

**Rapport provisoire du Comité de la condition féminine du SPUQO
sur la situation des professeures**

Février 2015

Table des matières

I. Contexte	3
II. Constats.....	4
1. Constats généraux.....	4
2. Volet recherche.....	5
2.1 Les demandes de subvention.....	5
2.2 La gestion des recherches subventionnées	6
2.3 Le dossier de publications.....	6
3. Volet enseignement	6
4. Volet administration pédagogique	6
5. Le service à la collectivité.....	7
6. L'évaluation.....	7
7. Conciliation travail-famille.....	7
8. Sécurité	8
9. La présence des professeures dans les instances statutaires de l'Université et dans les postes de la haute administration (en attente des données).....	9
III. Recommandations.....	9

Rapport provisoire du Comité de la condition féminine du SPUQO sur la situation des professeures

I. Contexte

Le Comité de la condition féminine du SPUQO a été créé par le Conseil syndical en février 2014. Le mandat qui lui a été conféré vise la prise en compte des questions et des préoccupations associées à la lutte contre la discrimination systémique et les obstacles structurels auxquels se heurtent les professeures à l'extérieur et dans leur milieu de travail. Dans une perspective solidaire, le Comité est également mandaté de collaborer avec les associations du mouvement syndical à l'intérieur et à l'extérieur de l'université, notamment dans l'élaboration de stratégies communes et l'appui aux actions posées pour lutter en faveur de l'égalité et de la justice sociale.

Le mandat du Comité de la condition féminine du SPUQO s'articule autour de la consultation des membres afin d'élaborer un plan d'action annuel qui favoriserait l'amélioration des conditions de travail et de vie des professeures et des femmes en général. Ces actions peuvent inclure mais ne sont pas limitées à :

1. La promotion de la participation active des professeures au sein du mouvement syndical et des instances institutionnelles;
2. La mobilisation des professeures pour la présentation et la défense de revendications:
 - a. La conciliation travail-famille;
 - b. La reconnaissance de la réalité des proches aidantEs
 - c. La lutte contre la violence, le harcèlement et l'objectification des femmes, notamment dans les images acceptées à l'université;
 - d. les congés de maternité et parental;
 - e. les horaires de travail flexibles;
3. La production et la diffusion de matériel en lien avec ces revendications.

Au cours de l'année 2014-2015, le Comité s'est réuni à cinq reprises. Ses activités ont été principalement axées sur :

- la collecte de données quant aux expériences et préoccupations des professeures dans le cadre de leur travail;
- l'analyse de ces données ;
- l'identification et la priorisation des actions à poser, ainsi que leurs destinataires ;

- l'identification d'activités ponctuelles visant les points 2 et 3 de la liste d'actions présentée plus haut, dont les activités entourant la Journée contre la violence faite aux femmes et la Journée internationale de la femme, en coopération avec le Comité femme de l'Association générale des étudiants de l'UQO.

Le Rapport provisoire présenté dans les pages qui suivent contient les constats et recommandations du Comité à la lumière des commentaires et témoignages reçus dans le cadre de la consultation auprès des professeures, dans le but de nourrir le Comité de négociation du SPUQO. Le Comité de la condition féminine tient à remercier toutes celles qui ont partagé leurs expériences afin d'améliorer les conditions de travail de leurs collègues. À ce jour, 17 professeures et 4 professeurs ont témoigné de façon formelle, par écrit ou en personne auprès de membres du Comité. À ces témoignages s'ajoutent les témoignages informels recueillis par les membres du Comité à ce titre ou dans leur fonction de délégués syndicaux des divers départements. Les témoignages ont été analysés de façon thématique au regard des dimensions des quatre volets de la tâche professorale qui étaient visées, ainsi qu'en fonction des porteurs des discours et pratiques faisant l'objet des faits rapportés.

Le Comité souhaite par ailleurs souligner que plusieurs des situations et préoccupations décrites par les professeures sont analogues à celles qui sont vécues par les professeurs et professeures qui vivent des problèmes de santé importants ou qui agissent à titre de proche-aidant. Nous considérons que toute mesure pouvant établir l'équité dans les conditions de travail des professeures doit également servir à améliorer les conditions de travail des collègues dans ces situations.

Les constats seront présentés de façon générale d'abord, puis au regard des quatre volets de la tâche professorale.

