

14  
15

N° 14/15  
Avril 2003

# UNIVERSITÉ *ensemble*

Bulletin du Comité sur les femmes en milieu universitaire de la FQPPU

## Ce n'est qu'un au revoir...



**Hugnette Dagenais**  
Présidente

Qui aurait dit qu'au Québec la conciliation travail-famille deviendrait un jour un enjeu électoral ? Ce fut pourtant le cas durant la campagne électorale qui vient de se terminer. Ce ne sont certainement pas les femmes qui s'en plaindront ! Cependant, il va falloir continuer à suivre cela de près, y compris à l'université. Dans l'encadré ci-dessous, nous rappelons d'ailleurs les résultats d'une enquête réalisée l'an passé par deux collègues respectivement de Télé-université et de l'Université de Sherbrooke et vous réitérons l'invitation à nous faire part de votre opinion à ce sujet. Dans ce numéro vous pourrez lire également un aperçu des derniers développements à la Fédération et au SPUL dans le dossier du harcèlement moral ou psychologique, que notre Comité a suivi de près ces deux dernières années, ainsi qu'un compte rendu d'un document de discussion fort instructif pouvant guider l'intervention institutionnelle en la matière. Dans le dossier d'accès à l'égalité, on ne s'étonnera pas que nous ayons porté une attention particulière aux questionnaires d'auto-identification que l'employeur, pour se conformer aux exigences de la Loi 143, nous a fait parvenir au cours des derniers mois et

que nous avons l'obligation de compléter. Cela nous a inspiré une réflexion teintée d'ironie que nous vous livrons ici. Toujours dans le même dossier, un livre paru chez L'Harmattan fin 2002 permet de mieux connaître la situation des collègues françaises ; nous avons décidé de vous en faire une brève recension. Nous avons aussi jeté pour vous un coup d'œil au site de PAR-L afin de savoir où en est le groupe dans son action contre la discrimination systémique dans le Programme des chaires de recherche du Canada. Mais à l'université, il n'y a pas que des professeures et des professeurs. Donnant suite à une proposition du CFMU, la FQPPU a apporté son appui au Syndicat des employé-e-s de l'Université de Montréal qui, au moment où nous écrivons ces lignes, continue sa lutte pour le respect de son droit à l'équité salariale.

Nous ne pouvions passer sous silence le trentième anniversaire du Conseil du statut de la femme et son concours « Compagnons de route » des Québécoises dans leur marche pour l'égalité. Nous nous devons aussi de mentionner l'Université féministe d'été, dont la première « édition » aura lieu en juin à l'Université Laval. Enfin, à l'approche de l'été, nous n'avons pas lésiné sur les suggestions de lecture !

Avec ce bulletin et le rapport que je présenterai au Congrès de la FQPPU, qui aura lieu à Trois-Rivières les 30 avril, 1<sup>er</sup> et 2 mai, se termine notre mandat en tant que CFMU 2001-2003. C'est avec un petit pincement au cœur que Micheline Bonneau (SPPUQAR), Marie-Marthe Cousineau (SGPUM), Gleider Hernandez (SPPUQAC), Marie-Louise Lefebvre (SPUQ), Jacques-André Lequin (SPUQAH), Lise Parent (SPPTU), Arpi Hamalian (présidente de la FQPPU, membre statutaire) et moi-même vous disons au revoir. Les occasions de travailler ensemble pour la cause des femmes à l'université ne manqueront pas dans les mois et les années à venir mais, comme disent si bien les Anglophones, *we shall overcome* ! Au revoir donc et bonne chance au CFMU 2003-2005 !

FQPPU

UNIVERSITÉ

## Point de mire sur le harcèlement

### Le harcèlement psychologique sous observation à la FQPPU...

Au mois de mai 2002, le Comité sur les femmes en milieu universitaire recommandait au Conseil fédéral de la FQPPU la formation d'un comité *ad hoc* sur la question du harcèlement moral ou psychologique. Celui-ci a vu le jour en novembre 2002 ; il est présidé par Cécile Sabourin, du SPUQAT, vice-présidente de la FQPPU (cecile.sabourin@uqat.ca) et ses membres sont : Roland Savard, du SPUQ (Département de sciences biologiques : savard.roland@uqam.ca), Chantal Leclerc, du SPUL (Département des fondements et pratiques en éducation: chantal.leclerc@fse.ulaval.ca), et Micheline Bonneau, du SPPUQAR (Département des sciences humaines : micheline\_bonneau@uqar.qc.ca), membre du CFMU.

