

Rapport du sous-comité du Comité sur la diversité et l'inclusion

Question du genre dans le corps professoral

Comité sur la diversité et l'inclusion

uottawa.ca/recteur/domaines_strategiques



uOttawa

Sous-comité sur la question du genre dans le corps professoral

Membres:

Françoise Moreau-Johnson, gestionnaire, Centre de leadership scolaire

Sophie Thériault, vice-doyenne, Études supérieures, et professeure adjointe, Faculté de droit, Section de droit civil

Le sous-comité¹ s'est donné pour mandat d'accomplir des consultations préliminaires auprès du corps professoral de l'Université d'Ottawa en vue : 1) de déterminer les principaux obstacles à l'avancement des femmes dans leur carrière universitaire; 2) de déterminer les forces et les lacunes des initiatives mises en place par l'Université d'Ottawa afin de promouvoir l'équité des genres dans l'avancement de la carrière universitaire.

Le sous-comité a organisé trois consultations auprès du corps professoral entre les mois de mars et de juin 2017. La première, d'une durée de 90 minutes, a eu lieu le 8 mars 2017 dans le cadre de la conférence sur le *slow scholarship* organisée par le Centre de leadership scolaire. Cette consultation a été suivie d'un sondage que nous avons soumis à 30 professeures représentant chacune des facultés de l'Université d'Ottawa; nous avons reçu les réponses de vingt-sept professeures. Ces consultations ont finalement été complétées par deux groupes de discussions ciblées, auxquels 15 professeures ont participé le 15 juin 2017.

Pour plus de détails, nous invitons les lecteurs à consulter les données reproduites en annexe du présent rapport².

Les obstacles clés auxquels font face les professeures

Il est largement reconnu que les responsabilités familiales (de la maternité aux soins des enfants en passant par le soin des parents âgés et des adolescent.e.s en crise), qui retombent plus souvent sur les femmes en dépit de l'implication accrue des hommes, représentent un obstacle important dans la carrière des professeures. Cet obstacle à l'équilibre travail-famille serait particulièrement important chez les femmes universitaires, car la maternité s'impose souvent durant des étapes cruciales dans l'avancement de la carrière (soit antérieurement ou dans les années suivant l'obtention de la permanence et de la promotion au rang d'agrégée).

En lien avec la famille, le *Règlement 94*, un programme de l'Université d'Ottawa visant à promouvoir l'équité des genres au sein du corps professoral, serait lacunaire, et ce, particulièrement en raison des ressources limitées qui lui sont attribuées compte tenu de l'ampleur des besoins.

Qu'elles aient ou non des enfants, les participantes ont mis de l'avant plusieurs obstacles à l'avancement de la carrière autres que la maternité, ceux-ci moins visibles et qui ne peuvent être pris en compte par le *Règlement 94*. Nous les avons colligés sous trois grandes thématiques, soit la socialisation des femmes, le modèle d'évaluation de performance et la distribution des tâches.

¹ Le sous-comité est codirigé par Françoise Moreau-Johnson (Centre de leadership scolaire) et Sophie Thériault (Droit civil), toutes deux également membres du Comité rectoral sur la diversité et l'inclusion; outre les co-directrices, le sous-comité est formé des personnes suivantes : Stephanie Arnott (Éducation), Dominique Bourque (Sciences sociales), Angela Cameron (Common Law), Bénédicte Fontaine-Bisson (Sciences de la santé), Ruth Kane (Education) et Sylvie Paquerot (Sciences sociales).

² Soulignons que nous avons retranché de la transcription des données toute information susceptible de révéler l'identité des participants.

Un des nombreux effets de la socialisation des femmes (« gender culture ») est qu'une grande majorité des 27 professeures sondées disent manquer de confiance, ne pas se sentir prêtes pour la promotion et souffrir du syndrome de l'imposteur. Quelques-unes ont partagé des exemples où elles ont subi un traitement différent dû à leur genre ou à leur âge autant de la part des étudiants que des collègues, des administrateurs et du personnel de soutien.

Ces barrières deviennent d'autant plus considérables lorsqu'elles sont conjuguées aux modèles dominants d'évaluation de la performance, qui favoriseraient les profils de carrière auxquels les hommes tendent davantage à se conformer. Les femmes ne veulent pas être comparées exclusivement à d'autres femmes, mais elles désirent qu'on tienne compte de leur situation particulière lors de l'évaluation (et pas seulement de l'interruption causée par le congé de maternité).

Les participantes suggèrent notamment qu'on doive reconnaître différents modèles de carrière qui permettent de valoriser leur contribution importante à l'institution. En particulier, l'implication des femmes dans les diverses tâches administratives pour lesquelles plusieurs estiment être davantage sollicitées, et l'encadrement et le soutien des étudiants, devraient être davantage reconnus dans l'octroi de la permanence et des promotions. Il en serait ainsi particulièrement pour les femmes appartenant à des minorités – par exemple des femmes racialisées, notamment autochtones – qui sont d'autant plus sollicitées aux fins de diverses initiatives et comités et dont le programme de recherche souffre en conséquence.

Les possibilités ou recommandations

Il ressort de nos consultations de vives préoccupations quant aux iniquités de genre qui affectent l'avancement de la carrière universitaire au sein du corps professoral de l'Université d'Ottawa. Nos données, recueillies dans le cadre de démarches préliminaires, ne nous permettent pas de formuler des recommandations précises quant à des mesures et programmes que devrait adopter l'Université d'Ottawa, bien que les participantes aient formulé plusieurs solutions potentielles qui permettraient d'atténuer certaines iniquités. Nous sommes toutefois d'avis que les résultats préliminaires colligés par le sous-comité justifient amplement que soient investies les ressources nécessaires afin de mettre sur pied un comité de travail chargé d'analyser au moyen de méthodes scientifiques les obstacles à l'avancement des femmes dans la carrière professorale à l'Université d'Ottawa, et de formuler les recommandations qui s'imposeront à l'issue de ces démarches.

Consultations menées auprès du corps professoral : Question du genre dans le corps professoral à Ottawa

Le sous-comité sur la question du genre dans le corps professoral a organisé trois consultations auprès du corps professoral :

- Discussion – Séance 90 minutes pendant la conférence sur le *slow scholarship* (8 mars 2017), où on a posé les questions suivantes :
 - o Quels sont les principaux obstacles – individuels, structurels, institutionnels – à l'avancement des femmes dans leur carrière universitaire?
 - o Les initiatives mises en place par l'Université d'Ottawa depuis 2008 vous paraissent-elles suffisantes ou adéquates dans l'optique de garantir l'équité des genres dans l'avancement de la carrière universitaire?
 - o Si non, pourquoi? Quelles initiatives ou mesures pourraient/devraient être

mises en place afin de réaliser cet objectif?

Cette consultation nous a permis de cerner quelques-uns des obstacles auxquels les professeures sont confrontées. Ces obstacles ont été résumés et ensuite validés par un sondage et un groupe de discussion ciblée.