II. Constats

1. Constats généraux

De façon générale, les commentaires et témoignages qui ont été reçus par le Comité témoignent de lacunes structurelles en matière d'équité envers les professeures. Ce déficit d'équité, qu'il se manifeste dans les discours des membres de la communauté universitaire, dans les activités de recherche, dans la vie départementale ou dans les processus décisionnels des instances administratives, a un effet important sur la satisfaction au travail, le sentiment de contrôle et d'agentivité sur sa carrière de professeure, ainsi que sur la santé psychologique et physique des professeures. Nous notons avec inquiétude que certains

groupes d'interlocuteurs importants pour la vie professionnelle de nos collègues restent particulièrement résistants à la reconnaissance des normes légales les plus fondamentales, notamment en ce qui concerne le harcèlement fondé sur le sexe, la conciliation travail-famille et les conditions des congés de maternité et parentaux¹. Il est possible de constater un effet cumulatif des déficits d'équité que vivent les professeures, souvent en isolement, qui tend à renforcer une culture peu conviviale au développement et au bien-être professionnels de nos collègues. Nous soulignons par ailleurs que les professeures qui vivent ces situations se sentent particulièrement démunies pour les résorber de façon à préserver des relations professionnelles constructives et sans menace de représailles informelles.

Nous présentons ici la synthèse des préoccupations et commentaires relatifs à chacun des quatre volets de la tâche qui pourrait alimenter le Comité de négociation.

2. Volet recherche

Les commentaires relatifs aux structures qui encadrent les activités de recherche dressent un portrait préoccupant de la situation des professeures au regard de cette dimension névralgique pour leur carrière professorale. Un déficit d'équité est observé dans le discours relatif aux activités de recherche, ainsi que dans les pratiques formelles, notamment :

2.1 Les demandes de subvention

Plusieurs professeures ont témoigné qu'elles avaient subi une pression indue à se servir de leurs congés de maternité et/ou parental pour préparer et déposer des demandes de subvention. Certaines collègues auraient plutôt subi une pression indue pour préparer et déposer des demandes de subvention *avant* leur départ pour ces congés, notamment en soulignant qu'elles pourraient perdre qualité de «nouvelle chercheure» si elles attendaient leur retour de congé. Or, les organismes subventionnaires prévoient le prolongement des délais pour les professeures qui exercent leur droit de prendre un congé de maternité et parentale, puisque ce congé implique une suspension des activités de recherche.

Par ailleurs, certaines professeures ont confié qu'à leur retour de congé parental, elles avaient subi des pressions pour «rattraper l'année perdue», c'est-à-dire dépasser les exigences de la tâche minimale à un moment où la conciliation travail-famille est particulièrement ardue.

¹ Les congés parentaux incluent dans ce texte le congé d'adoption. Le Comité est toutefois conscient des particularités du processus d'adoption, lequel engage des démarches d'une durée importante et qui amputent le temps du congé parental. À cet égard, le Comité entend documenter les besoins des professeures et professeurs en matière d'adoption afin de reconnaître cette réalité particulière.

2.2 La gestion des recherches subventionnées

En ce qui concerne les professeures qui menaient des recherches subventionnées au moment où elles ont exercé leur droit au congé de maternité, au congé parental ou à un congé de maladie, certaines ont rapporté avoir vécu des situations injustes ou préjudiciable à la poursuite de leurs activités, notamment :

- leur certificat d'éthique à la recherche arrive à échéance pendant leur congé et elles sont dans le devoir de recommencer le processus de demande de certification éthique;
- l'année financière se termine pendant le congé et les fonds de subventions non dépensés sont retirés à la professeure;
- les dégagements pour fins de recherche qui ont été octroyés avant le départ pour le congé sont retirés plutôt que rapportés au moment du retour de congé.

2.3 Le dossier de publications

Certaines professeures ont également rapporté avoir subi des pressions pour préparer et soumettre des articles ou chapitres de livres pour publication pendant le congé de maternité/parental, en prenant garde de ne pas laisser paraître les dates de soumission dans leur sommaire, afin de bonifier leur dossier de publication. La pression de publier au-delà des normes prévues par les départements dans la tâche minimale afin de «compenser» le temps consacré au congé a également été soulevée.

3. Volet enseignement

Des professeures ont témoigné que conformément aux demandes du Décanat de la gestion académique, elles avaient dû soit effectuer un retour de congé de maternité/parental précoce afin que ce retour concorde avec le début du trimestre, ou encore payer un prolongement de congé de leur poche afin de terminer leur congé et effectuer un retour qui concorde avec un début de trimestre. L'exécutif du SPUQO s'est saisi de ces dossiers rapidement et des lettres d'entente sont en voie d'être signées pour ces professeures.

Dans d'autres cas, des professeures ont rapporté des atteintes à la clause 19.17 de la convention collective, notamment au regard du choix des activités d'enseignement et à la prise en compte des conditions de conciliation travail-famille. Les directions de module ou le personnel de soutien ne seraient pas informés de ces clauses et les horaires une fois établis seraient considérées difficilement modifiables.

