs aux congés de maternité dans les cas disons « normaux », c'est-à-dire où ça va relativement bien : enfant né à terme, en santé... Je ne me suis pas attardée aux clauses touchant les congés de paternité ni aux congés d'adoption.

Parmi les éléments inscrits dans les différentes conventions collectives traitant des congés de maternité, on trouve :

- les congés spéciaux à l'occasion de la grossesse ;
- la durée du congé ;
- la répartition du congé ;
- le traitement salarial pendant ce congé ;
- les modifications de la charge de travail et le réaménagement des tâches, avant, pendant et après le congé de maternité ;
- les conditions permettant de prolonger le congé ;
- la probation et l'agrégation qui tiennent compte du congé de maternité.

Concilier la carrière professorale et la famille : à quel prix? ***Le congé de maternité***

Les congés spéciaux à l'occasion de la grossesse. Ceux-ci peuvent être pris lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical.

La durée du congé. Celle-ci varie d'une convention à l'autre : 20 semaines (consécutives ou non), 15 semaines, 180 jours, avec prolongation possible, si nécessaire, dans le cas d'un enfant malade, par exemple.

La répartition du congé. La répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement appartient à la professeure et comprend le jour de l'accouchement. Le congé peut être discontinu si la professeure accouche prématurément et que l'enfant est en conséquence hospitalisé. La possibilité de suspendre le congé est cependant limitée à une seule fois.

Le traitement salarial durant le congé. La professeure reçoit son plein traitement durant son congé de maternité. L'université verse la différence entre le salaire régulier de la professeure et ce que est prévu en vertu de la *Loi sur l'assurance-chômage*.

Les modifications de la charge de travail. À compter de la date du début d'un congé de maternité, la professeure est réputée avoir complété sa tâche sessionnelle et les éléments pouvant s'y rattacher (SPPUQTR, 19.05). Les cours qu'elle assume habituellement sont donnés par un autre membre du personnel enseignant pendant son congé, dans

la mesure où ces cours sont offerts. À son retour, la professeure se voit offrir en priorité les cours qu'elle dispensait avant son congé (SGPUM, AS 6.01). La professeure peut être libérée, sans perte de traitement, de la moitié de sa tâche d'enseignement pendant la session qui suit son retour au travail. La professeure reprendra cette demi-tâche d'enseignement soit à la session suivante, soit à la session subséquente (SPPUQTR, 1921). Dans la proposition d'attribution de la charge annuelle de travail, l'assemblée des professeures et professeurs tient compte, *dans la mesure du possible*, de la situation familiale de la professeure au cours des deux années qui suivent un congé de maternité. Cette mesure ne doit toutefois pas avoir pour effet de diminuer la tâche de la professeure (SPPUS, 23.01).

Le réaménagement des tâches avant, pendant et après le congé de maternité. Sur présentation d'un certificat médical attestant que les conditions de travail de la professeure comportent des dangers physiques ou des risques de maladies infectieuses pour elle ou pour l'enfant à naître, l'assemblée départementale voit à réaménager ses tâches jusqu'au début de son congé de maternité, à défaut de quoi elle a droit à un retrait préventif jusqu'à ce que le réaménagement soit fait ou jusqu'à la date du début de son congé de maternité. La professeure dont les tâches ont été ainsi réaménagées conserve ses droits et privilèges. Parmi d'autres exemples de réaménagements de tâches sur demande suite à un congé de maternité, notons les conditions particulières suivantes: une plage horaire adaptée à sa condition ou,

Concilier la carrière professorale et la famille : à quel prix?

Le congé de maternité

sur demande de la professeure, un allègement annuel équivalent à un cours de trois crédits de sa tâche d'enseignement jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de deux ans; ce dégrèvement n'est pas comptabilisé aux fins de l'atteinte de la moyenne cible du département d'appartenance de la professeure. Ce peut être encore un dégalement sans traitement pouvant atteindre la moitié de la tâche d'enseignement de la professeure pendant la session qui suit son retour au travail. Enfin, une professeure ne peut se voir assigner l'enseignement d'un nouveau cours durant la session précédant ou suivant son congé de maternité. Le retour au travail doit coïncider avec un début de session dans certaines institutions. Il est prévu que les semaines de vacances annuelles soient reportées si elles se situent à l'intérieur du congé de maternité.

Les conditions permettant de prolonger le congé. Au terme d'un congé de maternité ou d'adoption, la professeure (ou son conjoint s'il travaille à l'université) peut se prévaloir d'un congé parental sans traitement qui doit se terminer avec la fin d'un trimestre. Ce congé est d'une durée maximale de deux ans. Le congé de maternité peut être prolongé pour une période n'excédant pas deux ans, soit par un congé sans traitement, soit par un travail à mi-temps (dans ce dernier cas, le ou la professeure reçoit la rémunération d'un professeur à demi-temps), soit enfin par une combinaison de l'un et de l'autre (APETS, 9.41). La professeure conserve la reconnaissance de son expérience, sa participation aux régimes de retraite et d'assu-

rances collectives (si les professeurs en assument la totalité des coûts); et peut réintégrer son poste avant l'échéance de son congé sans traitement, en informant l'université de son intention par voie de préavis écrit.

Dans tous les cas de congé parental de 20 semaines ou plus, le département concerné bénéficie, selon le cas, des ressources nécessaires pour suppléer à la tâche d'enseignement de la professeure (professeur suppléant, chargé de cours) pour la durée de ce congé ou de sa prolongation.

La probation. Après un congé de maternité ou d'adoption, la probation est prolongée de la durée de ce congé et, au besoin, de la durée nécessaire pour que la probation se termine au 31 mai, à la demande de la professeure (SPUL, 4.4.09).

L'agrégation. À l'agrégation, le ou la professeure dont la probation a été prolongée en raison d'un congé de maternité ou d'adoption reçoit un montant forfaitaire équivalent à l'écart salarial entre les deux échelles et les avantages qui s'y rattachent. La professeure dont la probation a été prolongée en raison d'un congé de maternité ou d'adoption obtient de ce fait une année d'ancienneté supplémentaire aux fins de la titularisation.

Nous venons de réviser plusieurs clauses intéressantes, tirées de diverses conventions collectives, permettant de faciliter la prise d'un congé de maternité. Mais avec toutes ces dispositions, comment se fait-il que, personnellement, j'aie vécu un congé de maternité beaucoup plus

Concilier la carrière professorale et la famille : à quel prix?
Le congé de maternité

difficile en étant professeure qu'au moment où j'étais fonctionnaire au ministère de l'Environnement du Québec? Il y a bien sûr des facteurs confondants, tels l'âge et le fait qu'il s'agissait d'un deuxième enfant. Mais la difficulté m'apparaît venir davantage de la définition même de la tâche professorale et de la valeur qu'on y accorde. Je vais vous expliquer un peu la situation, et je vous signalerai où sont, d'après moi, les failles dans le système.

À 37 ans, après avoir acquis la sécurité d'emploi (mais sans que cela y soit relié nécessairement), je suis devenue enceinte. Les débuts de la grossesse ont été pénibles : je souffrais de maux de tête et de nausées qui m'empêchaient de bien faire mon ouvrage et d'avancer mes travaux. J'ai été suivie étroitement pendant toute la grossesse pour des raisons médicales, ce qui a occasionné beaucoup d'absences au travail. Et comme toute future mère, j'avais la tête ailleurs, j'avais d'autres préoccupations que celles qui m'habitent habituellement au travail. Reste que neuf mois, c'est vite passé et qu'il fallait que j'organise mon travail en conséquence.

À la Télé-université, même si les tâches professorales sont sensiblement les mêmes que dans les universités conventionnelles, c'est-à-dire des tâches qui comprennent de l'enseignement, de la recherche, de l'administration et des services à la collectivité, la tâche d'enseignement ne se termine jamais comme telle. On fait la conception des cours. Une fois un cours terminé, on recommence un nouveau, et ce, toujours en continu. La conception d'un cours

peut prendre près de deux ans en moyenne. J'avais deux cours de front en chantier, deux cours qui étaient attendus et annoncés pour l'année suivante. Deux cours que j'avais inscrits dans mon plan de travail avant de devenir enceinte. Il fallait donc les terminer au plus vite. Évidemment, j'ai pris du retard. En plus des cours, j'étais impliquée dans plusieurs projets, dont un projet de recherche qui me tenait particulièrement à cœur. Lorsque j'ai annoncé mon départ pour un congé de maternité, j'ai accepté de garder plusieurs dossiers, *de quoi occuper mes temps libres*, ce qui a occasionné des attentes de la part de mes collègues. J'en prends l'entière responsabilité.

Je n'ai pas pris congé avant l'accouchement, de façon à avancer le plus de travail possible. J'ai travaillé jusqu'à la dernière minute. Une semaine après l'accouchement, je suis déménagée chez des *parents-gardiens* de façon à terminer un chapitre de cours afin que le réviseur linguistique qu'on avait engagé puisse faire son travail. J'ai été en quelque sorte une mère nourricière : on m'amenait mon bébé pour l'allaitement et moi je continuais à pondre le cours promis. Mais, ça allait, c'était même assez sympathique. Après, il y a eu les demandes de subvention à préparer, puis les contacts avec les partenaires dans d'autres projets, puis les mémoires à écrire, puis les étudiants à diriger. Mais à deux heures de travail par jour, dans un état lamentable, c'était impossible de faire avancer les dossiers adéquatement. Sans parler du Charlot, mon garçon, qui se réveillait aux heures. Bref, je me suis brûlée. Avec un peu de recul, je me

*Concilier la carrière professorale et la famille : à quel prix?
Le congé de maternité*

demande pourquoi j'en suis arrivée là. Pourquoi n'ai-je pas tout arrêté? Sept mois de congé, dans une carrière, ce n'est pas la fin du monde. C'est comme si j'étais prise dans un engrenage et qu'il était impossible de m'en sortir. D'une part, je « complexais » parce que je ne pouvais pas fournir le travail nécessaire pour faire avancer les choses à l'université et, d'autre part, je n'avais pas, me semble-t-il, l'énergie nécessaire pour m'occuper adéquatement de mon bébé. J'étais frustrée.

Je pense que tout ça n'est qu'une question de valeur et de culture liée à la carrière professorale. Je peux en témoigner puisque ce n'est pas ce qui s'est passé lorsque j'étais à l'emploi du gouvernement. Il est difficile, pour une femme dans le milieu universitaire où le temps de travail n'est pas comptabilisé réellement à l'heure mais davantage à la production, de réaliser un arrêt, même pour s'occuper des enfants. On n'a qu'à regarder autour de nous : l'élément limitant l'avancement de nos travaux de recherche et d'enseignement, c'est le temps. On manque toujours de temps, on est toujours à la limite du temps disponible pour réaliser nos activités. Or, lorsqu'on a un bébé et qu'on choisit de ne pas faire élever son enfant par quelqu'un d'autre, on n'a plus de temps.

Même si, de plus en plus, il est possible de justifier, dans le cadre de demandes de subvention, un ralentissement dans les activités de recherche dû à la maternité, à quel point ceci est-il pris en compte ? Au moment de l'évaluation par les pairs, que ce soit pour l'agrégation ou la promotion, comment la fatigue, les

nuits sans dormir, les pertes de concentration dues à la maternité (ou la parentalité) peuvent-ils être pris en compte sans attirer des commentaires souvent sarcastiques? Pendant le congé de maternité, il est normal d'apporter du travail avec soi, pour se tenir occupé, tous mes collègues me l'ont dit. Il faut aussi assurer l'encadrement des étudiants, des assistants de recherche. Mais quand on ne peut pas faire le travail promis, quand on ne peut pas lire les documents, qu'advient-il de notre réputation et de notre crédibilité? Quelle est l'étiquette qui nous est attribuée quand on décide de ne pas faire une présentation à un colloque à l'extérieur du pays parce qu'on allaite notre bébé? Croyez-moi, j'ai entendu toutes sortes de commentaires du style : « mais toi, c'est pas pareil, tu as choisi de faire un bébé ». Comme si j'avais fait le mauvais choix. Comme si le fait d'avoir un poste de professeure d'université constituait une finalité en soi et que d'avoir des enfants n'était qu'un caprice.

Une autre chose qui est difficile en tant que mère-professeure d'université, c'est qu'on a peu d'enfants et, quand on en a, on les a tard. On a aussi souvent pris de mauvaises habitudes de vie dans lesquelles le travail prend beaucoup de place. Mais d'un autre côté, quand on décide d'avoir des enfants, ce n'est pas pour leur donner une deuxième place par rapport au travail. Dans les faits, c'est la place qu'ils prennent, faute de temps et de valorisation de la maternité dans nos institutions. Lorsque je pars de l'université à 17h45 pour aller chercher ma fille qui est à l'école depuis 8h le matin, c'est que je choisis mon travail avant elle.

Concilier la carrière professorale et la famille : à quel prix?
Le congé de maternité

C'est la même chose, lorsque je décide de faire garder mes enfants la fin de semaine pour travailler.

De plus, il n'est pas nécessairement bien vu de prendre le maximum du congé de maternité, ou d'y adjoindre un congé sans solde. Qu'advient-il lorsque les congés gouvernementaux, qu'on envisage de porter à une année, seront une réalité? Les professeures vont encore une fois se sentir déchirées entre le désir de donner les soins aux enfants et celui d'assurer une bonne poursuite de la carrière professorale.

Enfin, je veux terminer ici mon témoignage en vous disant qu'être professeure d'université, c'est occuper un poste privilégié dans la société; c'est un très beau métier. Avoir des enfants, c'est extraordinaire, je ne peux pas imaginer la vie sans mes enfants. Mais les deux ensemble, c'est très essoufflant et très décourageant, parce que ça entraîne des insatisfactions de toute part et que l'image qu'on projette n'est pas valorisée. Souvent j'ai envie de lâcher. Quand je me concentre pour concevoir des textes pour un cours et que, trois jours consécutifs, la directrice du service de garde me téléphone pour que j'aille chercher ma fille qui est malade, j'ai l'impression en quelque sorte d'être dénaturée. Par contre, quand j'ai des problèmes à n'en plus finir au travail, je me dis combien je suis chanceuse d'avoir de si beaux enfants.

L'entraide entre collègues n'existe pas beaucoup, malgré toutes les belles clauses de nos conventions collectives. Toute notre vie professionnelle est axée sur la

productivité. Il faut que ça change. Il faut donc maintenant travailler à changer la culture et les valeurs dans nos institutions. Mais je dois avouer très humblement que je ne sais vraiment pas comment m'y prendre. Je suis donc toute ouïe pour écouter vos suggestions et commentaires. Merci.

Les soins aux proches

Nicole Thivierge
Université du Québec à Rimouski

Selon le discours officiel, la restructuration des soins et services de santé n'est possible que grâce à la prise en charge par les familles. Dans la majorité des cas, on le sait, cette tâche échoit aux femmes, celles qu'on appelle les aidantes «naturelles». Comment des professeures d'université, dont la semaine de travail déborde déjà sur la vie privée, peuvent-elles assumer ces nouvelles responsabilités? Mon propos se fonde sur les résultats d'une recherche voulant cerner l'impact du transfert des soins vers le domicile, ce qu'on a appelé le virage ambulatoire, lequel, si on emprunte le discours de l'État, repose sur la responsabilisation des familles, on l'a compris, sur les femmes. Le fait que l'échantillon des personnes interviewées de notre recherche ne contenait aucune professeure d'université m'empêche de tenir un propos scientifique classique, c'est pourquoi j'ai choisi de présenter un texte de fiction qui s'alimente cependant des résultats de notre recherche¹. Suivons la trajectoire de notre héroïne, Michèle, une professeure âgée de 50 ans, qui

enseigne au département d'anthropologie de l'Université Laval.

Les soins palliatifs : soigner, accompagner et faire son deuil

La mère de Michèle réside seule dans sa maison de Chicoutimi. En 1995, elle apprend qu'elle est atteinte du cancer et qu'elle doit suivre des traitements en oncologie, à la clinique externe du centre hospitalier. À partir de Québec, Michèle gère l'organisation des services et la mobilisation des ressources communautaires et familiales pour qu'elle soit bien soignée et soutenue. Son frère, un avocat de Montréal, suit les événements de loin, par téléphone, car il dit ne pouvoir se déplacer. Michèle, elle, se rend visiter sa mère à toutes les fins de semaine.

Pendant six mois de déplacement réguliers, de soucis constants causés par l'angoisse devant la maladie de sa mère et devant son inconfort, Michèle a de la difficulté à réaliser ses activités d'enseignement, de recherche et d'administration pédagogique. Elle a peine à se concentrer, à faire ses cours et à parer aux urgences de sa recherche, tel cet article en retard qu'elle écrit la nuit. Elle est membre d'une équipe de recherche fortement subventionnée dont les objectifs de résultats sont exigeants. Dans l'équipe, on commence à chuchoter, on commence à s'impatienter... mais on reste solidaire, pour le moment.

1. Voir le rapport de recherche *Les impacts du virage ambulatoire : responsabilités et encadrement dans la dispensation des soins à domicile*, par Éric Gagnon, Nancy Guberman, Denyse Côté, Claude Gilbert, Marielle Tremblay et Nicole Thivierge. On peut se procurer ce rapport de recherche auprès de la Direction de la santé publique de Québec
(sylvie.bélanger@ssss.gouv.qc.ca)

Au bout de six mois, c'est la fin, la maladie refuse de céder et les médecins conseillent de passer des traitements oncologiques aux soins palliatifs. La patiente, qui était hospitalisée depuis quelques jours, est retournée chez elle pour y mourir, c'est ce qu'elle désire. Michèle décide alors de venir habiter chez sa mère pour lui procurer le plus de confort physique et psychologique possible. Elle décide de l'accompagner dans son chemin vers la mort. Comme c'est le début de la session d'automne, elle prend un congé sans solde puisqu'elle s'occupera à plein temps de sa mère, sa vieille tante l'aidant un peu, surtout pour lui accorder un peu de répit.

Michèle sera au chevet de sa mère durant trois mois. En plus des émotions ressenties et de la difficulté à composer avec la mort de sa mère, elle doit apprendre les protocoles de soins. Au début, elle paie pour les services d'une infirmière privée parce que, selon elle, la formation donnée à l'hôpital est insuffisante. Au fur et à mesure, elle apprend à donner les soins, à faire les piqûres de morphine, à gérer les interdosages la nuit, et à procurer les services d'hygiène personnelle. Elle surveille sa mère constamment, la réconforte, la rassure. Mais il faut composer avec la famille élargie qui se sent évincée, qui doute même de sa compétence dans l'administration de la morphine. Il faut aussi gérer la visite qui se presse affectueusement au chevet de la malade, lui causant un surcroît de fatigue. Elle constate, à son grand étonnement, que le chevet de sa mère est devenu l'occasion de retrouvailles familiales, parfois trop bruyantes. De son côté, son mari l'aide moralement

mais visite sa belle-mère de façon sporadique.

Enfin, Michèle doit faire son deuil et... retourner au travail, se concentrer, créer, écrire avec toute la rigueur scientifique voulue et donner des cours avec toute la passion dont elle est capable... alors que, dans sa tête, elle n'est pas vraiment revenue à la vie. Son équipe de recherche s'inquiète sérieusement pour le sort de ses travaux. Elle sent la pression, elle se sent coupable mais elle n'y peut rien. Elle reprend le boulot mais son congé sans solde terminé, elle est épuisée.

Un accident de chasse malencontreux

Deux ans plus tard, le mari de Michèle s'est littéralement tiré dans le pied lors d'une excursion de chasse et malheureusement, après l'intervention chirurgicale, l'infection s'empare de la blessure. Dans le contexte du virage ambulatoire, un nouveau programme ambulatoire d'antibiothérapie par intraveineuse est mis sur pied et Robert, le mari de Michèle, sera l'un des premiers à s'y inscrire. Au lieu de séjourner pendant un mois à l'hôpital, il peut revenir à la maison dès que son état de santé le permet, c'est-à-dire quelques jours après l'intervention. Ainsi, grâce aux nouvelles technologies, Robert sera soigné à la maison. On l'a muni d'un équipement géré par ordinateur, qui pompe le liquide antibiotique et l'injecte par voie intraveineuse, selon un protocole préétabli. Il sera suivi régulièrement par le CLSC et l'hôpital mais comme la blessure est au pied, il est partiellement handicapé et il doit se déplacer dans un fauteuil roulant. Une tâche d'aidante tombe de nouveau sur les

Concilier la carrière professorale et la famille : à quel prix?

Les soins aux proches

épaules de Michèle qui a maintenant 53 ans.

Elle avait pourtant réussi à reprendre le rythme régulier de son travail, rythme infernal, c'est vrai. Elle avait obtenu une importante subvention comme chercheuse principale et coordonnait sa propre équipe de recherche. Elle a commencé une année sabbatique et a planifié un séjour de six mois en Europe. Mais voilà que l'accident et la maladie de son mari viennent perturber son programme. Elle doit voir à aménager la maison afin qu'il puisse se déplacer en toute sécurité, notamment dans la salle de bain avec les accessoires requis (barres et banc de douche, etc.). Après tout, la maison ce n'est pas l'hôpital. Différentes tâches l'attendent : elle doit aider son mari dans certains soins d'hygiène qu'il ne peut faire lui-même à cause de l'appareil qui lui nuit grandement; elle doit changer son pansement, s'occuper de conserver un environnement stérile dans la maison et nettoyer, voire stériliser régulièrement tous les embouts de l'appareil. Elle doit aussi accompagner son mari dans les visites régulières au CLSC et à l'hôpital.

Le patient accepte très mal son état de santé qui le rend dépendant de sa femme. Il bougonne et s'emporte au point qu'il va contester sa compétence en matière de soin, ce qui amplifie l'angoisse de Michelle, qui sait très bien qu'il n'a pas tout à fait tort puisqu'elle n'est pas formée pour ce travail. Et en plus de subir son humeur chagrine, elle doit le reconforter parce qu'à la longue, il s'inquiète. Il faut dire que le sommeil du couple est perturbé par la machine qui est très encombrante, sans compter que,

comme pour toute nouvelle technologie, tout n'est pas au point. La nuit, quand l'appareil dérape, une alarme sonne et c'est le branle-bas de combat dans la maison. Il faut alors attendre l'infirmière du CLSC pour que tout rentre dans l'ordre.

Après un mois de traitement, Robert commence à se débrouiller seul et est prêt à reprendre le travail. De son côté, Michelle voit son congé sabbatique bien entamé et elle n'a pas eu le temps de préparer son séjour à l'étranger. En janvier, elle part pour l'Europe, angoissée, fatiguée et mal préparée. Sur place elle mettra les bouchées doubles. En fait, personne n'a pensé à mesurer l'impact de l'aide fournie sur sa santé physique et morale, et déjà les retards encourus influencent le déroulement de sa carrière.

Maman est malade, qui va s'en occuper?

On est en février 2000 et Michèle a 55 ans. Elle a réussi à récupérer le temps «perdu» à soigner les siens et sa carrière se déroule bien, à tel point qu'on a mentionné son nom comme l'éventuelle récipiendaire d'une chaire du millénaire.

Catastrophe! Elle fait une mauvaise chute en skiant et se fracture une hanche. Lors d'une intervention chirurgicale, on lui pose une hanche artificielle et, après un mois de réhabilitation dans un centre hospitalier spécialisé, elle rentre à la maison. Elle est encore handicapée pour quelques semaines et se déplace à l'aide d'une «marchette». Heureusement, la maison est déjà aménagée depuis l'aventure du mari. Mais qui aidera

maman? Ses enfants? Sa fille, mère de deux enfants, réside en Californie et son garçon, un éternel étudiant qui vient de quitter la maison, affirme qu'il ne peut laisser son nouveau travail. Son mari? Il assiste à une formation de recyclage obligatoire à Montréal, formation qu'il ne peut manquer s'il veut continuer de pratiquer sa profession. Alors elle est seule... Heureusement, grâce à son syndicat de professeures et professeurs, elle bénéficie d'une bonne protection en matière d'assurances. Elle va donc opter pour une convalescence dans une institution privée. Elle paye et elle guérit, mais est-ce qu'elle guérira sa blessure à l'âme, blessure causée par la constatation du vide qui se fait autour d'elle quand c'est son tour de demander de l'aide?

Ces péripéties nous incitent à réfléchir sur cet aspect de la condition familiale des professeures universitaires. Depuis le virage ambulatoire, depuis que les soins sont de plus en plus transférés au domicile, ce sont les femmes surtout qui écopent, et les professeures n'y échappent pas. Hier, Huguette Dagenais affirmait qu'il y a péril en la demeure. En effet, surtout si on ajoute à ces nouvelles tâches de médecine à domicile celles du maintien des personnes âgées à domicile. Le système de santé compte sur les femmes pour assumer ces prises en charge, elles sont au cœur du virage ambulatoire, elles en sont les piliers. Elles donnent sans espoir de contrepartie. Certaines aidantes, rencontrées lors d'une autre recherche, affirment même le faire «naturellement», ignorant le poids culturel de la tradition de

service qui incombe aux femmes². Peut-être que les professeures d'université qui ont entrepris leur carrière dans les années 1970 et 1980 croyaient en avoir fini du travail invisible, mais il semble au contraire que, de façon insidieuse, elles y sont replongées inexorablement.

2. Marie Legaré, *Les femmes aidantes de la MRC Rimouski-Neigette : des actrices de développement social au cœur du virage ambulatoire*. Rimouski, mémoire de maîtrise en développement régional, 2001, 158 pages.

QUESTIONS ET DISCUSSIONS

Andrée-Claire Brochu (Université du Québec à Trois-Rivières) : «J'ai été très intéressée par les présentations. Cette année, je suis en sabbatique, j'ai l'impression d'avoir tout vécu; je n'étais pas en maternité, mais je me suis occupée de gens qui l'étaient. On a des choses à faire si on veut progresser. Une des choses qu'on pourrait faire, et qui ne serait peut-être pas si difficile, c'est d'arrêter de s'excuser de parler des vraies choses sous prétexte qu'on est des universitaires. Hier, on a parlé d'une dame qui fait des récits de vie ; peut-être que la subjectivité qu'on y retrouve est encore plus objective que ce que les universitaires habituellement appellent l'objectivité. Est-ce que la vraie vie devrait être extérieure à toute la vie universitaire ? C'est peut-être là notre problème. Je pense aussi que, quelques fois, quand on lie l'art à la science, on est plus près de la vraie réalité. Il y a un gros tabou dans les universités : l'émotivité. L'émotion, ça ne peut pas être un objet de connaissance, un objet de science. Moi, il y a 20 ans, j'ai commencé une thèse à l'Université Laval sur l'autorité personnelle et, dans le fond, le thème était : est-ce que l'émotion peut être un objet de connaissance à l'Université ? Et ça a été jugé comme un thème extrêmement non orthodoxe. Mais je pense qu'on pourrait se laisser le droit d'être de vrais humains avec des émotions. »

Jacynthe Baribeau (Université Laval): «J'ai aussi trouvé les présentations toutes très intéressantes. Je m'adresse à Mme Thivierge, concernant la question du transfert des soins, et je vais donner mon témoignage en tant que chercheuse scientifique sur la question, puis en tant que clinicienne aussi. En tant que chercheuse-clinicienne j'ai, pendant des années, fait des recherches, entre guillemets, « scientifiques », avec un grand effort pour déterminer le meilleur traitement pour un certain nombre de conditions médicales et, de plus en plus, je me suis orientée à travers mes travaux sur des conditions médicales de plus en plus organiques. Mais dans tous les cas, à travers les vingt années de recherche que j'ai faites, que ce soit au sujet des conditions médicales en santé mentale ou de maladies organiques, et malgré tous les efforts de recherche et les nombreuses publications sur les effets des traitements psychologiques ou médicaux, ce que je remarque dans toute cette soixantaine de publications, c'est que, malgré toute la beauté des traitements offerts, que ce soit en milieu hospitalier ou en clinique externe ou en soins, entre guillemets, « palliatifs », le facteur le plus pertinent pour le bien-être et le retour à la fonctionnalité des personnes atteintes, c'est le soutien des proches. Alors, malgré toutes les belles inventions chimiques, et j'ai beaucoup étudié les effets des médicaments, des drogues, des médicaments de tout type, c'est le soutien des proches qui est le meilleur

Concilier la carrière professorale et la famille : à quel prix?
Questions et discussions

prédicteur du retour à la fonctionnalité. Je n'ai pas dit la guérison, la santé mentale ou santé physique, telles qu'on les définit médicalement ; j'ai bien dit : la fonctionnalité, la capacité de se refaire une vie, une identité, et de se réinsérer normalement dans la vie. Ceci m'a amenée à me réorienter dans ma vocation de chercheuse, parce que ce qui m'intéresse, ce sont les vrais problèmes, les vrais facteurs, c'est pas de vérifier un modèle scientifique comme tel. Ça aussi, c'est intéressant, mais si le modèle scientifique ne touche pas à la réalité, pourquoi serais-je en sciences de la santé?