- Sondage – Afin de pouvoir établir un portrait plus représentatif des préoccupations de l'ensemble des professeures de l'Université, nous avons invité trois professeures de chaque faculté (30 au total) à nous faire part des obstacles qu'elles ont pu rencontrer ou cerner dans leur faculté. Nous avons demandé à toutes les professeures de répondre au sondage en mai et juin 2017 (taux de réponse : 27 sur 30).
- Groupe de discussion ciblée – De plus, nous avons organisé deux groupes de discussion ciblée auxquels un total de 15 professeures ont participé le 15 juin 2017.
- Nous présentons dans ce document les résultats de ces trois consultations, regroupés sous les six thèmes principaux qui ont émergé de la consultation initiale à la conférence sur le *slow scholarship*. Nous ajoutons aussi les suggestions des personnes sondées et que nous avons rencontrées pendant le groupe de discussion sur les recommandations. La question était la suivante : Pour aller de l'avant, que devrait faire l'Université d'Ottawa pour créer un environnement optimal pour que les professeures réussissent?

1. Famille

a) Obstacles soulevés le 8 mars

- Soins des enfants et congé de maternité;
- Équilibre travail-famille;
- Les tâches familiales s'imposent aux femmes à des moments cruciaux de leur carrière;
- Les obstacles liés aux avancements dans la carrière ne sont pas tous reliés aux enfants : les programmes de soutien doivent en tenir compte;
 - Le modèle structurel ne fonctionne pas, et les femmes qui n'ont pas d'enfants, ou qu'on presse de ne pas en avoir, ne cadrent pas avec le modèle de réussite universitaire, ce qui n'aide en rien. Il y a plein de professeur.e.s célibataires sans enfants à l'université.
- Manque de places de garderie sur le campus.

b) Résultats du sondage

	Fortement en accord	En accord	Ni en accord, ni en désaccord	En désaccord	Fortement en désaccord	S.O.	Total
Soins des enfants et congé de maternité	25,93 % 7	40,74 % 11	7,41 % 2	0,00 % 0	3,70 % 1	22,22 % 6	27

Équilibre travail-famille	44,44 % 12	37,04 % 10	11,00 % 3	3,70 % 1	0,00 % 0	3,70 % 1	27
Les tâches familiales s'imposent aux femmes à des moments cruciaux de leur carrière.	38,46 % 10	34,61 % 9	19,23 % 5	0,00 % 0	0,00 % 0	7,69 % 2	26
Les obstacles liés aux avancements dans la carrière ne sont pas tous reliés aux enfants : les programmes de soutien doivent en tenir compte.	53,85 % 14	34,62 % 9	3,85 % 1	3,85 % 1	0,00 % 0	3,85 % 1	26
Manque de places de garderie sur le campus	7,69 % 2	7,69 % 2	26,92 % 7	7,69 % 2	3,85 % 1	46,15 % 12	26

c) Commentaires offerts par les participantes au sondage

- On attribue des tâches à des femmes sans enfants parce qu'on suppose qu'elles ont plus de temps, ce qui témoigne de la fréquence à laquelle la vie personnelle entre en ligne de compte dans les discussions sur la vie professionnelle des professeures. Il ne semble pas que ce soit le cas pour les hommes, sauf quand la situation les avantage.
- Je voudrais juste souligner que les questions concernant les obstacles familiaux me rendent inconfortable, car elles tiennent pour acquis qu'il y a un déséquilibre entre l'implication des femmes/mères et celle des hommes/pères. Or, de plus en plus d'hommes s'impliquent pleinement dans leur vie familiale et vivent les conséquences sur le ralentissement de leur carrière. Ce n'est donc pas un problème de genre, mais un problème de rôle et de perceptions (il est peut-être plus facile pour un homme de « remonter la pente » lorsque les enfants sont plus grands, vu les perceptions sociales que les hommes sont plus productifs et capables que les femmes).

d) Points saillants des groupes de discussion ciblée

- À son entrevue d'une journée il y a 20 ans, PROF a caché le fait qu'elle avait un bébé de quatre mois qu'elle allaitait. À chaque pause, elle s'éclipsait pour voir son mari et sa fille, se ruait aux toilettes pour allaiter son bébé 10 minutes, puis se dépêchait de retourner poursuivre l'entrevue. Tout cela par peur qu'on ne veuille pas l'accommoder, mais elle a appris plus tard que cela n'aurait pas posé problème à

son patron.

- En prévision de son congé de maternité d'un an, PROF a décidé de se décharger de ses étudiant.e.s des cycles supérieurs, de ne pas essayer de faire renouveler sa subvention (Conseil de recherches en sciences humaines), et a refusé trois invitations à des congrès au cours du moins précédent la date prévue de son accouchement. Elle a eu du mal non seulement à fermer boutique (laisser ses étudiant.e.s des cycles supérieurs terminer leurs travaux auprès de quelqu'un d'autre), mais aussi à reprendre le travail à son retour (absence de continuité).
- On a attribué à PROF un cours se terminant à 17 h 30 (comme la garderie), mais elle a réussi à faire changer l'horaire du cours. Toutefois, elle s'est ensuite fait « taper sur les doigts » par le.la doyen.ne. De plus, il n'est pas rare que les chercheur.se.s n'aient pas de famille dans la région. Autre PROF a fait devancer d'une heure une série de séminaires devant se dérouler de 16 h 30 à 17 h 30 pour pouvoir aller chercher ses enfants à la garderie.
- PROF ne voit pas comment elle pourrait prendre un congé de maternité quand elle mène un programme complet de recherches.
- PROF s'est sentie obligée d'examiner une thèse (elle estimait que personne d'autre ne le ferait) pendant son congé de maternité. Elle l'a regretté, mais elle est convaincue qu'elle n'avait pas d'autre choix.
- Les années d'éducation des enfants coïncident avec celles de l'obtention d'une permanence et de promotions : beaucoup d'horloges sonnent en même temps.
- Les femmes partagent généralement plus. On a demandé à PROF de prendre des tâches additionnelles et, lorsqu'elle a expliqué qu'elle ne pouvait pas pour des raisons familiales, on lui a proposé de prendre une charge réduite. Cela ne serait pas proposé aux collègues masculins, qui n'expliquent généralement pas leur situation personnelle. PROF renchérit que ce n'est pas qu'elle ne peut accomplir ses tâches présentement, c'est qu'elle ne peut en prendre davantage.
- Cependant, autre PROF était reconnaissante de pouvoir assumer une charge réduite, car, contrairement à d'autres, elle estimait que ses capacités étaient réellement réduites et qu'il était équitable que son employeur ajuste sa rémunération en conséquence. (La situation était aussi avantageuse pour elle, puisque les attentes envers elle sur le plan de la productivité étaient moindres pendant cette période.)
- À son retour de congé de maternité, une collègue de PROF a présenté sa candidature pour un poste administratif au sein de la faculté. Le comité d'embauche ne l'a pas évaluée, considérant que le poste ne lui conviendrait pas (longues heures de travail, importante charge de travail) parce qu'elle avait des enfants en bas âge. Elle l'a appris d'un collègue proche d'elle qui siégeait au comité. Qui sont-ils pour décider à sa place?
- L'obstacle des garderies : ce n'est pas la seule solution. L'enfant de PROF a besoin de services de garde spécialisés, et les services normaux, sur le campus ou ailleurs, ne sont pas une panacée.
- Garderies : le problème touche tous.tes les professeur.e.s, pas seulement les

femmes. Ce ne sont pas les femmes qui ont besoin d'accommodements. Certains félicitent les hommes qui s'occupent de leurs enfants, mais d'autres les considèrent comme « faibles ». Il faut changer la mentalité des cadres supérieurs en leur faisant comprendre qu'il ne s'agit pas d'accommodements : cela va de soi.

