

UNIVERSITÉE et SOCIÉTÉE

MOT DE LA RÉDACTION

Bien que l'importance des femmes sur le marché du travail ne soit plus un véritable sujet de débat sociétal, on ne connaît pas toujours leur situation réelle dans les différentes sphères d'activité. Le SPUL a cherché à en savoir davantage sur la situation des femmes dans notre milieu universitaire notamment. Selon les données fournies par l'Université Laval, au 28 octobre 2010, celle-ci comptait dans ses rangs 1 180 professeures et professeurs (SPUL), dont près du tiers sont des femmes. Afin de mettre ce fait en perspective, cinq collègues ont accepté de présenter leur point de vue et analyse.

Dans un premier temps, les données factuelles rapportées par Hélène Lee-Gosselin et Nadia Ghazzali présentent les particularités de la présence féminine - étudiantes et professeures - à l'université et permettent ainsi de mieux comprendre l'évolution de cette présence sur le campus. Deux témoignages viennent ajouter un regard plus personnel sur l'expérience d'être une femme professeure à l'université. Élise Paré-Tousignant répond à nos questions concernant son expérience de première vice-rectrice à l'Université Laval et sur sa perception de la situation actuelle. Dans son texte, Esther Déom partage ses réflexions concernant son parcours académique en l'absence de modèle féminin. Pour terminer sur une note plus philosophique, Michel Maffesoli livre brièvement sa vision du monde où la figure du féminin retrouve une nouvelle centralité dans l'imaginaire social.

Ce numéro a été coordonné par

MARIE J. LACHANCE
ET **Philippe Dubé**

LA PLACE DES FEMMES À L'UNIVERSITÉ LAVAL

Quelle évolution depuis le rapport de 1979?



Photographie: Jacques Rivet

HÉLÈNE LEE-GOSSELIN

Département de management
Titulaire de la Chaire Claire-Bonenfant
Femmes, Savoirs et Sociétés

Il y a plus de 30 ans maintenant, l'Université Laval recevait un rapport réalisé par un groupe de femmes (professeures, professionnelles, secrétaires et étudiantes) comprenant un diagnostic sur la place des femmes dans l'institution. Ce rapport intitulé *L'Université au féminin* contenait également 185 recommandations visant à «réaliser l'équité». À la suite de sa publication, l'Université déclarait s'engager dans cette direction, un engagement qu'elle a maintes fois réitéré. Qu'en est-il depuis?

Qui FRÉQUENTE L'UNIVERSITÉ LAVAL

Les progrès réalisés au niveau des études sont importants. Globalement, les femmes représentent 62 % de tous les diplômés en 2009¹, soit 63,5 % au 1^{er} cycle, 62,4 % au 2^e cycle et 43,1 % au 3^e cycle. Il est intéressant de constater le faible écart entre la proportion de diplômées aux 1^{er} et

2^e cycles. Par contre, il faut se demander pourquoi une plus grande proportion d'hommes choisit de poursuivre au doctorat.

La proportion d'étudiantes varie beaucoup selon les facultés. Elles sont à parité ou majoritaires dans les facultés suivantes (par ordre décroissant de taux de femmes): sciences infirmières (85,6 %), pharmacie (79,2 %), sciences de l'éducation (77,3 %), médecine (70 %), lettres (69,7 %), sciences de l'agriculture et de l'alimentation (69,7 %), aménagement, architecture et arts visuels (68 %), sciences sociales (67,8 %), médecine dentaire (63,6 %), droit (62,7 %), musique (60 %) et sciences de l'administration (51,5 %). Par contre, elles sont peu nombreuses – entre le quart et le tiers – dans les facultés de foresterie, géographie et géomatique (33 %), théologie et sciences religieuses

¹www.reg.ulaval.ca/webdav/site/reg/shared/PDF/Stat/Cy_total.pdf

(31 %), sciences et génie (27,3 %) et philosophie (26,7 %). La situation varie aussi beaucoup selon les programmes au sein de chaque faculté. On note à cet égard des sous-représentations persistantes dans certains programmes. Or, les objectifs d'égalité que nous épousons devraient nous amener à s'assurer qu'il n'y a pas de facteurs organisationnels comme le manque de modèles féminins, de soutien ou d'accès à du financement qui limitent indirectement l'attrait ou l'accès des femmes à ces programmes, en particulier en ce qui concerne l'accès et la diplomation aux cycles supérieurs.

Le site Internet du Bureau du registraire fournit les données d'inscription et de diplomation pour les cinq dernières années, ce qui permet d'apprécier l'évolution récente de ces

proportions. Cependant, des séries chronologiques plus longues seraient nécessaires pour apprécier l'ampleur ou la lenteur de cette évolution de même que les actions requises pour que l'égalité se réalise.

Qui leur enseigne

Selon les informations transmises par l'Université, les femmes représentaient l'automne dernier 32,5 % des professeurs. L'Université ne comptabilise plus les données sur le sujet depuis plusieurs années². Toutefois, le rapport du Comité paritaire 2005-2006 présentait le tableau suivant, auquel j'ai ajouté la proportion de professeures au sein de l'institution et celle des femmes parmi les embauches professorales de l'année, telles que rapportées dans le même document.

² Jusqu'en 2006, le Comité paritaire sur l'équité en emploi produisait un rapport détaillé sur la place des femmes au sein du corps professoral. Ce rapport était public et disponible sur le site Internet du SPUL et celui du vice-rectorat aux ressources humaines (VRRH). Depuis 2008, le Comité paritaire a été dissous et l'Université est seule responsable du programme d'accès à l'égalité (PAE) qui, conformément à la loi 143, vise aussi à corriger les sous-représentations des autres groupes cibles que sont les personnes handicapées, les minorités culturelles et ethniques et les autochtones. Les informations sur le PAE sont disponibles sur le site Internet du VRRH: www.rh.ulaval.ca/webdav/site/rh/shared/documents/egalite_emploi/pae.pdf.