Ma dernière demande de subvention, et là je fais un petit appel à tous, c'est d'évaluer les aspects coûts/bénéfices de certains services de santé. Je veux absolument inclure, je l'ai fait dans les lettres d'intention, les variables de soutien par les proches. Je voudrais vraiment éclairer et documenter, dans ces travaux, le rôle essentiel qu'ont joué, jusqu'à récemment, les proches, et particulièrement les femmes. Dans mes premiers efforts d'écrire la demande, ce que j'ai constaté en rencontrant les administrateurs hospitaliers et les gestionnaires de santé, c'est que ces aspects ne sont pas documentés. En tout cas pas dans les hôpitaux ni dans les filières cliniques, où pourtant, depuis 15 ans ou 20 ans que je suis dans le système de santé, on parle beaucoup d'interdisciplinarité et d'impliquer les familles. Mais le rôle des familles, des proches, des femmes, n'est pas documenté dans les suivis, les notes cliniques, les notes d'évolution. Et, bien sûr, les systèmes bénévoles qui s'occupent de gérer tous ces aspects n'ont pas le temps et

l'énergie non plus pour garder des archives et des documents très, très bien documentés. Aussi, je profite de l'occasion pour, d'une part, souligner le fait que cette problématique que vous soulignez n'est pas juste une problématique sociale. Je crois que cette problématique doit faire l'objet d'études scientifiques et médicales et, d'autre part, je crois que, pour pouvoir tenir compte de ces facteurs, il faut les documenter. Mais malheureusement il y a très peu de documentation. Il serait intéressant, par exemple, dans une recherche comme celle-ci, de pouvoir, ne serait-ce que documenter la variable qui correspond, en termes statistiques, à ce qu'on appelle une «*intervening variable*», une variable qui intervient sur les résultats et qui n'est pas dans le modèle théorique initial. Je crois que cette «*intervening variable*», excusez mon français, n'est pas assez documentée.

J'aimerais peut-être avoir une réponse dans l'assemblée des gens qui travaillent directement sur l'organisation sociale des soins au niveau de la famille. Quels sont les types de documentation disponibles ? Où y a-t-il des fichiers sur la quantité, la qualité, le nombre d'heures mises par les intervenants ? Est-ce que c'est noté quelque part, dans les fiches cliniques, par exemple ? Je dois conclure en disant que moi, dans mes efforts de recherche pour trouver l'information dans les filières officielles, je n'ai rien trouvé de ce genre. »

Lucie Héon (Université de Montréal) : «*J'ai bien apprécié les présentations et les témoignages. Je trouve que, grâce à plusieurs informations livrées, on en*

connaît plus sur les conventions collectives. Je suis depuis récemment professeure à l'université. Avant j'étais gestionnaire de l'éducation au niveau collégial. J'y ai vécu une dernière grossesse, comme gestionnaire, et je pense que ce dont vous avez parlé tantôt, l'inconfort dans lequel vous étiez placée à la demande du congé et pendant le congé de maternité, il faut surtout le voir comme un problème de gestion. Non seulement un problème de gestion des ressources humaines, mais aussi un problème de formation à la gestion de cet état de vie ou ce passage de vie. Les gestionnaires, que ce soit des hommes ou des femmes, ont de la difficulté à travailler dans le respect de cette période. Et même comme femme qui doit vivre ce congé et imposer aux gestionnaires des moments où les portes sont fermées, les téléphones ne se prennent pas et, je l'ai vécu, assumer la responsabilité de dire non et de reporter la culpabilité sur ceux qui osent pénétrer dans cet espace. Tout en n'exagérant pas avec les collègues qui, quand même, de mon point de vue, ont beaucoup de chemin à faire, étant hommes ou femmes d'autres générations, ayant d'autres modèles. Parce qu'on sait très bien que les gestionnaires en place, et je parle des gestionnaires dans les collèges, que ce soient des hommes ou des femmes, n'ont pas tous fait ce cheminement; ils ont, eux aussi, peut-être dû, à coût très élevé, assumer certaines choses. Comme je suis responsable de la gestion pédagogique à l'université et que je suis au département d'administration scolaire, je me dis : « effectivement, il y a là des valeurs de gestion à changer pour faire en sorte que se vivent bien les clauses qui sont dans

la convention collective ». Pour ce faire, il faut peut-être chercher des alliances. Je me dis qu'avec les jeunes hommes, qui maintenant partagent les congés de maternité prolongés, c'est peut-être l'alliance qu'on devrait faire, les femmes. Alors oui, faisons prendre ce congé parental au conjoint pour que, dans les organisations, les problèmes se posent en double aux gestionnaires. [...] C'est une piste de solution aussi de dire pas seulement qu'on doit travailler, mais de demander que les autres travaillent aussi à mieux gérer ces espaces. Ce sont les valeurs personnelles des gestionnaires qui doivent être transformées pour qu'ils acceptent de ne pas faire certains appels, de ne pas faire payer la note plus tard. De là vont jaillir peut-être de nouvelles solutions. »

Denyse Côté (Université du Québec à Hull) : « Je voudrais remercier les panélistes. Je pense qu'ils nous ont donné une image très réaliste d'où on en est rendu. Je ferai un commentaire général et j'aurais une réponse par la suite à ce que Jacynthe posait comme question.

Je repensais, en vous écoutant, à ce qu'on disait il y a 30 ans à propos de la situation des femmes sur le marché du travail, en particulier. Je trouve qu'on a quand même gagné pas mal de choses, dans le sens où la conciliation famille/travail, si elle est toujours assumée, surtout par les femmes, ou de façon plus lourde par les femmes que par les hommes, n'est toutefois plus vue comme étant automatiquement la responsabilité des femmes et des mères. Donc je pense qu'on a avancé là-dessus. Par contre, dans quelle mesure est-on en période de

Concilier la carrière professorale et la famille : à quel prix?
Questions et discussions

recul? Le travail gratuit demeure comme un fondement à tout le fonctionnement du marché du travail. Travail gratuit d'homme, oui, de plus en plus, mais aussi, dans la majorité des cas, de femmes. Et ce qui me fait craindre pour l'avenir, c'est ce que disait Nicole, avec qui j'ai eu le plaisir de travailler sur cette recherche, c'est ce que j'appelle cette nouvelle contrainte au travail de soins qui s'est imposée à travers le virage ambulatoire.

Pour répondre à la question de Jacynthe, d'après ce que j'en sais, il n'y a pas, justement, de quantification du travail gratuit des femmes en ce qui a trait à la prise en charge des personnes dépendantes à la maison, des personnes dépendantes, en général. Ce n'est pas nouveau que les personnes âgées soient prises en charge à la maison par les proches et, selon les recherches, dans 75 % à 85 % des cas par des femmes. Ce qui est nouveau, c'est qu'avec les développements des technologies médicales, et avec la nouvelle volonté gouvernementale entourant les soins, pas juste au Québec, partout en Occident, il y a un retour plus rapide à la maison pour, bien sûr, couper les coûts hospitaliers. Ce qui n'est pas comptabilisé alors, c'est le temps gratuit qui devient un temps contraint : quand on nous appelle et qu'on nous dit que le malade va retourner à la maison, que la personne n'est pas capable de marcher seule mais que c'est cet après-midi ou dans un jour qu'elle sort, il faut que quelqu'un y aille, ça n'est pas un choix. C'était un choix il y a cinq ans, ça ne l'est plus maintenant.

Et ce n'est pas parce que les gouvernements n'étaient pas au courant de la situation. Ces choses-là ont été discutées, mais on ne nous a pas écoutées, à savoir que ce serait les femmes qui en paieraient le prix. Je suis très encouragée de voir que, du côté des chercheurs-cliniciens, des chercheurs qui ont plus de prestige que nous qui avons fait une recherche en qualitatif, on se préoccupe de cela. En travail social et en sciences sociales en général, on a beaucoup de difficulté à avoir une crédibilité aux yeux des gens des hôpitaux, mais je pense qu'on a réussi quand même et je pense qu'il faut poursuivre dans cette veine. Je suis très encouragée de savoir que ça commence à être inclus dans les recherches de type plus clinique.

Enfin, deux dernières remarques. J'ai revécu un peu la période, la difficile période du début de la vie de mon fils quand j'ai écouté la présentation sur les congés de maternité, quoique ça n'ait pas été aussi difficile, j'étais chargée de cours à l'époque. Je crois qu'il y a beaucoup de femmes qui vivent ce que Mme Parent a vécu, surtout les femmes qui ont des emplois atypiques. Ce qui est affreux s'agissant de la carrière professorale, c'est que l'image qu'on a des professeures, professeurs dans la société, c'est une image de personnes qui sont « gras durs ». C'est la même chose que j'entends d'étudiantes qui ont à concilier des travaux atypiques et le soin aux enfants. Ce qui me renvoie à ce que je disais au départ : là où on n'a pas avancé vraiment, c'est en ce qui a trait à la reconnaissance du travail gratuit, de la nécessité d'investir dans les familles, dans l'être humain. Vous le savez, c'est

Concilier la carrière professorale et la famille : à quel prix?
Questions et discussions

l'ère du « tout au marché ». Donc, ce qu'on a gagné, c'est finalement d'avoir des problèmes accrus de gestion, des logiques propres au marché du travail, décrochées de celles de la famille. Quand on parle aux administrateurs d'hôpitaux, par exemple, de la prise en charge à la maison, de la difficulté qu'ont les aidantes, on se rend compte que la pensée mythique, la pensée magique de la maison, du foyer avec une femme qui y vit à temps plein, cette pensée est toujours très présente chez nos décideurs, et ça, c'est quelque chose qu'il faut travailler.

Enfin, concernant les sabbatiques, j'ai trouvé le propos de M. Beucage très intéressants : comment conçoit-on un sabbatique ? Je pense qu'il faut le concevoir comme un ressourcement. Justement, les sabbatiques de six mois, ou d'autres aménagements similaires, peuvent permettre une meilleure conciliation des différentes obligations. Il en est de même pour la suggestion qui a été faite de voyages un peu moins longs ; on ne peut plus penser qu'une famille se déplace, comme unité, vers un autre pays pendant un an, pendant huit mois. Il faut donc préserver (ou développer) cela dans nos conventions collectives et travailler auprès de nos administrateurs pour leur faire comprendre qu'il s'agit d'un moment de ressourcement, et que ce ressourcement, il n'est pas nécessaire qu'il se fasse à l'extérieur pendant une période prolongée. D'autres modalités sont possibles et j'ai trouvé les suggestions très intéressantes. »

Ginette Pagé (Université du Québec à Rimouski) : « Je suis infirmière et je suis

enseignante, alors le monde infirmier et le monde des études universitaires, je les côtoie tous les jours. Ce que Nicole soulevait, ça fait partie de notre tableau, de notre profil journalier. On a créé, je dirais, un vide au niveau du personnel infirmier et aujourd'hui on crie le holà : on manque de personnel infirmier. Il y a des choses à revoir. Nous avons des infirmiers et infirmières qui oeuvrent chez nous au Québec et qui cherchent de l'emploi, et de jeunes personnes. Alors, c'est paradoxal ce qu'on entend et ce qu'on vit. Je pourrais vous donner des noms, des listes de gens, qui ont des emplois à court terme dans les hôpitaux. Ils n'ont pas de syndicat, il n'ont rien pour les protéger; ils font une semaine et par la suite, on les remercie. Ça, c'est un des aspects. L'autre aspect, c'est que, oui, on vide les hôpitaux des infirmiers, infirmières espérant qu'à domicile les soins pourront être fournis gratuitement, alors qu'on aurait des gens qui s'y connaissent dans ce domaine-là. »

LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE : DU TABOU À L'ACTION

Coordonnatrice : **Micheline Bonneau**

Invité : **Guy Giroux**

*Résister au harcèlement.
Une question de dignité et d'intégrité*

Invitée : **Marie-Andrée Bertrand**

*Harcèlement et abus de
pouvoir: l'évolution des normes
sociales et des politiques universitaires*

Questions et discussions

Résister au harcèlement. *Une question de dignité et d'intégrité*

Guy Giroux

Université du Québec à Rimouski

Il y a un an, je mettais en circulation auprès des collègues de mon université un texte intitulé «L'intégrité dans les relations professionnelles et l'éthique de la civilité», sous le couvert d'une brochure portant la mention *Liberté solidaire* (Giroux, 2000b). C'était alors la première fois que je m'intéressais à des rapports que je qualifierai simplement d'outrageants, par euphémisme, entre certains collègues de nos établissements de haut savoir. J'avais été pressé par une collègue, témoignant être victime de harcèlement, de faire quelque chose en qualité de directeur du Groupe de recherche Ethos, voué à la recherche dans le champ de l'éthique. En revanche, je m'étais déjà intéressé aux considérations éthiques afférentes aux rapports interpersonnels, notamment en ce qui a trait à «La civilité comme facteur de cohésion sociale dans les démocraties» (Giroux, 1999) puis, par la suite, à «L'éthique du lien social» (Giroux, 2000a). Quelques mois plus tard, à la suite de la parution d'un entrefilet tiré de *Liberté solidaire* dans le bulletin *Ensemble* du Comité sur les femmes en milieu universitaire de la FQPPU, neuf personnes, soit sept hommes et deux femmes, provenant, à une exception près, de différents établissements du réseau des universités québécoises, ont voulu en savoir plus de

ma part. Certaines d'entre elles m'ont encouragé à aller de l'avant en m'intéressant à la question des abus qui sont commis dans nos établissements respectifs envers nos collègues et, souvent, entre ceux-ci. Certains collègues de mon université qui n'avaient pas coutume de me parler m'ont d'ailleurs fait des confidences spontanées. Un collègue d'une autre université que je ne connaissais pas m'a même dit qu'il était l'objet de harcèlement moral depuis quelques années et qu'il croyait que cela allait probablement perdurer jusqu'à la fin de sa carrière. Or, pour tristes que les choses puissent paraître ou, du moins, le jugement que l'on porte à leur sujet, je citerai les propos d'un philosophe allemand de notre époque qui déclare que: «Les relations d'hostilité semblent être au fondement des affaires humaines. Elles sont si élémentaires», dit-il, «que le rêve de les supprimer un jour n'est que vaine exaltation» (Safranski, 1999: 154). Mais, personnellement, je me refuse à en tirer des conséquences pour l'action!

Banalisation et refus de réagir

Afin d'entrer maintenant dans le vif du sujet de mon exposé de ce matin, je dirai que le harcèlement moral ou psychologique renvoie à des rapports de pouvoir ou de domination entre des individus. Dans

les relations de travail, Marie-France Hirigoyen le décrit comme:

toute conduite abusive se manifestant notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits, pouvant porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne, mettre en péril l'emploi de celle-ci ou dégrader le climat de travail (1999: 67).

Le harcèlement moral représente un exercice de violence sur une personne par une autre. Toutefois, comme certains l'ont fait observer, ce phénomène s'amplifie en raison de l'acceptation paradoxale de la situation par plusieurs personnes, collègues de travail, membres de hiérarchies administratives et ainsi de suite. Remarquons que cette acceptation n'est pas nécessairement active. En revanche, elle participe aux torts dont sont victimes les personnes harcelées par le fait que l'on refuse de réagir pour s'opposer à des abus manifestes qui sont parfois très graves et récurrents, en allant même, dans certains cas, jusqu'à participer plus ou moins ouvertement, par «mimétisme», aux pratiques condamnables des instigateurs et instigatrices du harcèlement.

En citant le psychosociologue américain Stanley Milgram, qui basait ses conclusions sur des résultats d'études empiriques¹, Marie-France Hirigoyen rapporte que «des gens ordinaires, dépourvus de toute hostilité, peuvent, en

s'acquittant simplement de leur tâche, devenir les agents d'un atroce processus de destruction» (Hirigoyen, 1999: 90). Elle poursuit en citant cette fois-ci Christophe Dejours à propos de la banalisation sociale du mal². «Il est en effet », dit-elle, «des individus qui ont besoin d'une autorité supérieure pour parvenir à un certain équilibre. Les pervers récupèrent à leur profit la docilité et l'utilisent pour infliger la souffrance aux autres» (Hirigoyen, 1999: 90).

Il est à noter que le refus de réagir et le laisser-faire en cette matière peut parfois provoquer de dangereuses réactions chez les victimes. Une illustration à la fois typique et tragique d'un phénomène de ce genre est observable en milieu scolaire, en particulier dans des écoles secondaires, où des individus marginaux, maintes fois blessés par des pratiques de harcèlement quotidiennes, en viennent à commettre le pire par des crimes atroces, laissant un bain de sang derrière eux. L'un des derniers événements du genre est survenu en Californie du Sud il y a moins de deux semaines lorsqu'un garçon de 15 ans a tué deux élèves et en a blessé 13 autres. En 1999, on s'en souviendra, deux jeunes armés avaient fait irruption dans leur école, au Colorado, pour enlever la vie à une douzaine d'élèves et à un enseignant. Or, s'il y a un point commun à ces deux tragédies et à plusieurs autres du même genre, c'est le dénigrement et le harcèlement dont avaient été l'objet les auteurs de ces crimes.

1. Stanley Milgram (1974), *Soumission à l'autorité*, trad. fr., Paris, Calmann-Lévy.

2. Christophe Dejours (1998), *Souffrance en France*, Paris, Seuil.

Personnellement, je tiens particulièrement à souligner l'importance de contrer une certaine tendance qui favorise la non-dénonciation des comportements de harcèlement. Il y a quelques semaines, dans une classe que j'anime sur le thème Liberté, loi, responsabilité, je m'étais enquis auprès d'un groupe d'étudiantes de quatrième année du programme de baccalauréat en enseignement secondaire de ce qu'il fallait faire, selon elles, lorsque des jeunes étaient l'objet de harcèlement à l'école. Ces jeunes femmes avaient déjà, pour la plupart, fait des stages d'enseignement dans des écoles secondaires. Or, quelle ne fut pas ma déception lorsqu'elles furent unanimes à déclarer qu'il ne fallait rien faire, sous peine que la situation ne s'aggrave. Un peu plus tard, un fait divers m'a été rapporté. Il s'agissait du cas d'une surveillante de faction pendant la période d'interruption des cours, le midi, dans une école secondaire. S'étant fait brutaliser par un élève, elle refusa de porter plainte au corps policier de l'endroit qui avait été alerté de la situation.

Par ailleurs, un policier, que j'avais invité en classe pour venir nous parler de problèmes qui surviennent dans les écoles relativement au respect de la loi, a répondu spontanément de la même façon que mes étudiantes à une question que je lui avais posée sur la perspective de dénoncer tout acte de violence en milieu scolaire tirant son origine de certains élèves. «C'est sûr que les autres élèves vont chercher à se venger!», m'a-t-il dit, avec l'acquiescement manifeste des étudiantes qui étaient sur place. J'ai compris de sa part qu'il portait un

jugement de réalité, d'autant plus qu'il avait précisé que la police ne pouvait pas être partout et que les directions d'école ne souhaitaient pas, de crainte de voir entacher leur image, que des agents circulent entre leurs murs. Bien entendu, les étudiantes auxquelles j'ai fait allusion portaient également un jugement de réalité. Personne, en effet, ne peut être soupçonné de vouloir propager la violence dans les écoles.

Il y a près de deux ans, j'avais recueilli le témoignage d'une directrice d'école secondaire, puis celui d'une enseignante, qui craignaient la violence potentielle d'élèves dociles qui étaient victimes de harcèlement. En somme, il s'agissait d'une illustration du syndrome de Littleton où était survenue peu avant une tuerie démentielle dans une école secondaire, au Colorado. Mais on ne m'avait pas témoigné d'inquiétude à propos des pratiques de harcèlement elles-mêmes, comme si l'on n'y pouvait rien, comme si c'était la faute des victimes d'être placées dans des situations de vulnérabilité. Pourtant, ainsi qu'un juge en fait mention au sujet du refus d'une autorité compétente de mettre fin à des conduites abusives qui surviennent alors qu'elle en est tout à fait au courant:

Le refus [...] de mettre un terme à un comportement abusif équivaut à un manquement grave [...] d'être traité avec civilité, décence, respect et dignité. Il ne fait aucune différence que la conduite [...] (fautive soit celle d'un subordonné ou de l'autorité compétente), quand, dans ce cas-ci, [...] (on) savait ce qui se passait et que l'on n'a pas pris les

mesures nécessaires pour y mettre fin (Rancourt, 2000: 19)³.

Responsabilité organisationnelle, civilité et solidarité interpersonnelle

Pour placer dans leur contexte les propos du juge que je viens de citer, je préciserai qu'il s'agissait d'une décision de la Cour supérieure de la Colombie-Britannique ayant condamné un employeur «à payer des dommages-intérêts à une employée contrainte de démissionner à la suite de gestes d'intimidation, de menaces posés par un collègue de travail» (Rancourt, 2000: 18). Cet employeur n'avait rien fait pour faire cesser les comportements abusifs malgré les nombreux avis à ce sujet que la victime lui avait communiqués. En milieu universitaire québécois, plusieurs se souviendront d'une décision arbitrale remontant à 1998 dans laquelle l'arbitre Guy E. Dulude déclarait que: «Devant l'avalanche de situations problématiques, un employeur se doit d'agir dans la pleine mesure de ses compétences et dans les meilleurs délais, au risque de les laisser s'envenimer, devenir inextricables et d'encourir responsabilité pour son inaction» (Dulude, 1998: 37).

Qu'en est-il maintenant de la responsabilité des personnes qui sont simplement témoins de pratiques d'abus et en particulier de harcèlement? Jusqu'où va leur responsabilité de dénoncer la situation? Pour ma part, je voudrais placer cette question sur le plan de l'éthique, en particulier de ce que j'ai appelé

l'éthique de la civilité. Or, la notion de civilité suggère «assez nettement l'idée d'un ensemble de valeurs et de règles corrélatives, communément partagées, aux fins de l'établissement de rapports harmonieux entre les personnes» (Giroux, 1999: 169).

Traditionnellement, l'idée de civilité était assimilable au respect de formes d'étiquette. De façon plus générale, elle suggère des formes élémentaires de politesse ou d'égards envers les personnes, quels que soient leur sexe, leur âge, leur race, leurs convictions personnelles ou leur pratique religieuse, et ainsi de suite; qu'il s'agisse de gens que nous connaissons bien ou que nous ne connaissons pas du tout. En effet, l'absence d'égards en société est un signe d'indifférence, de mépris ou de haine entre les gens, d'où un effritement, même mineur, de la cohésion sociale qui nécessite la volonté de favoriser des relations harmonieuses entre les personnes, source de bien-être et même de bonheur dans plusieurs cas (Giroux, 1999: 170).

Une éthique de la civilité dans le contexte particulier des relations de travail, notamment entre collègues qui sont soumis aux mêmes conditions d'emploi, devrait être à l'origine d'une solidarité fondée sur des rapports mutuels de respect. Il est facile d'imaginer les conséquences que cela devrait représenter lorsque l'on est témoin de conduites ou de gestes dégradants, attentatoires à la dignité de toute personne. En effet, on ne saurait cautionner ce type de situation par

3. Citant *Morgan c. Cheekal Enterprises*, [2000] B.C.J. 1563. La traduction est de moi.

inaction, en participant tacitement aux abus qui sont commis, en n'accordant pas l'aide que toute personne vulnérable est en droit d'attendre de ses pairs lorsqu'elle est traitée injustement. C'est peut-être pour ne pas avoir fait confiance aux membres de son personnel à cet égard que le ministre responsable de la sécurité publique a proposé un Projet de règlement sur la discipline des membres de la Sûreté du Québec, l'année dernière, dans lequel on peut lire que constitue une faute disciplinaire «le fait pour un membre d'omettre d'informer, sans délai, son supérieur du comportement d'un autre membre susceptible de constituer une faute disciplinaire ou déontologique» (Gouvernement du Québec, 2000: 4). Quoi qu'il en soit, on aura compris qu'il n'est pas souhaitable d'en arriver là dans la vie courante en société, au risque de verser dans une mentalité de délation qui est propre aux régimes totalitaires. Mais la meilleure façon d'envisager les choses consiste sans doute dans l'exercice des responsabilités de chacune et de chacun et dans la solidarité qui sont au coeur de l'idée d'une éthique de la civilité, afin que cesse toute conduite abusive ou harcelante envers quiconque.

Harcèlement et scène universitaire : constance de la violence

Afin d'évoquer de nouveau les situations de violence que l'on observe dans certaines écoles, on voudra peut-être m'objecter deux types d'arguments. Un premier type d'arguments pourrait s'énoncer comme suit: il n'est pas question de la même chose lorsque l'on parle de

pratiques de harcèlement au travail et en particulier dans les universités, lorsqu'on compare des situations semblables à des problèmes de violence mortelle dans certaines écoles secondaires. Quant au deuxième type d'argument qui pourrait m'être opposé, il pourrait suggérer ce qui suit : en aucun cas un lien ne devrait être fait entre des gestes ayant provoqué la mort de personnes innocentes et le harcèlement moral ou psychologique en milieu de travail.

Je répondrais que les éléments «matériels» qui sont inhérents aux cas dont il a été question ne sont sans doute pas les mêmes. D'ailleurs, on ne saurait justifier un tort plus grand, soit des blessures corporelles ou la mort de personnes, pour excuser un tort de moindre importance, soit du harcèlement moral ou psychologique. Mais là n'est pas mon propos! En effet, dans chaque cas, ce dont il est question, c'est de violence. Or, le harcèlement moral est assimilé à une tentative d'assassinat sans se salir les mains avec le sang de sa victime. Il s'agit d'un assassinat psychologique auquel fait allusion Marie-France Hirigoyen, en particulier lorsqu'elle mentionne que:

Lorsque la victime réagit et tente de se rebeller, la malveillance latente fait place à une hostilité déclarée. Commence alors la phase de destruction morale qui a été qualifiée de psychoterreur. Là, tous les moyens sont bons, y compris la violence physique, pour démolir une personne désignée. Cela peut la conduire à un anéantissement psychique ou au suicide (Hirigoyen, 1999: 94).

Les points qui précèdent sont tels, par leurs conséquences immédiates, réelles ou simplement virtuelles, qu'il ne saurait être question de tolérer quelque forme de harcèlement que ce soit à l'université comme dans tout autre milieu de travail, car tout pourrissement de diverses formes d'abus est à la source d'une cascade de préjugés qui sont néfastes non seulement pour la victime elle-même, mais aussi pour le milieu où cela se produit. Plusieurs spécialistes des relations de travail, avocates et avocats, d'une part, et gestionnaires, d'autre part, en conviennent. On dira par exemple (Rancourt, 2000: 67), en se rapportant au contexte québécois, eu égard à la Charte des droits et libertés de la personne (art. 46, a), tout comme sur la base du *Code civil* (art. 2087, b) et de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (art. 51, c⁴), que des recours peuvent être exercés en raison de la responsabilité de l'employeur. Effectivement, celui-ci doit notamment voir au maintien de «conditions de travail justes et raisonnables» pour respecter (a), protéger (b) ou assurer (c) la santé et la sécurité des travailleurs et travailleuses, leur intégrité physique (a, c) et leur dignité (b).

D'autres diront par ailleurs, en se plaçant alors davantage sur le plan éthique que juridique, que: «C'est [...] la nature propre de la personne humaine [...] qui impose que les relations interpersonnelles, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise, s'organisent de telle

4. Les lettres a, b et c vont respectivement se rapporter à la *Charte*, au *Code* et à la *Loi* dans la phrase suivante.

manière qu'elles respectent l'intégrité des personnes qui vivent ensemble» (Deleu, 1998: 71); ou encore que: «Pour qu'embauche et éthique puissent cohabiter [...] chacun doit veiller scrupuleusement, dans un souci de transparence, à agir avec tolérance et respect l'un envers l'autre et vice-versa» (Vermès, 1998: 93). De façon plus générale, on a fait observer que:

Nous n'attendons pas de l'autre sacrifice et bienveillance mais respect accru de l'existence; [...] nous n'acceptons plus les marques blessantes de l'autorité hiérarchique [...] Le rapport de l'un à l'autre est autant organisé par la volonté de différenciation subjective que par le souci négatif que soient éliminées les formes d'exclusion, d'humiliation, d'infériorisation (Lipovetsky, 1992: 290-291).

Notes en marge de mon intervention au colloque

Aux réflexions dont j'ai fait part dans le texte de mon allocution viennent s'ajouter quelques commentaires m'ayant été inspirés par des interventions lors du colloque. Ils me permettront, même brièvement, de réagir à certaines idées qui pourraient porter à confusion. En particulier, trois personnes ont réagi à mes propos, soit en venant au micro pour susciter une réaction de ma part, soit par la suite, dans le cadre ou à l'issue d'une allocution. Je résumerai brièvement les propos qui ont été tenus de la façon suivante:

a) il est naïf de croire que l'on pourra mettre fin au harcèlement sur la base de

Le harcèlement psychologique : du tabou à l'action
Les dimensions éthiques de la question

modes d'autorégulation des conduites, voire en invoquant une éthique de la civilité;

b) l'éthique de la civilité, loin d'être utile, viendra favoriser des pratiques abusives envers certaines personnes;

c) il est faux de prétendre qu'un milieu soit responsable du harcèlement moral envers une personne, même lorsque plusieurs individus sont témoins d'une conduite injuste envers quelqu'un;

d) ce sont les femmes, plutôt que les hommes, qui sont surtout victimes de harcèlement moral.

Sur le premier point, j'ai eu l'occasion d'intervenir moi-même, en réponse à une intervenante, pour dire en substance qu'il y a, selon moi, deux modes de régulation des conduites : l'un volontaire, fondé sur l'éthique; l'autre péremptoire (car il s'impose à tous), fondé sur la loi. Le recours à l'éthique ne nécessite aucune naïveté, mais seulement le désir de prévenir des conduites offensantes, agressantes ou harcelantes, en prenant appui sur le soutien par les pairs lorsqu'ils se serrent les coudes, sur la base de valeurs partagées, pour établir de bonnes relations entre eux. Personnellement, je crois que ces deux modes de régulation des conduites sont indispensables, car il y a de nombreuses personnes qui ne changeront jamais leurs conduites déviantes à moins qu'elles n'y soient contraintes par l'invocation de la loi à leur encontre. Or, l'invocation de l'éthique de la civilité ne saurait faire fi de ce jugement de réalité. À l'inverse, les rapports

humains seraient non seulement détestables mais impossibles si l'on ne devait s'en remettre qu'à la loi - qui intervient après coup pour sanctionner des conduites fautives - afin d'assurer le respect des personnes. En ce sens, l'éthique est première, parce que fondatrice des rapports interpersonnels et sociaux reposant sur l'engagement, alors que la loi est seconde, parce qu'elle intervient après le fait accompli pour réparer des torts ou formuler des condamnations résultant d'un blâme ou d'une réprobation sociale. Somme toute, l'éthique, comme la loi, est nécessaire à la cohésion sociale en démocratie.