Le Comité *ad hoc* sur le harcèlement psychologique s'est doté du mandat suivant jusqu'en avril 2003 :

1. *Recueillir l'information relative aux positions et réflexions des syndicats membres par rapport à la problématique du harcèlement psychosocial au travail;*
2. *Préciser les enjeux perçus par les syndicats en ce qui concerne cette problématique, notamment leur prise en compte dans les conventions collectives;*
3. *Identifier des principes pouvant guider les syndicats et les universités dans le traitement de cette question au sein des différents établissements;*
4. *Produire un document de réflexion et des recommandations qui seront déposés au prochain Congrès de 2003, reflétant les conditions particulières du harcèlement psychosocial dans les universités.*

Les syndicats membres ont donc été conviés à participer à une journée d'échanges, question de prendre leur pouls 1) quant aux conditions de travail spécifiques des professeurs et des professeures dans l'organisation universitaire en regard des pratiques de harcèlement psychologique qui peuvent s'y déployer et des modes possibles de traitement des plaintes ; 2) quant aux rôles des syndicats et à la dimension juridique des responsabilités des employeurs et des syndicats. Le Comité *ad hoc* sur le harcèlement psychologique a ensuite produit un document de réflexion accompagné de recommandations pour le Congrès de 2003.

### Le SPUL se dote d'une politique sur le harcèlement

Vendredi le 21 février 2003, le Conseil syndical du SPUL adoptait la *Politique du SPUL sur le harcèlement*. Cette politique stipule que le SPUL « ne tolérera ni n'admettra les attitudes et les comportements qui, dans les activités du Syndicat, quelle qu'en soit l'intention, porteront atteinte à la dignité, à l'estime de soi ou à la sécurité d'une personne ou instaureront un climat intimidant, menaçant, hostile ou offensant ». Elle vise le harcèlement personnel, le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir et s'applique à toutes les professeures et professeurs membres dans les activités du SPUL. Toute membre ou tout membre qui participe aux assemblées générales, assemblées du conseil syndical, assemblées de section est donc concerné ; il n'est pas nécessaire pour cela d'avoir une responsabilité particulière au SPUL. Le document comprend d'abord l'engagement du SPUL puis des définitions claires, précises, sans équivoque des trois types de conduite visés. En ce qui concerne le droit des professeures et professeurs d'exercer leurs fonctions universitaires « à l'abri de toute forme de harcèlement », il est couvert par des dispositions de la convention collective, notamment la clause 1.3.04. Le Comité exécutif du SPUL a ensuite entrepris l'élaboration d'une procédure de mise en œuvre de cette politique à soumettre au Conseil syndical. Pour le texte complet de la politique, voir : [http://www.spul.ulaval.ca/Spultin/publications/CONTENU/pol\\_har.pdf](http://www.spul.ulaval.ca/Spultin/publications/CONTENU/pol_har.pdf)

### ***Pour une intervention institutionnelle contre la violence et le harcèlement au travail, un document de discussion à lire absolument***

En septembre 2002, la professeure Chantal Leclerc, membre du Centre de recherche sur l'éducation et la vie au travail, déposait, en réponse à une demande du Vice-rectorat aux ressources humaines de l'Université Laval, un document de discussion de 56 pages intitulé *Pour une intervention institutionnelle contre la violence et le harcèlement au travail*. La problématique de ce document postule, entre autres, que les problèmes de harcèlement au travail ne sont pas surtout attribuables à la vulnérabilité des victimes ou à la perversité des personnes harcelantes, mais font plutôt partie de la vie et de la culture des organisations d'aujourd'hui, et que c'est à ce titre qu'ils se transposent dans les milieux de forma-

## Point de mire sur le harcèlement

tion (p. 2). Chantal Leclerc avance de plus, à l'instar des universités canadiennes qui ont déjà décidé de sévir contre le harcèlement psychologique (14 universités sur 68), qu'au lieu d'élaborer une nouvelle politique spécifique, il est plus approprié d'élargir la politique existante relativement au harcèlement sexuel et de traiter de toutes les formes de harcèlement dans une même politique puisque, écrit-elle, les processus de traitement de tous les types de harcèlement sont très similaires (p. 8).