TABLEAU 1

PROPORTION DES FEMMES PROFESSEURES DE 1999 À 2005

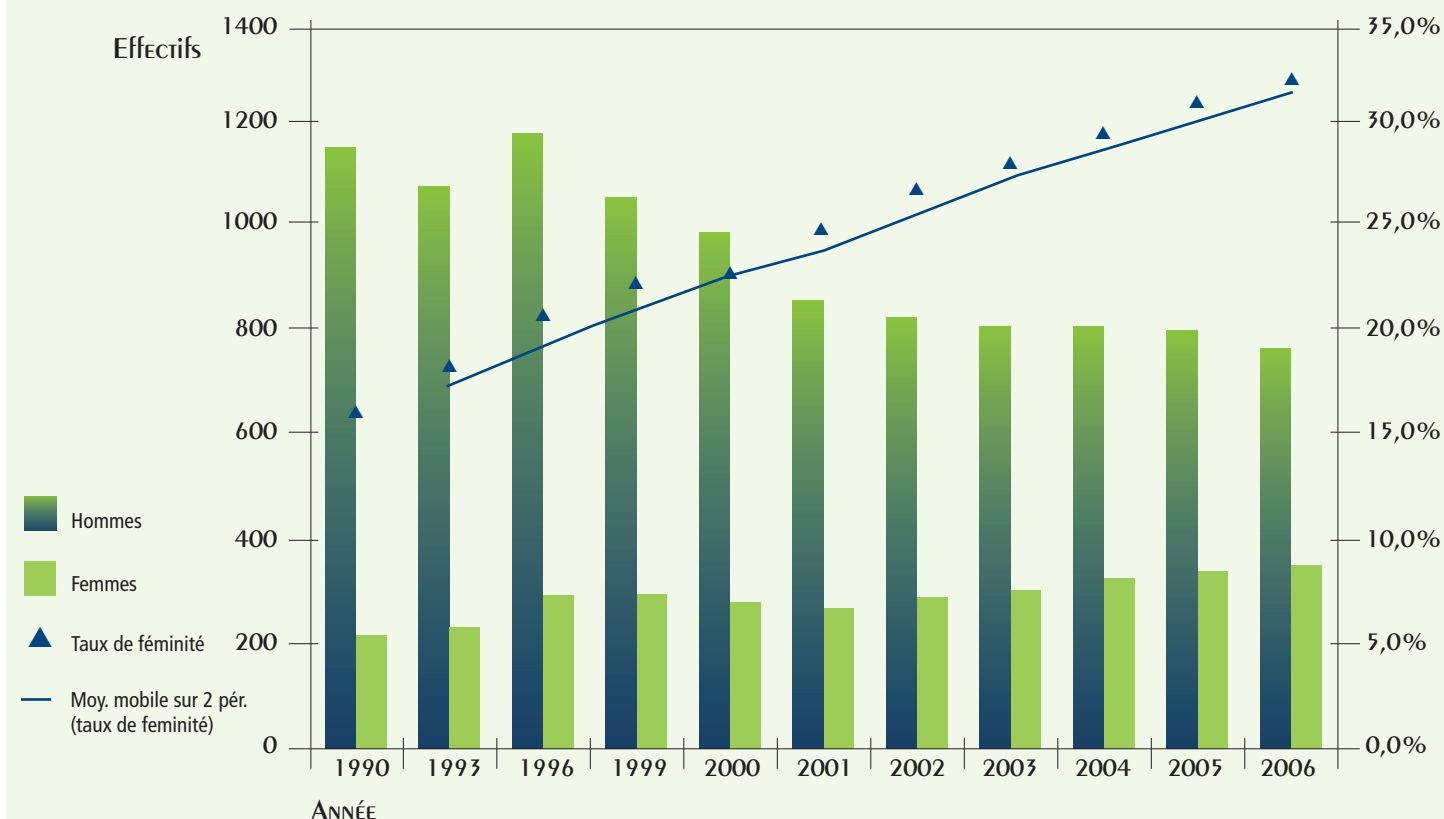
FACULTÉS	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
SCIENCES INFIRMIÈRES	82,4	88,2	87,5	82,4	84,2	83,3	81,0
SCIENCES DE L'ÉDUCATION	32,4	31,7	33,3	35,7	38,0	44,2	47,8
LETTRES	29,3	30,2	32,7	35,1	39,8	41,8	42,6
DROIT	28,3	27,5	28,6	32,5	38,1	37,5	41,9
AMÉNAGEMENT, ARCHITECTURE ET ARTS VISUELS	32,0	30,0	36,6	39,5	40,5	37,5	40,0
SCIENCES SOCIALES	22,5	23,2	23,1	28,6	31,2	35,2	35,2
MÉDECINE DENTAIRE	25,0	25,0	50,0	50,0	50,0	33,3	33,3
MUSIQUE	21,7	19,0	20,0	23,8	22,7	25,0	30,4
SCIENCES DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION	24,3	21,3	23,9	26,3	28,0	28,8	30,1
SCIENCES DE L'ADMINISTRATION	18,5	21,6	24,3	24,7	23,6	23,3	27,8
THÉOLOGIE ET SCIENCES RELIGIEUSES	14,3	14,8	15,0	15,8	15,8	15,8	21,1
MÉDECINE	18,8	18,7	18,1	16,5	16,2	19,3	19,8
FORESTIÈRE ET GÉOMATIQUE	8,3	8,9	12,8	16,7	17,6	15,5	19,0
Philosophie	16,7	16,7	13,3	20,0	21,4	21,4	18,8
SCIENCES ET GÉNIE	10,7	11,0	13,0	13,7	13,6	13,9	14,1
TAUX GLOBAL DES PROFESSEURES	23	23	25	26	28	29	30
% FEMMES PARMI LES EMBauchES	30,4	16,7	32,6	34,6	41,4	37,2	40,7

On peut constater que globalement les changements se produisent dans la direction souhaitée, soit celle visant à atteindre la parité, à un taux avoisinant 1 % d'amélioration par année. Mais selon les facultés, des bonds et des reculs surviennent d'une année à l'autre. La taille du corps professoral variant beaucoup selon les facultés, certains pourcentages sont moins stables que d'autres.

De plus, l'examen du graphique suivant³ montre que l'amélioration du taux de présence des femmes dans le corps professoral est grandement attribuable au départ à la retraite de professeurs masculins.

³ Source: Rapport du comité paritaire SPUL/UL sur l'accès à l'égalité en emplois pour les femmes 2005-2006, page 6

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS PROFESSORAUX SELON LE SEXE



Selon les données du SPUL, entre 1994 et 2009, l'Université Laval a embauché 488 hommes et 301 femmes dans des postes de professeurs (excluant les professeurs sous octroi et suppléants), soit 38 % de femmes. Toutefois, comme le montre la dernière ligne du tableau 1, il y a une grande variation dans la proportion des femmes parmi les recrues à chaque année.

FEMMES DANS LE BASSIN DE RECRUTEMENT DU CORPS PROFESSORAL

Selon l'Institut de la statistique du Québec, les femmes représentaient, en 2006, 47 % des détentrices de doctorat parmi les 25-34 ans et 39 % des 35 à 44 ans⁴. Les recensements antérieurs révèlent qu'en 1996 les femmes représentaient 25 % des titulaires de doctorat et, en 2001, qu'elles en représentaient 29 %⁵. À l'Université Laval, la présence des femmes parmi les diplômés au doctorat est passée de 39 % en 2005 à 43 % en 2009⁶. Ainsi, on ne peut plus prétexter que le bassin de recrutement est « pauvre ». Il faut chercher ailleurs les raisons de la lente progression des femmes au sein du corps professoral. Une littérature scientifique abondante a été constituée depuis plusieurs décennies, documentant les phénomènes organisationnels et sociaux à l'œuvre. Elle démontre notamment que la discrimination systémique existe dans le milieu universitaire,

des deux côtés de l'Atlantique, et qu'elle opère subtilement. Elle démontre aussi les insuffisances des explications liées au « déficit » qualitatif ou quantitatif des femmes dans le bassin de recrutement.

COMMENT L'UNIVERSITÉ LAVAL SE SITUE-T-ELLE PAR RAPPORT AUX AUTRES UNIVERSITÉS QUÉBÉCOISES POUR LA PROPORTION DES FEMMES DANS LE CORPS PROFESSORAL ?