À propos du deuxième point voulant que l'éthique de la civilité, loin d'être utile, viendrait favoriser des pratiques abusives envers certaines personnes, je dirai qu'il y a là un très grand malentendu à propos de cette notion. Le commentaire que j'ai exprimé plus haut au sujet de sa « naïveté alléguée » aura sans doute contribué à clarifier les choses, encore qu'il me semble nécessaire d'apporter une explication additionnelle dans le cas de la seconde objection qui a été formulée. Comme elle a été exprimée sans explication, dans le cadre d'une allocution à la suite de la mienne, mais en après-midi, je ne peux que spéculer sur le postulat implicite auquel elle se rapportait. Aurait-on déduit du caractère volontaire de l'éthique de la civilité qu'elle allait servir d'alibi pour ne pas mettre fin à des pratiques condamnables en matière de violence ou de harcèlement, comme si seule la victime allait devoir s'y soumettre, tandis que son agresseur allait pouvoir impunément faire la pluie

et le beau temps? Or, il n'en est rien, non seulement par le fait qu'à défaut de pouvoir compter sur la bonne volonté d'une personne fautive, il nous reste alors l'invocation de la loi pour la contraindre à adopter une conduite acceptable, à réparer les dommages commis et pour la neutraliser le cas échéant. Mais on ne peut jamais faire l'économie ni du moral ni du légal dans la vie en société, parce que l'enjeu de la limite est toujours présent pour éviter les abus qui résultent de la cohabitation entre les personnes.

Par ailleurs, quant à l'idée d'après laquelle il serait faux de prétendre qu'un milieu soit responsable du harcèlement moral envers une personne, même lorsque plusieurs individus sont témoins d'une conduite injuste envers quelqu'un, je dirai que l'argument que j'ai invoqué sur la responsabilité du groupe en matière de harcèlement moral est réductible à la connaissance personnelle de chacun de ses membres. D'ailleurs, je qualifierai cette responsabilité de «résiduelle», car il ne faut pas la confondre avec la responsabilité première qui est celle de la personne harcelante. En revanche, si les personnes, souvent nombreuses, qui sont témoins de pratiques de harcèlement réagissaient pour que l'on y mette fin, les personnes harcelantes ne pourraient pas continuer leur manège bien longtemps. Or, leur connivence est à ce point documentée que j'y vois l'une des sources importantes de la propagation de ce mal que représente le harcèlement moral. À ce sujet, on dira par exemple que:

Quand un individu pervers entre dans un groupe, il tend à rassembler autour de lui les membres du groupe plus dociles qu'il séduit. Si un individu ne se laisse pas embrigader, il est rejeté par le groupe et désigné comme bouc émissaire. Un lien social se crée ainsi entre les membres du groupe dans la critique commune de la personne isolée, par des potins et des ragots. Le groupe est alors sous influence et suit le pervers dans le cynisme et le manque de respect (Hirigoyen, 1999: 90).

Enfin, à propos de l'idée en vertu de laquelle ce serait surtout les femmes, plutôt que les hommes, qui seraient victimes de harcèlement moral, je dirai d'abord qu'une telle idée mériterait d'être documentée; ce qui n'est pas le cas présentement. Peut-être y a-t-il confusion ici entre le harcèlement moral et le harcèlement sexuel. De toute façon, si l'on peut attribuer le harcèlement moral aux deux conditions suivantes, il n'y a rien, au départ, qui puisse suggérer qu'un sexe plutôt que l'autre en soit à l'abri: a) un état de fragilité chez la personne victime de harcèlement; b) la volonté de cette dernière de nommer ce qui ne fonctionne pas⁵. Cette seconde condition ne serait sans doute pas «déterminante» à propos de la prépondérance alléguée du harcèlement qui serait fondé sur le sexe, car il est évident que tant les

5. Ces conditions, qui recourent celles dont parle Marie-France Hirigoyen, ont été nommées par Simone Landry lors de son intervention au sein de l'atelier «Synthèse, enjeux, pistes d'action», le 16 mars en après-midi.

Le harcèlement psychologique : du tabou à l'action
Les dimensions éthiques de la question

femmes que les hommes interviennent souvent pour dénoncer des situations qui ne marchent pas. Ce serait donc la «fragilité» d'une personne qui ferait toute la différence. Mais ici, il ne saurait être question que de fragilité physique, car il suffit d'être isolé pour que l'on soit victime de harcèlement. Or, le «mimétisme» de groupe dont j'ai parlé dans mon allocution fait en sorte que tout individu isolé, donc minoritaire, se trouve en position effective de fragilité ou de vulnérabilité. D'ailleurs, tout être humain, peu importe son sexe, est virtuellement méchant envers ses semblables.

La question du harcèlement moral et de la violence dont elle est un mode d'expression dans les rapports humains au travail vont devenir des enjeux importants au cours des prochaines années. Ce sera le cas en raison des dommages parfois considérables qui en résultent chez les personnes qui en sont victimes et par le fait que l'on commence à prendre ce phénomène au sérieux afin d'amener nos universités respectives à ne pas jouer à l'autruche à ce sujet.

Références

DELEU, Alain (1998). «Dans quelle mesure l'éthique est-elle un outil de gestion du personnel?», dans *Quelle gestion éthique des personnels?* *Entreprise éthique*, no 8 (avril), Bruxelles, DeBoeck Université : pp. 69-74.

DULUDE, Guy E. (1998). arbitre. Université du Québec à Montréal et Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal. Tribunal d'arbitrage, «Grief», n° 92A-910 (8 septembre), 69 p.

GIROUX, Guy (1999). « La civilité comme facteur de cohésion sociale dans les démocraties », dans *Éthique de société. L'éthique dans les sociétés démocratiques avancées*, de G.-A. Legault, A. Rada-Donath et G. Bourgeault (dir.), Sherbrooke, Éditions G.G.C., 1999 : pp. 163-190.

GIROUX, Guy (2000a). «L'éthique du lien social», *Ethica.*, vol. XII, n° 1 (Printemps 2000) : 23-43.

GIROUX, Guy (2000b). «L'intégrité dans les relations professionnelles et l'éthique de la civilité», *Liberté solidaire*, vol. I, n° 1 (février 2000) : 1-8.

GOVERNEMENT DU QUÉBEC. Ministre de la Sécurité publique (2000). *Projet de règlement sur la discipline des membres de la Sûreté du Québec*. 17 mars, 19 p.

HIRIGOYEN, Marie-France (1999). *Le harcèlement moral. La violence perverse au quotidien*. Paris, Syros. 252 p.

LIPOVETSKY, Gilles (1992), *Le crépuscule du devoir. L'éthique indolore des nouveaux temps démocratiques*, Paris, Gallimard. 296 p.

RANCOURT, Jocelyn F. (2000). «La violence au travail: responsabilité et devoirs de l'employeur», dans *Les recours en matière de harcèlement et de violence en milieu de travail du Service de la formation permanente*. Montréal, Barreau du Québec, «SFP-977 2000» : pp. 1-19.

SAFRANSKI, Rüdiger (1999). *Le Mal ou le Théâtre de la liberté*. Trad. de Valérie Sabathier, Paris, Grasset. 333 p.

VERMÈS, Jean-Paul (1998). «Embauche et éthique: le cadre et l'entreprise, un face-à-face tourmenté» dans *Entreprise éthique*, no 8: *Quelle gestion éthique des personnels?* (avril), Bruxelles, DeBoeck Université : pp. 93-101.

Harcèlement et abus de pouvoir : l'évolution des normes sociales et des politiques universitaires

Marie-Andrée Bertrand
Université de Montréal

Dans le langage courant, le harcèlement désigne des « attaques et des menaces répétées » et des « assauts incessants ». C'est aussi en ces termes que le Code criminel du Canada définit l'infraction de harcèlement. Cependant, depuis 1970, la signification sociale de ce comportement, de ses effets et des moyens nécessaires pour le contrer a connu une évolution remarquable. Trois facteurs y ont contribué.

Dans un premier temps, sous la pression des féministes, les pouvoirs publics et la direction des milieux de travail se sont vus pressés de se préoccuper de harcèlement sexuel seulement. Par harcèlement sexuel, on entend des conduites non désirées qui ont une connotation sexuelle par leur « contenu » ou à cause du sexe (féminin) des personnes qui en sont les victimes. Il s'agit soit d'invitations expresses et souvent grossières à se prêter à des rapprochements physiques, soit de gestes obscènes qui tiennent lieu de pareille invitation, ou encore de touchers non sollicités. Les conduites harcelantes peuvent se produire dans des lieux privés et sans témoins, ou dans l'espace public (sur la rue) ou semi-public (dans un salon, une salle de travail). Des groupes de femmes ont travaillé activement dans les années 1970 à faire reconnaître l'existence de ce

phénomène, puis à faire adopter des instruments législatifs et des politiques en vue d'en réduire l'incidence dans les milieux de travail et de donner des recours aux victimes. Leur appel a été entendu. Des ministères, des établissements publics, plusieurs grandes entreprises (Hydro-Québec, Bell Canada, des compagnies aériennes, etc.) ont adopté des codes de conduite interdisant le harcèlement sexuel sur les lieux de travail et dans les rapports avec la clientèle. Cependant, la stratégie des féministes avait un effet réducteur sur la représentation du problème et cela de deux façons : le qualificatif « sexuel » réduisait la portée du « harcèlement » et le sens que donnaient les groupes de femmes à cet adjectif faisait d'elles les seules victimes possibles d'un méfait commis par des hommes, en tout cas dans un premier temps; ultérieurement cependant, des gays, des lesbiennes et des hommes s'en servirent contre leur agresseur, masculin et féminin.

Dans un deuxième temps, le harcèlement a pris un sens plus large dans plusieurs milieux avec l'adoption des chartes des droits à la fin des années 1970 et dans les années 1980. Celles-ci interdisaient toute forme de discrimination à l'encontre des groupes minoritaires, c'est-à-dire de comportements servant à disqualifier,

opprimer, inférioriser les membres de groupes « différents » par leur race, leur origine nationale ou ethnique, leur religion, leur sexe, ou du fait de déficiences mentales ou physiques, ou de leur orientation sexuelle, etc. Dans la charte dont s'est doté le Québec, notamment, le harcèlement est défini comme un comportement servant à discriminer. Menacer, injurier de façon répétée, assaillir physiquement des membres des groupes minoritaires constituent désormais des actes de harcèlement discriminatoire, une forme aggravée de harcèlement. Les « minoritaires » dont le législateur entend assurer la protection contre toute forme de discrimination sont ici les membres de collectivités « statistiquement » minoritaires, mais les femmes le sont aussi, qui constituent un groupe statistiquement majoritaire mais minorisé. Perdurent cependant à cette deuxième étape la « condamnation » du harcèlement criminel et la désapprobation sociale et morale du harcèlement sexuel, mais désormais sont doublement condamnables les conduites harcelantes qui prennent comme cibles des membres des groupes minoritaires. Les femmes ne sont plus les seules victimes possibles de harcèlement et ce méfait n'est plus seulement « sexuel » dans son contenu.

Cependant, un lien très important entre « harcèlement sexuel des femmes » et « discrimination » a été établi au même moment par une féministe éminente, professeure de droit, Catharine

MacKinnon¹. L'auteure démontre que le harcèlement sexuel est l'instrument principal dont se servent des hommes pour inférioriser et dominer les femmes, les discriminer. Cette interprétation puise dans les chartes et rejoint la volonté du législateur d'assurer à tous les membres d'une collectivité politique le droit à la vie, à la liberté et à la sécurité. Aussi la thèse de MacKinnon sera-t-elle invoquée par la Cour suprême des États-Unis et celle du Canada dans des affaires d'agression sexuelle et de pornographie.

Dans un troisième temps, depuis 1995, le concept même de « harcèlement » est apparu trop étroit et chacune de ses dimensions a éclaté pour faire place à des représentations plus larges et plus subtiles, sans doute à la faveur des décisions judiciaires en évocation des chartes. Dans plusieurs milieux, on superpose à la notion de harcèlement celle d'abus répétés, abus de pouvoir et d'autorité. Cette évolution doit beaucoup à l'analyse féministe des rapports d'inégalité entre hommes et femmes, mais elle prend aussi à son compte les revendications des minoritaires culturels et sexuels (gays et lesbiennes), celles des employés subordonnés, des étudiants dans leurs rapports aux professeurs et à l'administration universitaire. L'abus n'est pas constitué que d'actes ni même de paroles mais comprend des attitudes subtiles de rejet, d'évitement systématique, d'ignorance intentionnelle. Les abus répétés peuvent être de nature psychologique, affective, morale. Leurs auteurs

¹ Dans *Sexual Harassment of Working Women. A Cause for Discrimination*, New Haven, Yale University Press, 1979.

ne sont pas que des personnes individuelles, ce sont aussi des groupes. Certaines tactiques ont pour effet de créer « un climat de travail hostile » dans le but d'exclure un collègue, un sous-groupe, voire un directeur, dont l'orientation politique ou l'origine ethnique indisposent le groupe dominant. Enfin, ce ne sont plus seulement les femmes mais toutes les personnes d'un milieu de travail donné qui sont les victimes potentielles d'abus de pouvoir. Et le « pouvoir » dont il est question ici ne se limite pas au fait que l'abuseur détient un statut hiérarchique plus élevé, qu'il a plus d'expérience, ou de compétence. Des étudiants peuvent abuser à répétition de leur pouvoir collectif pour harceler un professeur; des secrétaires, un directeur. Il est vrai cependant que le fait de détenir une autorité intellectuelle ou morale peut favoriser des comportements d'abus et plusieurs formes de harcèlement.

Des ouvrages récents reflètent ou accélèrent cette évolution. Deux essais ont connu une large diffusion. Ce sont ceux de Marie-France Hirigoyen². (*La violence au quotidien*, Paris, Éditions de la Découverte et Syros, 1998), et de Susan Forward et D. Frazier (*Le chantage affectif*, Paris, Masson, pour l'édition française, 1998).

Ce dernier traite des abus de type émotif. L'importance de cette notion n'est pas négligeable; la même année (1998) naît

2. Madame Hirigoyen vient de publier (2001) un deuxième ouvrage, centré sur le harcèlement dans les milieux de travail.

un périodique américain entièrement consacré aux abus de type émotif.

Par ailleurs, des spécialistes de l'organisation du travail identifient de nouvelles formes de méfaits au travail, le « bullying »³ et le « mobbing »⁴, deux types de harcèlement qui contribuent précisément à la création de ce « climat hostile » dont il était question plus haut.

On a donc assisté depuis trente ans à des changements majeurs dans la façon de se représenter le méfait de harcèlement et dans les moyens mis en œuvre pour tenter d'en réduire l'incidence. Changements si importants que le terme même semble ne plus suffire à qualifier ce que les normes sociales tentent d'interdire. La réaction sociale au phénomène s'est modifiée en conséquence. On ne compte plus sur le seul Code criminel pour « contrôler » ce comportement et sanctionner les infracteurs ; les institutions et les entreprises se donnent des politiques et des règlements leur permettant de sanctionner les délinquants dans les milieux de travail ; les législateurs identifient dans les chartes des droits le harcèlement comme un instrument privilégié de discrimination.

La réaction des universités canadiennes à cette évolution

Toutes les universités canadiennes⁵ se sont dotées de politiques en vue de

3. Voir l'article de Einarsen, *International Journal of Manpower*, 20, 1-2, 1999).

4. Voir l'article de Laymann, *European Journal of Organization Psychology*, 5, 2, 1996).

5. Les données sont tirées pour une part d'une étude faite à l'été 1999 par Marie-Andrée

prévenir et de réduire le harcèlement sexuel, et de règlements qui prévoient les sanctions applicables aux infracteurs. Elles ont institué des bureaux spécialisés, chargés de voir à la prévention et au contrôle des comportements de harcèlement sexuel, d'entendre les personnes ayant à se plaindre de conduites de ce genre et de leur offrir de l'aide. Les cas connus de ces bureaux n'ont jamais été très nombreux mais leur nombre a tendance à diminuer avec les années. Plusieurs facteurs concourent à cela, le plus important étant sans doute la crainte des conséquences du « dévoilement ». Il est vrai que le fait d'accuser formellement un compagnon de travail, un professeur, un étudiant de harcèlement sexuel n'est pas sans effets sur les rapports interpersonnels dans l'unité et sur la réputation du plaignant. Depuis quelques années, il semble que cela soit encore plus difficile d'accepter de s'identifier comme victime de harcèlement sexuel. L'époque des revendications féministes est un peu passée; les luttes des groupes de femmes ont par ailleurs connu un succès réel; les auteurs de harcèlement sexuel en public sont souvent l'objet de sanctions sociales négatives, par leurs amis, hommes et

Bertrand et Nicolas Carrier. Elles portent sur 61 des 68 établissements reconnus comme universitaires. D'autre part, l'auteur de cet article a eu l'occasion en 2000 et 2001, lors de courts séjours dans sept universités canadiennes, d'interviewer des responsables des bureaux chargés de la prévention des diverses formes d'abus, des conseillers juridiques de syndicats de professeurs, des membres des comités de femmes dans ces syndicats, des représentants d'associations étudiantes.

femmes. Cependant, d'autres facteurs concourent au silence des « victimes ». Des étudiants et des employés nous ont dit qu'ils craignent d'être vus et étiquetés aussi bien comme victimes que comme agresseurs dans ces affaires s'ils sont vus aux abords des bureaux institutionnels responsables de ces questions. L'appellation elle-même a quelque chose de désuet, disent-ils.

Malgré les signes de désuétude relative de ce méfait, la moitié des établissements universitaires (31/61) se contentent d'un code de conduite sur le harcèlement sexuel. Toutefois, l'autre moitié des universités canadiennes (30/61) s'est donné une politique sanctionnant le harcèlement discriminatoire en application des chartes provinciales ou fédérale, sans renoncer à sanctionner le harcèlement sexuel. Les cas de harcèlement discriminatoire portés à la connaissance des services universitaires spécialisés sont plus nombreux et les victimes plus disposées à déposer des plaintes formelles. Mais dans sept établissements universitaires différents, on observe que les personnes qui s'estiment lésées s'adressent surtout à leur groupe de « proximité » psychologique et culturelle, par exemple aux associations regroupant des étudiants étrangers, les gays et les lesbiennes du campus, les handicapés, etc., ou à leur syndicat. Le nombre d'affaires connues des bureaux spécialisés est bien inférieur au total des affaires « dévoilées » et traitées ailleurs.

Enfin, douze établissements universitaires avaient en 1999 des politiques proscrivant toute forme d'abus de pou-

voir (incluant le harcèlement sexuel et discriminatoire). Dans plusieurs de ces universités l'abus de pouvoir inclut le fait de contribuer à la création d'un « climat hostile » ainsi défini par l'un des établissements :

intimidating environment which has the effect of excluding from participation in the University a person or group of persons on the bases of race, colour, ancestry, place of origin, nationality, religion, family or marital status, physical or mental disability, age, sex, sexual orientation, or conviction of a criminal charge, or, such treatment which has the effect or purpose of seriously threatening or intimidating a person (University of Victoria).

Cette définition reprend des éléments constitutifs du harcèlement criminel, du harcèlement discriminatoire et de l'abus de pouvoir.

Quelle que soit la désignation de l'abus, les sanctions prévues vont de la réprimande écrite ou orale devant témoin, à la suspension ou à l'exclusion du campus, en passant par des compensations financières, l'imposition de conditions de fréquentation du campus, des travaux communautaires, et d'autres formes de réparation.

En terminant, nous aimerions ajouter quelques commentaires sur les « dimensions du problème » dans les universités, considérées notamment du point de vue des femmes.

1. Sur les « dimensions du problème » dans les universités

Il est vrai que le nombre des cas de harcèlement connus des bureaux spécialisés dans les universités n'est pas élevé, mais au fil des ans, les affaires de harcèlement « autres que sexuel et discriminatoire » sont de plus en plus nombreuses. Les universités qui n'ont pas tenu compte de l'évolution des mentalités et qui s'en tiennent à une politique contre le harcèlement sexuel ne se donnent donc pas les moyens minimum de réagir au problème tel qu'il se présente maintenant. Par ailleurs, il est vrai que nulle part le nombre total des affaires rapportées aux bureaux institutionnels *spécialisés* ne dépasse annuellement la centaine. Cette constatation sert d'argument à deux catégories d'observateurs critiques. Les uns disent que le petit nombre des plaintes montre que le problème est réglé et que la politique a eu les effets escomptés, les autres soutiennent qu'il n'y a jamais eu de problème de harcèlement ni d'abus de pouvoir dans les universités. Deux conclusions rapides erronées. On a vu que les statistiques des bureaux institutionnels sur le harcèlement ne pouvaient en aucune façon rendre compte de l'ensemble des « cas » et des plaintes, les « groupes de proximité » entendant plusieurs fois autant d'affaires que ces bureaux. Par ailleurs, plusieurs autres facteurs contextuels font que les chiffres avancés par ces groupes de proximité ne sauraient davantage constituer la « mesure du problème ». Par exemple, les services qu'on serait tenté de consulter ont-ils une bonne réputation à cet égard? Avec quelle célérité reçoit-on les person-

nes inquiètes? Avec quelle efficacité a-t-on répondu aux affaires précédentes? Les mesures prises dans le passé par l'institution, l'association, le syndicat, ont-elles engendré une situation de tension telle que le remède est pire que le mal? Le dévoilement d'une affaire de harcèlement sexuel ou discriminatoire ou d'abus répétés de pouvoir a-t-il entraîné un « climat empoisonné » dans l'unité, le service, l'établissement? Faudra-t-il finalement aller jusqu'au tribunal, judiciariser l'affaire? Quels sont les frais?

Même dans les conditions optimales de dévoilement, les rapports statistiques compilés par chacune de ces instances ne seront jamais que des indices. Ce sont des rapports administratifs des activités de leurs employés.

2. Considérées du point de vue des femmes

L'évolution de la représentation du harcèlement et des moyens adoptés pour en diminuer l'incidence est tout à fait positive. Il est heureux que les politiques récentes en matière de harcèlement et d'abus ne représentent plus les femmes comme les seules victimes de harcèlement et débordent de la question du harcèlement sexuel pour s'intéresser à toute forme d'abus.

Il appartient aux syndicats de professeurs des trente universités dont la politique est la plus étroite⁶ de faire en sorte que leur établissement se dote d'un code plus généreux et plus contem-

porain. Aux comités de femmes de ces syndicats de s'assurer que les gains antérieurs sont garantis par les nouvelles politiques et que les femmes en difficulté, comme victimes ou comme suspectes, sont entendues avec célérité et compétence.

6. Aucune des universités francophones québécoises ne s'est donné une politique contre les abus de pouvoir.

QUESTIONS ET DISCUSSIONS

Simone Landry : « J'ai mené une recherche (sur le harcèlement), avec une assistante, dont je vais parler tout à l'heure, mais je veux juste revenir sur la dimension de l'action de la dénonciation. On sait déjà que le harcèlement sexuel est extrêmement difficile à dénoncer. J'ai un collègue qui harcèle les étudiantes depuis des années, et il n'y en a aucune qui a eu le « guts », et je les comprends, d'aller porter plainte. Et on connaît aussi des cas de harcèlement moral ou de violence organisationnelle, moi je parle plus de violence organisationnelle peut-être pour montrer la dimension organisationnelle, structurelle de la chose systémique même, par moment. Et je pense [...] qu'il y a une question de sensibilisation et de prise de conscience d'abord, parce qu'on peut être victime de ce genre de comportement et, avant de pouvoir nommer ce qui nous arrive ou ce qui nous est arrivé, ça peut prendre beaucoup de temps. Moi-même, je n'ai pu le nommer qu'à la suite de la recherche que j'ai menée; je me suis rendu compte que mes réactions et les choses qui avaient été faites à mon endroit dans mon département étaient de cet ordre-là [...].

Mais alors, j'aimerais vous demander comment peut-on agir, surtout que, très souvent, même les syndicats refusent d'intervenir par manque de conscience du problème d'une part, et d'autre part parce que les syndicats disent « nous on a la mission de défendre tous les collègues », alors que là il y a une collègue

ou un collègue qui est harcelé par d'autres collègues. Qu'est-ce qu'on fait ? On ne fait rien ou bien on fait pire ? Mais ce sont toutes ces questions-là que je me pose et qu'il faut dire au grand jour à un moment donné pour qu'on puisse agir justement sur ces questions-là. »

Guy Giroux : « Écoutez, ma tentative de réponse va être partielle [...], je vois au fond un mode d'autorégulation dans l'éthique, c'est-à-dire de contrôle ou de discipline volontaire. L'alternative, c'est le recours au droit et à la sanction qui s'impose péremptoirement. Donc, je serais enclin à répondre plutôt sur le premier registre: allons dans une perspective d'éducation, de consensus social, de valeurs partagées, et si on aborde la question par cet angle-là, on va pouvoir convenir, j'imagine, de façons éventuelles de régler des litiges cas par cas, et s'il n'y a pas de façon consensuelle, le droit prendra le relais.

Par ailleurs, il y a une dimension dans votre question que je crois importante et qui a été soulevée par Marie-Andrée, indirectement, c'est de dire, si on est trop craintif, surtout si on est la personne harcelée et qu'on est seule, que les autres nous évitent. Alors à ce moment-là, il faut vraiment que le milieu, et je reviens à ma suggestion, que le milieu se solidarise, et prévoit des modes de concertation et de ce que j'appelle autorégulation. J'ose espérer que ces mécanismes-là mis en place donneront

un support qui fera en sorte que la personne harcelée ou victime aura confiance de frapper à ces portes-là pour avoir une solidarité quelconque. »

Marie-Andrée Bertrand : « Un petit mot de plus peut-être. Mon expérience de ce genre de situations vécues par des femmes et quelquefois par des hommes, c'est qu'il leur est extrêmement difficile de témoigner sans support, et sans l'assurance que la vengeance ne s'exercera pas à l'endroit de la plaignante ou du plaignant; ça, c'est très difficile à garantir. Si le climat du département ou d'un service dans l'université ne fait pas preuve de respect de l'intimité et de l'intégrité des personnes, c'est très difficile à garantir. Et je vous ferai remarquer que, dans les 61 politiques que j'ai lues, j'ai souvent vu des clauses qui prévoyaient que le délateur ou la délatrice faussaire, qui fraude, qui ment, sera gravement puni; je n'ai jamais vu qu'on punissait l'offenseur et l'entourage de l'offenseur qui se vengent du fait qu'on se plaint. C'est tellement subtil. Je ne dirais pas que c'est spécialement la culture universitaire, je suis convaincue que la culture de certaines entreprises est au moins aussi cruelle, mais l'Université a cette caractéristique effrayante de penser qu'elle est très bonne, qu'elle est au-dessus de ce genre de problèmes, de ce genre de soupçons : la violence, c'est pas notre affaire; les abus, c'est pas notre affaire; les gens ont de la morale, ils ont de l'éthique, et ça ne se passe pas chez nous, ça ne se passe vraiment pas chez nous. Or, ça ce passe. Deuxièmement, ce dont nous parlions hier et ce dont nous parlons aujourd'hui, c'est d'une culture masculine dont les hommes ne sont pas

seuls responsables, une culture mâle, une culture de performance, une culture de compétitivité, qui fait que sont accablés, sont infériorisés, sont humiliés ceux qui ne fonctionnent pas selon cette culture; ça, c'est très, très clair. Plusieurs femmes refusent d'ailleurs l'expression « plan de carrière », mais parlent plutôt de plan de vie, et nous pensons que cela implique bien d'autres choses comme regard sur nous-mêmes et comme regard sur notre travail. »

Hélène Lee-Gosselin : « Deux observations : j'ai été longtemps convaincue que les premières victimes potentielles du harcèlement sexuel et du harcèlement sexiste étaient les femmes étudiantes, donc en situation de grand décalage de statut. Assez rapidement au cours de ma vie universitaire, j'ai réalisé que les femmes étudiantes avaient un avantage que plusieurs autres n'avaient pas : le passage aux études est un passage de courte durée, alors que les autres femmes qui vivent dans l'université se préoccupent beaucoup des conséquences à moyen et long terme de la déclaration, du questionnement de leur légitimité, des comportements de X ou Y, avec lesquels elles souhaiteraient vivre un bout de temps parce qu'elles n'ont pas l'intention de changer d'emploi. Par conséquent, un problème de sous-déclaration est potentiellement plus grand chez les personnes qui durent à l'université que chez les étudiants ou les étudiantes dont le séjour est plus temporaire, de un.

De deux : la carrière universitaire est une carrière où oui, il y a une bonne partie de don, de générosité, etc. Mais en même temps on a plein d'occasions, si on a,

comme on dit par chez nous, une « crotte contre quelqu'un », de se reprendre en atteignant sa réputation, sa qualité personnelle, etc. Mais la majorité d'entre nous sommes beaucoup trop subtils et beaucoup trop intelligents pour faire ça. Par conséquent, des gens peuvent se reprendre très subtilement, soit lors de l'évaluation des personnes en cause, soit en les ignorant dans les assemblées départementales de façon répétée, en tournant en ridicule leurs propos, ou tout simplement en ne tenant jamais compte des propos qu'ils avancent. Avec cette culture dont on parlait il y a un moment qui est de plus en plus exigeante et où les gagnants sont rendus très visibles, la définition de ce qu'est être gagnant est de plus en plus étroite et ça laisse pas mal de monde dans l'ombre des gagnants, et dans la revendication d'un certain statut. Comment va t-on jouer cette « game » d'image ?