4. Volet administration pédagogique

Certaines professeures ont rapporté avoir vécu des situations d'inconfort relativement à l'annonce de leur grossesse et des congés de maternité/parental à venir. Certaines collègues ont fait l'objet de commentaires

désobligeants quant aux effets de leur congé de maternité/parental sur l'attribution des cours, la distribution des tâches administratives, la possibilité de collaboration dans des tâches liées à la vie départementales, entre autres.

Certaines professeures ont également manifesté leur inconfort face au déroulement d'assemblées départementales où la prise de parole des femmes en situation de minorité numérique est réduite, diminuant parfois l'importance des préoccupations qu'elles soulèvent en assemblée. Certaines se sont résignées à réduire leurs interventions afin d'éviter des échanges asymétriques désagréables, alors que d'autres se sentent isolées au sein de leur département en raison des rapports de force hommes-femmes inégaux dans le cadre des assemblées.

5. Le service à la collectivité

Aucune préoccupation n'a été soulignée dans ce volet de la tâche.

6. L'évaluation

Presque toutes les professeures qui ont fait part de leurs commentaires ou qui ont témoigné de leurs expériences ont mentionné des préoccupations quant à l'évaluation pour le renouvellement d'un premier contrat et pour l'octroi de la permanence. La rigidité du cadre évaluatif peut notamment reporter l'octroi de la permanence et ainsi garder la professeure qui a vécu un congé de maternité/parental ou de maladie dans un état de précarité.

Comme les tâches et les sommaires servent à l'évaluation des professeures, ils sont pour elles d'une importance capitale. Toutefois, des professeures ont fait état d'une grande confusion et de pratiques fort divergentes quant à la présentation de la tâche et du sommaire, notamment en ce qui concerne la pondération de la tâche à la lumière du temps de présence des professeures qui ont vécu un congé de maternité/parental ou de maladie. Certaines professeures ont reçu comme message qu'elles devaient respecter les critères de la tâche minimale même lorsqu'elles s'absentaient pour plusieurs mois en raison de ces congés, avec des conséquences néfastes pour leur bien-être au travail.

7. Conciliation travail-famille

La compréhension des clauses de la convention collective du SPUQO relative à la conciliation travail-famille semble plutôt inégale d'un département à l'autre. Alors que certains départements informent systématiquement les professeures de leurs droits à cet égard (premier choix de cours, horaire convivial,

etc.), des professeurs d'autres départements indiquent n'avoir jamais été informées de ces possibilités et d'avoir peiné à concilier leur travail et leurs obligations familiales.

Notons que la tenue de réunions de comités, d'instances institutionnelles formelles, de cours de cycles supérieurs au-delà des heures de services de garde rend la participation à ces activités difficile pour les professeurs qui ont des enfants ou un proche malade à leur charge. Nous soulignons que la participation à de telles activités est un atout important pour la vie universitaire et pour le développement professionnel des professeurs.

La pénurie de places en garderie en Outaouais et dans les Laurentides confronte également les professeurs à des situations difficiles lorsque vient le moment du retour de congé. À Gatineau, le nombre de places accordées aux membres de la communauté universitaire au Centre de la petite enfance (CPE) *L'Univers des petits* est insuffisant pour combler les besoins des professeurs et des professeurs. À St-Jérôme, il n'existe actuellement aucune entente avec un CPE pour cibler et réserver des places pour les membres de la communauté universitaire. Certaines professeurs doivent voyager de longues distances tous les jours pour assurer un service de garde de qualité pour leur enfant, un compromis chronophage qui contribue au stress lié à la conciliation travail-famille.

Enfin, aucune mesure n'est actuellement prévue pour favoriser la conciliation travail-famille pour les professeurs ou professeurs qui agissent à titre de proche aidant. Le Comité considère prioritaire que le SPUQO en arrive à définir la réalité des professeurs qui ont un rôle de proche aidant et que cette reconnaissance mène à la négociation de clauses particulière dans le cadre de la convention collective à négocier, notamment en ce qui concerne les congés soignants payés.

Certaines professeurs ont confié avoir modifié leurs attentes et aspirations professionnelles, ou encore leurs aspirations familiales, en raison des conditions qu'elles évaluent comme peu conviviales pour la conciliation travail-famille.

8. Sécurité

Certains enjeux relatifs à la sécurité ont également été soulevés par les professeurs consultées. Parmi ces derniers :

- le sentiment d'insécurité dans les déplacements dans les stationnements en soirée;
- le sentiment d'insécurité à l'intérieur des édifices en soirée;

- l'accès à un stationnement de catégorie 1 pour les professeures enceintes ou les professeurs malades, avec une incapacité temporaire, etc.