Il est difficile de savoir où, présentement, l'Université Laval se situe comparativement aux universités québécoises quant à la place des femmes dans le corps professoral. La Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec (CREPUQ) publie de l'information générale à ce sujet. Toutefois, le dernier document disponible⁷ a été diffusé au premier trimestre de 2009 et contient des informations datant de 2006. Cette année-là, les femmes représentaient 30 % du corps professoral universitaire québécois et l'Université Laval se situait légèrement en dessous de cette moyenne, avec 28,6 %, soit au quatrième rang après les universités comparables. Le rapport du dernier Comité paritaire sur l'accès à l'égalité présentait le graphique suivant, qui montre l'évolution du pourcentage de femmes professeures dans les universités québécoises depuis le début des années 80⁸:

⁴ Voir : www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/education/etat_scolr/tab1_niv_sco_2006.htm, consulté le 17 janvier 2011

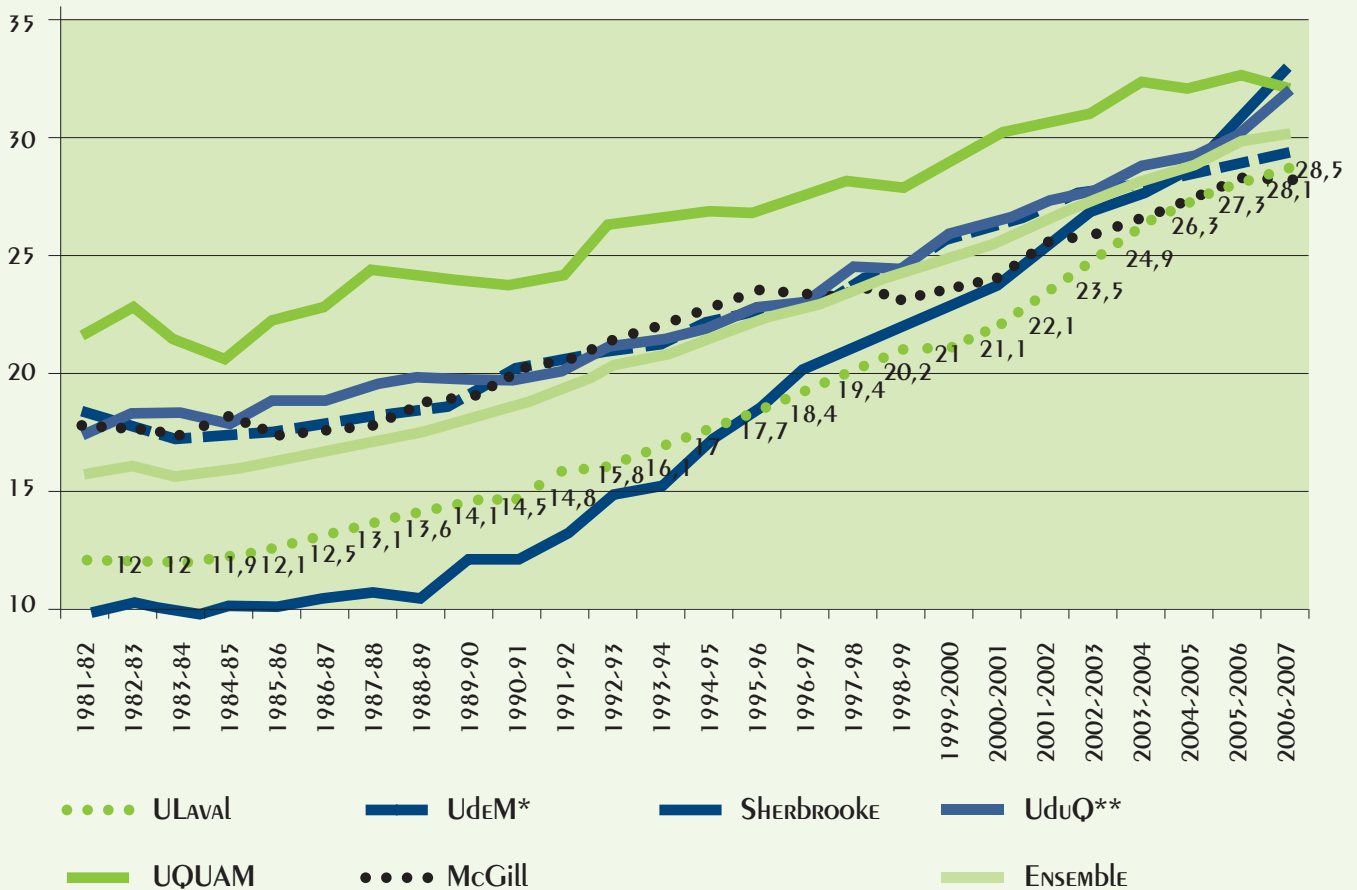
⁵ Source : Évolution de la fréquentation scolaire au Québec, faits saillants, www.stat.gouv.qc.ca/savoir/publications/points/points_rh_juil03.pdf

⁶ Source : Bureau du registraire – Profil de la population étudiante : www.reg.ulaval.ca/webdav/site/reg/shared/PDF/Stat/Cy3.pdf

⁷ Les professeures et les professeurs des établissements universitaires québécois : faits saillants de l'Enquête sur le personnel enseignant de 2006-2007, www.crepucq.ca/IMG/pdf/EPE_2006-2007.pdf

⁸ La courbe présentant les valeurs est celle de l'Université Laval.

POURCENTAGE DES EFFECTIFS FÉMININS DU CORPS PROFESSORAL
DANS LES DIFFÉRENTES UNIVERSITÉS QUÉBÉCOISES ENTRE 1981 ET 2007⁹



Pour que l'Université Laval améliore sa position face aux autres universités, il faudrait qu'elle instaure d'autres pratiques que celles qui nous maintiennent au 4^e rang depuis longtemps. Or, l'Université a pris plusieurs engagements à cet égard dans le Programme d'accès à l'égalité (PAE) qu'elle a soumis à la Commission des droits et libertés de la personne et des droits de la jeunesse en 2008. Dans ce document, l'Université s'engageait à mettre en place diverses mesures, dont notamment:

- l'application d'un taux d'embauche préférentielle de 50 % dans les unités où des sous-représentations sont constatées;
- rendre cet engagement public et « demander l'adhésion des personnes impliquées dans les processus d'embauche et de promotion » de même que « sensibiliser et informer les personnes impliquées dans les processus d'embauche et de promotion à prendre l'engagement d'appliquer, à compétences équivalentes, des mesures de redressement temporaire afin d'atteindre les taux de disponibilité de

chacun des groupes visés pour tous les regroupements d'emploi »;

- « produire et diffuser pour les membres des comités de sélection les taux de sous-représentation des groupes visés ... ainsi que les guides appropriés relativement aux modalités d'application des mesures préférentielles »¹⁰.

Dans le cas de l'embauche d'une professeure ou d'un professeur, les personnes impliquées incluent les membres de l'assemblée de l'unité et les membres des comités de sélection. Le rôle de ces personnes est déterminant dans le choix des candidates ou des candidats retenus.

Or, ma participation récente à des comités de sélection et à des assemblées professorales pour l'embauche de collègues, à laquelle s'ajoute une consultation rapide de collègues œuvrant dans d'autres départements, me suggèrent que la diffusion des engagements pris par l'Université Laval de même que la sensibilisation et la formation sur les PAE (ses mesures de redressement, de soutien et d'équité) tardent à être implantées dans notre institution.

