

La guerre entre les sexes: un autre point de vue

Un texte de Howard Buchbinder, en réponse à Ramsay Cook

Le professeur Ramsay Cook ne raisonne pas autrement que Jonathan Swift dans son analyse de la question de l'équité en matière d'emploi pour les femmes à l'université (voir le texte "Pour mettre fin à la guerre entre les sexes" publié dans le dernier numéro du bulletin de la S.H.C.). S'inspirant d'un récit de Swift, Ramsay Cook nous explique "qu'il est ridicule de remplacer une injustice par une autre". Il soutient que les programmes d'action positive et d'équité en matière d'emploi pour les femmes établissent une discrimination contre les jeunes universitaires du sexe masculin, ceux-ci se voyant dans l'obligation de renoncer à des postes qui sont plutôt attribués à des femmes en guise de réparations pour les injustices commises dans le passé. Tout cela aura pour résultat de créer une situation où "de jeunes femmes affronteront de jeunes hommes dans l'espoir de remplacer des vieillards endormis sans vergogne sur leurs lauriers de professeur titulaire". Toujours selon le raisonnement de Cook, puisque c'est la vieille génération qui est responsable du présent problème, c'est donc elle qui devrait être sacrifiée. Pour parvenir à cette fin, il faudrait soumettre le titulariat à une révision périodique (on suggère une fois tous les dix ans). L'argumentation du professeur Cook repose sur l'idée qu'être titulaire d'un poste, c'est s'offrir une sinécure et s'enliser dans la médiocrité. Une évaluation périodique du travail des professeurs permettrait de séparer le bon grain de l'ivraie, libérant ainsi des postes que l'on offrirait aux femmes sans pour autant priver les jeunes hommes de la possibilité d'entreprendre une carrière universitaire. Que le professeur Cook se préoccupe de justice est certes admirable, mais ses arguments ne tiennent pas compte de la grande complexité de la situation.

Jusqu'à il y a deux ans, les universités canadiennes appliquaient presque systématiquement une politique discriminatoire à l'égard des femmes. Celles-ci représentaient alors 15% de tout l'effectif enseignant des universités canadiennes. Si depuis quelque temps ce pourcentage a

augmenté, c'est grâce aux programmes d'équité en matière d'emploi, qui sont eux-mêmes le fruit des pressions exercées par les femmes. Il est donc raisonnable de conclure que sans les revendications féministes, il n'y aurait pas eu de programmes d'action positive, et sans eux, la représentativité des femmes aurait continué de plafonner autour de 15%. Selon moi, rien ne vient corroborer l'opinion de Cook sur la division entre les vieux et les jeunes hommes, selon laquelle les premiers seraient sexistes et les seconds ne le seraient pas. Ce ne sont pas les hommes qui ont été membres de la faculté à un moment donné ou à un autre qui doivent être pointés du doigt, mais bien plutôt tous les hommes de la société,

puisqu'ils portent collectivement la responsabilité d'avoir organisé les institutions selon les principes du patriarcat. Les programmes correctifs doivent donc aussi toucher le cadre institutionnel. A notre université (celle de Cook et la mienne), le programme d'action positive a été négocié avec la York University Faculty Association et avec l'administration de la York University. On y reconnaît que sans la mise en application de ce programme, les femmes continueraient d'être victimes de discrimination et ce, quels que soient les hommes membres du corps enseignant. Tous les hommes doivent être tenus responsables de la situation inégalitaire. Le titulariat n'en est pas la cause et n'en constitue pas non plus la solution. ...*La guerre*, p. 14

La tribune du lecteur

C'est avec plaisir que je salue le ton politique que la "modeste proposition" de Ramsay Cook ajoute au bulletin. En soi, la proposition, c'est-à-dire augmenter les possibilités d'emploi pour les jeunes professeurs en laissant partir davantage d'ainés, représente au mieux un moindre mal. Le professeur Cook adopte toutefois un ton différent et moralisateur pour condamner, dans la seconde partie de son exposé, la prétendue corruption du régime du titulariat, en citant Russell Jacoby comme autorité en matière. L'avènement de l'évaluation périodique du statut de titulaire ferait-elle une place aux pédagogues ou risquerait-elle de nous pousser un peu plus loin dans la voie que Jacoby déplore, celle de la surspécialisation? Il s'ensuivrait assurément une désaffection à l'égard du travail ingrat accompli auprès d'un public sur lequel le corps professoral détient encore une certaine autorité, c'est-à-dire les étudiants. Parmi les demi solutions au problème du chômage, il me semble infiniment préférable d'opter pour une position plus ferme en matière de retraite obligatoire et de favoriser les candidats canadiens.

L'hypothèse de départ de Ramsay Cook n'est ni entièrement fautive ni entièrement vraie. L'action positive et la discrimination à rebours ont fait l'objet de tellement peu d'études sérieuses que la confusion est inévitable. Les réformateurs canadiens, inspirés (pour des raisons nébuleuses) par leurs collègues américains, ont fait de l'action positive leur credo. La rancœur et les conflits ont suivi, c'était inévitable. Ironiquement, il est difficile sinon impossible de prouver que l'action positive est responsable des gains considérables que les femmes ont réalisés dans le monde universitaire. Les statistiques existantes pourraient servir à démontrer le contraire. Il est regrettable qu'à cause d'idéologies et de politiques qui confondent égalité des chances et parité statistique, l'on se mette à attribuer les succès de certaines femmes à la seule discrimination. La situation deviendrait encore plus ironique si les réalisations collectives des femmes dans le milieu universitaire étaient amoindries