Le document contient une excellente revue des différentes définitions du harcèlement en général et du harcèlement psychologique en particulier, incluant les *mobbing*, *bullying*, abus d'autorité et de pouvoir, harcèlement administratif, harcèlement sexuel, harcèlement discriminatoire, menace et intimidation. De plus, il présente différents exemples de comportements possibles dans les milieux de travail (p. 9-20). Le rapport s'arrête également aux rôles et obligations des syndicats, réputés les porte-parole exclusifs des salariés et obligés de les représenter équitablement, sans toutefois être tenus de défendre un individu lorsque cela va à l'encontre des orientations générales ou des intérêts collectifs. Même si, pour refuser de représenter un de ses membres, un syndicat doit s'appuyer sur des motifs justifiés et sa décision doit être basée sur une enquête approfondie, la loi lui accorde une grande discrétion en ce qui a trait à la manière de se décharger de son devoir de représentation. Néanmoins, Chantal Leclerc estime qu'une telle enquête pourrait être menée par un comité d'enquête conjointement agréé par l'employeur et le syndicat dans le cadre d'une politique institutionnelle sur le harcèlement, même si, en dernier ressort, le syndicat conserve toujours le droit d'aller ou non en arbitrage (p. 26).

L'auteure retient trois axes d'intervention : la prévention et la résolution hâtive des problèmes ; l'accueil et le traitement des plaintes ; l'application de mesures correctives ou punitives (p. 28-30). Elle insiste sur la portée préventive et éducative de l'adoption d'un règlement et de sa diffusion, l'institution « affirmant ainsi de manière résolue et non équivoque sa volonté de ne plus tolérer le harcèlement et de soutenir les personnes qui en sont victimes ». Mais plus encore : des activités d'information et de sensibilisation doivent être offertes à toute la communauté, ainsi que la possibilité de discuter des manifestations de harcèlement telles que vécues dans le milieu de travail concerné et, surtout,

des réactions que les membres de la communauté devraient s'engager à avoir, même au seul titre de témoin du harcèlement. Le rapport fait également état de l'attention particulière qu'il faut porter au soutien et à la formation des personnes en situation d'autorité pédagogique ou administrative, sans toutefois insister sur les rapports de collégialité, qui sont certainement tout aussi interpellés par l'application d'un règlement en matière de harcèlement dans le monde universitaire.

Au chapitre de l'accueil et du traitement des plaintes, le rapport Leclerc démontre la nécessité de distinguer deux processus complémentaires qui méritent de demeurer parfaitement étanches et indépendants : un processus informel et confidentiel de conciliation et un processus formel d'enquête. Pour être crédibles, ces deux processus devront respecter un certain nombre de principes, énoncés dans le règlement, et, selon l'auteure, les « conseillers » et les « enquêteurs » qui participeront aux processus ont une obligation de compétence éducative, psychologique, sociale et juridique. Une recommandation stipule d'ailleurs que les enquêteurs devront avoir reçu une formation à leur rôle avant de siéger sur un comité d'enquête (p. 51).

En ce qui a trait à l'application de mesures correctives et disciplinaires, l'auteure du document de travail insiste : « Le processus d'enquête ne se justifie que par l'établissement d'une solide culture de partenariat entre les syndicats et l'employeur et par leur engagement moral à respecter les recommandations des comités d'enquête, à moins de circonstances exceptionnelles » (p. 30). À cet égard, une recommandation précise que, dans une optique de compréhension des responsabilités exclusives des syndicats en matière de défense des droits de leurs membres, le comité d'enquête devrait remettre les rapports détaillés d'enquête au syndicat afin de lui permettre de prendre une décision quant à la pertinence ou non de poser un grief (p. 51).