⁹ Source: CREPUQ, Enquête sur le personnel enseignant (EPE)

* UdeM incluant HEC et École polytechnique

** UduQ excluant UQAM

¹⁰ Voir Tableau 1 – Mesures de redressement, PAE, p.4 www.rh.ulaval.ca/webdav/site/rh/shared/documents/egalite_emploi/pae.pdf

Conclusion

Il semble donc que la proportion de femmes professeures ait évolué lentement à l'Université Laval jusqu'en 2006 et que cette évolution ait été très inégale selon les facultés et les départements, régressant même dans certains milieux. Par ailleurs, l'information sur cette évolution n'est plus disponible depuis cinq ans.

Les engagements institutionnels répétés concernant l'égalité ne suffisent plus. Ces derniers ont besoin d'être appuyés par des résultats probants pour être crédibles. L'absence d'information publique détaillée sur la situation actuelle et son évolution récente est regrettable car, sans cette infor-

mation, le mythe de « l'égalité déjà là » perdure et l'examen critique qui permet de débusquer les formes subtiles de discrimination systémique ne risque pas d'avoir lieu.

L'Université Laval a pris de nombreux engagements pour répondre à ses obligations en vertu de la *Loi sur l'équité en emploi dans les organismes publics et parapublics* (Loi 43). Deux ans après l'entrée en vigueur de son PAE, il importe de prendre acte du chemin à parcourir vers l'égalité et de s'assurer de l'implantation de moyens efficaces pour l'atteindre.

N. B. : Pour obtenir les références complètes, s'adresser à l'auteur

LA SITUATION DES FEMMES dans les milieux académique et professionnel au Québec



Photographie : Jacques Rivet

Nadia Ghazzali

Département de mathématiques
et de statistique
Titulaire de la chaire CRSNG-
Industrielle Alliance pour les femmes
en sciences et génie au Québec

¹Ensemble des difficultés invisibles auxquelles sont confrontées les femmes dans l'accès à la sphère des postes décisionnels. Ces barrières sont créées à la fois par des préjugés, des stéréotypes et par le mode de fonctionnement des organisations. Ce plafond invisible donne l'illusion qu'il n'y a pas de problème d'égalité entre les hommes et les femmes.

Au Québec, c'est seulement depuis un demi-siècle que les femmes ont intégré massivement les universités et le marché du travail. Ce mouvement, amorcé dès la période 1940-1960, s'est par la suite accéléré avec la Révolution tranquille, dès le début des années 1960, véritables années du changement pour les femmes. Cependant, encore aujourd'hui, le droit à l'éducation ne signifie pas pour autant que soient modifiés en profondeur les rapports traditionnels entre les hommes et les femmes et, surtout, les rôles dévolus aux femmes dans la société. Les femmes demeurent encore peu nombreuses dans les métiers et les disciplines investis traditionnellement par les hommes.

En effet, bien que, en 2004, les femmes représentaient près de 50 % des effectifs dans les programmes préuniversitaires de sciences au collégial, elles n'étaient que 19 % dans les techniques physiques. À l'Université, en 2007, elles se concentraient principalement dans les domaines des sciences humaines, des sciences de la santé (en augmentation depuis 1999) et des sciences de l'éducation, des domaines qui leur sont encore traditionnellement associés. En revanche, elles demeuraient minoritaires dans le domaine des sciences naturelles (pures et appliquées) et du génie. Toujours en 2007, elles représentaient seulement 12,2 % des effectifs au baccalauréat en ce domaine, contre 42,5 % d'étudiants masculins pour la même année, pour l'ensemble des universités québécoises. En effet, selon les conclusions du rapport Boiteau et Ghazzali, publié en 2008 et mis à jour en 2009, « *Profils des inscriptions des étudiants aux trois cycles universitaires au Québec de 1999 à 2007 - Analyse des données du MELS* », au baccalauréat, le secteur des sciences

de la santé a attiré de plus en plus d'étudiantes, et ce, particulièrement au détriment du secteur des sciences et génie. Dans celui-ci, elles n'étaient plus que 8 396 en 2007, comparativement à 9 943 en 1999, soit une baisse de 15,6 % (voir Tableau 1).

Au sein du corps professoral universitaire pour le domaine des sciences et du génie, les femmes restent non seulement une minorité, mais elles se heurtent également au phénomène du plafond de verre¹. C'est une des conclusions de l'étude statistique faite par Émond et Ghazzali, menée en 2009, « *Analyse du corps professoral universitaire en sciences et génie au Québec, de 1997 à 2007* », qui examine la situation des professeures et professeurs dans les 18 universités québécoises, en termes de taux de féminité, de rangs académiques et de conditions salariales. Le rapport souligne le fait que, malgré une augmentation du taux de féminité entre 1997 et 2007, ce taux demeurait à 16,10 % en 2007, et ce, pour l'ensemble des domaines des sciences et du génie. En outre, c'est pour le domaine du génie que le taux de féminité est le plus bas, soit 10,83 % seulement en 2007 (voir Figure 1). De même, concernant l'évolution des promotions, alors que la majorité des professeurs titulaires sont des hommes, les femmes professeures sont plus nombreuses à avoir le statut d'adjointe ou d'agrégée. Par conséquent, le revenu moyen des femmes professeures est inférieur à celui de leurs collègues masculins à cause, notamment, du fait qu'il y a plus d'hommes professeurs titulaires, ce qui contribue à expliquer cette différence au niveau de la moyenne des salaires.

TABLEAU 1

INSCRIPTIONS DES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS DANS LES DIFFÉRENTS SECTEURS D'ÉTUDES DU BACCALAURÉAT, QUÉBEC, 1999 ET 2007

SECTEUR	ANNÉE	HOMMES		FEMMES		TOTAL	
ADMINISTRATION	1999	6 699		7 754		14 453	
	2007	8 626	▲ 28,8 %	9 596	▲ 23,8 %	18 222	▲ 26,1 %
ARTS	1999	1 507		2 799		4 306	
	2007	1 653	▲ 9,7 %	2 877	▲ 2,8 %	4 530	▲ 5,2 %
DROIT	1999	1 451		2 160		3 611	
	2007	1 430	▼ 1,4 %	2 550	▲ 18,1 %	3 980	▲ 10,2 %
LÉTTRES	1999	1 048		2 940		3 988	
	2007	926	▼ 11,6 %	2 515	▼ 14,5 %	3 441	▼ 13,7 %
SCIENCES HUMAINES	1999	6 455		12 957		19 412	
	2007	7 494	▲ 16,1 %	14 914	▲ 15,1 %	22 408	▲ 15,4 %
SCIENCES DE LA SANTÉ	1999	2 146		8 688		10 834	
	2007	2 871	▲ 33,8 %	13 489	▲ 55,3 %	16 360	▲ 51,0 %
ÉDUCATION	1999	3 604		13 272		16 876	
	2007	4 114	▲ 14,2 %	13 544	▲ 2,0 %	17 658	▲ 4,6 %
SCIENCES ET GÉNIE	1999	19 450		9 943		29 393	
	2007	20 472	▲ 5,3 %	8 396	▼ 15,6 %	28 868	▼ 1,8 %
ÉTUDES PLURISECTORIELLES	1999	440		598		1 038	
	2007	529	▲ 20,2 %	1 031	▲ 72,4 %	1 560	▲ 50,3 %
Tous	1999	42 800		61 111		103 911	
	2007	48 115	▲ 12,4 %	68 912	▲ 12,8 %	117 027	▲ 12,6 %