Alors, ce que j'essaie de dire, c'est que l'on a gagné à l'élargissement de la notion de harcèlement sexuel mais on n'a pas beaucoup de moyens pour intervenir, et quand on a des politiques, trop de gens font tellement confiance aux politiques et pensent : maintenant qu'on en a, les victimes devraient déclarer, elles ont tout ce qui faut. Questionner l'utilité, la validité des politiques, est une des choses que j'ai découvertes à fréquenter des gens impliqués dans le milieu [...] ; ça prend plus que de la bonne volonté pour traiter correctement des dossiers de harcèlement sexuel [...].

De plus : cette norme de respect qu'on souhaite voir se développer m'apparaît

de plus en plus « contre-culturelle ». Pour qu'il y ait respect, ça nous prend des espaces-temps où on se parle, où on tolère la différence, où on argumente, et il y en a de moins en moins ; je vois de plus en plus des assemblées départementales ou des assemblées facultaires où il n'y a pas de monde [...]. Et, entre autres, des collègues qui, sous l'effet des exigences, du stress, de la course, deviennent aussi de plus en plus « pathologiques », entre guillemets, des collègues intolérants, agressants parce qu'ils sont à bout de nerf ou à bout d'énergie, j'en note plus que j'en notais. »

Reine Gagnon : « J'ai trouvé très intéressants vos deux exposés. Dans votre citation vous disiez que la proximité devrait permettre la compréhension. Je dirais plutôt : la proximité permet la compréhension, ce qui permet ensuite l'abus. Et je pense que c'est un peu ce qui se vit dans certains milieux. Je connais pertinemment des gens qui sont collègues, donc d'un même syndicat, et que le syndicat ne veut pas protéger, car il doit défendre les deux parties [...]. Les sanctions imposées sont effectivement très dérisoires pour les fautes commises. Je connais ces choses-là, mais je dirais que c'est encore pire lorsque, comme disait Hélène tantôt, nous avons, par exemple, une secrétaire qui est agressée verbalement ou menacée par un professeur ; secrétaire qui est peut-être remplaçante, qui a un statut précaire, et donc qui n'a pas un poste permanent, ce dont le supérieur immédiat peut se rendre compte et inviter ainsi la personne à se plaindre, mais elle dit : non, je ne me plaindrai pas, je n'ai même

pas un poste ici. Si je me plains, qu'est-ce qui va se passer ? [...] Il n'y a plus personne qui va se plaindre. Je pense qu'une personne qui se plaint, elle a besoin d'être accompagnée dans la plainte, elle a besoin d'être soutenue après et elle a surtout besoin de sentir qu'on la soutient, parce que c'est pas pareil de soutenir quelqu'un et de faire en sorte que la personne sente qu'elle est soutenue. Il y a deux étapes là-dedans : pas juste soutenir, mais faire en sorte qu'on sente qu'il y a un soutien qui est donné à la personne. Pour ce qui est d'avoir un consensus, de dégager un consensus et de se fier à la bonne volonté des collègues, je vous dirai, selon mon expérience, « on pourra repasser ». Je pense que les personnes qui agissent, qui abusent des autres physiquement, moralement, dans n'importe quel genre de situation, sont des personnes qui ne veulent pas voir les choses qu'on dit par rapport aux abus, ce sont des personnes qui font la sourde oreille ou qui deviennent tout à coup myopes ou aveugles. Mais en parler peut sensibiliser les gens qui sont victimes, les mettre plus en confiance. [...]

Quand on me dit : on va essayer d'avoir un consensus, je réagis violemment à ça, je ne le vois pas, je ne le vois toujours pas [...] et c'est très difficile de faire en sorte que les victimes portent plainte, s'il n'y a pas de suivi, pas de conséquence pour la personne qui offense. Comme disait Mme Bertrand tantôt, il y a toujours une règle, une loi, un article qui dit que, si on est délateur et qu'on est considéré avoir fait une fausse délation, on va être puni, mais il n'y a jamais rien qui garantit que la personne qui fait une

délation ou la personne qui subit l'abus va être protégée, par exemple. »

Guy Giroux : « J'aurais peut-être une petite intervention en réaction à vos propos. Je dirais, de façon générale, que je partage votre scepticisme. Je n'ai pas voulu faire un plaidoyer en faveur d'une confiance inébranlable en la possibilité de convaincre les gens, au contraire. Mais je crois néanmoins qu'il faut faire quelque chose, il ne faut pas baisser les bras, et il faut éventuellement faire pression sur nos organisations syndicales respectives pour que l'administration bouge, car si le syndicat ne bouge pas, que voulez-vous, ça va être chacun pour soi. J'imagine que le comité des femmes de notre Fédération pourrait être la cheville ouvrière éventuellement; je suis conscient que cela n'est pas qu'une affaire de femmes, mais je veux dire que les plus sensibilisées amènent un changement. Je pense qu'on en est peut-être à ce stade-là. »

Yves Jalbert (Centrale des syndicats du Québec) : « Je suis de la Centrale des syndicats du Québec, je ne travaille donc pas dans un milieu universitaire, cependant je dois dire que, depuis hier et ce matin, ce qui me frappe particulièrement dans les interventions de toutes parts, c'est la question de l'attitude. De l'attitude que l'on a les uns envers les autres, de l'attitude qu'une société, disons-le, construite par des hommes, a envers quelque chose qu'on pourrait appeler la différence, soit qu'on l'appelle les femmes, la féminité ou une autre façon de faire les choses. Notre société, a changé de façon considérable, en grande partie grâce à l'élite de la société

que sont les universitaires [...]. La question que j'aimerais poser, si on veut changer les attitudes comme on a essayé de le faire à partir des années disons 70 avec beaucoup de vigueur parfois, et avec parfois beaucoup de succès, c'est : qu'est-ce qu'on peut faire maintenant, alors que se pointe ce que j'aime bien appeler un retour de balancier? C'est-à-dire une espèce de méfiance : on n'a plus besoin de faire ça maintenant, c'est fait, alors que ce que j'entends depuis hier, c'est qu'on est encore loin, loin, loin du but, très, très loin. [...] Or, si on peut essayer de changer quelque chose déjà dans ce qu'on appelle l'élite de la société, peut-être qu'on peut espérer le changer ailleurs; ça serait intéressant si on pouvait commencer par changer effectivement les attitudes dans le milieu universitaire. »

Marie-Andrée Bertrand : « Très bref commentaire : quand vous annonciez que vous alliez parler du retour du balancier, je croyais que vous parleriez de la réaction de pas mal d'hommes à la place que les femmes ont prise dans la société. Il est vrai que pas mal de jeunes femmes pensent que c'est réglé, que le féminisme a gagné ses épauettes, mais elles finissent par découvrir que ça n'est pas vrai du tout. Ce qui est vrai, c'est que beaucoup d'hommes, beaucoup de nos collègues sont profondément jaloux, fâchés, insultés, ont le sentiment d'avoir été traités de façon inéquitable depuis l'inscription de programmes d'accès à l'égalité dans nos politiques, etc. [...]. Or ce retour du balancier fait qu'à mon avis, selon mon observation, les rapports hommes/femmes sont très durcis en beaucoup d'endroits. Il y a aussi les

affirmations de certains hommes, pour ne pas nommer le doyen de Faculté de médecine de l'Université de Montréal notamment, qui sont à l'effet qu'il faut vraiment renverser le courant et maintenant faire place aux garçons : il est temps que nous ayons tous les candidats mâles que nous voulons dans les facultés de médecine. »

Colette Boudreau (conseillère juridique à la FQPPU) : « Je voudrais juste dire que, du fait qu'il s'agit de collègues, souvent en milieu universitaire on voit des obstacles juridiques où il n'y en a pas, c'est-à-dire qu'il faut toujours se rappeler que c'est à l'employeur de garantir un milieu de travail sain, qui soit conforme aux chartes et au Code civil. Donc, dans la mesure où le syndicat est ouvert, quand on reçoit quelqu'un qui visiblement vit une situation de harcèlement, c'est assez facile de mettre l'employeur en demeure d'agir; en fait, on explique à cette personne que c'est ce qu'elle doit faire, c'est-à-dire demander que l'employeur agisse. À ce moment-là, s'il n'agit pas, évidemment il y a une possibilité de grief. On est conscient qu'il y a peut-être des collègues en bout de piste qui seront sanctionnés, mais le syndicat aura à défendre ces collègues-là éventuellement avec la même bonne foi; le seul problème juridique, c'est de devoir sans doute engager des conseillers différents, des avocats différents pour défendre l'un et défendre l'autre, mais ça ne doit pas être un obstacle. Évidemment, il faut que les syndicats se montrent ouverts et le fassent, mais je voulais simplement que vous ayez à l'esprit qu'il n'y a pas de véritables

obstacles juridiques, il ne faut pas se laisser arrêter par cela. »

Céline Pelletier (Université du Québec à Rimouski) : « Je pense que l'obstacle juridique, c'est pas très vrai, parce que les personnes peuvent faire une plainte, peuvent poser des griefs, mais si le syndicat refuse de défendre les griefs, la personne demeure seule tout le temps, et ça c'est vrai. On parle de solidarité mais ça n'existe pas; l'éthique, il n'y en a pas, c'est clair. Même quand il y a une corporation professionnelle, on ferme les dossiers parce qu'on dit : ce n'est pas de notre gérance c'est la gérance de l'employeur [...]. Il faut vraiment avoir des preuves très, très bien solides pour porter plainte. Les gens harcelés se sentent effectivement très exclus, ridiculisés, et je pense que c'est pour ça qu'ils ne se plaignent pas. C'est pour ça aussi que, dans plusieurs établissements, il n'y a pas de règlement et, s'il y en a, comme vous le disiez, les gens banalisent, n'en tiennent pas compte, ne font pas d'enquête. Si on demande des enquêtes, les syndicats ne défendent peut-être pas les griefs, et les gens doivent y aller de leur propre chef, avec leurs propres sous, prendre leur propre avocat, et c'est très long, et ça demande de l'énergie. Je peux vous dire que c'est pas évident. »

Johanne Vallerand (Université de Moncton) : « Moi, je suis au bureau de direction de notre syndicat et je peux vous dire que c'est encore un monde d'hommes. Pour pouvoir défendre des collègues, il faut avoir les politiques, mais quand vient le temps de parler de ces politiques-là au bureau de direction,

c'est toujours remis à plus tard, remis à une autre fois; nous autres, on n'a pas le temps, les ordres du jour sont chargés. Donc, pour être toujours proactive, je pense que ce sont des associations comme la FQPPU, comme l'ACPPU, qui doivent pousser, sans toutefois diviser les bureaux de direction des syndicats, parce c'est aussi en haut qu'il faut qu'on pèse sur le « piton ». »

Guy Giroux: « J'abonde totalement dans le même sens que vous : c'est la loi de la force en fait, c'est la loi du nombre, c'est faire pression pour y arriver. Céline a exprimé mieux que moi ce que je voulais dire, c'est qu'il y a un pouvoir juridique qui est là, qu'on peut employer, mais si les porte-parole syndicaux en place sont réticents à porter un grief, et je sais que, dans certains établissements, il y a une frilosité à prendre fait et cause pour une partie alors qu'on sait que l'autre partie, harcelante éventuellement, est membre du même syndicat, le réflexe est de dire : engagez des poursuites privées. C'est ce à quoi a fait allusion Céline et qui est très lourd à porter. »

Gregory Jerkiewicz (Université de Sherbrooke) : « J'aimerais avoir votre avis. Disons que dans une université quelqu'un pose une plainte, est-ce que ça peut-être classifié comme négligence de la part de l'université? Dans ce cas, qui est le responsable, qui devrait prendre l'action? Est-ce que, dans ce cas, c'est le ministère de l'Éducation du Québec qui devrait intervenir? Et puis après, comment survivre à la plainte, l'enquête, tout le processus, l'atmosphère au département, les collègues qui disent oui,

oui, oui, tu n'étais pas vraiment bien traité, je te comprends, mais je ne vais pas témoigner, etc.? Comment survivre sans détruire la vie familiale et la carrière universitaire ? »

Marie-Andrée Bertrand : « C'est absolument terrible, c'est un parcours de combattant pour plusieurs personnes, un parcours qui les a tuées littéralement, c'est absolument terrible. Sans du tout vouloir dire que la justice moderne n'a pas sa place, on se demande si la justice traditionnelle n'a pas davantage à nous offrir comme éléments de solution quand ce sont des gens de la même communauté, famille ou syndicat, qui sont en train de s'entre-déchirer. [...] Le vrai courage, est-ce que ce ne serait pas de faire ce que font quelques fois des personnes qui appartiennent aux premières nations dans ce pays? Elles acceptent de s'asseoir en cercle, et de se parler jusqu'à ce que les personnes qui ont souffert disent ce qu'elles ont souffert, et jusqu'à ce que les personnes qui ont offensé disent ce qu'elles sont prêtes à faire pour réparer, et le groupe qui entoure cela, les aide à s'exprimer et à trouver des façons de revivre ensemble qui soient un peu moins hostiles. Oui, les politiques ont leur place, elles ne suffisent pas, vous avez parfaitement raison, et surtout, quand nous ne les activons pas, à mon avis, nous manquons très sérieusement à nos devoirs, très sérieusement. »

SYNTHÈSE, ENJEUX, PISTES D'ACTION

Coordonnatrice : **Renée Cloutier**

Invitée : **Marie-Thérèse Chicha**

L'accès à l'égalité

Invitée : **Reine Gagnon**

*Concilier la carrière professorale et la
famille : à quel prix?*

Invitée : **Simone Landry**

*Le harcèlement psychologique : du
tabou à l'action*

Questions et discussions

L'accès à l'égalité

Marie-Thérèse Chicha
Université de Montréal

Les programmes d'accès à l'égalité (PAE) et les programmes d'équité en emploi au Québec et leur équivalent au niveau fédéral ont eu jusqu'ici des résultats globalement très limités, tant dans les entreprises privées que dans le secteur public, y compris dans les universités. Quelles sont les causes de cette performance relativement décevante ? Pour répondre à cette question, notamment en ce qui concerne le secteur universitaire, je commencerai par examiner de façon générale les PAE pour ensuite essayer d'identifier les obstacles qu'ils rencontrent en milieu universitaire. En terminant, je proposerai quelques pistes de solution.

Les programmes d'accès à l'égalité ont été adoptés au Québec en 1985 par l'ajout de plusieurs articles à la Charte des droits et libertés de la personne. Au niveau fédéral, la première loi sur l'Équité en matière d'emploi a été adoptée à la même époque. Ces programmes, inspirés du modèle américain de l'*affirmative action*, visent à atteindre une égalité de résultats pour les groupes victimes de discrimination en emploi. Le modèle américain a été conçu dans les années soixante en fonction de la discrimination identifiée dans les grandes entreprises du secteur privé. Appliqué dans le cadre d'une obligation contractuelle entre le gouvernement fédéral américain et un certain nombre

d'entreprises, ce programme a eu un impact positif important sur l'embauche de femmes et de minorités dans ces entreprises.

Le Québec ayant un programme similaire depuis 1987, j'ai voulu en évaluer également les résultats pour déterminer s'ils avaient été significatifs à l'égard des groupes visés, soit en l'occurrence les femmes, les minorités visibles ainsi que les Autochtones. Mon étude¹ a montré que, malgré le caractère contraignant de ces programmes, seul un petit nombre d'entreprises avait progressé sur la voie de l'égalité. Ces résultats sont surprenants car, en principe, celles qui n'adoptent pas de PAE ou ne l'appliquent pas sont sanctionnées et exclues de la liste des fournisseurs de l'État. Au niveau fédéral, jusqu'ici, les résultats sont assez comparables à ceux du Québec, si l'on se fie aux rapports annuels du gouvernement relatifs à l'équité en emploi. Ce que l'on peut retenir ici, c'est que le constat d'une faible efficacité des PAE dans les universités, tel qu'indiqué par les exposés qui ont précédé le mien, est assez

1. Marie-Thérèse Chicha (1998). *Portrait et analyse des programmes d'accès à l'égalité soumis à l'obligation contractuelle du Québec*. Rapport de recherche. Montréal, Ministère des Relations avec les Citoyens et de l'Immigration.

généralisé et n'est pas propre à nos institutions d'appartenance.

On est en droit de se demander quels sont les obstacles qui bloquent les PAE, qui les empêchent d'atteindre leurs objectifs ? Un premier obstacle, qui ressort de mon étude et que d'autres chercheurs ont également observé, a trait au manque d'engagement des hauts dirigeants, que ce soit dans les entreprises privées ou dans les universités. Le facteur critique primordial du succès d'un PAE est l'engagement de la haute direction. Il faut que celle-ci fasse savoir clairement et avec fermeté que l'accès à l'égalité constitue une priorité institutionnelle. Si le recteur d'une université indique clairement et vigoureusement que l'égalité constitue une priorité, on peut être sûr que ce message sera entendu et que les différents services vont l'intégrer dans leurs plans d'action. Autrement, la mise en œuvre du programme réside presque uniquement entre les mains de la personne responsable du PAE, qui généralement n'a pas un rang hiérarchique élevé et donc d'influence sur les différents services de l'université.

Un autre facteur, partagé aussi bien par le secteur privé que l'université, est le peu de ressources financières et humaines consacrées à la mise en œuvre du PAE. Comme l'a souligné Hélène Lee-Gosselin, dans la plupart des universités, la personne responsable du PAE a également plusieurs autres dossiers à traiter.

Enfin, un troisième facteur commun est l'absence de sanctions de la part des autorités chargées de surveiller la mise en œuvre de ces programmes. Ces auto-

rités, généralement les commissions des droits, jouent un double rôle : d'une part, de consultation et d'information pour les entreprises et d'autre part, de surveillance. Ce double rôle est difficile à concilier, ne serait-ce que parce que ces organismes également manquent de ressources. C'est généralement la tâche de surveillance et de sanction qui est mise quelque peu en veilleuse. Avec l'adoption de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et le rôle de surveillance dévolu à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), on peut entrevoir un nouveau départ, plus prometteur, pour les organismes couverts, dont les universités.

Ceci nous conduit à examiner une deuxième série de facteurs, plus spécifiques au milieu universitaire. Le peu de temps dont nous disposons pour cette présentation ne nous permet pas d'aller en profondeur dans notre analyse. Nous allons simplement esquisser quelques éléments d'explication. À un premier niveau se trouve le rôle dominant du critère d'excellence qui imprègne le profil type du professeur d'université, dont tout le cheminement de carrière dépend du nombre de publications, de leur fréquence et de leur prestige ; du nombre de subventions et de leur montant ; du rayonnement international, etc. Ce n'est pas ce critère en tant que tel qui constitue un obstacle mais plutôt sa mise en œuvre.

L'application de ce critère est très individualisée, ce qui constitue déjà un premier obstacle à l'égalité. En effet, pour élaborer et appliquer un programme

d'accès à l'égalité, il faut pouvoir établir une certaine standardisation des pratiques, une certaine standardisation des dossiers qui permettent de déterminer que telle pratique de promotion a un effet collectif désavantageux pour un groupe donné : les femmes ou les minorités, par exemple, et qu'il faudrait l'adapter ou la supprimer. À l'université, il y a une individualisation des dossiers; il n'y a pas deux dossiers qui sont identiques, même à l'intérieur d'un même département : les champs de recherche, les sujets de recherche, les types de publications sont très différents, et, à mon avis, cela constitue un obstacle à une identification précise et opérationnelle des problèmes.

Un autre obstacle à la mise en œuvre efficace d'un PAE est la décentralisation des lieux de décision. Dans les entreprises, les décisions au niveau des ressources humaines sont centralisées, dans les universités elles sont, au contraire, très décentralisées : départements, comités de nomination ou de promotion, etc. constituent les lieux où les décisions importantes sur le cheminement de carrière sont prises. Comment alors vérifier que les procédures et l'interprétation des critères sont conformes aux exigences des PAE? Comment imposer certains critères et être sûrs qu'ils sont bien compris et appliqués alors que les membres des comités changent régulièrement? Cela devient extrêmement difficile.

Enfin, individualisation et décentralisation, peuvent conduire à un arbitraire et à une certaine subjectivité des pratiques. Lorsque des décisions de promotion sont

basées sur un critère d'excellence dont les composantes varient selon les départements et les membres des comités, il devient très difficile de vérifier ou de maintenir la conformité avec les exigences des PAE.

Prenons la question de l'excellence dans le cheminement de carrière sous l'angle des facteurs qui peuvent ou non la favoriser. On a amplement parlé de la difficile conciliation travail-famille pour les professeures, mais un facteur que l'on mentionne moins est le rôle crucial que jouent les réseaux professionnels dans la progression de carrière des professeures et des professeurs d'université. Ces réseaux, qui se forment souvent selon des facteurs de similitude, sont moins accessibles aux femmes, ne serait-ce que parce que, dans le milieu universitaire et dans la plupart des départements, elles n'ont pas encore atteint une masse critique.

Individualisation des cheminements de carrière, décentralisation des décisions, importance des réseaux, le cumul de ces facteurs, et d'autres dont je n'ai pas le temps de parler, explique qu'en bout de ligne l'accès à l'égalité devient beaucoup plus compliqué à instaurer à l'université. Pour appliquer un programme d'accès à l'égalité, il faut être capable d'identifier les pratiques discriminatoires. Quand elles s'enchevêtrent ainsi, cela devient difficile de préciser les pratiques qu'il faut changer ; en fait, on a même peu de prise sur le processus.

Les restructurations qui affectent aujourd'hui les universités, les impératifs de compétitivité scientifique et commer-

ciale, l'introduction des chaires d'excellence axées sur la renommée et le prestige de leurs titulaires risquent d'accentuer ce caractère subjectif et individualiste des pratiques.

Que peut-on faire pour que les programmes d'accès à l'égalité soient plus efficaces ? Je pense qu'il faut bien identifier les obstacles, étudier de très près les processus d'embauche, de sélection, de promotion, et non pas seulement les critères. À l'université ce ne sont pas les critères qui comptent, mais plutôt les processus d'application, et c'est ça qu'il faut étudier. Dans ce contexte, je vais faire une petite digression par rapport au sujet principal. La question des salaires à l'embauche est une question très importante. J'ai été surprise que, durant tout ce colloque, on ne parle pas de salaire, qu'il n'y ait pas quelque chose sur les salaires. La discrimination salariale à l'embauche existe probablement, en tout cas, c'est à vérifier. Lorsqu'un professeur est embauché, c'est sûr que l'on tient compte du nombre d'années d'expérience, du nombre d'années d'études, etc., mais il y a aussi une marge de négociation dont on ne connaît pas l'impact sur les femmes. Lundi dernier, une plainte a été déposée devant le tribunal par des professeures de l'Université de Toronto, quatre professeures retraitées, qui soutiennent qu'à l'embauche elles avaient obtenu des salaires moindres que leurs collègues, qui avaient des compétences moindres d'ailleurs, même pas égales, moindres. Aujourd'hui elles sont à la retraite. C'étaient des professeures titulaires ayant une réputation scientifique interna-

tionale de haut niveau. Or aujourd'hui, elles ont des rentes de retraite de l'ordre de 19 000 \$ à 27 000 \$. Quand on parle de l'accès à l'égalité des professeures, il ne faut pas craindre de parler également de salaires.

En conclusion, je dirais qu'il faut agir tant à l'interne qu'à l'externe, par exemple, comme l'a dit madame Cloutier, sensibiliser aussi les organismes d'attribution des subventions de recherche, dont les comités ont un rôle important pour l'interprétation des critères d'excellence. En bout de ligne, je pense qu'il faudra aussi secouer le mythe du profil type du professeur et l'ouvrir à la diversité réelle qui existe, et en particulier aux nouvelles orientations que plusieurs professeures apportent dans la profession. Ce n'est pas pour dire que le modèle devrait être changé, mais plutôt qu'il faudrait davantage ouvrir l'éventail en matière d'approches et de finalités. Le lien entre les études scientifiques et la société, la préoccupation des retombées sociales des recherches semblent être des constantes des travaux des professeures. Ceci n'est pas assez mis en valeur comme étant un facteur d'excellence, un facteur très important dans la carrière universitaire. Je pense que c'est sur la valorisation de cet aspect que nous devons également mettre nos énergies. Je termine donc avec ces quelques pistes de réflexion. Merci de m'avoir écoutée.

Concilier la carrière professorale et la famille : à quel prix?

Reine Gagnon
Université de Sherbrooke

Le thème de la conciliation de la vie familiale et de la vie universitaire englobe trois volets importants : les années sabbatiques, les congés de maternité et les soins aux proches.

Années sabbatiques

Dans ce domaine, il faut s'assurer d'un partage réel des responsabilités à l'intérieur du couple. Or, de nos jours, il arrive souvent que l'homme et la femme travaillent. Ce fait complique la prise d'une année sabbatique. Si la professeure désire prendre une année sabbatique, elle en fait la demande à son département d'appartenance. Les problèmes soulevés par cette décision se posent différemment selon que le conjoint travaille à l'extérieur de l'université d'appartenance de la professeure ou, à l'université, dans un autre département ou dans le même département.

Dans le premier cas, si la professeure désire s'éloigner de son lieu de travail habituel, le conjoint doit aussi pouvoir obtenir une année sabbatique ou un congé sans solde. Sinon, la professeure devra choisir un endroit accessible de son domicile, ou elle se déplacera sporadiquement et passera le reste de son temps sur place. Ce dernier choix peut cependant diminuer la rentabilité de l'année sabbatique.

Si les deux conjoints travaillent dans différents départements de la même université, il faudra coordonner les demandes tant au niveau de l'année que de l'endroit visés. D'abord le couple doit arriver à un compromis permettant aux deux membres de tirer le maximum de cette année de ressourcement. De plus, les deux conjoints doivent obtenir, de leurs collègues respectifs, l'attribution de cette année sabbatique pour la même période de temps. Si les deux conjoints travaillent dans le même département, il faudra obtenir que le département accorde deux années sabbatiques en même temps, ce qui accentue le problème.

Dans tous les cas, il faut planifier la prise d'une année sabbatique en tenant compte des grossesses, des congés de maternité et des enfants. En effet, si les enfants fréquentent l'école, il faudra s'assurer de trouver une école où ils pourront poursuivre leurs études, ce qui soulève le problème de la disponibilité d'écoles offrant une formation dans la langue du choix des parents. Pour les enfants d'âge préscolaire, il faudra trouver une garderie. La présence d'enfants influencera aussi le choix du lieu de résidence, en particulier en ce qui a trait à la proximité de terrains de jeux, la sécurité du voisinage et la présence de pédiatres.

Remarquons que les hommes aussi rencontrent la plupart des difficultés soulevées dans cette section lorsqu'ils demandent une année sabbatique.

En conclusion, disons que, pour tout membre d'un couple, prendre une année sabbatique suppose l'acceptation de certains compromis, la compréhension et la collaboration des collègues, et une préparation minutieuse surtout pour tenir compte de la présence d'enfants, d'une éventuelle grossesse ou d'un congé de maternité. Si ces conditions sont réunies, la professeure peut profiter d'une année sabbatique enrichissante.

Congés de maternité

Dans ce domaine, les gouvernements ont adopté des lois, les organismes qui donnent des subventions et des bourses ont instauré des règlements qui reconnaissent le rôle particulier de la femme dans la procréation. Théoriquement, on protège la femme de façon à ce qu'elle puisse conserver son emploi et prendre soin personnellement de son enfant durant la première année de sa vie. Cependant, la réalité ne correspond pas toujours à l'idéal projeté par les lois et les règlements.

D'abord, remarquons qu'une femme ne peut pas toujours planifier sa grossesse et encore moins son accouchement. Nous exposons plus bas deux cas récents qui exposent la fragilité de la femme durant un congé de maternité. Durant le colloque, une professeure nous faisait part de son expérience personnelle. Étant partie en congé de maternité avant d'avoir pu terminer la préparation d'un cours, son employeur exerçait des

pressions sur elle pour qu'elle finisse son travail durant son congé de maternité. Ces pressions perturbaient psychologiquement la professeure, créant chez elle un certain sentiment de culpabilité. Dans ce contexte, il faut apprendre à nos gestionnaires à devenir plus compréhensifs, plus humains.

Une autre anecdote illustre bien ce besoin. Récemment, une étudiante au doctorat, que je connais depuis quelques années, est venue me voir pour me soumettre un problème. Elle se souvenait que, en tant que vice-doyenne à la recherche, j'avais réglé toutes les formalités administratives lors de son premier congé de maternité. Elle s'apprêtait à partir pour son second congé de maternité. Elle souhaitait partir pour quatre mois, l'équivalent d'un trimestre et revenir en août. Pour ne pas perdre sa bourse, l'organisme qui la payait demandait que l'université confirme son inscription pour le trimestre d'été. Comme son trimestre de congé recouvrait en partie le trimestre d'hiver et celui d'été, l'université exigeait qu'elle acquitte les frais pour les deux trimestres pour lui émettre une attestation d'inscription pour l'été. Elle avait contacté des gestionnaires à différents niveaux administratifs de l'université sans succès. Comme directrice du département où elle étudiait, elle me demandait donc de tenter d'intervenir. En rédaction de thèse, les frais d'inscription de l'étudiante étaient bas. Cependant, je trouvais aberrant de facturer une étudiante deux trimestres tout simplement parce qu'elle n'avait pas accouché au « bon moment ». J'ai refait le même chemin administratif que

l'étudiante et essuyé les mêmes réponses. Cependant, ces revers n'ont fait qu'augmenter ma détermination; plusieurs femmes, dont je suis, ont appris à ne pas accepter une réponse négative à une demande raisonnable. Montant plus haut dans l'arbre administratif, j'ai finalement eu gain de cause. J'ai appris, plus tard, que l'université avait déjà refusé une demande similaire d'une autre étudiante et qu'on s'apprêtait à faire marche arrière et à faire bénéficier toutes les étudiantes de la décision.