- En plus des garderies sur le campus, l'Université d'Ottawa doit se montrer plus flexible dans les situations particulières. Dans la plupart des cas, c'est la femme qui se retrouve à devoir s'occuper de la famille (des jeunes et des plus vieux), et ce fardeau ne disparaît pas quand l'enfant atteint un an (après le congé de maternité) ou fréquente une garderie.
- Beaucoup de PROFS signalent que certains de leurs collègues masculins se servent du congé de paternité comme d'un congé sabbatique. Une autre PROF raconte qu'un de ses collègues masculins a quitté une réunion avant la fin en disant qu'il devait aller chercher ses enfants, alors qu'en réalité il est retourné à son bureau/laboratoire (et lui a admis avoir menti).
- Une PROF a pris soin de ne pas modifier sa conduite à son retour de congé de maternité : elle ne voulait pas que les gens pensent qu'elle travaillait moins ou qu'elle prenait son travail moins au sérieux.
- PROF ne pouvait pas participer au groupe de discussion parce qu'elle devait accompagner sa mère, qui commençait une chimiothérapie. Elle a décidé de donner la raison de son absence parce qu'elle ne manquerait pas une séance sans bonne raison. Cette situation illustre bien les obstacles auxquels les femmes sont confrontées!

2. Socialisation / culture genrée

a) Obstacles soulevés le 8 mars

- Pression du succès;
 - Pression du succès intériorisée individuellement; équilibre travail-famille;
- Perfectionnisme;
- Manque de confiance (peur du rejet en lien avec les promotions);
- Tendance des femmes à s'autocensurer (ex. : estimer qu'elles ne sont pas prêtes pour leur promotion);
- Syndrome de l'imposteur;
- Réticence à prendre des risques et à élever la voix;
- Sens du devoir très développé;
- Difficulté à dire non;
 - Les femmes ont tendance à ne pas savoir dire non (ex. : postes administratifs). Elles aiment aider.
- Sacrifice de la recherche pour l'enseignement et d'autres tâches;
- Les femmes auraient tendance à accepter de superviser des étudiant.e.s plus faibles.

b) Résultats du sondage

	Fortement en accord	En accord	Ni en accord, ni en désaccord	En désaccord	Fortement en désaccord	S.O.	Total
Pression du succès	48,15 % 13	33,33 % 9	18,52 % 5	0,00 % 0	0,00 % 0	0,00 % 0	27
Perfectionnisme	40,74 % 11	37,04 % 10	11,11 % 3	7,41 % 2	0,00 % 0	3,70 % 1	27
Manque de confiance (peur du rejet en lien avec les promotions)	29,63 % 8	44,44 % 12	11,11 % 3	11,11 % 3	3,70 % 1	0,00 % 0	27

Autocensure des femmes (ex. : sentiment de ne pas être prêtes pour une promotion)	40,74 % 11	33,33 % 9	14,81 % 4	11,11 % 3	0,00 % 0	0,00 % 0	27
Syndrome de l'imposteur	33,33 % 9	40,74 % 11	11,11 % 3	11,11 % 3	0,00 % 0	3,70 % 1	27
Réticence à prendre des risques et à élever la voix	18,52 % 5	44,44 % 12	7,41 % 2	22,22 % 6	3,70 % 1	3,70 % 1	27
Sens du devoir	38,46 % 10	34,61 % 9	15,38 % 4	11,54 % 3	0,00 % 0	0,00 % 0	26
Difficulté à dire non	51,85 % 14	40,74 % 11	3,70 % 1	0,00 % 0	3,70 % 1	0,00 % 0	27
Sacrifice de la recherche pour l'enseignement et d'autres tâches	51,85 % 14	25,93 % 7	18,52 % 5	3,70 % 1	0,00 % 0	0,00 % 0	27
Les femmes auraient tendance à accepter de superviser des étudiant.e.s plus faibles.	29,63 % 8	29,63 % 8	22,22 % 6	14,81 % 4	0,00 % 0	3,70 % 1	27

c) Commentaires offerts par les participantes au sondage

- On m'a avertie que je ne devrais pas enseigner « trop bien », car cela donnerait l'impression que je n'accorde pas assez de temps à mes recherches et que leur qualité, par conséquent, ne pourrait être suffisante.
- Les problèmes que rencontrent les femmes doivent être contextualisés : les femmes sont surtout présentes dans le secteur des sciences humaines, qui semble ne plus être très valorisé comparativement aux autres facultés comptant plus d'hommes. De plus, toutes les universités et les organisations de financement promeuvent une vision du succès allant à l'encontre de la créativité intellectuelle. Il y a aussi moins d'emploi dans le milieu universitaire, alors il est très difficile pour une femme (ou un homme) de quitter son emploi une fois en poste. Par ailleurs, les universités admettent plus d'étudiant.e.s qui ne sont pas disposé.e.s, sur le plan mental ou affectif, à performer, ce qui accentue la pression sur les enseignant.e.s ayant de grandes classes et moins de ressources. Le manque de ressources disponibles et les formalités administratives constantes ont eux aussi des conséquences négatives. Ce n'est pas simplement une question de discrimination contre les femmes à l'Université d'Ottawa. Toute tribune doit tenir compte de ce contexte et montrer comment la situation s'aggrave en conséquence pour les femmes (dont celles issues de minorités).
- Les professeurs masculins expérimentés font activement de la discrimination contre l'avancement des femmes; les priorités fixées par la Faculté excluent les domaines de recherche des professeures.
- Un étudiant bien bâti m'a déjà fait observer que j'étais jeune et qu'il s'attendait à ce que je puisse faire des erreurs, tandis qu'il me surplombait de toute sa hauteur dans mon bureau, demandant que je change sa note.
- Mon visage a été rayé sur une affiche placardée sur ma porte.
- Certain.e.s étudiant.e.s (de premier cycle) traitent différemment les professeures et les professeurs, en particulier dans les domaines de l'ingénierie et des sciences. (Aux sections 3, 4, 5 et 6, j'ai indiqué « S.O. » quand je voulais dire « Je ne sais pas ».)
- Une formation professionnelle (pas un court module en ligne de 30 minutes) sur les préjugés inconscients liés au genre devrait être conditionnelle à l'emploi de TOUS.TES les administrateur.rice.s.
- En tant que jeune femme, j'ai constamment l'impression qu'on juge la qualité de mon travail en fonction de mon apparence. On m'a déjà dit de ne pas « m'habiller comme une étudiante », de mettre du rouge à lèvres et de porter des souliers à talons.
- Les femmes sont souvent de bons « seconds » – p. ex. nommées vice-doyennes, mais pas doyennes; les femmes choisissent d'être dirigées par des hommes.
- Le département des TI m'a clairement traitée différemment d'un collègue masculin engagé en même temps. On m'a visitée à plusieurs reprises dans mon bureau, contrairement à lui, qui n'a eu aucune visite.