9. La présence des professeures dans les instances statutaires de l'Université et dans les postes de la haute administration (en attente des données)

Les divers constats du Comité convergent de façon soutenue avec les constats de Dyke et Deschenaux (2008) dans leur *Enquête sur le corps professoral québécois*. Parmi les plus de 900 professeures et professeurs interrogés par ces chercheurs, les hommes étaient très satisfaits de leur travail en plus forte proportion que les femmes (34,6% contre 26,6%), plus nombreux que les femmes à être financés pour la recherche et à être financés à concurrence de 100 000\$ et plus, ainsi que plus confiants qu'elles quant à la possibilité d'obtenir la permanence ou la titularisation. Par ailleurs, les femmes étaient plus nombreuses que les hommes à trouver la conciliation travail-famille difficile et à éprouver des problèmes de santé liés à leur travail. Les inquiétudes soulevées par les professeures qui ont généreusement offert leur commentaires et témoignages au Comité font état d'obstacles structurels importants qui pourraient expliquer ces écarts entre les sexes.

III. Recommandations

Le Comité reconnaît et applaudit le travail entamé par l'exécutif du SPUQO pour corriger rapidement des situations présentées dans ce rapport provisoire qui sont en contravention des normes du travail. Nous encourageons le Comité de négociation à poursuivre ce travail et à assurer que les lettres d'entente négociées pour rectifier ces situations soient enchâssées dans la prochaine convention collective.

Le Comité considère les recommandations suivantes prioritaires au regard de la négociation de la prochaine convention collective des professeures et professeurs de l'UQO :

1. Considérant la pression normalement subie à l'égard de la performance, de l'obtention de subventions de recherche et de la permanence ou de la promotion par les professeures et les professeurs au cours de leur carrière, le Comité recommande que la convention collective protège plus explicitement les professeures qui exercent leurs droits aux congés de maternité/parental ou de maladie prolongée en ce qui concerne les activités de recherche. Nous recommandons par ailleurs d'identifier des mesures entraînant la suspension automatique des échéances liées à la certification éthique, à la gestion des budgets de recherche, et tout autre condition de recherche soumise à des restrictions temporelles, dans ces situations.

2. Dans la même perspective, le Comité recommande que le Décanat de la recherche soit contraint d'expliquer aux professeures qui exercent ces droits aux congés les règles institutionnelles et des organismes subventionnaires à l'égard de ces situations.
 3. Le Comité recommande qu'à leur retour de congé (de maternité, parental, de maladie ou soignant) et à l'instar de nos collègues de l'UQAM, la professeure ou le professeur qui revient d'un congé d'une durée de 14 à 29 semaines bénéficie à sa demande d'un déchargement d'une tâche d'enseignement de 3 crédits et pour un congé de plus de 29 semaines, que ce déchargement soit de deux tâches d'enseignement de 3 crédits.
 4. Le Comité recommande que les obligations liées aux tâches et aux sommaires soient précisées et qu'elles incluent notamment la pondération proportionnelle au temps de présence dans l'année en question.
 5. Le Comité recommande que la clause 19.17 soit renforcée dans la prochaine Convention afin d'éviter qu'elle soit contournée. Nous recommandons également qu'elle soit étendue aux professeures et professeurs qui agissent à titre de proche-aidant.
 6. À l'égard de l'évaluation, le Comité recommande que le choix de faire reporter l'évaluation dans le cas d'une professeure ayant bénéficié d'un congé de maternité/parental ou de maladie soit laissé à la professeure.
 7. Afin de promouvoir une plus grande participation aux activités de cycles supérieurs, aux instances institutionnelles et à divers comités, le Comité recommande que le Comité de négociation identifie des propositions de solutions, notamment la parité homme-femme et la possibilité de tenir certaines de ces activités dans les heures d'ouverture des services de garde.
 8. Afin de palier la pénurie de services de garde pour les membres de la communauté universitaire des deux campus, le Comité recommande que l'exécutif syndical explore la possibilité d'appuyer des initiatives visant l'ouverture de nouvelles places, dans le but d'obtenir par une entente formelle un accès prioritaires à ces services pour les membres de la communauté universitaire de Gatineau et de St-Jérôme.
 9. Le Comité recommande que l'exécutif syndical exige que les différentes directions et décanats soient informés des normes du travail, notamment les clauses contre le harcèlement basé sur le sexe.
 10. Le Comité recommande que l'exécutif syndical examine et identifie des mécanismes procéduraux susceptibles d'augmenter la prise de parole des professeures dans les assemblées départementales et dans les diverses instances syndicales.
-

Références

Dyke, N. & Deschenaux, F. (2008). *Enquête sur le corps professoral québécois*. Montréal : Fédération des professeures et professeurs d'université.