Un chapitre du rapport détaille la composition et les mandats des instances ainsi que les tâches des « officiers » que regrouperait un « centre d'intervention en matière de harcèlement » ; deux organigrammes donnent à voir la structure interne du centre et les principales composantes du processus de traitement des plaintes (p. 36-37). L'auteure a aussi cru bon d'ajouter des commentaires sur les compétences et les qualités personnelles attendues des membres du centre et des personnes-ressources, comprises dans la banque qui

## Point de mire sur le harcèlement

devrait être constituée à partir des suggestions des syndicats, des associations professionnelles et des associations étudiantes de l'Université Laval. Elle fait également état des autres ressources institutionnelles qui devront être associées aux processus de règlement, à savoir le Service de sécurité et de prévention, le Programme d'aide au personnel (PAP) et le Centre d'orientation et de consultation psychologique de l'Université Laval pour la population étudiante ainsi que l'*ombudsman*.

Le document de travail réalisé par Chantal Leclerc fournit donc une solide base de discussion à tout syndicat intéressé à la prise en compte institutionnelle du

harcèlement psychologique, et ce, en dépit du fait qu'il demeure peu loquace sur les conditions spécifiques des pratiques professorales et des conditions de travail dans les universités. En ce sens, il est heureux que le comité *ad hoc* de la FQPPU sur le harcèlement psychologique, dont Chantal Leclerc est membre, ait inclus cette question dans ses mandats. On peut obtenir des exemplaires de *Pour une intervention institutionnelle contre la violence et le harcèlement au travail* en s'adressant à Micheline Beaudoin, directrice adjointe, Service des ressources humaines, Secteur Santé et sécurité au travail, Université Laval : (418) 656-2110; micheline.Beaudoin@srh.ulaval.ca

## *Conciliation travail-famille : votre opinion nous intéresse toujours!*

Une enquête en ligne réalisée en 2002 par Diane-Gabrielle Tremblay (TÉLUQ) et Charles-Henri Amherdt (Université de Sherbrooke) auprès de personnels de divers secteurs associés au Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) et hors SCFP a démontré que près des deux tiers des femmes et 54 % des hommes avaient de la difficulté à concilier les responsabilités familiales et professionnelles. Dans cette étude, 62 % des femmes et 45 % des hommes ont exprimé le désir de travailler beaucoup moins et davantage de femmes (71 %) que d'hommes (62 %) seraient prêtes à réduire le nombre d'heures de travail hebdomadaires afin d'amenuiser les tensions entre le travail et la famille. C'est surtout la semaine de quatre jours qui suscite l'intérêt, tant de la part des hommes que de la part des femmes. Par ailleurs, les deux tiers des hommes et des femmes ont déjà songé à quitter leur emploi et près de la moitié de ces femmes évoquaient comme motifs des difficultés de conciliation travail-famille. De plus, un pourcentage non négligeable ont déjà refusé une mutation (25 % des hommes et 15 % des femmes), une promotion (18 % des femmes et 20 % des hommes) ou des responsabilités professionnelles supplémentaires (34 % des femmes et 33 % des hommes) pour des raisons familiales.

Si cette enquête avait porté sur la conciliation travail-famille au sein du corps professoral des universités québécoises, quels en auraient été les résultats? Est-ce que les professeures et professeurs d'université souhaitent aussi diminuer leur temps de travail ou s'accommodent tant bien que mal de la relative flexibilité de leurs horaires? Comment pourrait-on appliquer une diminution du nombre d'heures de travail à la tâche professorale quand on sait que celle-ci n'est pas conventionnée en ce qui a trait au temps? Est-ce qu'un aménagement de la tâche des professeures et professeurs en fonction de leurs responsabilités familiales serait envisageable? Voilà des questions sur lesquelles le CFMU aimerait se pencher afin de pouvoir proposer des avenues de solution favorisant la rétention des professeures et des professeurs qui ont des charges familiales tout en leur permettant une progression harmonieuse dans la carrière professorale. Qu'en pensez-vous?

## Encore des formulaires !

Non, non, pas les formulaires d'impôt, mais les questionnaires distribués récemment dans les universités pour permettre l'auto-identification des personnes visées par la Loi 143 sur l'accès à l'égalité en emploi. Les formulaires venaient de l'employeur qui a la charge d'établir, pour la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, la liste de son personnel en tenant compte de la représentation des quatre<sup>1</sup> groupes visés par la loi : les femmes, les Autochtones, les « minorités visibles » et les « minorités ethniques ».