d) Points saillants des groupes de discussion ciblée

- PROF a reporté sa permanence et sa promotion à un poste de professeure titulaire jusqu'à ce que son dossier soit béton, pour être sûre que tout joue en sa faveur. Elle admet qu'elle aurait pu être moins dure envers elle-même.
- Des études confirment que ce comportement est justifié, car les candidatures de femmes sont plus souvent refusées que celles des hommes. PROF l'a constaté dans sa propre faculté. Elle a l'impression que les femmes doivent faire mieux que leurs collègues masculins pour bénéficier des mêmes traitements et récompenses.
- À l'époque où la permanence et les promotions étaient séparées, une femme n'a pas présenté de demande pour les deux en même temps, car elle n'avait pas l'impression que son dossier était prêt. Elle aurait eu besoin d'un.e porte-parole ou d'un.e mentor.e qui l'aurait bien conseillée.
- Quand PROF est devenue professeur titulaire, ses nouvelles fonctions ne lui ont pas donné accès à des postes plus influents. Un rang ne donne pas forcément accès à un réseau.
- Les femmes qui occupent des postes administratifs sont là pour les apparences : les hommes aident les hommes.
- PROF estime que les femmes ont besoin de plus d'encouragement.
- La directrice du département a dit à PROF (conseil amical!) de ne pas demander de promotion, car sa discipline n'avait pas la faveur de la faculté.
- PROF s'est jointe à ses collègues masculins pour dîner, mais a découvert après plusieurs années à dîner avec eux que ces derniers se réunissaient à d'autres moments pour discuter des choses sérieuses. Les hommes ont leurs propres réseaux, qui sont inaccessibles aux femmes.
- Le premier comité dont PROF a demandé à faire partie est le comité social.
- PROF siégeait à quatre comités avant l'obtention de sa permanence.
- PROF s'est fait conseiller indirectement par le.la directeur.rice du département après le renouvellement de son contrat (commentaire : « Rendement extrêmement satisfaisant »), au lieu de bénéficier de mentorat et de conseils directs concernant le bon moment pour demander une permanence et une promotion.
- Les femmes ne se font pas bien conseiller; l'une d'elles a carrément refusé sa nomination à un prix au lieu de la repousser une autre année parce qu'elle ne se sentait pas prête.

- Le report de la permanence en raison d'un congé de maternité pourrait être inévitable quand PROF mérite sa promotion immédiatement.
- PROF a peur de s'affirmer, parce que les départements sont comme des villages. Personne ne veut s'affirmer et ensuite en payer le prix jusqu'à sa retraite.
- PROF exprime qu'elle accepte les tâches car elle est performante; et, puisqu'elle les accepte et les fait bien, on lui demande d'en faire plus. C'est un cercle vicieux.
- PROF ne peut pas dire non vu le nombre restreint d'employé.e.s dans son unité (c'est donc aux individus qu'il revient de dire non, et la charge de travail augmente). On a l'impression que dire non est une question personnelle, mais en fait c'est un problème systémique.
- Une femme a accepté une tâche administrative dans rien demander en retour; quand un de ses collègues masculins l'a appris, il lui a demandé ce qu'elle avait négocié en échange (allègement de la charge d'enseignement, complément salarial). Si la situation est avantageuse pour l'établissement, elle devrait l'être aussi pour l'employé.e.
- On considère que les hommes se consacrent principalement à la recherche et sont autonomes. Les femmes, quant à elles, pensent davantage à l'établissement. PROF estime que sa place est « à la maison », dans la faculté (enseigner beaucoup et aider les étudiant.e.s), tandis que ses collègues masculins ont d'énormes subventions et sont occupés hors de la faculté. Toutefois, le travail au sein de l'établissement n'est pas autant valorisé que la recherche. PROF a l'impression qu'elle ne peut pas dire non parce que sa place est « à la maison ».
- PROF est intimidée par des étudiants qui sont sûrs d'eux. Son expérience est que ces étudiants n'acceptent pas d'être critiqués par de jeunes femmes; une autre PROF partage ce sentiment – c'est terriblement épuisant psychologiquement quand un étudiant oppose une résistance parce que la professeure est une femme, jeune qui plus est.
- Quand une femme a répondu à la question d'un.e étudiant.e, qui lui a demandé si elle voulait vérifier auprès d'un collègue masculin plus expérimenté!
- Les étudiant.e.s attendent des professeures qu'elles soient parfaites (ex. : enseignement dans une langue seconde), mais se montrent plus laxistes envers leurs collègues masculins. C'est aussi dû à la mentalité clientéliste.
- PROF dit ne pas être intimidée : peut-être que son expérience et son statut de professeure titulaire aident. Une autre PROF aime accepter des étudiants qu'elle croit pouvoir sauver.
- PROF mentionne des études montrant que les salaires chutent dans une discipline quand des femmes l'intègrent.

3. Modèle d'évaluation

a) Obstacles soulevés le 8 mars

- Le processus d'évaluation ne tient pas compte du contexte propre aux femmes (ex. maternité qui ralentit la production);
 - Les femmes attendent les promotions plus longtemps.
 - Ajouter les congés au CV.
- Les dossiers des femmes devraient être comparés à ceux d'autres femmes;
- Modèle d'évaluation du succès développé il y a plusieurs années par des hommes et pour des hommes;
 - Modèle de succès datant de plusieurs générations (les hommes étaient avantagés parce qu'ils profitaient du travail non rémunéré de leur femme, mais ce modèle souvent ne tient plus la route aujourd'hui).
 - Les gens ont intériorisé une pression poussant à demander plus de subventions et à publier plus d'articles. Cela fait partie de la culture. L'université a adopté le modèle de succès des hommes; si nous ne revoyons pas ce modèle, il continuera de nuire aux hommes et aux femmes. Comme le modèle fondé sur le genre dérive du modèle des sciences, il faut diversifier nos modèles de succès et accorder moins d'importance au facteur d'incidence dans les évaluations.
- Les attentes ne cessent de s'intensifier (définition de l'excellence constamment à la hausse);
 - Les participantes ont indiqué que « la barre ne cessait d'être relevée », et que comme l'évaluation se fonde sur le nombre de publications, il est difficile pour les femmes de rattraper le temps perdu après un congé de maternité, etc.
 - Une professeure a expliqué qu'on lui avait refusé un congé sabbatique parce que le vice-doyen considérait qu'elle avait moins d'une publication par an à son actif, car il ne tenait pas compte de son congé de maternité ou de sa charge réduite. Elle a fait remarquer que ces incidents engendrent du ressentiment envers l'Université.
- Les modèles d'évaluation devraient reconnaître différents types de contributions;
 - Il faut adopter de nouvelles méthodes d'évaluation permettant de comptabiliser leurs contributions. Le modèle devrait avoir une plus grande portée et tenir compte de ces différences, et ainsi être conforme au mode de vie moderne; ce n'est pas juste une question de genre. Le nouveau modèle doit laisser une marge de manœuvre en ce qui concerne les aspirations et ce qui peut être poursuivi.
- Tâches assumées de manière disproportionnée par les femmes et non reconnues lors de l'évaluation;