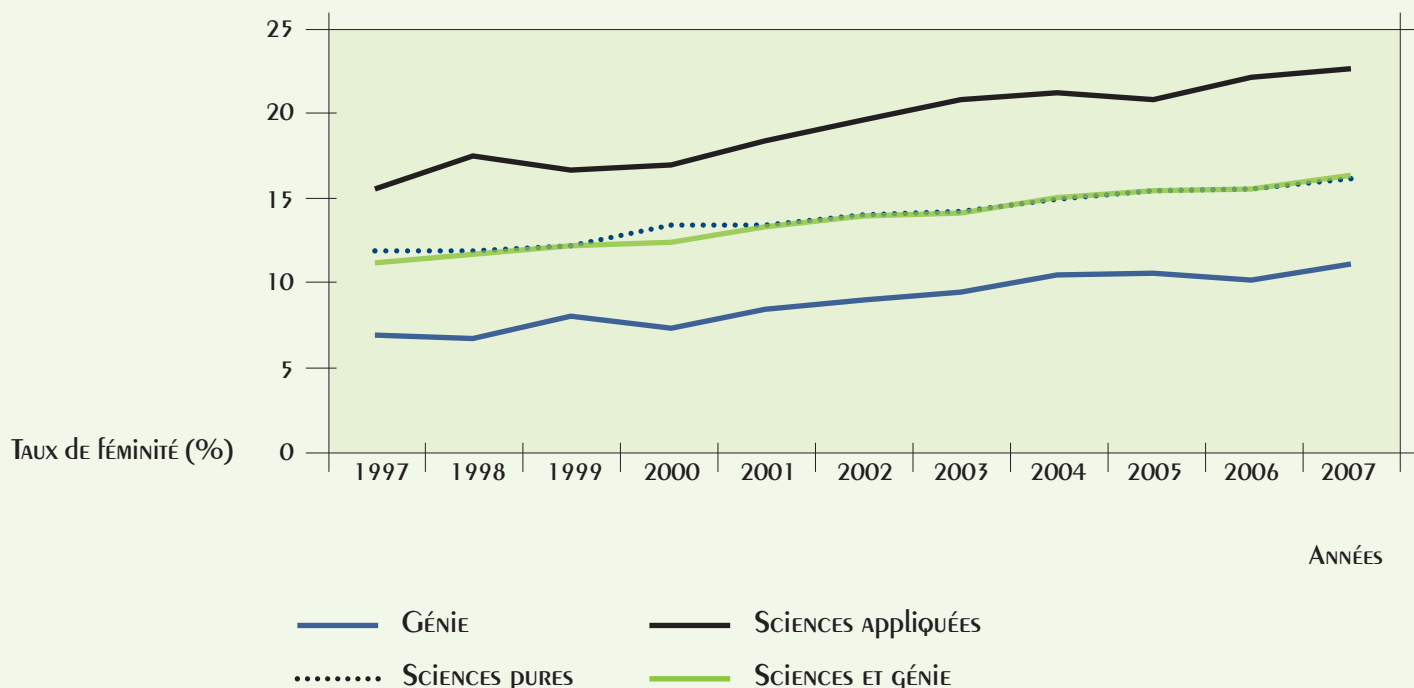
Note 1: Les études plurisectorielles comprennent: les programmes multidisciplinaires tels que l'hydrologie et sciences de l'eau, les sciences pures et tous les programmes qui ne sont pas classés dans les grands secteurs (administration, arts, sciences et génie, etc.) ou qui sont multidépartementaux.

Note 2: Les sciences et génie incluent les sciences pures et appliquées.

D'autres facteurs pourraient expliquer cette différence, à savoir la prise en compte des années d'expérience lors de l'embauche, le nombre d'années depuis l'entrée en fonction qui déterminent l'évolution des promotions des femmes et des hommes professeurs et la négociation des primes de marché et de rétention. Aucun de ces facteurs n'a été considéré dans cette analyse puisque les données disponibles n'en tiennent pas compte. Une analyse plus poussée des indicateurs institutionnels en termes de critères d'embauche et de promotion serait nécessaire pour comprendre cette

différence au niveau du rang universitaire et du salaire des femmes et des hommes professeurs d'université. À cet effet, un projet pilote impliquant quatre universités canadiennes, et auquel participe la chaire CRSNG-Industrielle Alliance pour les femmes en sciences et génie au Québec, s'intéresse à cette question.

TAUX DE FÉMINITÉ DU CORPS PROFESSORAL DANS LES DOMAINES DES SCIENCES ET DU GÉNIE POUR L'ENSEMBLE DES UNIVERSITÉS QUÉBÉCOISES, DE 1997 À 2007



Le phénomène du plafond de verre est également très présent dans le secteur de la recherche scientifique. À cet égard, on peut souligner l'attribution, par le gouvernement fédéral, des 19 chaires d'excellence en recherche du Canada, toutes octroyées à des hommes. La recherche statistique menée par Ghazzali et Morin-Rivest, « *Chaires de recherche du Canada et chaires d'excellence en recherche du Canada: statistiques détaillées* », publiée en 2010, se base sur les données du Secrétariat des chaires de recherche du Canada. Elle dresse un portrait complet de la situation pour la dernière décennie, selon la proportion d'attribution par institution académique, selon le niveau et le sexe du titulaire et par organisme subventionnaire. Pour l'ensemble du Canada, le pourcentage de chaires, tous types confondus, attribuées à des femmes correspond globalement au quart (25,17 %). Pour les chaires séniors (dites de niveau I), la proportion diminue encore davantage. En effet, sur 769 chaires détenues par des séniors, seulement 127 (16,51 %) le sont par des femmes. Le constat n'est guère plus reluisant pour le Québec: de l'ensemble des chaires attribuées à des institutions québécoises, seulement 19,41 % l'ont été à des femmes.

Malgré les nombreux progrès qui restent à faire, beaucoup de réalisations ont été accomplies, notamment sur le marché du travail. En effet, selon les conclusions de l'essai de Myrand (2008), « *Les femmes en sciences et génie: les différents facteurs influençant leur sous-représentativité en milieux scolaire et professionnel* », le taux d'activité des femmes², tous âges confondus, aurait continué à augmenter à un rythme régulier depuis 1996. Selon des données de l'Institut de la statistique du Québec pour 2007, le taux d'activité des femmes atteint désormais 84 % auprès de celles âgées de 25 à 44 ans. À titre comparatif, chez leurs homologues masculins, pour la même tranche d'âge, le taux d'activité se situait en 2007 à 91,3 %; le profil de l'activité professionnelle des femmes, au sens général « d'être en emploi », se rapproche donc de plus en plus de celui des hommes, notamment grâce à la scolarisation accrue des femmes, à la modification des stéréotypes liés au genre et à une réduction du taux de fécondité (Bureau de la statistique du Québec, 1998). Cependant, l'intégration des femmes au monde du travail s'est caractérisée par un cantonnement à l'intérieur de certains types de métiers, entre autres les secteurs de la vente, des services, du travail de bureau, de

² Le taux d'activité des femmes est déterminé à partir de toutes les femmes de la population active, c'est-à-dire occupant un emploi, en recherchant un ou exploitant une entreprise.

l'enseignement et de la santé (Condition féminine Canada, 2005), mais aussi par une sous-représentativité dans le secteur des sciences et du génie. En effet, au niveau professionnel, les données de 2004 du ministère du Développement économique et régional et de la Recherche du Québec³ suggèrent un constat similaire en montrant que moins de 25 % des employés œuvrant dans le domaine des sciences et génie étaient des femmes.