En conclusion, disons que la législation a évolué. Les possibilités de prendre un congé de maternité, de suspendre la réception d'une bourse ou d'une subvention et de justifier la diminution de la production reconnaissent le rôle particulier de la femme dans la procréation. Cependant, les gestionnaires, confrontés à une situation qu'ils n'ont pas vécue, manquent d'expérience, de compréhension et de flexibilité. Les habitudes et le confort liés à l'application stricte de lois ou de règlements ralentissent tout changement. Les professeures doivent être conscientes de ces phénomènes et se préparer en conséquence.

Soins aux proches

Les soins aux proches sont souvent l'apanage des femmes. Qui reste à la maison si un enfant est malade ? Qui les accompagne chez le médecin ? Depuis quelques années, les malades retournent très rapidement chez eux parce que les hôpitaux manquent de personnel et de place, et parce que des études montrent qu'une personne guérit mieux dans son environnement habituel. Les professeures assument cette tâche supplémentaire.

Mais, cette tâche, consommatrice de temps et d'énergie, ralentit leur production de recherche, ce qui se répercute sur leur chance de promotion.

Toutefois, on peut noter une évolution certaine dans la façon de penser et d'agir des hommes. Ils sont de plus en plus impliqués dans l'éducation de leurs enfants et acceptent quelquefois d'en prendre soin lorsqu'ils sont malades. Les hommes, aidés par les actions des gouvernements, reconnaissent « théoriquement » le droit de la femme à exercer une profession. Il faut maintenant travailler à concrétiser cette reconnaissance.

Enjeux et pistes

Dans cette section, nous exposons certains enjeux. Les exemples reflètent ma formation en mathématiques et en informatique.

Un premier enjeu est de faire accepter la « différence ». Toutes les personnes n'apprennent pas de la même façon. Vieux de quelques siècles, le modèle universitaire a été conçu par des hommes et pour des hommes. Or, les femmes apprennent dans un modèle rationnel. Toutefois, elles apprennent aussi via leurs émotions. Une enquête a montré qu'un facteur pour retenir l'attention des femmes dans des cours de sciences est d'utiliser des exemples reliés aux vivants. Par exemple, au lieu de parler de billes rouges et de billes vertes dans un exemple de dénombrement, on peut parler de tulipes et de roses. C'est simple et efficace!

Un second enjeu est de sensibiliser les femmes. Dans mon cours intitulé, Femmes et sciences, les étudiantes, conscientes des nouvelles lois et des nouveaux règlements, pensent souvent qu'aucun problème ne subsiste. Cependant, arrivées aux cycles supérieurs, certaines étudiantes réalisent qu'on cherche à les intégrer au moule masculin déjà existant et qu'il semble vain de tenter de résister. D'autres étudiantes voient une dichotomie irréconciliable entre maternité et chercheuse scientifique, et ne poursuivent des études aux cycles supérieurs que si elles ne trouvent pas un emploi à la fin de leur premier cycle universitaire. En tant que femmes, professeures et universitaires, nous devons sensibiliser les étudiantes à la réalité universitaire et les soutenir pendant leurs études si nous voulons augmenter le nombre de femmes professeures à l'université.

Un troisième enjeu est d'aider nos collègues. Lorsqu'une nouvelle collègue arrive, nous avons la responsabilité de l'aider à s'intégrer. Elle doit s'acclimater, préparer de nouveaux cours et rédiger plusieurs demandes de subventions, tant au niveau de l'université que d'organismes pourvoyeurs de fonds. La réussite aux différents concours proposés par les bailleurs de fonds est un facteur important dans sa carrière de professeure. Notre expérience nous permet de jouer un rôle de mentor auprès de nos jeunes collègues. Rappelons-nous que les femmes aiment travailler en collégialité et que plus notre jeune collègue se sentira isolée, plus nous aurons de chance de la voir partir ailleurs.

Un quatrième enjeu est de travailler à changer le système. Pour atteindre cet objectif, il faudra travailler sur plusieurs fronts à la fois. Commençons par reconnaître le travail des femmes en mentionnant explicitement les prénoms des auteurs dans nos travaux de recherche. Utilisons notre influence pour faire en sorte que les illustrations dans les livres ne présentent pas toujours les femmes dans des rôles de second plan. Faisons des pressions à tous les niveaux pour que les décideurs se rendent compte du manque à gagner que la femme subit si elle décide d'avoir des enfants et de prendre des congés de maternité pour prendre soin de ses enfants.

Or, pour réussir à obtenir des changements réels, il faut s'attaquer à la base du problème. Il faut donc commencer par donner la chasse aux stéréotypes créés et entretenus par la société. Vous pouvez facilement faire l'expérience suivante. Supposons que vous ayez un petit garçon et une petite fille et que quelqu'un se présente chez vous. Cette personne tiendra probablement des propos du genre : « Oh, comme tu as de beaux souliers Thomas », ça doit courir vite ces souliers-là. Puis, elle regardera Isabelle. « Ta robe est jolie Isabelle, tu es très jolie aujourd'hui. » La société maintient encore ce type de stéréotypes. La petite fille doit bien paraître, le petit garçon doit être efficace. Il faut apprendre à valoriser l'efficacité scientifique des filles.

Aujourd'hui, on nous a dit que, lors de l'embauche d'un homme, on essaie de trouver un emploi pour sa conjointe. Il y a là un progrès incontestable, mais il

serait bon d'arriver aussi à vivre la situation inverse.

En conclusion, notons que la société a beaucoup progressé dans la reconnaissance du droit de la femme à une carrière universitaire. Cependant, comme on nous l'a rappelé souvent au cours du colloque, si la situation « théorique » s'est grandement améliorée, il reste encore beaucoup d'étapes à franchir avant de pouvoir parler de traitement véritablement équitable pour les femmes, tant à l'université qu'ailleurs. On devra réussir à faire accepter la différence de fonctionnement entre les hommes et les femmes, soutenir nos collègues, sensibiliser les étudiantes aux problèmes qui persistent de façon à pouvoir les retenir dans une carrière universitaire et bénéficier de leur collaboration. On devra sensibiliser toute la société aux différents stéréotypes qu'elle véhicule et à la nécessité de les voir disparaître pour faciliter l'accès des femmes à des carrières non traditionnelles dans toutes les instances de la vie universitaire. On remarque aussi que les femmes travaillent mieux en collégialité qu'en compétition, ce qui les désavantage notablement dans le système actuel d'évaluation, tant au niveau des promotions et donc des salaires et des fonds de retraite, que de l'obtention de fonds d'organismes subventionnaires. Elles ont souvent beaucoup de difficultés à s'imposer. Il faut cependant que la femme apprenne à le faire, mais pas à la façon des hommes, parce qu'elle ne se sentirait pas bien dans sa peau et qu'elle ne le ferait pas bien. Or, les femmes ont toujours fait preuve d'initiative et d'imagination, et mené de front souvent

deux ou trois emplois. Aussi, il ne fait aucun doute qu'elles sauront continuer à utiliser leur créativité et leur détermination et réussir à concrétiser une égalité véritable dans leur travail à l'université.

Le harcèlement psychologique : du tabou à l'action

Simone Landry
Université du Québec à Montréal

Mieux comprendre la violence organisationnelle en milieu universitaire

Je veux d'abord, dans le cadre de ma contribution à la synthèse de ce colloque du CFMU, donner quelques indications sur la méthode que j'ai adoptée pour me préparer, à chaud, à vous parler de violence organisationnelle tout en intégrant à mon discours les apports de celles et ceux qui ont présenté au cours de ces deux journées leurs travaux, leurs témoignages, leurs commentaires sur les thèmes abordés. J'ai écouté ces communications à travers le prisme de mes propres travaux sur la violence organisationnelle, menés avec Chantal Arousseau et qui ont donné lieu à un rapport (Arousseau et Landry 1996) et à une communication présentée au Congrès de l'ACFAS en 1999, laquelle, nous l'espérons, sera bientôt publiée (Arousseau et Landry 1999). Cette communication prend aussi appui sur la thèse de doctorat de Chantal Arousseau (1999). Enfin, mes travaux antérieurs touchant, entre autres, à la place et au pouvoir des femmes dans les organisations (Landry 1990) sont aussi l'une des pierres d'assise des quelques réflexions que je vous livre ici.

Si je n'évoque pas directement la communication éclairante de Marie-Andrée Bertrand, c'est que je pense qu'elle situe théoriquement la problématique du harcèlement psychologique et

se situe en complémentarité directe avec mon propos. D'ailleurs, je ne résumerai pas ici les communications de cette belle journée. J'en évoquerai certains aspects qui me paraissent s'intégrer à ma vision de la violence organisationnelle.

Je dirai d'entrée de jeu que nous avons en effet choisi, Chantal Arousseau et moi-même, de parler de violence organisationnelle et de violence hiérarchique, plutôt que de harcèlement moral ou psychologique (Hirigoyen 1998), de *mobbing* (Leymann 1996) ou de *bullying*, parce que le phénomène que nous avons voulu documenter, décrire et modéliser au moyen de notre recherche de 1996 nous paraît étroitement lié aux diverses formes de violence que l'on retrouve dans toutes les sociétés. La violence organisationnelle ne se développe pas *sui generis*, en vase clos. Plus la violence monte dans une société, plus on la tolère, plus elle devient manifeste dans toutes les sphères de la société et sous toutes les formes qu'elle peut revêtir, dans les couples, au sein des familles, des groupes, des organisations. La violence organisationnelle est essentiellement une violence psychologique, sans doute parce que les cultures organisationnelles – en tout cas dans les sociétés occidentales – n'admettent pas la violence physique que les lois sanctionnent par ailleurs. Dans des milieux plus rudes, ou dans des

circonstances exceptionnelles, cette violence psychologique pourra certes éclater en violence physique pouvant devenir mortifère – que l'on pense à l'affaire Fabrikant ou aux meurtres perpétrés par des jeunes dans leurs écoles ces dernières années aux États-Unis.

Le modèle culturel universitaire et ses normes

Ces prémisses étant posées, un premier constat qui me semble se dégager de l'ensemble des communications présentées ici a trait au modèle culturel qui prévaut dans le milieu universitaire. Malgré l'entrée des femmes dans l'université au cours des dernières décennies, malgré les changements dans les conventions collectives qui leur ouvrent l'accès à la carrière professorale, qui prétendent aussi faciliter la maternité au moyen des congés de maternité et des congés parentaux – le témoignage de Lise Parent nous a bien montré que ce n'était pas si simple –, malgré des avancées bien réelles, il faut le dire, le modèle culturel des universités demeure étroitement associé au modèle culturel dominant que l'on retrouve dans la plupart des organisations. La culture universitaire demeure une culture dont les valeurs sont celles du *publish or perish* et de la transformation de tous les professeurs et professeuses en « comptables », comme l'un des conférenciers le disait. Nous n'en finissons pas de comptabiliser tout ce que nous faisons – articles, chapitres de livres, nombre et montant de nos subventions, communications lors de colloques, congrès, etc. Nos *curriculum vitae* prennent l'allure

d'interminables listes de nos « productions intellectuelles ». Plus la liste est longue, plus nous pouvons nous targuer d'être des professeuses et professeurs performants. Plus notre carrière est linéaire, plus la liste sera longue...

Et c'est ici que se manifeste une différence importante et dangereuse entre professeuses et professeurs. Car la carrière des femmes ne peut avoir la même linéarité que celle des hommes. Notre « productivité » ne peut être aussi soutenue que celle des hommes, parce que nous sommes aussi « productrices » d'enfants, de soins aux enfants et aux proches malades ou vieillissants. Malgré les belles clauses de nos conventions collectives, tout arrêt, tout ralentissement dans le rythme de nos activités, et principalement de nos activités de recherche, puisqu'elles demeurent toujours le barème de notre compétence, nous fragilisent aux yeux d'un système inexorable. Déchirées que nous sommes entre les contraintes professionnelles et les exigences familiales, le stress, la culpabilité, l'angoisse s'installent, les signes précurseurs de l'épuisement professionnel se manifestent...

Paradoxalement, la très grande liberté dont nous jouissons, en tant que professeuses et professeurs, dans l'organisation de notre temps, de notre travail, a pour effet pervers de nous surcharger et de redoubler nos inquiétudes et nos angoisses : notre travail ne finit jamais. L'ordinateur peut rouler tard dans la nuit ou très tôt le matin, avant que les obligations familiales ne nous prennent. À certains égards, par ces exigences de performance toujours plus fortes, la

culture universitaire me paraît pire que bien d'autres cultures organisationnelles. Et je tenterai de présenter de façon plus systématique quelques-unes des *normes inhérentes au modèle culturel universitaire* :

☞ Les normes dominantes sont des normes de performance et de productivité à *tout prix*, même au prix des personnes elles-mêmes; et ces normes sont de plus en plus contraignantes.

☞ Ces normes sont aussi des normes de concurrence et de compétition, que l'on peut qualifier de systémiques, puisqu'elles sont subtilement ou clairement inscrites dans les règles des concours, des évaluations par les pairs, des jurys de toutes sortes.

☞ En même temps, ces normes sont extrêmement floues; c'est là l'envers de la grande liberté dont nous disposons.

☞ Les normes relatives à la distribution du pouvoir sont occultes et occultées au sein des départements universitaires. Il en découle une hiérarchie informelle et invisible, dont les hommes occupent généralement le sommet, sauf dans les départements très majoritairement féminins.

☞ Les normes de respect – ou de « civilité », comme le disait Guy Giroux – paraissent être contre-culturelles par rapport aux normes de performance et de concurrence. On peut dire ici que c'est de *fausses*

normes de respect qu'il s'agit, le harcèlement ou la violence revêtant dès lors des formes subtiles et insidieuses.

☞ Les normes implicites de silence sur les dysfonctions présentes dans le système, sur les injustices font aussi partie de ce système normatif.

Une autre caractéristique de ce modèle culturel est qu'il ne tient aucunement compte de la vie, des événements normaux et heureux de la vie – amours, maternité, soins aux enfants, bonheur de voir grandir les enfants et de les accompagner dans leur développement, de les éduquer. Il ne tient pas compte non plus des aléas de la vie – maladies et mort des proches, séparations, divorces, comme nous l'ont mentionné Cécile Sabourin, Diane Champagne, Nicole Thivierge et Lise Parent. Hommes et femmes sont certes touchés par ces événements heureux et malheureux qui forment le tissu même de la vie. C'est toutefois aux femmes que reviennent généralement les responsabilités associées aux choses de la vie. Et quand ces choses réclament leur temps et leur énergie, les choses de la carrière en souffrent. Et les femmes aussi.

Normes contraignantes : terrain favorable à l'émergence de la violence organisationnelle

Ces souffrances, ces *blessures à l'âme*¹ ne sont pas que personnelles. Le stress envahit toutes les sphères de la vie, de

1. Je ne sais plus qui, parmi les conférencières et conférenciers, a utilisé cette belle expression.

sorte qu'il se crée alors un terrain favorable à l'émergence de la violence organisationnelle. Mais qu'en est-il au juste de cette violence ? Comment la définir ? Comment la comprendre ?

Nous en sommes arrivées, Chantal Arousseau et moi-même, à la définition suivante :

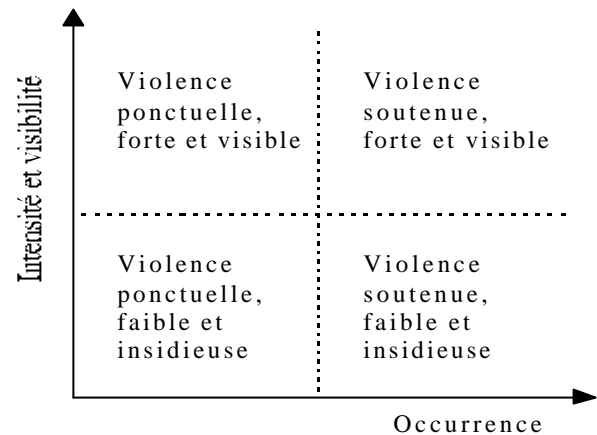
Il y a violence organisationnelle quand une ou des personnes œuvrant pour une organisation donnée, par des actions ou par des menaces, portent atteinte, de manière intentionnelle ou non intentionnelle, à l'intégrité ou à la sécurité physique ou psychologique d'un ou de plusieurs autres individus œuvrant pour la même organisation. (Arousseau et Landry 1999 : 5)

Et notre analyse des résultats de notre recherche de 1996 nous a permis d'en mieux cerner les contours et les variations, que nous avons exprimées au moyen de la figure 1.

Ces situations types sont explicitées tant dans notre rapport de recherche de 1996 que dans notre communication de 1999. La figure 2 décrit chacune des quatre situations et présente quelques-uns des effets sur les victimes.

Notre recherche nous a également permis d'identifier un certain nombre de comportements par lesquels se manifeste la violence. Je les présente ici avec certains ajouts et modifications par rapport à leur description dans notre

Figure 1 - Les axes *Occurrence* et *Intensité et visibilité* servant à établir les types de violence



Source: Arousseau et Landry 1996 : 34

rapport de 1996, ces modifications me permettant d'intégrer à la description certains éléments glanés dans les propos des conférencières et conférenciers de ce colloque et d'autres éléments issus de mon expérience personnelle.

Les stratégies verbales indirectes. Insinuations, exagérations, reproches voilés, demandes ambiguës, commentaires sarcastiques, telles sont ces stratégies. Les termes et le langage utilisés créent de l'incertitude quant au sens véritable du message transmis.

La suppression ou la réduction des interactions autres qu'instrumentales. Les échanges informels, y compris les salutations usuelles et autres marques de reconnaissance de l'autre, sont ici supprimés ou réduits au minimum. On n'adresse plus la parole à la personne qu'au sujet de son travail. En milieu universitaire,

on va aussi privilégier les interactions avec les collègues perçus comme étant les plus performants.

En milieu universitaire, ce comportement peut aller jusqu'à

Figure 2 - Types de violence psychologique exercée par les supérieures, supérieurs et quelques effets sur les professionnelles, professionnels

<p>OCCURRENCE</p> <p><i>INTENSITÉ ET VISIBILITÉ</i></p>	<p>PONCTUELLE</p> <p>Incidents suffisamment espacés dans le temps pour juger qu'ils ne sont pas interreliés.</p>	<p>SOUTENUE</p> <p>Chaîne d'incidents liés les uns aux autres donnant une impression d'acharnement sur une ou des personnes visées ou plus vulnérables.</p>
<p>FORTE ET VISIBLE</p> <p>Incidents qui ne laissent aucun doute quant à leur nature violente.</p>	<p>Effets :</p> <p>Moments de tension grave. La confiance de la ou du professionnel envers la ou le supérieur impliqué est ébranlée.</p>	<p>Effets :</p> <p>État de qui-vive, sentiment de danger imminent. Les effets sur la santé physique et mentale peuvent être encore plus vifs mais aussi éveiller un réflexe de survie.</p>
<p>FAIBLE ET INSIDIEUSE</p> <p>Incidents vagues oscillant entre un comportement normal et un comportement abusif.</p>	<p>Effets :</p> <p>Moments de tension passagère qui entrent dans le courant de la vie.</p>	<p>Effets :</p> <p>État de fatigue chronique, de déprime, affaiblissement de l'estime de soi, etc. Peut évacuer le plaisir de la sphère du travail.</p>

Source : Arousseau et Landry 1996 : 36

La partialité et le mensonge. On s'appuie sur des oui-dire, sur des rapports verbaux non vérifiés, pour porter jugement sur le comportement de la personne, pour commenter ses actions.

colporter des mensonges ou à calomnier la personne, parfois même devant les étudiantes et les étudiants.

✂ *Le refus de ressourcement ou de soutien professionnel.* Les demandes de ressourcement de courte durée peuvent être refusées pour des motifs obscurs, le classement dans l'ordre prioritaire de l'attribution des congés sabbatiques peut défavoriser la personne. On peut exiger d'une personne en congé de maternité ou de maladie qu'elle complète un travail ou lui reprocher de ne pas l'avoir fait.

✂ *La mise en doute des compétences, la dévalorisation et l'intolérance à l'erreur.* Elles s'expriment concrètement par le refus de confier une tâche ou un dossier spécifique à la personne parce qu'on la présume incapable de le mener à bien ou encore par le retrait d'un dossier, en général parce qu'une erreur a été commise. Ce comportement a pour effet de dévaloriser la personne.

✂ *Le manque de respect et le mépris.* On pourra ici reprocher à la personne, de façon plus ou moins voilée, sa façon d'être, ses attitudes, ses croyances ou son apparence physique, par exemple. C'est donc à l'intégrité personnelle et même à l'intégrité morale que l'on s'attaque ici.

✂ *Le harcèlement administratif.* Lettres de blâmes ou de plaintes, avis disciplinaires, les communications écrites se multiplient, de sorte que la personne a l'impression que l'on monte un dossier contre elle. Le harcèlement administratif consiste aussi à prêter un faux caractère

d'urgence à certaines tâches dont les résultats sont mis de côté ou jamais demandés. En milieu universitaire, c'est surtout au moment de l'évaluation que se manifester ce type de comportement ou au moment de l'adoption des plans de travail annuels.

✂ *Le contrôle excessif.* Le temps consacré aux diverses activités de travail - y compris les heures supplémentaires - et l'espace de travail font l'objet d'inspections inopinées et fréquentes. L'autonomie professionnelle de la personne est ici visée. Ce type de comportement ne se retrouvera généralement que de façon indirecte dans le cas des professeures et professeurs, compte tenu de la norme de respect de la liberté académique.

✂ *Les menaces et l'intimidation.* Les menaces peuvent porter sur l'acquisition de la permanence, sur la promotion. Elles peuvent aussi se traduire par le refus de faire cheminer dans les instances un dossier cher à la personne.

✂ L'intimidation peut se manifester par des cris, des attitudes ou une gestuelle menaçantes, souvent derrière des portes closes.

✂ *L'exclusion.* En milieu universitaire, le non-renouvellement d'un premier contrat, les tentatives visant à exclure la personne de certains champs ou niveaux d'enseignement, à bloquer des demandes de subvention, ou même à l'amener à démissionner,

font partie des stratégies visant à exclure la personne.

Il importe de préciser que plusieurs des comportements ici présentés, s'ils sont pris isolément, ne doivent pas nécessairement être interprétés comme des comportements violents, ce qui aurait pour effet de banaliser la notion même de violence organisationnelle. Ainsi, un commentaire sarcastique, un ragot colporté sur une personne, un classement non prioritaire pour un congé sabbatique ne sont pas nécessairement synonymes de violence organisationnelle. La vie universitaire est faite d'interactions qui ne sont pas toujours agréables, mais il serait abusif de qualifier de violentes ou harcelantes toutes les interactions à connotation négative. Il faut souligner aussi que, pour ce qui est des comportements les plus subtils, il y a toujours une marge d'interprétation dont il faut tenir compte avant toute conclusion. La violence s'installe quand on est en mesure de constater que plusieurs des comportements décrits ici sont présents, et qu'ils le sont de façon systématique.

Quelques pistes de solution

C'est au cours des années 90 qu'a éclaté au grand jour la problématique de la violence organisationnelle dans le monde francophone et qu'ont été rendues publiques les premières études sur la question. Les travaux de Leymann, amorcés au début des années 80, constituant sans doute le corpus le plus important à cet égard, n'ont été connus en France et au Québec qu'en 1996, alors que l'étude clinique de Marie-France Hirigoyen voyait le jour en 1998.

Notre recherche débutée en 1994 (Aurousseau et Landry 1996) visait à documenter le phénomène de la violence organisationnelle afin d'ouvrir la voie à des pistes de solution que pourraient mettre en application les syndicats.

Notre recherche de 1996 mettait en lumière deux pistes susceptibles d'ouvrir la voie à des actions plus concrètes. La première concerne la prise de conscience non seulement des victimes, mais aussi des témoins de la violence organisationnelle. Pendant longtemps cette forme de violence a été invisible ou occultée, perçue comme découlant d'une dynamique interpersonnelle entre deux personnes également responsables. Souvent la victime était vue comme une personne difficile et blâmée pour les malheurs qu'elle semblait s'attirer. Le rapport de pouvoir – formel ou informel – présent dans la violence organisationnelle était et demeure encore souvent occulté. La prise de conscience très large de l'existence du phénomène s'avère une première étape nécessaire. Il importe donc de poursuivre les efforts de compréhension tant par la recherche que par l'intervention sur le terrain. Il faut documenter le phénomène de façon de plus en plus précise, de même que ses manifestations spécifiques au sein de tel ou tel milieu de travail. En milieu universitaire, la violence se joue souvent entre pairs et ses manifestations peuvent être d'une grande subtilité.

La deuxième piste a trait à la sensibilisation des milieux de travail et des instances syndicales. Nous avons connu plusieurs cas de violence organisationnelle, en différents milieux,

dont le milieu universitaire, où les instances syndicales se sont liguées avec le harceleur pour nier la validité des plaintes de la victime. Les syndicats se trouvent dans des postures difficiles lorsque deux membres de l'unité de négociation sont impliqués dans des épisodes de violence. La sensibilisation et l'éducation deviennent ici essentielles pour les dirigeants et dirigeantes.

Une autre piste de solution, évoquée pendant le colloque, a trait à la mise en place de modes de concertation et de mécanismes de régulation dans les institutions universitaires. Enfin, l'importance de développer une véritable solidarité face à cette forme de violence, dont les femmes sont souvent les victimes, a maintes fois été soulignée aussi.

Comprendre que la violence organisationnelle fait partie de la dynamique collective du groupe de travail où elle éclate, refuser de la considérer comme un problème interpersonnel qui ne concerne en rien le groupe, créer des solidarités qui permettent d'intervenir rapidement quand elle se manifeste, ce sont là quelques pistes générales qu'il importe de transformer en actions concrètes.

Références

AUROSSEAU, Chantal (1999). *Les ancrages organisationnels, individuels et sociaux des violences hiérarchiques et organisationnelles – Vers une approche globale*. Thèse de doctorat inédite en communications. Université du Québec à Montréal.

AUROSSEAU, Chantal et Simone LANDRY (1999). « La violence hiérarchique en milieu professionnel ». Communication lors du Congrès de l'ACFAS à l'Université d'Ottawa en juillet 1999, 28 p. (publication prévue pour 2001).

AUROSSEAU, Chantal et Simone LANDRY avec la collaboration de Monique Samson et Pauline Gauthier (1996). *Les professionnelles et professionnels aux prises avec la violence organisationnelle*, Montréal : UQAM, Services aux collectivités, et Fédération des professionnels et professionnelles salarié(e)s et des cadres du Québec (FPPSCQ-CSN).

ENGEL, Frema (1998). *Taming the Beast : Getting Violence out of the Workplace*. Montréal : Ashwell Publishing.

HIRIGOYEN, Marie-France (1998). *Le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien*. Paris : Syros.

LANDRY, Simone (1990). *De l'insertion des femmes dans les hautes sphères des organisations*, in Roger Tessier et Yvan Tellier (dir.), *Changement planifié et développement des organisations*, tome 2, *Priorités actuelles et futures*, Sillery : Presses de l'Université du Québec, 121-156.

LEYMANN, Heinz (1996). *Mobbing : la persécution au travail*. Paris : Seuil.