- Les femmes se retrouvent toujours à sacrifier leurs recherches au profit de l'enseignement et d'autres tâches, ce qui nuit à leur avancement.
- Les lettres de recommandation écrites pour des femmes ont tendance à être moins élogieuses (ex. : pour un homme, on dit qu'il est exceptionnel, et pour une femme, on dit qu'elle travaille bien).

b) Résultats du sondage

	Fortement en accord	En accord	Ni en accord, ni en désaccord	En désaccord	Fortement en désaccord	S.O.	Total
Le processus d'évaluation ne tient pas compte de la situation particulière des femmes (ex. : la maternité, qui ralentit la productivité).	29,63 % 8	29,63 % 8	22,22 % 6	7,41 % 2	0,00 % 0	11,11 % 3	27
Les dossiers des femmes devraient être comparés à ceux d'autres femmes.	14,81 % 4	3,70 % 1	33,33 % 9	37,04 % 10	0,00 % 0	11,11 % 3	27
Modèle d'évaluation du succès développé il y a plusieurs années par des hommes et pour des hommes	37,04 % 10	44,44 % 12	14,81 % 4	0,00 % 0	0,00 % 0	3,70 % 1	27
Les attentes ne cessent de s'intensifier (définition de l'excellence constamment à la hausse).	66,66 % 18	18,52 % 5	14,81 % 4	0,00 % 0	0,00 % 0	0,00 % 0	27

	Fortement en accord	En accord	Ni en accord, ni en désaccord	En désaccord	Fortement en désaccord	S.O.	Total
Les modèles d'évaluation doivent reconnaître différents types de contributions.	70,37 % 19	22,22 % 6	7,41 % 2	0,00 % 0	0,00 % 0	0,00 % 0	27
Tâches assumées de manière disproportionnée par les femmes et non reconnues lors de l'évaluation	55,55 % 15	33,33 % 9	11,11 % 3	0,00 % 0	0,00 % 0	0,00 % 0	27
Les lettres de recommandation écrites pour des femmes ont tendance à être moins élogieuses (ex. : pour un homme, on dit qu'il est exceptionnel, et pour une femme, on dit qu'elle travaille bien).	29,63 % 8	25,93 % 7	25,93 % 7	14,81 % 4	0,00 % 0	3,70 % 1	27

c) Commentaires offerts par les participantes au sondage

- Les évaluations des étudiant.e.s sont discriminatoires envers les femmes : PLEIN d'études en font foi! L'Université et le syndicat peuvent et devraient s'attaquer à ce problème pour épauler les professeures, sensibiliser les étudiant.e.s et les professeurs masculins à cette injustice, et veiller à ce que les évaluations des étudiant.e.s n'influencent pas l'avancement professionnel des femmes!
- Méconnaissance par de nombreux professeur.e.s de la valeur de certaines tâches (ex. : communications, services, enseignement, recherches interdisciplinaires). Il est extrêmement difficile pour une femme de franchir l'étape de l'évaluation du comité du personnel enseignant dans une discipline majoritairement masculine, et pourtant c'est la première étape obligée. On ne laisse pas place à la différence, et pourtant la recherche consiste à faire de nouvelles choses! Une culture axée sur les chiffres (nombre de citations, facteur d'incidence, nombre de publications ou d'étudiant.e.s, etc.), encore ici, complique la vie aux femmes qui valorisent une

diversification de leur travail (services, etc.).

- L'horloge continue de tourner pour la permanence pendant la deuxième année de congé de maternité.

d) Points saillants des groupes de discussion ciblée

- Même si les attentes augmentent, il ne faut pas oublier qu'elles sont les mêmes pour les hommes et les femmes : elles visent tous.les les jeunes chercheur.se.s.
- Les dossiers des femmes ne devraient PAS être comparés à ceux d'autres femmes : cette pratique leur donnerait l'impression qu'elles ne sont pas au même niveau que les hommes, et laisserait entendre que les chercheuses sont moins bonnes, ce qui enverrait le mauvais message.
- Le modèle d'évaluation doit tenir compte de la situation particulière des femmes, et non seulement des interruptions de la carrière comme le congé de maternité.
- Dans la discipline de PROF, il existe un objet d'étude et une méthode normalisés. Si un homme s'en écarte, on le considère comme un révolutionnaire; une femme fait la même chose, et on remet en question ses compétences.
- Beaucoup d'universités canadiennes se penchent sur la disparité relative à l'équité salariale (ex. : Université de la Colombie-Britannique et Université McMaster). Le groupe croit que c'est aussi le cas à l'Université d'Ottawa, par faculté (une PROF a obtenu un très bon ajustement il y a trois ans). La Faculté de médecine prend actuellement des mesures en ce sens.
- PROF propose d'adopter un système de notation à cinq points (comme le fait un autre établissement), selon lequel il faut cumuler cinq points dans les sphères de la recherche, de l'enseignement et des services. Une personne peut être excellente dans une sphère (récoltant ainsi 2 ou 3 points), et « faible » dans une autre (un seul point). Tant qu'elle amasse des points dans chaque sphère et au moins cinq au total, elle peut avoir une promotion.
- Le modèle actuel (pensé par des hommes et pour des hommes) n'est pas non plus avantageux pour les hommes : ils veulent aller chercher leurs enfants et être à la maison le soir (faire autre chose que travailler). Il faut instaurer un changement touchant tous.les les professeur.e.s.
- PROF veut qu'on la récompense pour son enseignement, et non juste pour ses recherches. Elle songe à utiliser l'enseignement pour obtenir une promotion, mais ses collègues tentent de l'en dissuader : on tend à considérer que seuls ceux et celles dont les recherches ne sont pas d'une qualité suffisante se consacrent uniquement à l'enseignement.
- Le financement varie en fonction du type d'étude (qualitative ou quantitative). Un montant de 20 000 \$ permet d'aller loin dans le cadre d'une étude qualitative; il faut en tenir compte quand on évalue le dossier.
- Si les hommes sont majoritaires parmi les décideur.se.s (ex. : évaluateur.rice.s externes d'un dossier), il peut y avoir des biais.