Outre l'appartenance, la majorité des formulaires en circulation dans les universités demandaient de préciser à quel titre on appartient au groupe ciblé. Or, même s'il s'agit « d'auto-identification », des définitions étaient proposées et ces définitions, tant des termes que des catégories de réponse, variaient d'une université à l'autre. Par exemple, « minorité visible » désignait, selon le questionnaire : les personnes qui « se considèrent différentes, soit pas la race, soit par la couleur de la majorité de la population canadienne »; les personnes qui « en raison de leur race ou de leur couleur sont minoritaires au Québec et au Canada »; ou encore celles qui « ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ».

Même diversité au moment de préciser la « minorité visible » d'appartenance. Ainsi il ne fallait pas cocher l'adjectif « noir » en référence à la « couleur de la peau » mais plutôt choisir une description, par exemple : « Noir, quel que soit le pays d'origine », comme on dirait, aux États-Unis, Afro-américains; « Noir (à titre indicatif, originaire ou descendant d'une personne originaire de pays d'Afrique, des Antilles, etc.) », ce qui fait référence à l'origine nationale d'une personne immigrante ou au fait d'être fils ou fille d'immigrant; « Noir (Africains, Haïtiens, Jamaïcains...) », ce qui comporte une notion d'immigration. Même observation pour l'ensemble des choix de réponse à la question sur les « minorités visibles », qui variaient de six catégories à une bonne douzaine. Outre la catégorie « Noir » déjà citée, on trouvait, dans un formulaire, deux catégories référant à l'Asie : « 4. Asiatique d'Extrême-Orient (Chine, Japon, Corée) ; 5. Asiatique du

Sud-Est (Vietnam, Cambodge, Laos, Birmanie, Thaïlande) »; par contre, dans un autre, on demandait des précisions additionnelles étonnantes, s'agissant de données confidentielles : « 4. Chinois (Hongkong, Chine, Mongolie) ; 5. Japonais ; 6. Coréens ; 7. Personnes originaires de l'Asie du Sud-Est (Vietnamiens, Cambodgiens, Thaïlandais, Laotiens [...]) »; dans un autre questionnaire encore on proposait une catégorie « Insulaires du Pacifique » mais on isolait les « Philippines », on ne sait trop pourquoi.

Consolons-nous : les catégories sont mutuellement exclusives : une personne peut appartenir soit au groupe des autochtones, soit à celui des minorités visibles, soit à celui des minorités ethniques et non aux trois à la fois. Mais que devait cocher quelqu'une née au Québec de parents originaires du Chili : « minorité visible : 8. latino-américain » ou « minorité ethnique : 2. espagnol » ou encore « non » partout ? Décision difficile à prendre quand on ne connaît pas la façon dont les quatre groupes visés par la loi seront départagés quand viendra le moment d'attribuer un poste dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité mis en place par l'employeur conformément à la loi 143. Ce programme, d'ailleurs, sera-t-il conventionné ? Si oui, comment se fera l'arrimage entre ce PAÉ et les programmes préexistants pour les femmes ?

Bref, bien que chaque formulaire d'auto-identification que nous avons examiné soit cohérent, il n'y avait pas de questionnaire normalisé pour l'ensemble des universités au Québec. On avait donc intérêt à bien lire chacune des réponses proposées et surtout à ne pas s'embarrasser de considérations géographiques et historiques. La procédure étant nouvelle et complexe mais essentielle, mieux vaut aussi se poser des questions sur la nature, l'utilité et l'utilisation des informations fournies...

<sup>1</sup>. Le numéro 11 d'*ensemble* (décembre 2001) parlait de trois groupes visés par le projet de loi; celui des « minorités ethniques » a été ajouté à la suite des discussions en Commission parlementaire. Bien que les « handicapés » ne soient pas désignés par la loi 143, certains questionnaires en circulation recensaient leur représentation dans le personnel universitaire.