QUESTIONS ET DISCUSSIONS

Marc Lagana (Université du Québec à Montréal) : « En 1988, un colloque sur l'accès à l'égalité a été organisé par l'Intersyndicale des profs des universités du Québec, l'IPUQ, qui a été, avec la FAPUQ, un peu le fondateur de la FQPPU. Je rappelle cela parce qu'à cette époque, en 88, pour ce qui est du SPUQ et de l'UQAM, nous avons présenté une sorte de plan d'action pour l'avenir, lequel a finalement été négocié et fait partie de notre convention collective actuelle. Je ne rentrerai pas dans les détails, je dirai simplement que j'ose espérer que ce plan d'action nous a aidés dans ces années afin d'arriver, non pas à la mixité, mais à prendre conscience, qu'un de nos objectifs était de parvenir à la mixité à l'UQAM et qu'on allait ensemble travailler avec le syndicat, avec les femmes, avec nos collègues à cette fin. Nous en sommes loin. Je n'entre pas dans les détails, mais je pourrais dire qu'on n'y est pas encore arrivé, avec comme constat, non pas l'échec de cet objectif, mais enfin, disons qu'on devrait relativiser son atteinte. L'important, il me semble, c'est que nous sommes parvenus à faire aller de l'avant cet objectif, ensemble. Aujourd'hui, il y a peut-être un ralentissement, je dirais même certainement un ralentissement de ces efforts, de ces élans (je parle toujours ici de nous au SPUQ et à l'UQAM), mais je dirais que, dans cette période où des embauches sont annoncées, et de laquelle on espère et souhaite beaucoup – car on a besoin d'un tel réinvestissement dans les

universités ! - dans ce nouveau contexte annoncé, il faut relancer ces plans d'action. Il faut relancer cette énergie, ce travail. Nous en avons les moyens, nous avons les syndicats, nous avons les comités paritaires d'accès à l'égalité. Il faut les utiliser, il faut les investir. En terminant j'voudrais lancer un appel à nos collègues femmes afin qu'elles soient présentes non seulement dans ces comités, mais dans les syndicats. Au SPUQ nous avons eu la chance d'avoir une femme présidente, qui est ici : Simone Landry. J'aimerais bien pouvoir dire un jour qu'on a eu, deux, trois, plusieurs femmes présidentes, et pas seulement des présidentes mais aussi des membres des exécutifs, des femmes partout, qui nous aident à aller de l'avant, ensemble. »

Intervenante non identifiée : « Au niveau des pistes d'action, il y en aurait une que j'ai à proposer. En fait je suis ravie d'avoir passé une journée de grande solidarité et de grande complicité. Je suis cependant absolument déçue. Ma grande déception, c'est d'avoir passé une journée dans une salle composée à 98 % de femmes. On a beaucoup parlé entre nous, on s'est dit des choses qu'on n'ose pas se dire lorsqu'on est dans nos environnements, ceux dans lesquels on retournera très bientôt. Cependant, si nous nous sommes renforcées mutuellement, il demeure que, comme organisation, on ne s'est pas renforcé, parce que nous n'avons pas encore les moyens de

contaminer les gars dans nos syndicats. Dans nos comités de condition féminine, on a tendance souvent à être aussi la voix qui prêche dans le désert, du fait que nos exécutifs syndicaux sont très souvent masculins, du fait que les individus dans le Conseil syndical sont en grande majorité des hommes. À mon avis, il faut absolument que nos syndicats prennent une position extrêmement forte autour de la détérioration de la pratique professionnelle. Les conditions de travail dont on a parlé tantôt, la conception du métier dans laquelle on mesure la qualité de ce que quelqu'un fait par la quantité de ce qu'il a fait, ça n'a pas de maudit bon sens ! On a entendu plusieurs exemples, hier et aujourd'hui, de comment ces conditions rendent la vie des femmes impossible. Cette situation rend la vie des femmes impossible, mais cela rend probablement la vie d'un certain nombre d'hommes impossible aussi. Il y a donc là un enjeu qui n'a pas l'air d'être un enjeu de femmes. Si on obtenait l'engagement de nos exécutifs syndicaux de « rendre cet enjeu (de détérioration de la pratique professionnelle) central dans nos communautés académiques », on disposerait peut-être d'un nouvel outil pour établir de meilleurs ponts entre la collectivité des hommes, qui est la collectivité académique, et la collectivité des femmes, qui est celle des comités de la condition féminine rassemblée aujourd'hui. Voilà la première avenue que nous pourrions discuter et explorer.

Comme deuxième avenue - c'est l'autre moitié de ma schizophrénie -, nous avons des collègues, j'ai oublié leurs noms, de l'Université d'Alberta, qui ont

décidé d'essayer d'amener en cour le gouvernement du Canada à propos des programmes de contrats fédéraux dont Marie-Thérèse Chicha a parlé tantôt. Ces programmes étaient vus au départ comme des initiatives qui forceraient les organisations à être sérieuses dans la mise sur pied de leurs programmes d'accès à l'égalité, à les respecter. Ces collègues voulaient amener le gouvernement en cour pour lui dire : vous n'avez pas mis de vraies sanctions, il n'y a pas de contrôle sérieux quant à ce que les organisations font pour de vrai. Donc nos universités, comme les grandes organisations, se sont contentées, dans le meilleur des cas, de mettre sur pied des programmes, mais des programmes qui n'ont pas de dents, des programmes sans mécanisme de contrôle. De ce fait, toutes nos énergies individuelles et organisationnelles, nous les militantes autour de l'équité, ont été consacrées à la fabrication de papiers, mais pas à de véritables actions.

Voilà un exemple d'action tentée par des femmes de l'Ouest pour essayer de briser le cul-de-sac dans lequel nous semblons être, celui d'avoir gagné comme militantes des programmes, mais des programmes dont les effets ont été pour le moins en deçà des attentes qu'on y avait fondées. Alors mon invitation est la suivante : est-ce que nous avons appris à être trop sages ? Y a-t-il d'autres façons par lesquelles nous pourrions provoquer le changement, puisque de toute évidence la coopération, qui par ailleurs est nécessaire, ne semble pas nous amener aussi loin et aussi vite que nous voudrions aller ? »

Intervenante non identifiée : « Je voudrais ajouter quelque chose à cela. C'est vrai qu'il faut être présente un peu plus partout ! Il faut cependant être présente avec la tête haute lorsqu'on se fait nommer sur un comité du fait qu'il faut une femme sur le comité, et qu'on est la seule femme parmi 15 personnes. J'ai déjà dit : non, je refuse d'aller là, je ne veux pas être membre d'un comité parce que je porte une jupe, je veux être nommée membre d'un comité parce que vous pensez que j'ai une compétence certaine.

Je pense, qu'en tant que femme, il faut avoir une certaine confiance en nos capacités, en nos compétences et faire en sorte que tout le monde les voie. C'est beau d'être partout, c'est beau d'engager des femmes, il faut favoriser l'engagement des femmes, je n'ai rien contre ça, sauf que si la femme est engagée seulement parce que c'est une femme, imaginez-vous dans quel climat elle va vivre après. Il faut que nous soyons présentes, il faut devenir plus nombreuses, mais il faut le faire avec la tête haute ! »

Huguette Dagenais : « J'ai deux interventions. J'ai été souvent femme alibi, ce que vous ne voulez pas être, et c'est vrai que c'est bien fatigant ! Je l'ai souvent fait parce je pense que, lorsqu'on est à l'intérieur, on peut faire de la subversion, mais lorsqu'on est à l'extérieur, on ne peut rien faire. Alors une fois que vous y êtes, même si on vous a invitée parce que vous êtes une femme, vous disposez de nouveaux moyens que vous n'aviez peut-être pas avant. Je pense, en regardant dans la

salle, que je ne suis pas la seule d'ailleurs à avoir utilisé cette stratégie. Et puis, il y a parfois un petit plaisir à voir qu'on va pouvoir déranger et à savoir qu'on va déranger sans qu'eux sachent qu'on va déranger !

Mon deuxième commentaire traite d'une autre stratégie. En tant que participante aux travaux du CFMU durant les deux dernières années - non seulement en tant que présidente, mais comme membre - , je voudrais revenir aussi sur le « nouveau » sujet en fait pour nous les profs d'université : la violence organisationnelle ou le harcèlement psychologique ou moral, qu'on l'appelle d'une manière ou d'une autre. Nous avons déjà évoqué cela d'ailleurs dans les années 80, je me souviens. J'étais vice-présidente du syndicat et, à l'époque, lorsque nous évoquions ce dont je vais parler, c'était à propos du harcèlement sexuel. Entre femmes et entre militantes, nous nous disions : il faudrait que nos syndicats se dotent d'un code d'éthique afin que des comportements comme le harcèlement sexuel - et aujourd'hui on parle davantage de harcèlement psychologique, d'abus, de harcèlement discriminatoire - ne se produisent plus, de façon à ce que justement le problème auquel font face les syndicats de défendre tout le monde également, comme si tous les comportements étaient moralement égaux, ne se pose plus.

C'est assurément compliqué de créer un code d'éthique, et l'éthique aussi c'est compliqué, il faut la définir, etc. Je pense cependant qu'il serait temps peut-être que tous nos syndicats mettent sur pied, chacun à l'interne, des comités de travail

et commencent à se pencher là-dessus : comment pourrait-on réussir à se doter d'un code d'éthique ? Avec un tel code, dans la pratique, il y aurait peut-être des choses qui se régleraient avant le tribunal ; c'est-à-dire qu'une fois le comité mis en place, il serait possible, à l'interne, de régler des problèmes et d'éviter les dépenses énormes qu'entraîne le processus judiciaire au pénal, non seulement pour le syndicat, mais surtout pour les personnes impliquées, les personnes qui ont été victimes. Les harceleurs d'ailleurs ne sont sûrement pas des personnes très intéressées à se rendre au pénal. En résumé, il serait temps qu'on revienne à la question du code d'éthique. Je sais que cette question est difficile à envisager pour les présidents et les exécutifs de syndicats, j'en ai fait partie moi-même, mais je pense que ce courage-là nous pouvons l'avoir, car maintenant il y a beaucoup de personnes qui peuvent participer à de tels comités de travail, et il y aura un appui de la part des professeurs et professeuses. C'est pour cela que je reviens à nouveau avec cette proposition. »

Marie-Andrée Bertrand : « L'intervention d'Huguette nous permet d'amorcer une réflexion critique d'une grande importance, sur les politiques institutionnelles et d'ailleurs sur toutes les normes sociales et juridiques, toutes bien intentionnées qu'elles paraissent.

On a vu que ni les unes ni les autres, ni les lois ni les politiques officielles, n'ont d'effets magiques et ne sont la garantie de pratiques équitables. On constate aussi qu'à supposer que le droit nous y autorise, il est difficile de faire justice

aux victimes sans exclure les agresseurs des communautés sociales et professionnelles qui nous sont chères et nécessaires. Cela tient aux limites de toutes les formes de normativités et à l'écart entre le droit et la justice, et cela nous conduit à poser un triple regard critique sur le droit et les autres formes de normativité, comme les politiques universitaires.

La première de ces critiques vient du camp postmarxiste, notamment de l'École de Francfort. Elle montre que le droit est un instrument de classe, non seulement parce que les législateurs sont très majoritairement des hommes et des hommes bien nantis qui protègent leurs intérêts sectoriaux en prétendant servir l'intérêt général, mais aussi et surtout parce qu'ils veulent plaire à cette tranche sociale qui leur ressemble, et qui dispose du pouvoir économique, moral ou social. C'est là une des limites du droit, instrument de classe. Autant nos syndicats doivent utiliser toutes les ressources du droit pour assurer des conditions de vie et de travail décentes à leurs employés, autant il faut se souvenir que ce sont rarement les syndiqués en tant que syndiqués qui sont à l'origine des normes juridiques, y compris le Code du travail, ou qui ont pris l'initiative de formuler les politiques universitaires. Huguette a raison, il faut repenser ces politiques depuis notre culture syndicale, nos valeurs syndicales, en faire la critique et nous rappeler que le syndicat a d'abord comme mission de nous aider à nous défendre ensemble contre les manœuvres de l'employeur qui ne serait pas fâché de nous diviser. Le mot « ensemble » ici a toute son importance.

La seconde critique du droit et de toutes les formes de politiques normatives, et j'aurais dû l'énoncer clairement dans mon exposé, est la critique féministe. Elle est maintenant admirablement articulée par de nombreuses auteures. Je n'en citerai qu'une ici, une sociologue féministe britannique, Carol Smart, dans un article intitulé « The Woman of Legal Discourse »¹. Après avoir rappelé que les premières critiques féministes du droit s'étaient surtout attaquées à ses formes et effets sexistes et discriminatoires - rien d'étonnant à cela quand on analyse le « genre » (la composition « sexuelle ») des auteurs et des interprètes de la norme, les législateurs et les juges -, Carol Smart va plus loin et rappelle que le discours du droit est « genré », la culture juridique est profondément mâle, les valeurs mises en exergue et les interdits définis le sont depuis les intérêts de la classe des hommes. La critique postmarxiste prend ici le relais pour montrer à quel point ce sont les hommes de la classe moyenne et aisée qui utilisent le droit pour imposer, « enforcer » (enforce) leurs valeurs. Mais le plus intéressant reste à venir dans le propos de Carol Smart. La culture juridique et normative, dit l'auteure, n'est pas seulement genrée mais genrante (gendering), elle vient apporter tout son poids au maintien des femmes dans les rôles que la classe des hommes veut leur voir jouer, elle récompense les « vraies » femmes. Mes propres travaux sur le traitement pénal des femmes vont tout à fait dans ce sens.

1. Carol Smart (1992). « The Woman of Legal Discourse », *Social and Legal Studies*, 1, 1, 29-44.

Nous, les femmes, devons donc toujours nous méfier des politiques et des normes juridiques. Le droit ne « travaille » jamais pour nous, *a priori*. Les normes ne sont pas neutres, les politiques ne sont pas d'abord pensées pour nous, elles ne sont jamais en elles-mêmes des instruments d'émancipation des employés et encore moins des femmes.

J'emprunterai à la pensée postmoderne ma troisième remarque sur le droit et les politiques institutionnelles, plus précisément au philosophe français Jean-François Lyotard dans l'essai qu'il a écrit à la demande du Conseil des Universités du Québec, en 1979, *La Pensée postmoderne*². En un sens, l'auteur rejoint l'intuition de Huguette et nous y annonce une très bonne nouvelle. Pour Jean-François Lyotard, nous vivons à une époque qui ne croit plus aux grands récits, aux grands discours, à la Religion, et même à la Raison, cette dernière ayant montré ses limites à Auschwitz et dans les camps staliniens; si l'Homme doué de raison peut faire cela, alors comment faire confiance à la Raison, tant pour connaître que pour agir ? Nous ne pouvons non plus croire à la Révolution. Que reste-t-il ? Le « consensus », comme le voudrait Habermas ? Mais qu'est-ce que le consensus ? La moitié plus un ? La « discussion », dirait Appel ? Mais nous savons que celle-ci n'est jamais aussi libre qu'on aimerait le croire, entre l'expert et son auditoire, l'aîné et ses cadets, le maître et ses disciples, l'universitaire et le manoeuvre.

2. Jean-François Lyotard (1979), *La Pensée postmoderne*, Paris, Minuit.

Les premiers n'écoutent plus vraiment et ne savent qu'imposer leurs vues.

Que nous reste-t-il, demande Lyotard ? Les petits récits. Non pas les grandes « vérités » à prétention universelle, la Religion, la Raison, et la Révolution qui ont bien montré leurs limites, mais la « paralogie », le discours qui se construit à côté, en marge, qui invente quand le grand discours péroré et bégaye, le petit discours que tient une communauté de dimension humaine qui tente de se comprendre afin de pouvoir travailler ensemble. Utopique ? Moins que la Norme qui prétend être La Bonne. Moins qu'une politique qui se croit totalement généralisable.

N'est-ce pas ce que nous devons faire ? N'est-ce pas ce à quoi Huguette nous convie ? Inventer des normes qui nous conviennent, identifier des règles qui nous sont propres, qui servent les intérêts des femmes, à l'intérieur de la vie syndicale. Et surveiller les législateurs et les herméneutes, toujours tentés de servir leurs intérêts de classe et de genre. »

Gregory Jerkiewicz : « Aujourd'hui, après ces présentations et discussions très intéressantes, je crois personnellement qu'il y a énormément de problèmes reliés à l'abus de pouvoir, que l'on pense seulement aux différentes formes de harcèlement qui existent dans les universités. Je crois que nous avons besoin d'un colloque d'au moins une journée sur le harcèlement, pour moitié sur l'identification du harcèlement et une deuxième partie sur les comportements des personnes harcelées : comment

peuvent-elles se protéger dans ces situations ? Il faudrait presque en faire un manuel pour aider ces personnes. J'ai l'impression qu'il y a de nombreuses situations; on a parlé de cela en dînant, on en a discuté. Chacune des personnes présentes était un peu timide, mais ces personnes disaient : « moi, j'ai vécu une situation difficile, moi aussi, moi aussi ». Chacun, à un moment donné de sa carrière, se trouve à vivre un moment difficile; cela ressemble à du harcèlement ou à de la discrimination, mais on ne sait pas quoi faire. On reste avec l'impression que la structure qui existe à l'université ne favorise pas vraiment les personnes qui portent plainte. Souvent l'université préférerait balayer sous le tapis le dossier qui est difficile, parce que si jamais on parle de harcèlement à l'université, si jamais cela se rend à la Commission des droits de la personne, cela va paraître dans les journaux, la réputation de l'université va être atteinte, il va y avoir moins de clientèle de premier cycle, etc. De toute façon, il y a des conséquences. Donc pour cette raison, l'université n'aimerait pas montrer qu'il y a quelque chose qui ne va pas. L'université forme souvent des comités *ad hoc* pour régler les problèmes; on nomme un professeur, un administrateur, « monsieur et madame, on va regarder votre plainte... ». C'est un peu comme si une chirurgie sur mon estomac était faite par un électricien et un plombier. Ces personnes ont peut-être de bonnes intentions, mais un instant ! Est-ce que les universités demandent, par exemple, au comité des droits de la personne de jouer un rôle consultatif dans le processus ? Ce qui est pourtant

garanti par la Charte des droits et libertés du Québec. »

Intervenante non identifiée : « La violence institutionnelle dans nos universités, c'est un secret de polichinelle. Les administrateurs, comme le mentionnait le dernier intervenant, bien sûr que leur rôle est de protéger la réputation de l'université, mais quand un cas se présente, on en parle de façon informelle. C'est un secret de polichinelle que dans les départements universitaires ces choses-là se passent, et se passent depuis bien avant que je sois née, ce qui veut dire que ça fait longtemps que c'est là, avant même l'arrivée des femmes dans les départements universitaires. Mais cela dit, il ne faut pas banaliser tout ce qu'on a dit à propos de la difficulté que rencontrent les femmes à cet égard-là. C'est un problème qui est effectivement très délicat au niveau local. Pour ajouter à ce qu'a dit Huguette Dagenais tout à l'heure, je voudrais encourager le CFMU à continuer de travailler sur cette question-là en particulier, en lien avec le comité femmes de l'ACPPU, parce que je pense que ces choses-là doivent s'approfondir à un niveau beaucoup plus global et ces associations-là doivent encourager les syndicats locaux à continuer à travailler là-dessus. C'est le modèle que je privilégierais, du fait que c'est un problème tellement délicat, en particulier entre collègues. De façon générale, nous pouvons dire que toutes les questions de harcèlement, de violence institutionnelle sont tellement délicates que cela prend vraiment des instances qui sont un peu à l'extérieur des cas particuliers pour encourager, non

seulement une réflexion mais l'élaboration d'outils et l'élaboration de solutions qui pourront inspirer les instances ou les syndicats locaux à mettre en place des pratiques différentes. »

Renée Cloutier, Université Laval (animatrice de la séance) : « Je rappelle à l'assemblée les deux résolutions que je vous ai proposées en début d'atelier cet après-midi. Je ne veux pas utiliser mon pouvoir d'animatrice pour vous obliger à voter des résolutions formelles. Je les lirai cependant. Et si vous ne voulez pas en disposer, je les ajouterai aux propositions qui ont été formulées par plusieurs d'entre nous depuis quelques minutes.

La première proposition fait référence à un article paru dans *Le Devoir* et ayant pour titre « La médecine veut garder ses garçons. L'Université de Montréal se demande si ses critères d'admission favorisent trop les filles »³. Si on pense aux métaphores, aux images, aux symboles que constituent les facultés de médecine dans nos universités, et à la relève des femmes en médecine, et aux futures professeures dans les facultés de médecine, il y a un signal qu'il faut transmettre. J'aurais le goût de dire : on va être les chiennes de garde de la problématique des politiques d'admission du côté des étudiantes et étudiants, et non pas seulement du côté de l'embauche des profs. Je relis donc la proposition.

L'Assemblée dénonce la mise en place éventuelle d'une politique

3. *Le Devoir*, 7 mars 2001, p. A1, A8.

d'admission discriminatoire négative à l'égard des femmes étudiantes à la Faculté de médecine de l'Université de Montréal. Que cette résolution soit acheminée, par la présidente du Comité sur les femmes en milieu universitaire de la FQPPU, au doyen de la Faculté de médecine de l'Université de Montréal, avec copie conforme aux journaux, aux quotidiens du Québec. »

Marie-Lise Brunel (Université du Québec à Montréal) : « Pour avoir une fille en médecine, j'appuie. »

Renée Cloutier : « Est-ce que toutes les personnes sont d'accord pour discuter de cette résolution ? »

Jacques-André Lequin : « Je ne me sens pas renseigné, pas suffisamment informé, pour prendre position sur ce point. Si on nous fait parvenir un dossier un peu plus étoffé qu'un article de journal, alors à ce moment-là, je considérerai la proposition. »

Marie-Thérèse Chicha : « J'ai lu l'article et, effectivement, s'il reflète la réalité, je suis tout à fait en désaccord, mais ce n'est pas sur la base d'un article de journal que je vais me prononcer là-dessus. J'aimerais disposer de plus d'éléments avant de me prononcer. D'autre part, si on doit se prononcer sur l'ouverture des facultés de médecine, que ce soit à l'Université de Montréal ou ailleurs, je pense que ce n'est pas seulement en ciblant la discrimination positive à l'égard des femmes. Les minorités visibles, où sont-elles dans les facultés de médecine? Les personnes

handicapées? Et les Autochtones ? Si on veut diversifier, il faut diversifier et ne pas nécessairement revenir à la question des garçons qui vont remplacer les filles, et ainsi de suite. Il faut mettre l'accent sur quelque chose de plus positif, à mon avis, qui est d'ouvrir les facultés à l'ensemble des groupes qui sont discriminés. »

Simone Landry : « J'ai lu la nouvelle et je l'ai entendue aussi à la radio, elle a été largement commentée, et il n'y a pas eu de démenti. Je ne sais pas à quelle date cela a paru dans *Le Devoir*; le 7 mars ? Cela fait déjà quand même une semaine, et il n'y a eu aucun démenti par rapport à cela. J'appuierais cette position-là; c'est une bonne chose de prendre position pour qu'on n'introduise pas de tels quotas. J'ai aussi entendu des commentaires à la radio: « on n'a jamais songé, par exemple, à réexaminer les procédures d'admission en génie parce qu'il y avait plus de garçons que de filles », des trucs comme ça. Je n'ai donc pas de problème à adopter une telle proposition, comme étant une expression des personnes qui participent à ce colloque. »

Micheline Bonneau (Université du Québec à Rimouski) : « Il y aurait peut-être lieu de formuler tout simplement la résolution en des termes tels qu'ils permettent cependant d'évoquer la possibilité, l'intention de procéder ainsi. Nous pouvons exprimer effectivement notre désaccord, même si on ne sait pas exactement selon quelles formulations et par quels canaux cela doit être acheminé. Nous pouvons signifier dès maintenant

que nous nous opposons à de telles initiatives. »

Marc Lagana : « Dans le même sens, il faudrait peut-être interpeller la FQPPU pour assurer une sorte de suivi. Si le dossier est plus gros qu'on ne le pense, une intervention importante pourrait se faire au Congrès du mois de mai⁴. On pourrait faire prendre une position au niveau de la Fédération qui, elle, serait formelle, avec les interventions que cela implique. Alors avant d'aller plus loin dans le dossier, il faut effectivement se renseigner encore plus. Si vous me permettez madame Chicha, je veux quand même réagir à ce que vous venez de dire. Oui, les minorités ethniques, les Autochtones, je suis tout à fait d'accord avec vous, mais commençons peut-être par les femmes autochtones, les femmes noires, etc. Présentement nous parlons des femmes; si le problème se pose et les communautés ethniques nous demandent de les appuyer, c'est autre chose et je serai pour. Je crois que c'est un autre problème en soi. Il faut concentrer et centrer l'action sur le problème qui se pose et défendre les femmes, ce qui inclut, dans mon esprit, toujours, toutes les femmes des minorités visibles et invisibles. »

Marie-Andrée Bertrand : « Ce dont le doyen de médecine Patrick Vinay est inquiet, c'est qu'il y a trop de femmes en médecine. Alors commençons comme cela : il y a trop de femmes en médecine, et les garçons, se présentant à un âge où

présumément psychologiquement, éducativement, etc., ils ont moins de maturité que les filles, ils n'arrivent pas à se qualifier de la même façon que les filles pour entrer à la Faculté de médecine de l'Université de Montréal. Donc, au même âge, les garçons n'entrent pas dans les mêmes proportions que les filles. Le doyen s'en plaint sur les ondes de Radio-Canada à deux reprises. Il a fait l'objet là d'une contradiction absolument évidente, il a reçu maints téléphones sur les ondes, en ligne ouverte, etc. Il n'a pas répudié son propos, loin de là, il l'a réaffirmé, il l'a communiqué aux journalistes : il veut absolument qu'il y ait des garçons. Et faut-il faire attendre les filles ? Il a répondu à une de mes questions : nous devons faire attendre les filles jusqu'à ce que les garçons aient atteint la maturité qu'il faut pour être admis. Je lui ai dit : « à ce moment-là, écoutez, les filles auront deux ans de plus ! ». Alors voilà ! Son point de vue est le suivant : à cet âge-là, les garçons sont défavorisés, renversons la vapeur. Alors n'allons pas invoquer les minorités ethniques; la situation, c'est que les femmes sont majoritaires en médecine et il faut réagir contre ça, dit le doyen Vinay. »

Intervenante non identifiée : « Point d'information : il y a quelque chose de sous-jacent à cela. C'est que, premièrement les étudiantes en médecine vont plutôt en médecine familiale, parce qu'elles veulent avoir une vie de famille décente. Elles ont moins d'heures de pratique, ce qui veut dire que c'est plus difficile de réguler les heures de travail chez les femmes. Et troisièmement, les salaires : le salariat va suivre si les

4. Une résolution a effectivement été adoptée au Congrès du mois de mai 2001. Voir plus loin.

femmes dominant la profession. Ce sont les hommes qui revendiquent des conditions de rémunération de plus en plus élevées; ce salariat, le corps professoral masculin en médecine n'en veut pas. »

Huguette Dagenais : « Je pense que Micheline Bonneau étant membre du CFMU, toi aussi, Renée, et les autres membres étant ici également, on peut se pencher sur la question. De toute façon, comme dit Marie-Andrée Bertrand, cela a été suffisamment débattu sur les ondes. Moi-même je n'étais pas présente au Québec à ce moment-là, mais je l'ai lu dans le journal. Il y a certainement une réaction qu'on peut avoir sur ce point-là, puisque c'est très clair que ce sont les filles et les garçons qui sont en cause. Ce qui n'empêche pas d'autres interventions par la suite, mais je pense qu'il ne faut pas non plus, avoir trop d'ambition. Pour l'instant, c'est ça le problème qui est posé. On peut reprendre la proposition, au comité, dans un sens qui ne soit pas nécessairement très formel, mais la question vaut certainement une réaction de notre part. »

Marie-Thérèse Chicha : « Je n'étais pas au courant des déclarations à Radio-Canada. Tout ce que j'avais lu, c'est dans *Le Devoir*, et je dois dire que, lorsque j'ai lu cet article, ça m'a complètement scandalisée. J'espère que personne ne pense que je suis en faveur d'un tel retour en arrière. D'ailleurs, ce qui est tout à fait contradictoire, c'est qu'on dit toujours, quand il y a un programme d'accès à l'égalité : on ne va pas baisser les critères pour admettre les femmes. Or, qu'est-ce que nous consta-

tons ici, c'est qu'on veut baisser les critères pour admettre les hommes, en fait! Alors je soutiens qu'on devrait prioriser davantage la diversité, puisqu'on est pour l'égalité, l'égalité implique également les autres groupes, mais je serais aussi d'accord pour laisser ça à une autre étape. Voilà. »

Renée Cloutier : « Est-ce que l'Assemblée est prête à voter sur la proposition ? Ça va ? Je la relis donc :

L'Assemblée s'oppose à la mise en place éventuelle d'une politique d'admission discriminatoire négative à l'égard des femmes étudiantes à la Faculté de médecine de l'Université de Montréal. Que cette résolution soit acheminée par la présidente du Comité sur les femmes en milieu universitaire de la FQPPU au doyen de la Faculté de médecine de l'Université de Montréal.

Est-ce que le vote est demandé ? Non. La proposition est adoptée à l'unanimité⁵.

5. N.D.L.R. : la résolution suivante a été adoptée à l'unanimité au 6^e Congrès statutaire de la FQPPU tenu à Magog-Orford les 2, 3 et 4 mai 2001 :

Le Congrès s'oppose à toute éventuelle politique et pratique d'admission discriminatoire négative à l'égard des femmes étudiantes dans les Facultés de médecine des universités québécoises.

Le Congrès demande que cette résolution soit acheminée par la présidente du Comité sur les femmes en milieu universitaire de la FQPPU aux doyens de toutes les Facultés de médecine des universités québécoises, et que la FQPPU assure le suivi de ce dossier.

La deuxième proposition se lit comme suit :

Que dans le processus de dotation des chaires fédérales, l'on respecte les programmes et clauses d'accès à l'égalité pour les femmes dans les conventions collectives des universités concernées. Que cette résolution soit acheminée par la présidente du CFMU à la direction fédérale du programme de ces chaires ainsi qu'aux directions des universités du Québec avec copie conforme aux directions syndicales.

Il est question ici de ce qui a été traité hier, soit de l'embauche parallèle, qui n'entre pas dans le circuit de nos conventions collectives et qui, par le fait même, va à l'encontre de nos luttes. Même s'il y a encore beaucoup d'améliorations à apporter à nos plans d'action, des clauses en tiennent compte dans beaucoup de conventions collectives. Donc, au moins dans les universités où de tels programmes existent, il importe que l'on fasse les représentations nécessaires pour que, dans ce processus de dotation des chaires, on respecte les programmes et clauses d'accès à l'égalité pour les femmes. La discussion est ouverte. »

Intervenante non identifiée : « Je suis tout à fait favorable à la proposition, mais je pense qu'il faudrait ajouter les postes de nouveaux chercheurs FCAR. »

Ginette Legault, Université du Québec à Montréal : « Je suis professeure à l'UQAM et nouvelle présidente du Comité d'accès à l'égalité. Une des actions que nous avons posée à court terme comme comité d'accès à l'égalité, c'est précisément une démarche auprès de la direction. Comme il s'agit d'un comité paritaire, nous avons, le directeur des ressources humaines et moi, cosigné une lettre à la direction de l'université, demandant exactement la même chose en ce qui concerne les chaires, mais aussi en ce qui concerne les postes de nouveaux chercheurs FCAR. Notre lettre va être acheminée également à toutes les directions de département; en fait, ça va se faire en début de semaine. Nous avons donc déjà enclenché le processus pour alerter nos collègues. »

Renée Cloutier : « Alors, vous seriez prête à appuyer la résolution ? »

Ginette Legault : « Tout à fait. »

Intervenante non identifiée : « Mon intervention va dans le même sens. Il faudrait ajouter à la résolution les sources externes. En fait, il y a des chaires autres que les chaires fédérales qui sont créées, qui ne sont ni fédérales ou provinciales mais qui viennent également de sources externes. »

Renée Cloutier : « Autre discussion ? Je relis donc, avec les amendements proposés :

Que, dans le processus de dotation des chaires dont le financement vient du gouvernement fédéral, du programme

FCAR du Québec de nouvelles et nouveaux chercheurs et de diverses sources externes l'on respecte les programmes et clauses d'accès à l'égalité pour les femmes des conventions collectives des universités concernées⁶.