- Quand deux candidatures s'équivalent (une femme et un homme), c'est la femme qui est engagée. Le même principe devrait s'appliquer aux postes de leadership.
- Quand deux candidat.e.s s'équivalent, le comité d'embauche devrait privilégier la femme, en particulier dans le cas de postes de leadership.
- D'après des PROFS, les doyen.ne.s qui les ont engagées leur ont dit qu'il n'était pas possible de négocier le salaire de départ (la marge de manœuvre étant de seulement 2 000 \$). Elles ont appris par la suite que leurs collègues masculins, eux, ont pu le faire.
- PROF était tellement ravie d'avoir une offre qu'elle n'a jamais songé à négocier.
- PROF se fait demander de siéger à des comités, mais elle refuse parce que seules les subventions et les publications sont évaluées. L'enseignement est moins valorisé.
- PROF a constaté que le seul comité valorisé est celui de la recherche. Elle sent qu'elle peut y apporter une contribution et attirer l'attention du doyen ou de la doyenne.
- Le CV n'illustre pas le travail réel des femmes. PROF exprime qu'on lui demande dans son rapport annuel de mettre les tâches de comité et de service en annexe – ce qu'elle refuse de faire puisqu'elles font partie intégrante de son travail.
- Les études montrent que les lettres de recommandation sont biaisées; il peut donc être utile d'appeler une personne de référence pour en savoir plus. De plus, les lettres rédigées pour des femmes ont tendance à être plus brèves. PROF suit une formation sur les préjugés liés au sexe dans sa faculté.
- Les évaluations de l'enseignement sont plus négatives pour les professeures que pour leurs homologues masculins. Les étudiants sont plus sévères envers les femmes. Ils et elles présentent souvent des commentaires sur l'habillement et la coupe de cheveux. Certains commentaires sont de nature sexuelle, voire carrément grossiers et injurieux. Maintenant que l'évaluation se fait en ligne, on craint que les étudiant.e.s se montrent encore plus négatif.ve.s et agressif.ve.s.
- PROF mentionne une étude de 2011 (<http://www.pnas.org/content/109/41/16474.full.pdf>) comparant le traitement de CV identiques assortis de noms différents (féminins et masculins). L'homme est jugé plus compétent, et on lui offre du mentorat et un salaire plus élevé. La femme, quant à elle, est jugée plus gentille... mais n'est pas retenue.
- Il est facile pour PROF d'expliquer une absence d'une année par un congé de maternité, mais elle n'a pas de moyen d'indiquer qu'elle a un enfant insomniaque et qu'elle peut difficilement être productive en dormant trois heures par nuit.
- PROF ne mérite pas un salaire moindre, puisque pendant son congé de maternité elle a continué à réfléchir, le soir, et le week-end.
- Les femmes doivent être représentées équitablement au sein du comité conjoint, et les membres doivent changer régulièrement pour que l'évaluation des dossiers ne se fasse pas toujours de la même manière.
- Selon PROF, c'était une ancienne doyenne qui empêchait les femmes d'occuper des postes de leadership.
- Il n'y a pas assez de candidates qualifiées pour les postes.

- Il faut passer à l'action : ces études datent de 20 ans. C'est maintenant qu'il faut agir, car la création en 2010 du comité directeur du recteur sur le statut des professeurs n'a rien donné. Accélérez le changement en dénonçant publiquement.

4. Distribution des tâches

a) Obstacles soulevés le 8 mars

- Les femmes ont tendance à dire oui aux emplois administratifs lorsqu'on leur demande;
- Femmes très sollicitées pour les tâches administratives;
- Temps accordé au service et à l'encadrement des étudiants, notamment aux études supérieures.
 - Les femmes doivent superviser des étudiant.e.s plus faibles, ou peuvent accepter des étudiant.e.s qui leur demandent beaucoup de temps. Il faudrait peut-être se pencher sur la manière dont les étudiant.e.s des cycles supérieurs sont attribué.e.s aux professeur.e.s. Les femmes peuvent être plus indulgentes envers les étudiant.e.s plus lent.e.s et leur accorder plus de temps. Veillons-nous à ce que les femmes aient accès elles aussi à des étudiant.e.s de différents niveaux, et non seulement à ceux et celles ayant davantage besoin d'aide?

b) Résultats du sondage

	Fortement en accord	En accord	Ni en accord, ni en désaccord	En désaccord	Fortement en désaccord	S.O.	Total
Les femmes ont tendance à dire oui aux emplois administratifs lorsqu'on leur demande.	53,85 % 14	23,08 % 6	15,38 % 4	7,69 % 2	0,00 % 0	0,00 % 0	26
Les femmes sont très sollicitées pour les tâches administratives.	48,15 % 13	29,63 % 8	11,11 % 3	7,41 % 2	3,70 % 1	0,00 % 0	27

Temps accordé au service et à l'encadrement des étudiants, notamment aux études supérieures	37,04 %	37,04 %	22,22 %	0,00 %	0,00 %	3,70 %	27
	10	10	6	0	0	1	

c) Commentaires offerts par les participantes au sondage

- Il faut s'attaquer à la discrimination dans les politiques d'embauche et l'attribution des postes de direction (internes et externes).
- Il est vraiment troublant que les femmes soient si sous-représentées dans les postes de leadership du milieu universitaire.
- Selon mon expérience, les étudiant.e.s auquel.le.s j'enseigne m'en demandent davantage. Je crois que c'est parce que je suis « accessible », en partie vu ma condition de femme (nous sommes censées être gentilles). Ainsi, j'ai l'impression que plus d'étudiant.e.s me sollicitent pour des lettres de recommandation, des conseils professionnels, du travail de bénévolat et des projets de premier cycle, en plus de me demander de les encadrer aux cycles supérieurs, etc. Ce problème me touche tout particulièrement parce que je fais partie d'un département majoritairement masculin. Cette situation pourrait être positive si elle me donnait accès à de bon.ne.s étudiant.e.s (ce n'est pas mon cas...). L'envers de la médaille est que je dois souvent faire des évaluations, rédiger des courriels et dire non, ce qui me prend beaucoup de temps, et ce travail n'est consigné nulle part.

d) Points saillants des groupes de discussion ciblée

- Les femmes ont tendance à dire oui quand elles sont sollicitées (on se sent flattées et importantes).
- Pour les rôles importants (qui viennent avec un titre), les femmes ont tendance à élire des hommes, un modèle paternel, surtout dans un domaine dominé par des hommes. C'est ce que la PROF vit dans sa faculté.
- PROF croit qu'on devrait plutôt dire : « Les femmes ont tendance à être plus sollicitées parce qu'elles disent oui. » Dans sa faculté, un poste difficile à pourvoir est habituellement occupé par des femmes, parce qu'elles ont l'impression que c'est leur devoir... Au moins, elles ont un titre.
- Les postes précaires (présentant souvent un risque d'échec plus élevé) sont principalement attribués à des femmes issues de minorités.
- Les postes plus chronophages conviendraient mieux aux professeur.e.s expérimenté.e.s (titulaires).
- Les étudiantes sollicitent plus souvent les professeures, lesquelles acceptent de les encadrer parce qu'elles voient que leurs collègues masculins ne s'en occupent pas.