## L'équité salariale est un droit

Le 17 avril 2003, sur recommandation du CFMU, le Comité exécutif de la FQPPU informait par lettre le président du Syndicat des employé-e-s de l'Université de Montréal (SEUM) (SCFP - Section locale 1244) de son appui à sa revendication du SEUM, composé à 80 % de femmes, pour l'équité salariale. Copie conforme, accompagnée de la liste des syndicats membres de la FQPPU, fut expédiée au recteur Robert Lacroix, à la Coalition des associations et syndicats de l'Université de Montréal ainsi qu'à Rosette Côté, présidente de la Commission de l'équité salariale. Dans son texte, l'Exécutif de la Fédération souligne l'existence de la Loi 35 sur l'équité salariale et rappelle que l'équité salariale est « un droit et non un objet de négociation ».

## Les enseignantes-chercheuses à l'université... En France

Vient de paraître, chez L'Harmattan (2002), sous la plume de Huguette Delavault, Noria Boukhobza et Claudine Hermann avec la collaboration de Corinne Konrad, *Les enseignantes-chercheuses à l'université : Demain la parité?*, la toute première étude sur les carrières des femmes et des hommes dans l'enseignement supérieur en France. Cet ouvrage, préfacé par Françoise Gaspard, s'appuie sur une recension systématique de données statistiques sexuées relatives au personnel de l'enseignement supérieur français et sur des entrevues auprès d'universitaires, hommes et femmes, traitant de leur cheminement, de leurs ambitions et de leurs difficultés dans leur milieu institutionnel.

La problématique est claire : si on voulait assurer aujourd'hui la parité des hommes et des femmes dans le corps professoral des universités en France, il faudrait « remplacer 480 professeurs de droit par des femmes, 1 400 professeurs de sciences par des femmes et 1 700 professeurs des disciplines de Santé par des femmes » (p. 26). Pour comprendre pourquoi on vit une telle situation, alors qu'un bassin important de femmes maîtres de conférence, en particulier en sciences, rend encore plus étonnante leur absence relative des postes de professeures, les auteures examinent la situation des personnels enseignants-chercheurs par discipline et l'évolution des effectifs depuis les années 1980. Elles isolent les points d'achoppement dans les carrières en partant du doctorat (durée des thèses, âge à la soutenance, financement en cours d'études, entrée dans une université) et en tenant compte d'une multitude de variables, par exemple, la situation géographique. Dans ce dernier cas, elles démontrent clairement la différence entre la région parisienne, très au-dessus de la moyenne dans toutes les disciplines, et la province, dont certaines universités, de grande réputation,

comptent moins de 3 % de femmes dans leur corps professoral, une situation relativement comparable à celle d'autres pays européens ou même, pour certaines disciplines, nord-américains. L'analyse couvre aussi les aspects structurels de l'organisation universitaire en France et, en particulier, l'énorme place que tient une agence comme le Conseil national des universités (CNU) dans le recrutement, la sélection et la promotion. Les chercheuses ont étudié systématiquement les nominations de femmes et d'hommes au CNU et l'impact spécifique de cet organisme sur les carrières des enseignantes-chercheuses.

À ces données quantitatives qui, pour la majorité, n'ont jamais été publiées par sexe, l'analyse du discours ajoute l'identification d'obstacles institutionnels (position du directeur ou de la directrice de thèse, séjour à l'étranger, âge, mobilité, etc.) et matériels (bureau, équipement, etc.), de contraintes familiales (temps de rupture avec la recherche pour la maternité, par exemple) et de ce que les auteures appellent des « freins subjectifs quant à l'évolution de carrière » chez les femmes, tels leurs perceptions, leurs motivations et leurs objectifs de carrière (méconnaissance des données sexuées sur le personnel, absence de modèles, stéréotypes, etc.).

Au-delà de la comparaison avec d'autres pays européens (on apprend, par exemple, l'existence, en Autriche, de PAÉ pour l'embauche de professeures tant que le seuil de 40 % ne sera pas atteint ; d'un système de financement pour les doctorantes, en Suisse ; de postes de déléguées à l'équité, en Allemagne, etc.) et en plus de la richesse et de la variété des données françaises rassemblées ainsi dans un même ouvrage, les auteures proposent, en conclusion, une série de

mesures et de recommandations susceptibles d'alimenter notre propre réflexion, d'autant plus qu'elles nous rejoignent parfois indirectement. Il en est ainsi d'un commentaire invitant à repenser l'évaluation et qui aurait pu être rédigé ici même il y a quelques années : « Les enseignants-chercheurs partagent leur activité entre enseignement, recherche et administration. Ces trois activités sont indispensables [...]. Elles devraient être évaluées équitablement pour l'avancement des personnels alors que c'est la recherche, et parfois elle seule, qui est le critère retenu. Notre étude a démontré que les femmes mettent souvent l'enseignement en avant, cette activité devrait être reconnue à sa valeur » (p. 151).