À cet égard, l'exemple des femmes ingénieures est pertinent. En effet, d'après l'étude faite en 2008 par Ghazzali et Lanouette, « *Les femmes en Sciences et en génie à travers l'histoire au Québec* », ce n'est qu'en 1946 que la Corporation des ingénieurs du Québec (précurseur de l'Ordre des ingénieurs du Québec, OIQ) devient ouverte aux femmes, ce qui leur permettra de pratiquer. C'est Mary B. Jackson-Fowler, première femme diplômée de génie à McGill en 1946, qui deviendra la première femme admise dans l'organisation. De 2 % des effectifs de l'OIQ en 1986, le pourcentage de femmes membres de l'organisation a augmenté à 9 % pour 1998-1999. D'ailleurs, ce n'est qu'en 1989 que l'Université Laval engage la première professeure, Mme Claire Deschênes, au Département de génie mécanique, alors que l'enseignement des sciences s'y fait depuis 1920. La présence des femmes ingénieures, sur le marché de l'emploi, demeure aussi limitée. Selon un rapport de 2004 du ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation du Québec, les Québécoises représentaient en 2001 moins de 15 % des professionnels dans le domaine du génie. Au Canada, les statistiques les plus récentes de la

Canadian Coalition of Women in Engineering, Science, Trades and Technology (CCWESTT, 2008) vont dans le même sens; les ingénieures n'occuperaient qu'environ 12 % des postes de la profession. Il reste donc encore d'énormes progrès à faire.

Pourquoi les femmes sont-elles si peu nombreuses en sciences et en génie? Comment les attirer et les retenir dans des emplois traditionnellement masculins? Pourquoi les jeunes filles se désintéressent-elles des sciences? La littérature scientifique est riche et abondante quant aux raisons possibles de cette sous-représentativité. Parmi les facteurs cités, on mentionne notamment: le milieu scolaire, l'environnement familial, les stéréotypes, certains éléments liés à la culture, aux valeurs, au climat et aux relations de travail, la conciliation travail-famille et la discrimination, qu'elle soit subtile ou apparente. Une sensibilisation dès le jeune âge, une concertation et une collaboration accrues entre tous les intervenants incluant les parents, le renforcement du mentorat et la démystification des professions, surtout en génie, sont quelques éléments clés pour intéresser plus de filles aux sciences. Dans le milieu académique, une analyse des indicateurs institutionnels permettrait de dresser un portrait précis de cette situation et contribuerait à sensibiliser les comités de sélection et les comités de promotion à cette problématique. Finalement, une meilleure application de la loi sur l'accès à l'égalité est aussi de mise. Il faut être patient, car le changement des mentalités exige du temps et des efforts soutenus.

N. B. : Pour obtenir les références complètes, s'adresser à l'auteure

³ Le ministère du Développement économique et régional et de la (MDERR) qui avait pour fonction de mettre sur pied des interventions auprès des entreprises et des intervenants régionaux, en février 2005 s'est scindé en trois ministères dont celui ministère du Développement économique de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE, 2008).

CONVERSATION AVEC UNE PIONNIÈRE

Élise Paré-Tousignant



Photographie: Lucie Hudon

Le 12 octobre 2010, Élise Paré-Tousignant, professeure retraitée de la Faculté de musique et ancienne titulaire du vice-rectorat aux ressources humaines, nous a accordé une entrevue. Elle nous fait part de son expérience comme première vice-rectrice à l'Université Laval et de sa perception de la situation des femmes dans l'administration universitaire.

ÉLISE PARÉ-TOUSIGNANT

DANS QUEL CONTEXTE VOTRE NOMINATION COMME VICE-RECTRICE EST-ELLE SURVENUE?

En 1987, j'ai été la première vice-rectrice aux ressources humaines après avoir été l'une des premières vice-doyennes. Quand Michel Gervais est devenu recteur, il a eu l'audace de croire qu'il fallait au moins une femme au vice-rectorat. J'ai accepté parce que je me disais qu'il était très important de jouer un rôle à l'Université, d'essayer à tout le moins

de réaliser des choses concrètes. On est nommé pour cinq ans et cinq ans c'est peu dans la vie de l'université. En 1987, voir arriver une femme comme vice-rectrice c'était un premier choc, une musicienne de surcroît! En plus, comment vouliez-vous qu'on me croie capable de gérer un tout nouveau vice-rectorat aux ressources humaines qui avait le mandat de fusionner les vice-rectorats aux affaires professorales et aux affaires administratives?

POURQUOI, TOUT À COUP, VOULAIT-ON UNE FEMME COMME VICE-RECTRICE?

Je pense que le recteur trouvait qu'après la publication du rapport «*L'Université Laval au féminin*» en 1979 que Christine Piette avait présidé, le rôle des femmes à l'université devait évoluer. Je pense aussi qu'en 1987, on était rendu à cette étape dans notre développement institutionnel. Ce qui est troublant c'est qu'après une première nomination en 1987, il n'y eut qu'une seule vice-rectrice jusqu'à ce que Michel Pigeon associe trois femmes à son équipe. Actuellement, presque 25 ans après ma nomination, il n'y a encore qu'une seule femme professeure vice-rectrice. Manifestement, on piétine. Ça ne reflète pas fidèlement la fréquentation étudiante, ni l'effort que l'université fait pour recruter des femmes comme professeures.

AVEZ-VOUS SENTI ALORS DES RÉTICENCES DE LA PART DU MILIEU UNIVERSITAIRE?

Les cinq ans que j'ai vécus à titre de vice-rectrice ont été une expérience absolument extraordinaire. J'ai toujours eu l'appui de mes collègues, même dans les périodes les plus difficiles. Toutefois, j'étais étonnée de constater à quel point il y avait des gens qui étaient peu réceptifs au changement. Pas nécessairement dans l'administration, mais partout ailleurs. Certains employés disaient «*C'est elle qui va gérer nos conventions collectives!*» et c'était impensable à l'époque.

POUR QUELLES RAISONS Y AVAIT-IL, ET Y A-T-IL ENCORE AUJOURD'HUI, SI PEU DE FEMMES À DES POSTES ADMINISTRATIFS?

C'était difficile de convaincre des femmes parce qu'on a toutes le même réflexe lorsqu'on nous demande de faire quelque chose et de dire: «*Oh non, je ne serai peut-être pas capable*». Les femmes ne se font pas suffisamment confiance. De plus, les hommes «*se tiennent*», alors que les femmes n'ont pas cette solidarité masculine qui s'est développée depuis des siècles. Je dirais aussi qu'à l'heure actuelle, les jeunes femmes ne sont pas conscientes de l'importance, à un moment donné, de jouer un rôle d'égal à égal. Elles sont prêtes à jouer un rôle, mais pas à prendre la direction d'un département et de se tourmenter pour ça. On dirait qu'elles ne regardent pas suffisamment l'ensemble de leur carrière, qu'elles ne tiennent pas suffisamment à certains aspects de leur vie professionnelle, sans en mesurer les réelles conséquences.