- PROF adore ses étudiant.e.s et les maternelles; son mari, aussi professeur, ne fournit pas le même soutien aux siens.
- PROF est attirée par les fonctions administratives. Ce n'est peut-être pas le meilleur choix pour sa carrière, mais c'est le sien. Elle trouve les tâches administratives gratifiantes et se désole qu'elles ne soient pas valorisées.
- Quand PROF a compris que le travail de comité qu'elle faisait n'était pas valorisé (même celui du comité qu'elle présidait), elle a quitté tous ses comités et refusé d'autres tâches administratives.
- PROF a du mal à accepter que des étudiant.e.s échouent : elle est troublée par le grand écart entre les étudiant.e.s et son incidence sur son CV. Certains de ses collègues masculins ne semblent pas rencontrer cette difficulté.
- Il y a un manque de transparence quant au choix des vice-doyens dans la faculté.
- L'encadrement est l'aspect le plus gratifiant du travail de PROF, mais il nécessite beaucoup de temps.
- PROF offre de la formation sur l'encadrement : il est important que le corps enseignant comprenne les besoins des étudiant.e.s, mais l'encadrement doit être productif pour lui.
- Le soutien aux étudiant.e.s fait partie intégrante de l'emploi.
- Ses collègues masculins accusent PROF de gâter ses étudiant.e.s.
- La faculté de PROF ne compte que deux directrices. La haute direction de sa discipline est majoritairement masculine. Dans sa faculté, ce sont les femmes qui sont les ouvrières, mais plus on monte les échelons, moins elles sont présentes.
- PROF est frustrée de son expérience au sein du comité d'embauche (et juge que c'était une perte de temps), car elle passait son temps à essayer de montrer pourquoi il faudrait engager une candidate.
- PROF a tellement peu de collègues féminines qu'elle est obligée de siéger à un grand nombre de comités.

5. Règlement 94

a) Obstacles soulevés le 8 mars

- Le fait qu'il soit compétitif est un problème;
 - Les participant.e.s se demandent s'il faut vraiment offrir les possibilités d'emploi équitables au moyen de concours. L'idéal serait que l'Université assiste toutes les personnes qualifiées, mais elle ne le peut pas vu les contraintes budgétaires.
 - Politique de demande et d'obtention d'un dégrèvement d'enseignement. Ce modèle semble un peu punitif, puisqu'il faut défendre le fait qu'un.e professeur.e en a potentiellement besoin. La structure ne tient pas compte des différences entre les professeur.e.s; or, certaines personnes ont plus de problèmes.
- Le budget consacré au *Règlement 94* est insuffisant compte tenu des besoins.

- Si nous n'appuyons pas toutes les femmes qui ont besoin d'aide, nous devons augmenter le budget. Nous devons aussi savoir dans quels cas le *Règlement 94* ne s'applique pas.

b) Résultats du sondage

	Fortement en accord	En accord	Ni en accord, ni en désaccord	En désaccord	Fortement en désaccord	S.O.	Total
Le fait qu'il soit compétitif est un problème.	23,08 % 6	15,38 % 4	30,77 % 8	15,38 % 4	0,00 % 0	15,38 % 4	26
Le budget consacré au <i>Règlement 94</i> est insuffisant compte tenu des besoins.	34,61 % 9	26,93 % 7	19,23 % 5	0,00 % 0	0,00 % 0	19,23 % 5	26

c) Commentaires offerts par les participantes au sondage

- Il faut élargir la portée du *Règlement 94* et utiliser les ressources avec plus de flexibilité, au lieu de les appliquer seulement à la réduction de la charge de cours.

d) Points saillants des groupes de discussion ciblée

- Le budget est insuffisant. Il semble y avoir plus de demandes et moins de budget.
- PROF souhaite que l'allocation des fonds se fasse avec une plus grande flexibilité pour permettre à d'autres programmes de présenter une demande (pas seulement les professeur.e.s en poste), par exemple, un programme de séminaires visant l'avancement des professeures autrement que seulement par voie individuelle.
- Autre PROF estime que c'est une rare occasion d'obtenir un dégrèvement d'enseignement, en particulier avant l'obtention de la permanence, et qu'on ne devrait rien changer. Il faudrait offrir du financement supplémentaire pour l'avancement des professeures.
- PROF, qui n'a pas pu bénéficier du *Règlement 94*, a l'impression que même si cette mesure devrait être appliquée selon les besoins, sa demande a été évaluée en fonction du rendement.
- PROF suggère que les conditions soient élargies à des situations autres que la maternité.
- PROF croit que le processus devrait se faire par nomination, et non par concours.
- PROF fait part d'une bonne pratique de sa faculté : le.la doyen.ne intègre dans les contrats

des nouvelles recrues une clause indiquant qu'elles sont admissibles à un dégrèvement d'enseignement de trois crédits au cours de l'année précédant une demande de permanence et de promotion. D'autres participant.e.s saluent cette initiative et proposent de l'étendre à d'autres situations (ex. : laisser aux gens revenant d'un congé de maternité ou autre le temps de reprendre le rythme).

- Inégalité dans l'université; PROF a bénéficié du règlement, mais ça n'a réduit sa charge qu'à quatre cours (la charge régulière de sa faculté étant de cinq cours). Elle a dû demander une conversation salariale pendant son congé d'enseignement pour faire avancer son projet CRSH.
- PROF suggère que la lettre de soutien du décanat ne devrait pas être exigée (parfois, il y a des difficultés personnelles entre doyen et prof).
- Il n'est pas problématique que le *Règlement 94* soit appliqué par concours, mais les critères du concours sont contraires à la visée du règlement. Plus exactement, le *Règlement 94* (Recrutement proactif des professeures) visait à aider les professeures ayant potentiellement du mal à préparer leur dossier de recherche en vue d'une promotion; les critères du concours devraient donc servir à approuver la professeure dont la situation familiale récente risque le plus de nuire à ses chances d'obtenir une promotion. PROF craint que l'évaluation se fasse plutôt en fonction de l'excellence en recherche.

6. Autres

a) Obstacles soulevés le 8 mars

- Les femmes racialisées sont sous-représentées de façon flagrante (par exemple, les populations autochtones);
 - L'Université n'a atteint aucun de ses objectifs en matière de diversité. Les professeur.e.s issu.e.s de minorités racialisées ont des charges de travail importantes en raison du nombre élevé d'étudiant.e.s qui leur demandent de l'aide. L'embauche multiple impliquerait qu'au lieu d'engager un.e professeur.e issu.e d'une minorité, l'Université devrait en embaucher trois à la fois, ce qui répartirait la charge de travail administratif des personnes issues de minorités qui sont fréquemment sollicitées pour siéger à des comités.
- Caractère inadéquat de la politique contre le harcèlement fait aux femmes.
 - Le modèle actuel ne traite pas adéquatement le harcèlement (fait aux femmes par des collègues masculins). En fait, la politique actuelle contre le harcèlement n'aide en rien, et on peut relever des cas où les mesures prises en vertu de celle-ci ont aggravé la situation. Effets pervers.