En plus de cette démarche méthodologique originale en soi, la recherche a été réalisée par une équipe pluridisciplinaire (deux « scientifiques », mathématicienne et physicienne, et

deux professeures de « sciences humaines », sociologie et sciences de l'éducation) et financée par des associations de femmes, soit le Réseau Demain la parité et l'Association Femmes et sciences.

Enfin, si la grille des entrevues est reproduite en annexe ainsi que tous les tableaux statistiques utilisés, on ne peut que regretter l'absence, en fin de volume, d'une liste des références citées en bas de page ; cela aurait évité des oublis : par exemple, on ne retrouve nulle part la référence complète à une étude suédoise démontrant, d'après le texte de la Conclusion, des biais dans le jugement par les pairs des dossiers de candidatures d'hommes et de femmes pour le recrutement ou la promotion. Ces remarques n'enlèvent cependant rien à l'importance de cette recherche pour la description et la compréhension de la place des enseignantes-chercheuses dans l'université française.

## Nouvelles en bref

### Le Conseil du statut de la femme a 30 ans !

Depuis sa création en 1973, le Conseil du statut de la femme a publié de nombreuses recherches, émis de nombreux avis et proposé des solutions pour éliminer la discrimination. Le CSF souligne son trentième anniversaire, en organisant plusieurs activités (colloque, exposition, débats) qui se dérouleront principalement à Montréal, au Complexe Desjardins, les 23, 24 et 25 mai prochain. Un spectacle rappellera l'extraordinaire contribution des femmes à la culture québécoise au cours des 30 dernières années et la Cinémathèque québécoise offrira une programmation spéciale. À l'occasion du 8 mars, le CSF a aussi lancé le concours « Compagnons de route », en hommage aux hommes qui ont contribué à faire avancer la cause des femmes dans la sphère publique. Les femmes ont été invitées à présenter leur candidat et, le 24 mai, c'est Lise Payette qui animera la célébration des compagnons de route des Québécoises!

Pour plus d'information et la programmation détaillée du colloque : Conseil du statut de la femme : 1-800-463-2851-faites le 5 ; [www.csf.gouv.qc.ca](http://www.csf.gouv.qc.ca) ou [colloque@www.csf.gouv.qc.ca](mailto:colloque@www.csf.gouv.qc.ca)

### Université féministe d'été

Université Laval, du 16 au 20 juin 2003

Organisée par le Groupe de recherche multidisciplinaire féministe (GREMF), l'Université féministe d'été de l'Université Laval tiendra sa première session du 16 au 20 juin 2003, sur le thème « Rapports entre les sexes et les générations ». Elle a pour objectif l'analyse féministe d'enjeux sociaux d'actualité dans leurs dimensions locales, nationales et internationales. Caractérisée par une approche interdisciplinaire, souple et variée (conférences, tables rondes, films, etc.), l'Université féministe d'été favorise les échanges et les débats. Grâce à une équipe professorale multidisciplinaire, elle s'adresse à un vaste public aux expériences diverses. Les étudiantes et étudiants de 1er et 2e cycles peuvent obtenir trois crédits, selon des modalités spécifiques. L'Université féministe d'été ne comporte aucun pré-requis, sauf le désir d'approfondir ses connaissances sur les rapports sociaux de sexe ! Pour information : Université féministe d'été, GREMF, Pavillon Charles-De Koninck, bureau 1475, Université Laval, Québec (Québec), G1K 7P4. Téléphone : (418) 656-5421 ; télécopieur : (418) 656-3266 [universite-feministe-ete@fss.ulaval.ca](mailto:universite-feministe-ete@fss.ulaval.ca)

## PAR-L poursuit son action contre la discrimination systémique à l'égard des femmes dans le Programme des chaires de recherche