LA MATERNITÉ NE REPRÉSENTE-T-ELLE PAS UN FREIN POUR CES JEUNES FEMMES?

Ce que je vais dire est peut-être exagéré, mais je pense qu'on accorde trop d'importance au congé de maternité, en ce sens qu'il y aurait moyen de concilier tout ça autrement. Il faudrait trouver d'autres façons de permettre aux femmes qui le veulent de poursuivre leur cheminement universitaire. Les congés actuels, développés pour faciliter les maternités, créent un temps d'arrêt dans la carrière des femmes et je ne suis pas certaine que ce soit nécessairement une bonne chose. Ce n'est pas une maladie la maternité (rire)! Mais, encore aujourd'hui, quand on décide d'avoir des enfants et de prendre un congé de maternité, ça devient plus difficile du point de vue de la carrière universitaire.

EST-CE QUE CE SONT LES CONDITIONS PROPRES À LA CARRIÈRE UNIVERSITAIRE QUI SONT RESPONSABLES DE CETTE SITUATION?

Il n'y a pas assez de femmes dans les postes de direction, partout, et pas seulement à l'université. On parle de plafond de verre ou n'importe quoi, mais ça ne change rien. Les structures, c'est une chose, mais ce sont les gens qui les font vivre et qui peuvent les faire changer. C'est vraiment spécial: on est en 2011 et on a encore les mêmes interrogations qu'on avait il y a 20 ans! On fait des constats, mais il faut aller plus loin parce qu'on recule. J'ai des petites filles à l'école et on y voit encore, comme à la télévision, des façons de faire qui maintiennent les filles dans des carcans. Il faut leur inculquer autre chose, faire un contrepoids parce qu'elles ne le peuvent pas toutes seules. Les hommes sont prêts à voir des femmes dans des postes de direction. Il faut que les femmes soient encouragées autant par les hommes que par les femmes, mais que tous soient à l'aise de travailler ensemble. J'ai l'impression qu'on ne les habitue pas nécessairement assez à cela. S'ils ne le font pas suffisamment quand ils sont étudiantes et étudiants, ces modèles-là se répètent quand on monte dans la structure administrative.

COMMENT VOYEZ-VOUS L'AVENIR?

Il va falloir aller avec un peu plus de force, car on fait du sur place à l'Université Laval, alors que l'on a toujours été des précurseurs. L'université devrait jouer un rôle de modèle, de leader. C'est le rôle séculaire qu'elle a toujours joué. En ce moment, par rapport à cette question des femmes dans l'administration, c'est le fond du baril! L'université a un rôle important à jouer dans ce changement des mentalités. Un rôle qu'elle joue en partie, mais qu'elle devrait jouer davantage.



TÉMOIGNAGE D'UNE PROFESSEURE



Photographie: Jacques Rivet

ESTHER DÉOM
Département
des relations industrielles

On reconnaît l'importance du « modèle » comme source d'inspiration dans le parcours professionnel des individus. Les professeures et professeurs n'échappent pas à cette influence qui intervient souvent avant le choix d'une carrière professorale, alors qu'elles et ils sont encore aux études. Toutefois, la présence des professeures et leur répartition inégale dans les départements ne permet pas toujours à des étudiantes d'avoir accès à un modèle féminin leur donnant la possibilité de se projeter dans la carrière. Le texte qui suit s'appuie sur mon expérience personnelle.

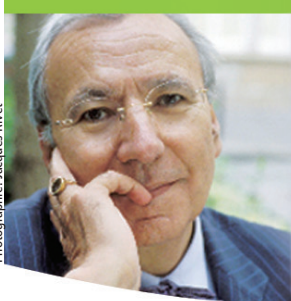
Je suis professeure en relations industrielles depuis 1983. Adolescente, je souhaitais déjà étudier dans ce domaine. J'ai, en rafale et sans pause, complété le baccalauréat et la maîtrise puis le doctorat. Il paraît, je ne l'ai jamais vérifié, que j'étais la première femme à obtenir un doctorat en relations industrielles au Canada. Encore étudiante au doctorat, j'ai été embauchée comme professeure substitut, statut qui n'existe plus, au Département des relations industrielles. Je devenais ainsi la première femme professeure à ce département et je le suis restée pour quelque temps. Ainsi, dans mon milieu d'études et de travail, je n'ai pas eu accès à un modèle féminin. En effet, mes directeurs de thèse à la maîtrise et au doctorat, de même que mes collègues étaient tous des hommes. Ceci ne m'a pas empêché d'embrasser la carrière professorale et d'en consacrer une bonne partie à l'équité en emploi. Cette dernière situation relève toutefois d'un concours de circonstances. Voyez plutôt.

Mes études et mes intérêts me dirigeaient vers les relations du travail. Cependant, il existait à l'époque un cours intitulé « Discrimination au travail » offert par un chargé de cours. Le département souhaitait qu'il soit donné par une professeure régulière (le genre est important ici). Comme femme, j'étais destinée à offrir ce cours puisque le sujet devait nécessairement m'intéresser ! Rien n'était plus à côté de la vérité. Jamais avant ne m'étais-je intéressée aux aspects discriminatoires du travail, probablement parce que je n'avais pas l'impression d'en avoir vécus. Avec l'énergie de la jeunesse, je me suis investie dans la préparation de ce cours. On m'a ensuite demandé d'agir comme personne-ressource dans différents dossiers d'équité en emploi et d'équité salariale.

J'ai également assumé la direction de mon département, de quelques programmes et d'une revue scientifique. Enfin, j'ai été très présente au plan syndical et active dans le dossier des régimes de retraite à l'Université. Souvent, j'étais la première femme à occuper ces fonctions et mes collègues de travail étaient majoritairement masculins. Néanmoins, j'ai travaillé aussi bien avec des hommes que des femmes et j'ai avant tout apprécié le travail en équipe, peu importe la composition de cette équipe. Il y a – faut-il le rappeler – des différences entre les femmes autant qu'il y en a entre les hommes. Je crois reconnaître la valeur ajoutée des collègues, qu'ils soient féminins ou masculins.

Avec le recul, je réalise que j'ai pu être un « modèle », sans en avoir conscience. Si c'est le cas, les influences que j'ai subies dans ma carrière ont surtout été le fait d'hommes. Cependant, et il s'agit d'après moi d'une influence majeure, ma vie familiale s'est surtout déroulée avec des femmes: je suis la deuxième d'une famille de quatre filles et aucun obstacle ne s'est jamais levé quant à nos ambitions scolaires ou professionnelles. Ceci peut expliquer que je n'aie pas l'impression, encore aujourd'hui, d'avoir vécu de situations discriminatoires, même si je sais que d'autres en vivent. Des valeurs comme l'égalité, l'entraide et l'intégrité m'ont été inculquées très jeune et ce sont ces valeurs que j'ai à mon tour véhiculées dans mon milieu de travail. Je n'ai réalisé cela que récemment.