b) Résultats du sondage

	Fortement en accord	En accord	Ni en accord, ni en désaccord	En désaccord	Fortement en désaccord	S.O.	Total
Les femmes racialisées sont sous-représentées de façon flagrante (par exemple, les populations autochtones).	69,23 % 18	11,54 % 3	7,69 % 2	0,00 % 0	0,00 % 0	11,54 % 3	26
Caractère inadéquat de la politique contre le harcèlement fait aux femmes.	30,77 % 8	11,54 % 3	34,61 % 9	7,69 % 2	0,00 % 0	15,39 % 4	26

c) Commentaires offerts par les participantes au sondage

- Les questions et les sujets susmentionnés cadrent bien avec mes principaux problèmes et expériences. J'ajouterais que tous.tes les chercheur.se.s (ou la plupart) intériorisent des messages sur la productivité et le rendement, et parce que nous avons tendance à être de grand.e.s travailleur.se.s et des perfectionnistes, nous en venons à nous surcharger de travail et à perdre de vue ce qu'est une journée de travail ou une charge de travail normales. On pourrait aussi souligner la nécessité de mettre en valeur et de reconnaître les petites réussites. On ne traite pas non plus ici de la santé mentale des professeur.e.s surchargé.e.s, déprimé.e.s, qui n'ont pas un mode de vie sain, qui peuvent développer des dépendances, etc. En plus de la santé mentale, il faut aussi s'occuper de la santé de base : nous passons beaucoup de temps devant un ordinateur, et ne prenons pas forcément le temps de faire de l'exercice ou de préparer des repas sains. Le stress est parfois élevé, et généré en partie par la personne même, pour les raisons mentionnées plus haut (ex. : intériorisation de la compétition), ce qui peut avoir des effets négatifs à long terme et toucher la famille et les amis. Évidemment, ces facteurs peuvent nuire davantage à ceux et celles qui ont des personnes à charge, etc. Un grand merci de vous pencher sur ces questions.
- Oui, je l'admets, je suis généralement ma pire ennemie. :-) J'ai des collègues et des collaborateurs masculins qui m'aident beaucoup, et j'apprends beaucoup en voyant comment ils gèrent leur carrière. Ma faculté est géniale.
- Ce sondage n'aborde pas du tout le harcèlement, qui est un enjeu clé.
- Le fait que les femmes sont moins bien payées que les hommes du même rang contribue aux difficultés financières de la famille, surtout pour les familles où les conjoints sont tous les deux professeurs. Il faudrait considérer des embauches des deux conjoints pour éviter les situations où un des conjoints doit quitter un poste permanent et n'avoir qu'un contrat temporaire. Ce genre de programme d'embauche servirait à diminuer le stress financier qui affecte la performance des professeurs.

d) Points saillants des groupes de discussion ciblée

- PROF craint que les professeur.e.s issu.e.s de minorités se retrouvent coincés dans des emplois précaires (ex. : à temps partiel), sans possibilité réelle d'avancement.
- Difficultés rencontrées par les professeur.e.s de minorités visibles qui se trouvent « pris.e.s » à enseigner à temps partiel (elles ou ils n'arrivent pas à se créer un dossier assez fort pour un poste permanent).
- PROF indique que sa faculté est capable d'attirer des candidat.e.s autochtones, mais pas tous étant donné qu'elle exige qu'ils et elles parlent les deux langues officielles (ils et elles sont bilingues, mais dans une des deux langues officielles et une langue autochtone), ce qui nous nuit.
- PROF rappelle à tous.tes que l'Université offre l'aide nécessaire pour que les gens deviennent bilingues (actifs et passifs).
- Autre PROF soutient que cette situation désavantage les nouveaux.elles professeur.e.s, car l'apprentissage d'une nouvelle langue les détourne de leurs recherches.
- PROFS signalent que leur faculté se compose principalement d'hommes blancs, alors que les étudiant.e.s ont des origines ethniques variées. Nous recrutons des étudiant.e.s étranger.ère.s, mais pas de professeur.e.s étranger.ère.s.
- PROF raconte qu'un.e de ses étudiant.e.s n'avait pas eu à lire des auteur.e.s de couleur dans son ancien département, et qu'il lui manquait par conséquent des connaissances.

7. Suggestions

Nous avons demandé aux participantes des groupes de discussion ce que devrait faire à l'avenir l'Université d'Ottawa pour créer un environnement optimisant la réussite des professeurs. Voici leurs suggestions :

- Plus de flexibilité quant à la tâche d'enseignement (comme le *Règlement 94* et autres initiatives sans procédures exigeantes) – les parents meurent, les enfants sont malades – les professeur.e.s ont besoin de plus de flexibilité.
- Plus de flexibilité d'une année à l'autre : demande de dégrèvement pour une année; enseigner ce cours dégrévé l'année suivante.
- Diversité dans l'embauche des collègues qui reflète le corps étudiant, aussi à l'échelle de la gestion – répartie dans l'université, pas seulement dans certaines facultés.
- Favoriser tout le travail fait par les professeur.e.s – par exemple, la contribution au rayonnement de notre université –, pas seulement les publications. Série « Ces femmes qui font rayonner l'université ».
- Plus de transparence dans la prise de décisions et partage de celles-ci.
- Bureau de statistique fournissant des statistiques, auxquelles nous aurions accès.
- Diversification du modèle d'évaluation (allant au-delà du modèle de « six articles dans les meilleures revues »).

- Relier le modèle d'évaluation aux missions et priorités de l'Université.
- Changer la structure du modèle d'évaluation; valoriser le travail de comité (ex. : système de notation à cinq points).
- Il faudrait nommer des femmes aux comités d'embauche pour les postes administratifs et de leadership.
- Les femmes doivent se responsabiliser par rapport à ce changement : elles doivent se valoriser, collaborer différemment, et acquérir un vocabulaire et des compétences en communication convaincantes. Nous devons changer et nous exprimer (ex. : dénoncer un.e doyen.ne et faire un suivi).
- Mentorat obligatoire (un.e mentor.e, voire une équipe de mentorat) pour les nouveaux.elles professeur.e.s afin d'éviter les occasions manquées et d'assurer la réussite.
- Formation obligatoire sur les préjugés liés au genre (en particulier pour les comités d'embauche).
- Faire en sorte que des hommes défendent les femmes.
- Quand des candidatures s'équivalent, il faut retenir la femme.
- La sensibilisation et la formation sont deux investissements importants de l'Université.
- PROF a fait remarquer, après la tenue du groupe de discussion, que l'Université devrait notamment envisager des solutions, groupes de travail ou politiques différents pour chaque faculté. PROF a l'impression, à la lumière de ces discussions interdisciplinaires (y compris le groupe de discussion), que malgré certains points en commun, beaucoup de problèmes rencontrés par les femmes sont propres à différentes facultés. Par exemple, en raison d'un manque de femmes dans les domaines des sciences, de la médecine et de l'ingénierie, des femmes peuvent être les premières à affronter certains problèmes dans leur département, voire leur faculté. Par exemple, dans certains départements, très peu de femmes prennent des congés de maternité, ce qui signifie qu'il y a des lacunes dans les attentes, et que les attentes sont fixées par des femmes susceptibles de manquer considérablement de soutien des pairs (c.-à-d. autres femmes qui sont passées par là) ou structurel (à cause d'un manque d'expérience des administrateur.rice.s). En l'absence de femmes, la capacité de changer les mentalités pour rendre les milieux de travail plus favorables aux familles et aux femmes peut être moindre. Bien entendu, ce problème touche toute l'Université, mais surtout, soupçonne PROF, les domaines où les femmes sont le moins présentes (c.-à-d. science, technologie, ingénierie et mathématiques). De plus, évidemment, comme la culture varie d'une discipline à l'autre, les problèmes aussi. Il est donc logique d'appliquer des solutions propres à chaque faculté.
- Assigner un.e post-doctorant.e aux professeures ayant un laboratoire qui partent en congé de maternité.