Comme nous l'annoncions dans *ensemble* 13 (décembre 2002, p. 2), PAR-L (Policy Action Research List/Liste politique action recherche) a déposé, le 13 février 2003, auprès de la Commission canadienne des droits de la personne à Ottawa, un document officiel intitulé « Demande d'enquête spéciale ou plainte en vertu de l'article 5 contre Industrie Canada au sujet du Programme des chaires de recherche du Canada ». Les huit professeures signataires de la plainte sont : Marjorie Griffin Cohen (Simon Fraser) ; Louise Forsyth (Saskatchewan), Glenis Joyce (Saskatchewan), Audrey Kobayashi (Queen's), Shree Mulay (McGill), Michèle Ollivier (Ottawa), Susan Prentice (Manitoba), Wendy Robbins (Nouveau-Brunswick). Pour Wendy Robbins ([wjr@unb.ca](mailto:wjr@unb.ca) ou [mode@unb.ca](mailto:mode@unb.ca)), il s'agit là « d'un exemple du mouvement des femmes en action sur les campus universitaires » ; elle nous invite d'ailleurs à partager, par l'entremise de PAR-L, nos informations sur l'incidence du PCRC sur nos campus respectifs, ajoutant que PAR-L pourrait bientôt solliciter des lettres d'appui de la part de personnes et d'organisations. Pour des renseignements mis à jour au fur et à mesure de l'avancement du dossier, voir : [www.unb.ca/par-l/plaintePCR.htm](http://www.unb.ca/par-l/plaintePCR.htm)

### Quelques suggestions de lecture

#### Sur la conciliation travail-famille

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 p. 73-92.

DESCARRIES, Francine et Christine Corbeil (dir.), *Espaces et temps de la maternité*. Montréal, les éditions du remue-ménage, 2002.

THIVIERGE, Nicole, « Les soins aux proches », in Huguette Dagenais (dir.), *Carrière et conditions de vie des professeuses d'université*. Montréal, FQPPU, Les Cahiers de la FQPPU 8, 2002 p. 81-84.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle et Charles-Henri Amherdt, *Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail : Observations et défis d'avenir. Rapport de recherche sur l'enquête en ligne menée auprès de personnels de divers secteurs syndiqués au SCFP et hors SCFP*. Janvier 2003. [www.telug.quebec.ca/~dgtrembl](http://www.telug.quebec.ca/~dgtrembl)

#### Sur les femmes dans les universités

DELAVALT, Huguette, Noria Boukhobza et Claudine Hermann avec la collaboration de Corinne Konrad, *Les enseignantes-chercheuses à l'université : Demain la parité ?* Paris, L'Harmattan, 2002.

KINNAID, Nathalie, « La recherche : quand les femmes s'en mêlent », *Découvrir*, vol. 24, no 2, mars-avril 2003 p. 50-55.

POLSTER, Claire, « A Break from the Past : Impacts and Implications of the Canada Innovation Fund and the Canada Research Chairs Initiatives », *Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie*, volume 39, numéro 3, 2002 p. 275-299. Ce numéro a pour thème « The Academy in the 21st Century ».

#### Sur le débat constitué des articles suivants, parus dans la page « Idées » du journal *Le Devoir*

DYKE, Nathalie: « Comment inciter les femmes à devenir des professeurs à l'université ? », 26 février 2003 p. A7.

LEROUX, Robert, « Les femmes et la carrière universitaire : deux poids, deux mesures ? », 7 mars 2003 p. A8.

DYKE, Nathalie, « Un choix délibéré. Une réflexion profonde s'impose sur toutes les dimensions du processus qui mène à la définition du travail de professeur », 17 mars 2003 p. A7.

MASSON, Dominique, Michèle Ollivier, Paul Saurette, Kathryn Trevenen, Andrea Martinez et 90 signataires associés, « La sous-représentation des femmes dans les universités est réelle. Réplique à Leroux », 27 mars 2003 p. A7.

LEROUX, Robert. « Misère du féminisme universitaire », 28 mars 2003 p. A9.

On peut lire ou relire le texte intégral dans [http://sisyphe.levillage.org/rubrique.php?id\\_rubrique=32](http://sisyphe.levillage.org/rubrique.php?id_rubrique=32)