...*La tribune*, p. 14

La guerre entre les sexes: un autre point de vue

suite de la page 3

En s'attaquant au système de la titularisation, Cook laisse sous-entendre que c'est le seul moyen de libérer suffisamment de postes universitaires pour les femmes et les jeunes hommes. Pour ceux que la question intéresse, je tiens à souligner que tel n'est pas le cas. L'Université York, de même que d'autres universités canadiennes, ont depuis le début des années 1970 engagé très peu de professeurs à plein temps. Les femmes et les jeunes hommes qui aspirent à la profession universitaire et du sort desquels le professeur Cook se soucie tant, se sont vus offrir pour la plupart des contrats d'enseignement à temps partiel. Ils constituent un personnel universitaire mobile n'ayant aucune chance d'accéder aux postes à plein temps. A l'Université York, 40% des cours sont donnés par ces employés temporaires. L'université aurait pu à n'importe quel moment créer suffisamment de postes à plein temps pour corriger ces pratiques discriminatoires. Toutefois, elle en fut empêchée par les difficultés financières et par le désir de l'administration de se garder une marge de manoeuvre.

Terminons avec quelques considérations autour du titulariat. Depuis quelques années, on assiste à un mouvement de remise en question des conditions attachées au poste de titulaire. Ce sujet de discussion fait souvent surgir l'image du professeur médiocre vivant béatement tout en profitant des avantages que lui procure son statut de professeur titulaire. En fait, ce débat existe depuis que l'on cherche à mettre l'université au service de l'industrie en en faisant une institution qui s'orienterait en fonction des débouchés du marché du travail. Sous le prétexte d'être à la recherche de l'excellence, on est en réalité en quête d'une solution au problème du sous-financement des universités. Non seulement le système du titulariat garantit-il la liberté de l'enseignement et la liberté d'expression, mais il constitue aussi un rempart contre la loi du marché. Plusieurs souhaitent que l'on reconsidère le titulariat tel qu'il est actuellement accordé. C'est un problème qui doit être traité à part et non pas être discuté dans le but de régler d'autres problèmes.

La tribune du lecteur

suite de la page 3

par l'introduction de réformes inconsidérées qui ne serviront qu'à relâcher l'ensemble des normes d'emploi.

Allen Seager

Département d'histoire, Université Simon Fraser

Dans sa sortie rangée contre le régime de titulariat (automne 1990), Ramsay Cook évite d'aborder le grave problème soulevé par les propositions en cause: qui juge des mérites et des compétences et selon quels critères? Le professeur Cook présuppose l'existence d'une connivence qui n'existe pas dans de nombreuses universités. De fait, d'après mon expérience, l'idée d'une connivence a fait son chemin auprès de nombreux professeurs qui tiennent le raisonnement suivant: ceux qui mettent en doute la possibilité d'un jugement équitable s'avèrent incompetents tandis que ceux qui l'acceptent peuvent être considérés comme compétents et impartiaux.

Le même problème sévit à tous les niveaux de l'évaluation des universitaires: tout porte à croire que nombre de personnes intelligentes et créatrices n'arrivent pas à se tailler une place parce que leur travail, leur personnalité ou leurs opinions politiques irritent les tout-puissants. Toutefois, le régime actuel permet au moins aux professeurs titulaires de s'exprimer sans craindre le courroux de leurs collègues. Si le plan du professeur Cook s'appliquait, cette sécurité n'existerait plus. La situation serait particulièrement critique dans les départements d'histoire, où les professeurs aînés (et peut-être certains jeunes) défendent encore le vieux mythe de l'objectivité, en vertu duquel il existe "une version meilleure que les autres" d'un "passé objectif" et que, par conséquent, les écarts d'interprétation sont attribuables à la paresse ou à la partialité plutôt qu'à des valeurs fondamentales qui s'opposent.

Bref, la modeste proposition du professeur Cook susciterait probablement beaucoup d'animosité et peut-être même encore plus d'homogénéité dans l'opinion et le style du corps professoral qu'il n'en existe maintenant. Certains professeurs accueilleraient ce résultat avec joie, pourvu que leur opinion prédomine. Mais ce serait une perte tragique pour les étudiants, qui affronteront un monde de plus en plus dynamique et diversifié au cours du siècle à venir.

Fred Matthews, professeur agrégé

Faculté des arts, Université York

Réponse à la modeste proposition de Ramsay Cook d'éliminer certaines injustices découlant des programmes d'action positive. Si les universités se mettent à embaucher et à congédier selon des normes de qualité, non seulement elles embaucheraient des professeurs masculins sans emploi ou qui travaillent à temps partiel, mais elles devront permettre à d'excellents professeurs qui ont atteint soixante-cinq ans de continuer d'enseigner. Si une telle éventualité avait le bonheur de se concrétiser, même les programmes d'action positive disparaîtraient, j'en ai l'impression, sans susciter trop de regrets.

Néanmoins, Ramsay Cook croit-il vraiment que sa proposition d'évaluation périodique de titulariat est réaliste? Je me souviens qu'en 1980, le professeur Cook a mené une étude pancanadienne sur les programmes d'histoire de deuxième et troisième cycles et qu'il a constaté que certains étaient bons et d'autres lamentables. Cette étude n'a jamais été publiée et les étudiants doivent encore découvrir par eux-mêmes ce que le professeur Cook aurait dû nous révéler.

Je soupçonne que la modeste proposition de Ramsay Cook ne servira jamais qu'à défrayer les conversations de salon.

Professeur R.B. Fleming, chargé de cours

Département d'histoire, Université de Guelph