Est-ce que le vote est demandé ? »

Intervenante non identifiée : « Du fait que l'emprise que nous pouvons avoir sur les sources externes non identifiées en termes d'accès à l'égalité n'est pas très claire, est-ce qu'on pourrait demander, peut-être au Comité des femmes en milieu universitaire, de reformuler et de présenter cette proposition ? »

Intervenante non identifiée : « Juste une dernière question : il y a aussi des universités qui n'ont pas de programme

6. N.D.L.R. : la résolution suivante a été adoptée à l'unanimité au 6^e Congrès statutaire de la FQPPU tenu à Magog-Orford les 2, 3 et 4 mai 2001 :

Que dans les nominations et embauches relatives aux postes découlant des Chaires fédérales, du Programme stratégique de professeurs-chercheurs du Fonds FCAR ou d'autres sources externes soit respecté le processus d'embauche prévu dans les conventions collectives, ainsi que dans les programmes et les clauses d'accès à l'égalité pour les femmes.

Le Congrès demande que cette résolution soit acheminée par la présidente du Comité sur les femmes en milieu universitaire de la FQPPU aux instances concernées, et que la FQPPU assure le suivi de ce dossier.

d'accès à l'égalité; qu'est-ce qui se passe dans ces cas-là ? Je ne sais pas s'il y a une formulation qui pourrait suggérer quelque chose pour les universités qui n'ont pas de programme. »

Denise Côté : « Au-delà des programmes d'accès à l'égalité, qui sont importants, il y a tous le processus d'embauche des conventions collectives qui est contourné par le choix d'éventuels titulaires de chaires. C'est donc au processus de base d'embauche auquel il faut faire référence, en plus des PAE. »

Renée Cloutier : « Madame Côté, on pourrait intégrer votre proposition en mentionnant aussi les clauses impliquant le processus d'embauche dans les conventions collectives. »

Huguette Dagenais : « Il y a d'autres possibilités, à mon avis. Il y a la possibilité, par exemple, que notre Comité sur les femmes en milieu universitaire s'occupe de la partie qui concerne particulièrement les femmes, mais que l'autre partie soit acheminée à la Fédération, du fait que cela concerne tout le monde. La Fédération peut aussi acheminer les deux. Mais je pense que, dans notre cas à nous, au CFMU, nous sommes mieux d'insister sur la question des femmes et des PAE, là où ils existent. La Fédération elle, doit se préoccuper des deux, parce que les conventions collectives, c'est vrai, tout le monde va l'admettre, elles sont contournées actuellement, et assez facilement, dans le processus d'embauche découlant des programmes de chaires. »

Renée Cloutier : « En conclusion de cet atelier, je voudrais, au nom du comité organisateur, vous remercier de votre participation et vous exprimer qu'il y a de l'espoir, malgré les embûches et les obstacles rencontrés. Il est normal, lorsque nous nous réunissons, que nous traitions des aspects qui font problème parce que nous voulons améliorer l'avenir. Il y a de l'espoir dans les jeunes femmes ! (J'étais ravie de partager ma chambre d'hôtel avec une jeune femme que j'ai dirigée à la maîtrise et au doctorat.)

Nous avons encore des luttes à mener mais il y a cette belle relève de femmes (encore en si petit nombre, il est vrai !). Il y a aussi cette belle relève d'hommes qui veulent jouer leur rôle de père, des rôles « non macho » dans nos institutions, qui vont collaborer et qui ont déjà commencé à travailler avec nous. Il y a encore beaucoup de travail à faire. Nous restons les chiennes et les chiens de garde, et cela, jusqu'à notre mort, mais dans la joie et dans l'action, comme le disait notre présidente, Arpi Hamalian. »

HOMMAGES

à

Marie-Andrée Bertrand

Anita Caron

Pauline Fahmy

Simone Landry

et

Nicole Thivierge

Le 15 mars 2001

Hommage à Marie-Andrée Bertrand

Marie-Marthe Cousineau

Une femme d'exception

Femme d'exception, Marie-Andrée l'est certainement. Par ses réalisations d'abord, ses prises de position, son acharnement à défendre ses idées et, plus spécialement, la cause des femmes. Exceptionnelle, elle l'est aussi par cette qualité rare qu'elle a de faire se sentir les autres grands à côté d'elle.

Marie-Andrée, c'est un feu roulant non seulement d'idées, mais aussi d'actions et de réalisations. Un feu roulant que je ferai débiter avec son doctorat en criminologie qu'elle a obtenu à l'Université Berkeley en Californie (1967), alors même qu'elle portait le titre de chargée d'enseignement à l'Université de Montréal, où elle reviendra en 1973 à titre de professeure invitée. Son doctorat fait suite à un baccalauréat en musique et composition (1953), et à deux maîtrises, l'une en service social (1951) et l'autre en criminologie clinique (1963). Aussitôt le doctorat en poche, la voici professeure adjointe, puis agrégée puis, comme il se doit, professeure titulaire à l'École de criminologie de l'Université de Montréal. Comme il se doit ? Pas nécessairement. Marie-Andrée aura été la première femme, et demeure à ce jour la seule femme à s'être vue décerner le poste de professeure titulaire à l'École de criminologie de l'Université de

Montréal, alors que l'École a été fondée en 1960 !!! Elle porte aujourd'hui le titre indiscutablement mérité de professeure émérite.

Au fil de ces années, Marie-Andrée occupera parallèlement les fonctions de directrice du bulletin de la Société de criminologie, rédactrice en chef et présidente de la *Revue canadienne de criminologie*, membre fondatrice du Centre d'étude des communications, membre fondatrice du Groupe européen d'étude sur le crime et la déviance, présidente de l'Association canadienne pour la justice pénale, présidente de la Ligue internationale antiprohibitionniste, présidente du Conseil québécois de la recherche sociale, vice-présidente de l'Association canadienne des professeurs d'université, vice-doyenne aux études à la Faculté d'éducation permanente et, finalement, chercheure à Statistique Canada. Ceci étant sans nommer ses contributions à titre de simple membre de groupes conseils et de conseils d'administration, trop nombreuses pour être listées. Il faut voir ici la polyvalence et l'engagement, la générosité aussi de Marie-Andrée pour les causes qu'elle juge en valoir l'investissement. Un investissement qu'elle ne fera jamais à moitié et qui se révélera toujours d'une valeur inestimable.

Plus étroitement en lien avec l'hommage qui lui est rendu ici, il faut souligner ses travaux sur *La femme et le crime* (1979) et plus récemment *Prisons pour femmes* (1998), l'organisation de l'*International Feminist Conference on Women Law and Social Control* (1990-91), de même que ses études sur les obstacles au changement dans la condition des femmes (1993-1996, 1998), l'accès à l'égalité dans les universités (1989-90), l'analyse de la production sur la question des femmes dans les centres universitaires de criminologie au Canada (1989-91), l'importance paradigmatique de la « question des femmes » (1990), les perspectives féministes sur le droit pénal (1990), une théorie postmoderne du féminin (1992), la critique féministe de la raison criminologique (1993) et des connaissances (1993), le pouvoir des théories féministes dans la reconsidération radicale des théories du contrôle social (1993), féminisme, sexualité et droit (1994), pornographie et censure (1994), et, enfin, la direction en 1999 d'un numéro spécial de la revue canadienne *Droit et société* portant sur « Genre, (hétéro)sexualité, ethnicité et normes ». Et je n'ai nommé que les travaux portant sur les femmes (une grande partie de sa production porte sur les drogues : la prohibition, à un bout du spectre, et la légalisation, à l'autre bout), et ceux dont les titres sont en français (il y en a bien sûr en anglais, mais aussi en espagnol et en allemand). Pour réaliser son dernier livre, *Prisons pour femmes* (1998), Marie-Andrée ne s'est pas contentée de lire, elle a voulu voir. Elle a alors amorcé un véritable périple, qui l'a menée en Finlande, au Danemark, en Norvège, en Scandinavie, en Allemagne,

en Angleterre et au Minnesota, à la recherche « d'institutions qui présenteraient des traits novateurs, des programmes de formation et de travail modernes, variés, non traditionnels, inconnus au Canada ». L'innovation, voilà ce qui marque la recherche et, tout autant, les réalisations de Marie-Andrée.

Essoufflée? Certainement pas autant que ses étudiants, qu'elle dirige d'une main de maître, les poussant dans leurs derniers retranchements, à la limite de leurs capacités. On en est venu à la craindre quand on ne la connaît pas. Ceux qui ont l'insigne honneur, diront-ils, de travailler avec elle s'estiment plutôt privilégiés. Preuve de leur attachement, plusieurs ont choisi de poursuivre de la maîtrise au doctorat, toujours sous sa direction.

Cet attachement, Marie-Andrée le mérite en grande partie par ses qualités humaines. Je vous ai décrit ce qui pourrait ressembler, à grands traits tirés, à un bourreau de travail. Elle l'est, en effet. Mais cela ne l'empêche pas de coupler ses qualités intellectuelles à des qualités de cœur que je voudrais ici lui reconnaître ouvertement, puisque je n'arrive pas à les faire apparaître entre les lignes. Dans notre monde en effervescence, il est rare de trouver sur son chemin quelqu'un qui, dans le tourbillon de ses mille et une activités, trouve le temps de formuler un commentaire toujours éclairé, un mot d'encouragement dans les moments difficiles, des félicitations en face d'une réussite.

Hommage à Marie-Andrée Bertrand
Présenté par Marie-Marthe Cousineau

MAB, pour reprendre ce surnom affectueux que vous avez vous-mêmes suscité par votre signature caractéristique, je profite de l'occasion pour vous dire à quel point ces petits mots d'encouragement, glissés dans mon casier de jeune prof, ont pu faire une différence.

En mon nom et au nom de bien d'autres, notamment tous et toutes les membres du CFMU, je vous adresse cet hommage, bien humble, mais oh ! combien mérité!

Hommage à Anita Caron

Marie-Andrée Roy

C'est avec plaisir que j'ai accepté de présenter madame Anita Caron et d'évoquer à grands traits quelques moments de sa remarquable carrière. Cette professeure de l'UQAM, vivement appréciée par l'ensemble de la communauté universitaire, continue à 73 ans d'exercer des responsabilités scientifiques importantes et d'animer, avec son rire légendaire, divers comités de travail et groupes de recherche.

Vous savez, il n'est pas facile de suivre Anita Caron, car jamais elle ne s'arrête, poursuivant inlassablement ses idéaux démocratiques de justice et d'égalité dans d'innombrables projets qui ont en commun de se préoccuper du développement des personnes, en particulier celui des femmes, et de contribuer à la transformation de la société.

Remontons le temps pour mieux saisir l'originalité et le dynamisme du parcours d'Anita Caron. Quand elle complète son brevet supérieur d'enseignement en 1946, elle reçoit la Médaille du Prince de Galles qui souligne l'excellence de ses résultats académiques. Elle ne se destine pas pour autant alors à la carrière universitaire. Comme nombre de femmes de sa génération, elle sera d'abord enseignante, travaillant pendant quatre ans en enfance inadaptée à la CECM. Puis, pendant douze années, elle va exercer d'importantes responsabilités à la permanence à l'Action catholique de

Montréal qui la conduiront jusqu'à la vice-présidence de la Fédération mondiale des jeunes femmes catholiques. Cette expérience devait durablement colorer sa méthode de travail, que l'on pourrait résumer ainsi : constamment elle s'applique à détenir une connaissance rigoureuse et documentée des faits; puis elle exerce, avec toute la vigueur requise (!), une véritable pensée critique sur les faits étudiés; enfin elle passe à l'action, cherchant ainsi à traduire ses valeurs et ses idéaux les plus profonds dans la réalité.

Au début des années 60, tout en poursuivant sa formation en sciences religieuses à l'Université de Montréal, elle enseigne à l'École normale Ville-Marie. Elle sera en 1968 la première femme laïque à obtenir un doctorat en sciences religieuses au Québec, en défendant, tenez-vous bien, une thèse sur la démythologisation. Elle était fin prête pour faire partie de l'équipe fondatrice du Département des sciences religieuses de l'UQAM!

Professeure de 1969 à 1993, elle va avoir un parcours académique on ne peut plus engagé : enseignement, recherche et d'innombrables services à la collectivité qui la mèneront de la direction de modules à la commission des études, du vice-décanat de la famille des sciences humaines au conseil d'administration de l'université. Bref, elle a circulé partout,

Hommage à Anita Caron

Préparé par Marie-Andrée Roy, présenté par Ginette Legault

connaissant tout le monde, travaillant en équipe et organisant parfois la résistance, ce qui amènera d'ailleurs l'ancien recteur Corbo à la qualifier de sa « loyale opposition ». Elle sera en 1977 du groupe fondateur du GIERF, le fameux Groupe interdisciplinaire d'enseignement et de recherche sur les femmes de l'UQAM. Elle sera par la suite associée à la création de l'Institut de recherches et d'études féministes (IREF), dont elle assumera la direction de 1991 à 1993. C'est au cours de cette période qu'elle organisera, dans le cadre de la série de colloques sur les leaders contemporains, le seul qui a été consacré à une femme, celui sur Thérèse Casgrain.

Elle mènera aussi un nombre impressionnant de recherches subventionnées, notamment sur les femmes et les rapports sociaux de sexe dans le champ religieux. Elle s'intéressera, entre autres, à l'influence des groupes religieux sur les modèles d'hommes et de femmes valorisés par la société québécoise, à la participation des femmes au pouvoir dans l'Église, à la formation théologique et à l'emploi pour les femmes ainsi qu'à l'exploration d'alternatives aux représentations traditionnelles des rapports hommes-femmes en Église. Ces travaux feront l'objet de nombreuses communications et publications, dont l'ouvrage *Femmes et pouvoir dans l'Église* qui recevra en 1991 le Prix Edgar-Lespérance.

Mais vous savez, nous n'aurions pas une idée exacte d'Anita Caron, cette féministe, cette intellectuelle engagée, si on n'évoquait pas ses autres passions en

recherche, en particulier celle pour l'éducation morale. En effet, Anita, comme chercheuse impliquée pendant de nombreuses années au CIRADE (le Centre interdisciplinaire de recherche sur l'apprentissage et le développement en éducation) va mener d'importants travaux sur le raisonnement moral et sur l'enseignement de la philosophie pour les enfants qui vont la faire connaître et s'impliquer sur la scène internationale. Elle a aussi contribué par là à la formation de nombre d'enseignantes et d'enseignants d'ici dans le domaine de la pédagogie réflexive et de la mise en pratique des principes de la communauté de recherche.

En 1993, Anita prenait une retraite bien méritée et était nommée professeure émérite de notre université. À quoi pouvait bien correspondre ce nouvel épisode de « liberté 65 »? Madame Caron n'allait tout de même pas s'adonner à la « farniente »! Depuis lors, présidente du *Réseau québécois des chercheuses féministes*, elle joue un rôle indispensable pour le rassemblement et la concertation des chercheuses universitaires et des chercheuses institutionnelles. Elle qui fut un jour passionnée de recherche, l'est toujours! Au cours des dernières années, en plus d'être cochercheuse pour une recherche portant sur les femmes et les discours religieux aux Nations Unies, elle a obtenu deux subventions sur la thématique de l'économie sociale et la lutte contre l'appauvrissement des femmes, et une subvention pour la mise en place d'un « Réseau stratégique féministe pour un renouvellement des pratiques politiques et économiques pour la redistri-

Hommage à Anita Caron

Préparé par Marie-Andrée Roy, présenté par Ginette Legault

bution des richesses ». Mais n'allez surtout pas croire que c'est au tournant de son soixante-dixième anniversaire qu'Anita s'est découvert un intérêt pour les questions économiques! En 1960 déjà, elle présentait un important rapport au Congrès de la Fédération mondiale des jeunesses féminines qui avait pour titre *Le travail féminin au Canada français*. Comme vous le voyez, l'agir d'Anita est cohérent, constant; elle demeure fidèle aux valeurs qui l'habitent.

Ces nombreuses occupations lui laissent quand même beaucoup de temps libre! C'est sans doute pour cela que cette propriétaire d'une maison du XVIII^e siècle à Cap St-Ignace, maison qu'elle a restaurée avec grand soin, est l'actuelle présidente de l'Association des propriétaires et amis des maisons anciennes du Québec et qu'elle exerce, dans ce cadre, une action vigilante pour la sauvegarde et la mise en valeur du patrimoine bâti.

En terminant, j'aimerais dire que celle qu'on a surnommé « Notre Dame de l'UQAM » a des fils et des filles dans cette université. Des fils et des filles qui, grâce à elle, ont appris à connaître et à aimer l'aventure universitaire et qui, plus que tout, ont découvert chez cette grande femme une éthique et une esthétique propres à produire du sens pour toute une vie.

Merci Anita.

Hommage à Pauline Fahmy

Thérèse Hamel

Une perle venue d'Égypte

Joyau émanant de la lointaine Égypte, Pauline Fahmy a consacré 25 ans de sa vie à l'Université Laval. J'ai d'abord connu Pauline en tant que féministe au sein du Groupe de recherche multidisciplinaire féministe de l'Université Laval (GREMF), puis à titre de collègue après les aléas d'une fusion administrative. Enfin comme syndicaliste, alors qu'elle assistait fidèlement aux jeudis des femmes professeurs du Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval (SPUL). Chaque mois, un jeudi, autour d'un dîner entre collègues, nous partagions en effet nos expériences parfois exaltantes, parfois remplies d'embûches. Je me souviens de moments précis où Pauline, comme toujours, savait épauler ses collègues, les encourager dans les moments difficiles ou encore partager leurs victoires. Ces jeudis des femmes du SPUL étaient des lieux magnifiques de ressourcement, à l'instar d'un colloque comme aujourd'hui, oasis réconfortant dans l'extrême aridité du milieu ambiant.

En examinant la trajectoire de Pauline, je me suis vite rendu compte que les facettes multiples et diversifiées de cette femme d'envergure convergeaient en un fil directeur intégrateur: la place des femmes dans notre société. Professeure depuis 1974, elle arrive donc à l'Université Laval avant la grande grève de 1976. Pauline s'implique rapidement

dans le syndicat. Dès 1977, elle est une membre active du Comité d'application de la convention collective. Sa militance syndicale touche différents dossiers, allant de membre du Comité d'élaboration de la convention collective du SPUL à déléguée de la section des Sciences de l'éducation pendant de nombreux mandats, pour devenir présidente de cette section, puis membre du Comité de stratégie et même vice-présidente du SPUL.

Professeure-chercheuse pendant un quart de siècle, elle fait bénéficier son entourage de ses multiples compétences comme enseignante et directrice de très nombreux étudiant-es gradué-es qui ont pu profiter de son expertise. Ses collègues parlent d'elle comme d'une personne exigeante autant pour elle-même que pour les autres, et en outre extrêmement rigoureuse. Ses talents de négociatrice donneront du fil à retordre à ses adversaires, interlocuteurs ou patrons, qui devront redoubler d'astuce devant son argumentation sans faille. En réunion départementale, ses interventions, toujours posées, mais d'où se dégageait une force extraordinaire, ont souvent été des moments clés lors de points litigieux à l'ordre du jour. Son cheval de bataille privilégié sera la lutte pour de meilleures conditions de travail. Pauline, comme nous aurions besoin de toi en ces temps de restrictions budgétaires.

Hommage à Pauline Fahmy
présenté par Thérèse Hamel

Si Pauline allie vie professorale et implication syndicale, elle sera toujours présente sur un autre front fondamental dans sa vie, celui du féminisme. C'est en effet une préoccupation qui traverse sa carrière, entre autres comme professeure, alors que la question de l'orientation des adolescentes l'interpelle directement dans la direction de mémoires et de thèses. Dans ses recherches et productions scientifiques, la trame de fond est toujours guidée par la place des femmes dans notre société. Après s'être penchée sur les aspirations professionnelles des adolescentes, Pauline a voulu comprendre comment les femmes allient vie professionnelle et vie familiale. Son ouvrage intitulé : *Femmes entre vie et carrière : le difficile équilibre*, illustre à merveille les tensions multiples entre ces deux univers malheureusement encore en contradiction, comme si la carrière excluait la vie. Enfin, dans son implication syndicale, la femme et la féministe conjuguent leurs efforts pour lutter contre les inégalités dues aux rapports sociaux de sexe. Là encore, elle jouera des rôles multiples : membre puis coprésidente du Comité paritaire sur l'accès à l'égalité en emploi pour les femmes ou encore membre du Comité sur les femmes de la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU).

Son implication universitaire ne se limite pas au domaine syndical. Pauline est de la trempe des pionnières. En témoigne le fait qu'elle soit membre fondatrice du Regroupement des femmes de l'Université Laval (RFUL) en 1978-1980, membre fondatrice du Groupe de recherche multidisciplinaire féministe de l'Univer-

sité Laval, dont elle deviendra coordonnatrice en 1997, membre du groupe de création des *Cahiers de recherche* du GREMF, dont elle sera responsable du comité d'édition, et enfin cofondatrice de la Revue *Recherches féministes*. Elle dirigera aussi le comité de programme du Diplôme en études féministes.

Pauline ne se contente pas d'être une collègue accomplie et complète alliant les tâches professorales, les nombreuses recherches et publications, à la participation aux instances universitaires et syndicales. Elle sera membre de la Commission de l'enseignement supérieur du Conseil supérieur de l'éducation pendant plusieurs années, et participera à de nombreuses émissions afin de diffuser ses résultats de recherches.

Tout au long de sa vie universitaire, elle sera couronnée de nombreux prix et distinctions allant des bourses d'études du ministère de l'Éducation ou de l'Université Laval, dans les années 60, au prix du meilleur article décerné par la SCOC pour un article paru dans la revue *Canadian Counselor* en 1991.

Si je souligne tous ces aspects, ce n'est pas seulement pour mettre au jour les meilleurs moments de sa carrière universitaire. Tous ces éléments témoignent de la présence d'une femme forte, d'une éclairceuse pour son milieu. Sa clairvoyance des enjeux lors de nos réunions départementales nous manque au plus haut point. Ses supérieurs redoutaient sa ténacité dans les négociations de toutes sortes. Pauline ne lâche pas le morceau facilement, nous dit-on. Et que dire de sa culture, nourrie

Hommage à Pauline Fahmy
présenté par Thérèse Hamel

par de nombreux voyages à l'étranger, et le raffinement de sa personnalité qui sait être humaine dans ce milieu où l'affect est si peu valorisé.

J'aimerais terminer cet hommage à Pauline en lui disant que l'on espère de tout cœur qu'elle profite pleinement de sa retraite tant méritée. Tels les coureurs de relais qui partagent pendant un certain temps une portion de la piste d'athlétisme, tu as su nous passer le flambeau. Il me reste à te dire que, pour les personnes entrées un peu plus récemment dans cette vénérable institution qu'est l'Université, tu nous manques, tel un phare dans cette période tourmentée et noire pour les universitaires et syndicalistes que nous sommes. Nous sommes réunis ici pour te remercier pour tout ce que tu nous as donné et que nous porterons longtemps en nous. Mais maintenant, nous devons apprendre à voler de nos propres ailes et à suivre tes traces.

Merci Pauline pour ta présence qui nous manque terriblement.

Hommage à Simone Landry

Arpi Hamalian

Hommage ou plutôt « Femmage » à Simone Landry

Syndicaliste, féministe, mère, bibliothécaire, professeure, experte en communication, pionnière de plusieurs pistes de recherche, chercheuse et femme d'action innovant dans plusieurs domaines tels que l'étude systématique de la violence en milieu de travail et le harcèlement sexuel et professionnel, fidèle dans ses amitiés, auteure de textes savants, mais par dessus tout femme qui tient journal, femme qui aime créer des contes, femme de récits multiples et multicolores, qui a une belle plume rigoureuse, émaillée d'un petit grain de fantaisie.

Parmi les collègues à qui nous rendons honneur aujourd'hui, nous avons deux femmes qui sont professeures à l'UQAM et membres du SPUQ : Anita Caron, que les collègues ont surnommée Notre Dame de l'UQAM, et Simone Landry, Notre Dame du SPUQ.

Bien que Simone ait fait carrière à titre de bibliothécaire, plus tard et encore à titre de professeure en sciences des communications, j'ai eu le plaisir de la connaître à titre de présidente du SPUQ. Elle ne le sait pas, mais elle avait une admiratrice secrète, qui suivait ses actions, interventions et stratégies avec beaucoup de respect et d'attention presque amoureuse – bien sûr je parle de moi-même! Simone se présentait à

chaque réunion du Conseil fédéral de la FQPPU en pleine possession de ses dossiers et elle avait le secret de l'intervention juste, au moment juste, avec un sourire espiègle au coin des yeux, mais une fermeté qui ne connaissait jamais la défaite. C'est ainsi qu'elle a ajouté beaucoup de sel et d'épices à notre vie syndicale. Elle est une adversaire formidable, mais aussi une femme formidable qui est toujours respectueuse de la dignité humaine de ses pires adversaires.

Depuis plus de 20 ans que je connais Simone, je ne me souviens pas d'avoir eu l'occasion de parler à Simone plus de cinq ou dix minutes à la fois. Récemment, j'ai eu l'occasion d'échanger avec Simone un peu plus longtemps à l'occasion de deux repas. Le premier était un souper en groupe où nous avons échangé nos rêves et nos espoirs, nos côtés forts et nos doutes. Je découvrais, pour la première fois, une âme sœur qui exprimait les mêmes doutes et les mêmes hésitations. Elle laissait montrer son côté vulnérable, mais tellement attachant et rassurant pour moi. La deuxième occasion, c'était lors d'un dîner en tête à tête où je parlais de mes doutes et de mes espoirs, de la mort de mes parents, de leurs espoirs pour moi et de mes sœurs et frères de mes décisions pour la poursuite de ma carrière. Simone m'a écoutée longuement, attentivement

*Hommage à Simone Landry
présenté par Arpi Hamalian*

et comme si nous étions des amies de vieille date.

Sur le plan professionnel, je ne pense pas qu'il existe au Québec une autre personne qui puisse décoder et dénoncer avec autant de précision et de véhémence la tendance croissante de la pensée magique dans le domaine de l'éducation, de la santé et des services sociaux. Par ailleurs, elle n'a pas d'égale quand elle raconte la magie de la profession. Professeure d'université – un métier que Simone exerce avec ce sentiment d'être arrivée au pays des miracles, un paradis à partager avec les jeunes collègues, une carrière de rêve, ce qui explique peut-être cette jalousie qu'elle exerce pour la bien protéger à tout prix et ce, au moyen d'un syndicalisme réfléchi et progressiste.

Mais pour moi, Simone est avant tout et malgré tout Notre Dame des récits – elle nous raconte, toujours avec un petit grain de fantaisie, nos propres histoires à travers les siennes, nos propres victoires à travers les siennes, nos propres espoirs à travers les siens. Heureuse qui comme Simone a fait ce long voyage pour découvrir qu'il y a encore beaucoup de belles histoires à fabriquer, à écrire, à rêver et à se raconter dans des occasions comme aujourd'hui... Chère Simone, nous te disons merci et à bientôt. Nous te souhaitons de belles fantaisies dans ta vie privée et publique et nous attendons tes récits magiques qui ouvrent des horizons multiples et parlent la langue du possible. Il était une fois ...

Hommage à Nicole Thivierge

Micheline Bonneau

Au pied des montagnes de son nouveau quartier québécois, dans son nouveau « home » actuellement en voie de construction, elle rêve d'aller se la couler douce, à un rythme que nous serons plusieurs à lui envier. Ça ne tardera certainement pas, puisque sa nouvelle maison sera terminée en juin...

Laborieuse elle demeurera puisque, déjà, les projets nouveaux, dits « de retraite », se bousculent sur sa table de travail, malgré le répit dont elle rêve.

Merci Nicole pour tout le boulot accompli jusqu'ici à l'UQAR :

- ?? Développement régional,
- ?? Histoire régionale,
- ?? Études féministes, notamment.

Passionnée d'histoire elle demeurera puisque Nicole compte dorénavant consacrer son temps à des travaux dans la discipline qu'elle a « épousée », il y a quelques décennies.

Merci Nicole, notamment pour cette magnifique thèse qui s'est méritée les honneurs du convoité prix Lionel-Groulx.

Généreuse, elle le demeurera certainement, car il s'agit là d'une vertu qui l'a assurément adoptée et fidélisée depuis sa naissance.

Ne t'en fais pas Nicole, tu trouveras certainement à épauler, encadrer, accompagner, encourager plusieurs autres personnes dans ton entourage. Mais tu n'auras peut-être plus à aller accueillir au train, en pleine nuit, de jeunes étrangers venus étudier à Rimouski. Vraiment, le regretteras-tu ?