Aurais-je aimé avoir un modèle à suivre ? Oui, non pas un seul, mais plusieurs. Car être aux prises avec un modèle qui ne vous convient pas peut s'avérer stérile, sinon nuisible. Est-ce que l'absence de modèles féminins lors de mes études m'a empêchée de choisir une carrière professorale ? Évidemment pas. Est-ce que ça m'aurait aidé dans mon parcours professionnel ? J'avoue candidement que je ne le sais pas. Je constate que je soulève encore plus de questions que je ne trouve de réponses. C'était aussi le cas pour les questions d'équité. Il paraît que c'est ce qui caractérise les professeures (et professeurs) d'université.



Michel Maffesoli

Université Paris-Descartes
Membre de l'Institut Universitaire
de France

LE DEVENIR FÉMININ DU MONDE

Pour le formuler en des termes un peu abrupts, et nécessairement partiels, je dirais qu'à la polarité constituée par le couple de la morale et du politique est en train de succéder une autre polarité qui s'articule autour de l'hédonisme et de l'esthétique. Dans le premier cas l'accent était mis sur l'histoire, dans le second sur le destin, ou encore l'*amor fati* du tragique. Il s'agit là d'un glissement multiforme que l'on ne peut résumer que d'une manière schématique, mais qui illustre bien l'importance que le pluralisme, l'éclatement et le relativisme prennent dans de nombreux domaines. Toutes choses qui vont à l'encontre de la simplification, de la tendance à l'unité, en un mot de l'abstraction qui domine dans une vision du monde ayant pour valeur essentielle l'ordre rationnel.

Il est donc tout à fait envisageable que l'*homo economicus*, qui fait de multiples apparitions dans les histoires humaines, laisse parfois la place à une autre figure déterminante. Ainsi sur la base de ce que j'ai indiqué, il me semble que l'on est en train d'assister à la (re)naissance d'une *mulier aestheticus*. Il s'agit là d'une hypothèse qui n'est pas nouvelle, et nombre de typologies en ont souligné la grande valeur heuristique. Comme tout modèle d'interprétation il y a quelque chose d'arbitraire dans une telle dichotomie. Il est également évident que, dans la réalité, aucune de ces postures ne se présente d'une manière aussi tranchée; il y a toujours contamination, superposition partielle de certains de leurs éléments. Il n'en reste pas moins qu'une telle proposition éclaire bien toute une série de situations concrètes, et paraît donc tout à fait pertinente pour notre propos.

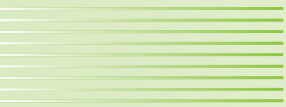
Voilà quelle pourrait être l'hypothèse centrale de mon propos: ce devenir «féminin» est l'angle d'attaque permettant de rendre compte de toute une constellation d'actions, de sentiments, d'ambiances spécifiques de l'esprit du temps postmoderne. Tout ce qui a trait au présentisme, au sens de l'opportunité, tout ce qui renvoie à la banalité et à la force agrégative, en un mot l'accentuation du «*carpe diem*», aujourd'hui renaissante, trouve dans la matrice esthétique un lieu d'élection. On peut par contre reconnaître qu'à l'encontre de l'attitude distincte qui avait prévalu durant la modernité, c'est plutôt la fusion groupale qui prend le dessus dans l'âge «féminin».

Très souvent les termes de fusion ou de grouillement ne manquent pas de choquer. En particulier dans le monde intellectuel, il est facile d'observer qu'ils ont une connotation tout à fait péjorative. En fait, dans le devenir cyclique des histoires humaines, on trouve fréquemment des formes de société qui sont bien décrites par ces termes. Poussant plus avant notre hypothèse, on peut dire que ce devenir «féminin», en tant que culture des sentiments, en tant que symbolisme, ou pour employer une expression plus moderne, en tant que logique communicationnelle, ce devenir assure donc la conjonction d'éléments jusqu'alors séparés. Ainsi, même dans l'ordre épistémologique elle repose sur le dépassement de la distinction, la raison voyant démultiplier ses effets par ceux de l'imagination. L'aspect utopique d'une telle vision importe peu, mais bien plus le fait que ce soit la vie en sa globalité qui prévale.


Dans une telle perspective, l'esthétique n'est plus, ainsi que je l'ai indiqué plus haut, un «supplément d'âme» secondaire et uniquement distractif, il devient une réalité globale qui, outrepassant (et intégrant) les classiques séparations de la modernité, morale, politique, physique, logique, devient un accomplissement, un «impératif vital». Il semblerait, en particulier, que celui-ci échappe de plus en plus à l'utilitarisme qui fut le style de la modernité. En effet, on observe une conjonction croissante du rêve et de la réalité. Leur imbrication étroite constituant cette société complexe où tous les éléments interagissent les uns sur les autres. Cela est frappant pour ce qui concerne la prégnance de l'imaginaire dans la publicité, dans les œuvres de fiction cinématographiques ou télévisuelles, mais également, ce qui est moins évident, dans la comédie politique ainsi que dans la prose technocratique; toutes deux entendent ainsi combler le fossé qui les sépare de leurs bases sociales.

La réalité ou la surréalité est avant tout un symbole vivant, lequel, pour reprendre une remarque de H. Broch, «naît de la confusion des eaux de la vie et du rêve». N'est-ce pas cela la métaphore du fameux «Ewig-weibliche» (éternel féminin) goethéen?

NUMÉROS déjà parus

- 
- PÉDAGOGUES BRANCHÉS,**
juin 2010, coordonné par Suzanne-G. Chartrand et Jacques Rivet
- PROPOS D'ENVOL,**
mai 2009, coordonné par Marie J. Lachance
- LES RÔLES DU PROFESSEUR: ENJEUX ET NOUVEAUX défis,**
septembre 2008, coordonné par Colette Brin
- LA PASSION DE L'ENSEIGNEMENT,**
décembre 2007, coordonné par Jaques Rivet
- L'ENGAGEMENT,**
mai 2007, coordonné par Pierre-Mathieu Charest et Philippe Dubé
- LES FEMMES À L'UNIVERSITÉ LAVAL,**
décembre 2006, coordonné par Pierre-Mathieu Charest
- LA SANTÉ AU TRAVAIL,**
mai 2006, coordonné par Christiane Kègle
- L'ENQUÊTE SUR LES COMMUNICATIONS DU SPUL,**
décembre 2005, coordonné par Chantale Jeanrie et Alain Lavigne

NOUVEAU visuel



Pour ce premier numéro de l'année 2011, le SPUL est heureux de vous présenter la nouvelle personnalité graphique du SPUL-lien. Cette nouvelle signature, réalisée par Mme Frida Franco, se veut à l'image du lien entre les membres du SPUL et leurs représentants: dynamique et vivant.

ÉQUIPE ÉDITORIALE DU **spulien**

Le bulletin socioprofessionnel du Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval

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

COLETTE BRIN, Département d'information et de communication
Philippe Dubé, Département d'histoire
LYNE LÉTOURNEAU, Département des sciences animales
CLAUDETE FORTIN, École de psychologie
MARIE J. LACHANCE, Département d'économie agroalimentaire et sciences de la consommation
JACQUES RIVET, Département d'information et de communication
LUCIE HUDON, réviseure
Frida FRANCO, graphiste

spul
SYNDICAT DES PROFESSEURS
ET PROFESSEURES
DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

Pavillon Alphonse-Desjardins
2325, rue de l'Université
Bureau 3339
Université Laval
Québec (Québec) G1V 0A6
Tél.: 418 656.2955
Télec.: 418 656.5377
spul@spul.ulaval.ca
www.spul.ulaval.ca