Enjouée, elle le demeurera certainement ! En jouant au tennis, en jouant à skier, en jouant à peindre, en jouant du piano. Sans parler du golf, puisque sa nouvelle passion sera sise aux abords d'un beau « green » qu'elle se propose de fréquenter assidûment.

Pour notre part à l'UQAR et au département des Sciences humaines en particulier, nous serons plusieurs à nous souvenir de ton rire contagieux résonnant dans les couloirs ainsi que de ta grande joie de vivre.

Bonne retraite, Nicole !

DÎNER-CONFÉRENCE

Un récit de cuisine
ou
comment réussir sa recette de carrière

Arpi Hamalian
Présidente de la FQPPU

J'aimerais partager avec vous, sous forme de vignettes, quelques récits qui englobent à leur tour d'autres récits, des récits d'antan, des récits du présent, des récits du possible... Ne cherchez surtout pas une logique linéaire dans le texte qui suit. Dans le genre «récit», l'important, c'est de saisir le message. Les récits que je veux partager avec vous ne proviennent pas tous du milieu universitaire. Je les ai puisés dans différents contextes parce que cela me permet de placer nos pratiques universitaires québécoises sous un nouvel éclairage, plus imagé.

À la carte

Comme nous sommes à l'heure du dîner, je vous propose ces récits comme des plats à la carte à partir desquels chacune, chacun peut composer un menu cohérent et adapté pour l'avancement dans sa carrière. Nous pourrions ensuite intégrer ces récits, ces recettes (la mode n'est-elle pas à la « cuisine fusion »?) dans notre prochain livre de recettes : les actes de ce colloque. Ce livre de nouvelles recettes s'ajoutera aux trois livres que nous avons déjà:

1. Sous la direction de Huguette Dagenais, *La vie quotidienne des professeures d'université*, Québec,

Chaire d'étude sur la condition des femmes et FQPPU, Les cahiers de la FQPPU 1, 1996.

2. Sous la direction de Louise Boucher : *L'embauche des femmes professeures dans les universités : résistances et stratégies*. Actes du colloque organisé par le CFMU de la FQPPU sous la direction de Nicole Thivierge à Montréal les 2 et 3 novembre 1995, Les cahiers de la FQPPU 2, mai 1997.

3. Sous la direction de Louise Boucher: *Répertoire thématique - Les clauses relatives aux professeures dans les conventions collectives des universités québécoises*. Les cahiers de la FQPPU 3, mars 1999.

Les questions qui concernent les professeures sont des questions syndicales

Vous savez bien qu'à chaque fois qu'on fait un progrès concernant une clause «femmes» ou un enjeu «femmes», cela avantage tout le monde. C'est d'ailleurs pourquoi le bulletin du CFMU s'intitule *Ensemble*. Par exemple, à force de travailler pour obtenir les congés de maternité, nous avons obtenu des congés de paternité, des congés parentaux, des congés d'adoption, etc. Historiquement parlant, chaque victoire autour d'enjeux

concernant la liberté académique ou l'autonomie institutionnelle est basée sur des cas très spécifiques où les femmes étaient impliquées. L'intégration des questions féminines renforce l'action des syndicats ainsi que les conventions collectives.

La raison d'être des colloques du CFMU

Depuis plus d'un siècle, il y a eu partout des avancées très importantes en ce qui a trait à la situation des femmes dans les universités, y compris ici même au Québec et au Canada. Aujourd'hui, nous constatons que la table est mise et qu'enfin, nous les professeures, nous sommes à table. Mais pourquoi avons-nous cette vague impression que le meilleur a été retiré de la table? Qu'au moment où nous arrivons à trouver une place à la table, il ne reste que les pires morceaux?

C'est pour essayer de comprendre et pour ne pas désespérer que nous organisons des colloques comme celui-ci. Mais aussi pour partager nos impressions, nos récits, nos histoires, nos victoires, nos espoirs. La présence avec nous aujourd'hui d'un nombre important de collègues masculins souligne le fait qu'il faut penser ensemble les nouvelles recettes. Traditionnellement, les grands chefs ont toujours été des hommes. Toutefois la donne change : de plus en plus de femmes arborent la toque de cheffe dans les grands restaurants. Dans les universités aussi les choses changent; il faut partager nos recettes et nos secrets de cheffes!

Parlons récits et recettes

Le récit est sûrement venu au monde sous l'effet de bavardages, de simples histoires comme tout un chacun peut en raconter. Le bavardage a toujours nourri la recherche, les arts, les sciences, la littérature; les meilleurs enseignants et enseignantes sont les meilleurs conteurs et conteuses. D'ailleurs, il n'y a pas si longtemps, la pédagogie faisait beaucoup appel aux récitations, n'est-ce pas? Un exemple puisé dans la littérature : *Guerre et paix* de Tolstoï s'ouvre précisément sur les propos d'une femme sur Napoléon. Celle-ci commence son récit en disant : « Venez vous asseoir, nous allons causer »¹.

Hier et ce matin, nous aussi nous avons causé, nous avons partagé nos histoires, des histoires que nous n'avons pas l'habitude de partager. En échangeant ainsi nos récits personnels, nous découvrons une réalité bien différente de notre vie de tous les jours. Nous découvrons des stratégies souterraines et devenons plus en mesure de développer des actions sur le terrain, pour notre propre terrain. « Les stratégies souterraines », c'était d'ailleurs le titre de mon intervention il y a six ans, lors du dernier colloque du CFMU.

Nous avons parfois la nostalgie des recettes secrètes de notre maman ou de notre papa, car il y a des recettes secrètes dans les familles, des recettes qui ne figureront jamais dans les livres de recettes. Il en est de même pour nous, les

1. Pour un délicieux recueil de récits sur le récit voir Robert Fullford, *L'instinct du récit*, publié chez Bellarmin, Montréal, 2001.

professeures, d'où l'importance de nous ménager des lieux sécuritaires, comme ce colloque, pour échanger nos secrets de famille.

Mais les stratégies sont comme les recettes : on peut toujours les améliorer et les adapter au microclimat local et y intégrer des produits locaux. C'est ainsi que se développent de nouvelles recettes au cours des siècles.

Invisibles, silencieuses et modestes... jamais plus! Ni sur la place publique ni sur nos campus universitaires!

Toujours invisibles...

Hier, accompagnée de mes collègues du Comité exécutif, je suis allée présenter le mémoire de la FQPPU aux audiences de la Commission sur l'avenir de la langue française. En attendant notre tour, nous avons écouté la présentation d'un groupe d'hommes d'affaires qui s'identifiaient comme « les ambassadeurs du français à travers le monde ». Les commissaires aussi en étaient convaincus et ne cessaient de parler « d'hommes d'affaires », « d'hommes d'affaires », « d'homme d'affaires ». Finalement, Gérald Larose, le président de la Commission, s'est aperçu de ma réaction – je n'en croyais pas mes oreilles et cela devait être inscrit sur mon visage – et il s'est repris. Il a rappelé qu'il existe quand même un assez grand nombre de « femmes d'affaires » et que « peut-être qu'il faudrait les inclure parmi les ambassadeurs, ambassadrices de la langue française »! En l'écoutant mettre les pendules à l'heure, je me disais : c'est peut-être juste par hasard qu'on parle de langue maternelle...

Rester silencieuses...

Un collègue qui était au courant de ma participation à ce colloque m'a appelée ce matin aussitôt qu'il a reçu sa copie de *La Presse*. Il m'a lu mon horoscope : « Surveillez vos paroles, car elles pourraient être mal interprétées. Un nouveau projet pourrait se révéler plus intéressant que prévu. Dans votre vie sentimentale, vous serez affable et sans malice. » Encore une fois, une invitation à l'autocensure, à rester silencieuse en « surveillant ses paroles » même à titre de conférencière, et venant d'un collègue malgré tout bien intentionné! Je ne crois pas aux horoscopes, mais il me fallait prendre un second avis puisque, comme anthropologue et chercheuse, je m'appuie beaucoup sur la méthode de la triangulation. – Quand vous avez des doutes, n'hésitez pas à demander un deuxième et troisième avis; c'est un conseil que je donne à mes jeunes collègues. – Donc, lorsqu'en sortant de chez moi, j'ai aperçu mon voisin qui lisait le *Globe and Mail*, je lui ai demandé si je pouvais voir mon horoscope. En voici le texte en anglais, suivi d'une traduction libre en français : « This is a wonderful day to talk to the public, your partner or important clients. You find it easy to grasp deep, philosophical thoughts now. You not only impress others – you're privately impressed yourself! (How sweet it is.) Use today to study and focus your concentration on a particular topic. » (C'est une journée merveilleuse pour vous adresser au grand public, à votre partenaire ou à des clients importants. Vous allez non seulement impressionner les autres, mais vous impressionner vous-même! Quel bonheur! Utilisez la

journée pour étudier et vous concentrer sur un sujet particulier.)

Être « modestes » et cacher son « expertise »...

Dans *L'ascète du désir* (Le Seuil, 2001), un beau roman paru tout récemment, l'auteur, Sudhir Kakar, se place dans la peau du biographe et d'un disciple de l'éminent et mystérieux Vatsayana, auteur des *Kâma-Sutra*. – Voilà un livre de recettes dont on a beaucoup parlé! – Il explique que, dans l'Inde ancienne, « 64 est un nombre naturel et révéralé », mais c'est aussi le nombre « d'arts que la femme doit maîtriser pour être recherchée ». Il y a, entre autres, l'art d'apprendre à parler aux perroquets et aux mainates, la composition poétique, l'alchimie, la connaissance de la médecine âyurvédique et de la stratégie militaire. De toute évidence, la femme visée par le *Kâma-Sutra* est une lettrée. « Cependant, certains lettrés pensent qu'elles [les femmes] n'ont pas à s'initier au *Kâma-Sutra* puisqu'en principe toute lecture leur est interdite », écrit le sage. Comme vous le voyez, le livre parle des femmes lettrées que les hommes convoitent, mais à condition qu'elles restent silencieuses et ne poursuivent pas leur formation au même titre qu'eux.

Ces deux derniers jours, nous avons entendu beaucoup de témoignages ainsi que des résultats d'études qui soulignent que, parmi les professeures, une situation semblable se produit encore et même très souvent. Pour ne donner qu'un exemple : certaines professeures n'osent pas présenter leur dossier pour des promotions ou ne le font pas au

même rythme que leurs collègues masculins. Ce sont des lettrées; elles ont les mêmes lettres attestant de leurs diplômes attachées à leur nom, mais elles hésitent à demander une promotion et ralentissent leur cheminement de carrière. Ce n'est pourtant pas la chose à faire, surtout que chaque cheminement de carrière est particulier et tout a fait individuel.

Malgré tout... beaucoup de progrès, ensemble

Les Actes du colloque de CFMU organisé en 1995 et publiés en 1997 – un point tournant

Si vous retournez aux Actes du colloque organisé par le CFMU en 1995 sous la direction de Nicole Thivierge et publiés sous la direction de Louise Boucher, vous trouverez à la fin du cahier une liste des personnes participantes. Il n'y a pas beaucoup d'hommes dans cette liste! Au colloque, il y avait deux conjoints, des professeurs bien sûr; deux participants qui étaient présents d'office – les deux membres élus du CFMU; un invité du ministère de l'Éducation et le président de la FQPPU. Aujourd'hui, en regardant autour de moi dans la salle, je vois plusieurs présidents de syndicats membres et quelques collègues masculins. Je me réjouis beaucoup de cette relativement forte présence masculine et je vous félicite, les hommes, pour l'appui que vous avez apporté à ce colloque. Les collègues féministes se demandent quelquefois : « Pourquoi féliciter les hommes? S'intéresser au sort des professeures devrait être normal. » Mais convenons que ce n'était pas normal du tout il y a quelques années.

Heureusement, cela devient de plus en plus normal d'année en année. C'est pourquoi je tiens à reconnaître et à souligner l'effort des collègues masculins qui nous accompagnent ici aujourd'hui, mais aussi dans les différentes universités.

Le 8 mars et le CFMU, il y a dix ans...

Au mois de mai, nous allons fêter le 10^e anniversaire de fondation de la FQPPU. Dans un éditorial paru dans notre journal quelques mois avant l'événement, je répondais, en tant que présidente du CFMU, à la question: «Où passez-vous le 8 mars? », qui nous était posée à cette occasion, en intitulant mon texte: « 8 mars 1991: Entre l'arbre et l'écorce ». Et je terminais l'éditorial par « Bonne fête quand même ». En 1991, entre l'arbre et l'écorce signifiait entre les directions d'université et les syndicats. Il faut admettre que la situation s'est beaucoup améliorée depuis dix ans. Cependant, nous nous trouvons toujours entre l'arbre et l'écorce, car de nouveaux enjeux se présentent à nous (les chaires, les nouvelles conditions d'admission aux concours de subvention, des obligations de résultats uniformisés etc.). C'est vrai que nous réussissons mieux parce que les syndicats sont plus solidaires, parce que nous avons l'appui de nos collègues masculins, mais il reste encore tellement à faire!

Les changements dans les mentalités se font à l'échelle des siècles

Un bilan détaillé pourrait être très long et, malgré les avancées réelles du mouvement des femmes, sans doute un peu répétitif au fil des ans pour les

femmes en milieu universitaire. Voici quand même quelques exemples.

Aujourd'hui, mettre les bouchées doubles

En allant sur le site web des deux niveaux de gouvernement, vous constaterez qu'au moins trois ou quatre études ont été publiées dans chacune des provinces à l'occasion du 8 mars 2001. Ces études dressent un peu le portrait de l'avancement des dossiers qui concernent les femmes, l'équité salariale, etc. C'est évident qu'il y a eu beaucoup de progrès mais, encore une fois, il nous reste beaucoup à faire individuellement et collectivement, comme professeure et professeur ainsi que comme syndicat ou association.

Un peu d'histoire...

En 1872, John Murray, un professeur de « logique et de philosophie d'esprit et de morale » est engagé à l'Université McGill. Champion de l'éducation des femmes et du modèle d'éducation mixte, il a, dès son entrée en fonction, essayé de convaincre son université que les femmes étaient des personnes à part entière, égales aux hommes. Mais c'est seulement en 1882 que la Corporation de McGill adopte formellement une résolution à l'effet d'admettre les femmes à la Faculté des arts. En 1888, le professeur Murray reprend sa bataille parce qu'il voit que l'application de la résolution de 1882 tarde à venir. À deux occasions, il publie une lettre ouverte dans les journaux montréalais pour expliquer les avantages d'une éducation mixte et dénoncer l'augmentation de la tâche des professeurs, forcés de donner le même cours deux fois: une fois pour les

étudiants et une deuxième fois pour des étudiantes. L'Université McGill lui adresse une réprimande, mais il persiste. L'administration lui fait parvenir une lettre l'avertissant qu'il n'a pas la permission de faire des déclarations publiques, mais elle se ravise finalement et décide de ne pas le mettre à la porte. Voilà donc une victoire pour les femmes à l'Université, mais en même temps une victoire pour la liberté académique. On peut lire les détails de cette saga ainsi que d'autres cas semblables dans l'ouvrage de Michiel Horn². En général, dans les livres d'histoire, il est important de lire attentivement les notes infrapaginales; c'est là où se trouvent les références aux cas des femmes. Ainsi on se rend compte que l'histoire des femmes a été écrite presque exclusivement par des femmes. Par exemple, c'est grâce au travail de Margaret Gillett et à son livre³ que nous connaissons aujourd'hui le cas des Donaldas, comme on appelait le premier groupe de femmes admises à McGill.

Retour au présent...

L'Université Saint-François-Xavier, de Nouvelle-Écosse, offrait un baccalauréat en système d'information. Soixante pour cent des personnes inscrites à ce programme étaient des femmes et les diplômées obtenaient des postes très intéressants, à des salaires très compétitifs. Après avoir reçu un don important, l'université mit sur pied un nouveau programme, cette fois dans le dépar-

tement d'administration et d'informatique. Après quatre ans d'existence, les femmes constituent à peine le quart des 238 personnes inscrites. (En informatique, le déclin a été aussi dramatique : de 35 % qu'il était en 1980 le pourcentage de femmes ne dépasse pas 10 % en 2001.) Face à cela, l'Université Saint-François-Xavier a récemment décidé d'inviter les femmes diplômées du vieux programme à venir raconter leurs histoires personnelles à 800 étudiantes de niveau secondaire 8, dans l'espoir d'attirer davantage de filles dans leur nouveau programme et d'obtenir par la même occasion des recettes permettant à l'administration de développer des stratégies gagnantes. D'où l'importance des récits, encore une fois.

Une recette exotique

En 1994, un groupe de professeures du M.I.T. entreprit une étude sur l'équité en ce qui a trait aux femmes en sciences et en ingénierie en particulier. En observant juste autour d'elles, ces professeures ont réalisé que l'espace de laboratoire alloué aux femmes était de loin plus petit et de moindre qualité que l'espace contrôlé par leurs collègues masculins. Elles ont alors élargi leur investigation et élaboré des recettes pour faire la preuve d'une discrimination systémique à l'égard des femmes. Une de ces recettes a consisté à mesurer systématiquement l'espace de laboratoire alloué aux femmes et aux hommes. En 2000, les professeures en question ont finalement réussi à faire changer les choses. Le président de M.I.T., Charles M. Vest, a reconnu publiquement qu'une des raisons expliquant ses hésitations à appuyer les réformes en matière d'équité salariale,

2. *Academic Freedom in Canada : A History*, Toronto, University of Toronto Press, 1999.

3. *We walked very warily : A History of Women at McGill*, Montréal, Eden, 1981.

de conditions de travail, d'embauche, et à y consacrer les ressources nécessaires était sa peur que les autres grandes universités, ses concurrentes, ne suivent pas son exemple. Il avait peur d'être ostracisé pour avoir défendu des valeurs démocratiques à l'intérieur de son institution. Qu'à cela ne tienne : la Fondation Ford, en reconnaissance des progrès accomplis à M.I.T., a accordé un million de dollars à l'établissement pour l'encourager à partager ses expériences et les leçons qu'il a apprises en matière d'équité avec les autres grandes universités. C'est ainsi que, fin janvier 2001, M.I.T. a pu, grâce à cet argent, réunir avec lui à New York des professeurs, des administrateurs et les présidents des universités Yale, Stanford, Princeton, Harvard, de Pennsylvanie, du Michigan, de Californie ainsi que celui du California Institute of Technology. Voilà une bien triste histoire : ces grandes universités, qui disposent déjà de fonds de dotations de plusieurs milliards de dollars, ont eu besoin d'un incitatif d'un million de dollars pour commencer à s'intéresser à l'équité en leur sein...

Un exemple personnel...

Quand je suis arrivée à Concordia, en 1974, la bibliothécaire qui s'occupait des sciences de l'éducation m'a fait faire un tour de la bibliothèque et m'a introduite au département des sciences d'éducation. À l'époque, il n'y avait pas de femme dans ce département, alors on m'avait assignée à la bibliothécaire. C'était bien comme ça, parce que nous nous sommes rendu compte que nous étions deux femmes et qu'elle avait maintenant une alliée. À la fin de ce

tour, et dans un geste tout à fait personnel, elle m'a offert un cadeau pour «assurer la qualité de ma vie à Montréal». En rentrant à mon appartement, j'ai développé le cadeau. C'était un livre de recettes intitulé: *Les grands chefs des grands restaurants de Montréal partagent leur secrets*¹. J'avais complètement oublié cet incident; c'est seulement en préparant le présent discours qu'il m'est revenu à l'esprit. Je me suis dit : tiens, tiens, j'ai eu un livre de recettes, moi aussi, pour commencer ma carrière et améliorer ma qualité de vie à Montréal et à Concordia!

La sagesse est différente de la connaissance.

Au cours des années et des négociations, nos récits deviennent des clauses de convention. Mais ça n'est pas toujours l'application pure et simple de ces clauses qui va nous aider à réussir. En cuisine, suivre une recette à la lettre, même quand celle-ci est très détaillée et bien illustrée, ne garantit pas nécessairement la réussite d'un plat; il est souvent utile d'échanger sur les ingrédients, la cuisson, la bonne température, le bon moment d'ajouter un peu plus de sel, d'ajuster l'assaisonnement, etc., avec des cheffes reconnues ou des cuisiniers plus expérimentés. De même, pour bien réussir son cheminement de carrière à l'université, mieux vaut parfois suivre l'avis ou l'exemple de collègues, d'amis et amies qui ont bien réussi et qui acceptent de partager

1. Publié en anglais chez Tundra Books par Pamela Sancton, *French Recipes North Americans Love Best : Montreal's best chefs share their most popular dishes*, 1977

avec nous les petits détails importants, les trucs du métier. C'est pourquoi, il est important que vous trouviez des personnes en qui vous avez confiance dans vos départements.

L'imagination et l'inspiration dans tout cela...

Les bons récits, comme les bonnes recettes, survivent parce qu'ils nous rappellent ce que nous savons déjà et nous ramènent à ce que nous jugeons important. Les récits comme les recettes évoquent le pouvoir de l'imagination dans un monde qui veut absolument nier ce pouvoir. L'Université est en mutation, nous dit-on. Il faut une immense imagination pour pouvoir protéger les acquis contre les attaques de plus en plus virulentes d'une fausse idéologie d'égalité, dépourvue de tout esprit critique, dans un contexte d'économie du savoir – c'est plutôt vrai, qu'on en fait l'économie! – et de mondialisation. Il faut vraiment que nous aiguisions notre imagination pour développer de nouvelles recettes et réussir nos plats, car les ingrédients changent. On nous dit qu'il faut s'adapter à la nouvelle situation, à une nouvelle façon de faire, à une nouvelle cuisine. Comme dans le monde de la restauration, nous avons traversé une période de « cuisine minceur » mais, malgré tout, il faut se nourrir et il faut survivre. Il faut préparer la relève. Bref, il faut réviser notre réalité et produire à nouveau des récits porteurs d'espoir que nous inscrirons à nos menus révisés – des points particuliers à l'ordre du jour de nos réunions, de nos programmes, de nos plans d'action.

Allons voir dans la cuisine !

La table est donc mise pour la grande bouffe, mais pourquoi ne sommes-nous pas satisfaites du menu? Peut-être qu'il faudrait nous en mêler davantage, passer plus de temps dans la cuisine. Notre cuisine à nous, les professeures, ce sont les syndicats, c'est la Fédération et ses différentes instances. Il va y avoir bientôt des élections dans les syndicats locaux, ainsi qu'à la Fédération, au Congrès des 2, 3, et 4 mai prochain. Je vous encourage à vous impliquer directement dans la cuisine, à nous faire profiter de vos talents et à venir apprendre les secrets d'autres chefs et cheffes reconnus pour leur expertise en matière de plans de carrière universitaire.

En résumé, je vous offre 10 points en guise de dessert!

1. Les questions et enjeux concernant les femmes et l'égalité sont aussi des questions et des enjeux syndicaux.
2. Ensemble, avec nos collègues masculins, nous développerons de nouvelles stratégies en ce tournant du siècle, car c'est à l'échelle des siècles qu'il faut mesurer le progrès.
3. Créons des occasions et ménageons-nous des lieux sécuritaires pour échanger des stratégies souterraines et développer de nouvelles stratégies adaptées au terrain, au nouveau contexte.
4. Ne soyons plus jamais invisibles, silencieuses et modestes, ni sur la place publique, ni sur nos campus universitaires.

5. Prenons bien connaissance de nos conventions collectives avant de préparer les différents dossiers de notre cheminement universitaire.

6. Prenons toujours tout le temps qu'il faut pour préparer nos dossiers avec soin.

7. Identifions les sages dans nos départements et facultés ainsi que dans notre syndicat afin que ces personnes nous accompagnent dans nos démarches.

8. Rappelons-nous bien : connaissance n'est pas synonyme de sagesse.

9. Quand nous avons des doutes, n'hésitons pas à demander un deuxième ou troisième avis, en particulier quand nous pensons avoir droit à un OUI et que la première réponse reçue est un NON.

10. Ne nous décourageons pas. Rappelons-nous que le changement des mentalités se fait à l'échelle des siècles et qu'en persévérant et en assurant notre propre survie dans le milieu universitaire, nous contribuons à instaurer des conditions de vie avantageuses pour les générations à venir.

Liste des participantes et des participants

ABBONDANZA	Mona	Université du Québec à Trois-Rivières
ALLAIRE	Louise	Université de Montréal
ANGERS	Denise	Université de Montréal
ANGLADE	Georges	Université du Québec à Montréal
AUSTIN	Claire	Université du Québec à Trois-Rivières
BANVILLE	Claude	Université Laval
BARAKETT	Guylaine	Université Laval
BARIBEAU	Jacynthe	Université Laval
BEAUCAGE	André	Université du Québec à Hull
BEAUDRY	Micheline	Université Laval
BEAUMIER	Manon	Université du Québec à Trois-Rivières
BERTRAND	Marie-Andrée	Université de Montréal
BONNEAU	Micheline	Université du Québec à Rimouski
BOUDREAU	Colette	FQPPU
BOURDOUXHE	Jean-Pierre	Université de Montréal
BROCHU	Andrée-Claire	Université du Québec à Trois-Rivières
BRUNEL	Marie-Lise	Université du Québec à Montréal
CADRIN	Monique	Université du Québec à Trois-Rivières
CARIGNAN	Nicole	Université du Québec à Montréal
CARRIÈRE	Diane	Université de Montréal
CHAMPAGNE	Diane	Université du Québec en Abitibi - Témiscamingue
CHEVALIER	Nicole	Université du Québec à Montréal
CHICHA	Marie-Thérèse	Université de Montréal
CLOUTIER	Renée	Université Laval
CÔTÉ	Denyse	Université du Québec à Hull
COUSINEAU	Marie-Marthe	Université de Montréal
CRAGO	Martha	Université McGill
CZERNIS	Loretta	ACPPU
DAGENAI	Huguette	Université Laval
DAGNEAU	Jacques	Université Laval
DÉOM	Esther	Université Laval
DESMARAIS	Lise	Université du Québec à Chicoutimi
DORÉ	François M.	Université Laval
DUBOIS	Nathalie	École nationale d'administration publique
DUNN-LARDEAU	Brenda	Université du Québec à Montréal
DUSSAULT-LETOCHA	Louise	Université du Québec à Montréal
FAHMY	Pauline	Université Laval
FLEURY	Lucie	Université du Québec à Montréal
FOISY	Suzanne	Université du Québec à Trois-Rivières
FORTIN	Julie	École nationale d'administration publique
GAGNON	Reine	Université de Sherbrooke

GIRARD	Lucie	Université de Montréal
GIROUX	Guy	Université du Québec à Rimouski
HAMALIAN	Arpi	FQPPU – Université Concordia
HAMEL	Thérèse	Université Laval
HAMERS	Josiane	Université Laval
HARVEY	Marie-Ève	École nationale d'administration publique
HÉON	Lucie	Université de Montréal
HERNANDEZ	Gleider	Université du Québec à Chicoutimi
ISENBERG-	Connie	Université du Québec à Montréal
GRZEDA		
JACQUES	Marie	Université de Sherbrooke
JALBERT	Yves	Centrale des syndicats du Québec
JERKIEWICZ	Gregory	Université de Sherbrooke
LABELLE	Micheline	Université du Québec à Montréal
LABRIE	Andrée	Université de Montréal
LACHAPELLE	Diane	Université Laval
LAGANA	Marc	Université du Québec à Montréal
LAKSHMANAN	Ram	FQPPU - Université du Québec à Trois-Rivières
LANDRY	Simone	Université du Québec à Montréal
LATOUR	Emmanuelle	Université Toulouse Le Mirail
LAUGHREA	Kathleen	Université de Sherbrooke
LAZURE	Ginette	Université Laval
LEBUI	Pierre	Université du Québec à Montréal
LEE-GOSSELIN	Hélène	Université Laval
LEGAULT	Ginette	Université du Québec à Montréal
LÉPINE	Yves	Université de Montréal
LEQUIN	Marie	Université du Québec à Trois-Rivières
LEQUIN	Jacques-André	Université du Québec à Hull
LEQUIN	Lucie	Université Concordia
LÉVESQUE	Andrée	Université McGill
MACHIAVELLI	Fabiana	École nationale d'administration publique
MARGOT	Joëlle	Université de Montréal
MATHIEU	Louise	Université Laval
MATHIEU	Jocelyne	Université Laval
MC CLURE	Ghyslaine	McGill University
NAUDILLON	Françoise	Université Concordia
NEMIROVSKY	Mario	FQPPU – Université de Sherbrooke
OUELLET	Roland	FQPPU – Université Laval
PAGÉ	Ginette	Université du Québec à Rimouski
PARENT	Lise	Télé-Université
PELLETIER	Céline	Université du Québec à Rimouski
PICARD	France	Conseil supérieur de l'éducation
PICHÉ	Christiane	Université Laval
PIERRE	Régine	Université de Montréal
PROULX	Christine	Université de Montréal

RIOUX	Christine	Université de Montréal
ROBICHAUD	Geneviève	Université Concordia
ROBINSON	Lilianne	Institut Simone de Beauvoir
ROYER	Chantal	Université du Québec à Trois-Rivières
SABOURIN	Cécile	FQPPU - Université du Québec en Abitibi Témiscamingue
SARRAZIN	Johanne	Université de Sherbrooke
SEMUJANGA	Josias	Université de Montréal
SIMARD	Jeanne	Université du Québec à Chicoutimi
TARDIF	Christiane	ACPPU
THIVIERGE	Nicole	Université du Québec à Rimouski
TREMBLAY	Johanne	Université du Québec à Trois-Rivières
TRUDEAU	Denise	Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec
TRUDEL	Dominique	Université du Québec en Abitibi- Témiscamingue
VALLERAND	Johanne	Université de Moncton
VERTHUY	Mair	Université Concordia

