



HAL
open science

Le cumul des désavantages des professeurs d'université

Luc Bonneville, France Aubin

► **To cite this version:**

Luc Bonneville, France Aubin. Le cumul des désavantages des professeurs d'université. *Revista Eptic*, 2016, Dossier Intellectuels et sphères publiques, Dossier Temático: Intelectuais e esferas públicas: entre o poder e a mídia, Vol. 19 (n°1, jan-abr 2017). hal-01965920

HAL Id: hal-01965920

<https://hal.science/hal-01965920>

Submitted on 27 Dec 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Le cumul des désavantages des professeurs d'université

O acúmulo de desvantagens das professoras universitárias

The (Slightly Cracked) Academic Glass Ceiling

Luc Bonneville

Doutor em Sociologia. Professor do Departamento de Comunicação da Université d'Ottawa, Ottawa - Canadá
Contato: luc.bonneville@uottawa.ca

France Aubin,

Doutora em Comunicação. Professora do Departamento de Comunicação da Université du Québec, Trois-Rivières - Canadá
Contato: France.aubin@uqtr.ca

Submetido em: 27/ 09/ 2016

Aprovado: 2/ 12/ 2016



Résumé:

Le monde académique reste fortement inégalitaire, notamment au niveau des postes de professeurs titulaires et de cadres supérieurs que les hommes occupent encore très majoritairement. Pour en comprendre les causes, les auteure.s se penchent sur les conditions de travail des professeures universitaires. Leur réflexion s'appuie sur plusieurs recherches ainsi que sur des témoignages de femmes professeures au sein d'une université canadienne. Les auteur.e.s observent un cumul des désavantages : répartition inéquitable des tâches domestiques et des soins apportés aux enfants, climat inhospitalier, stéréotypes et préjugés et sous-évaluation systématique de l'excellence des chercheuses.

Mots-clés: plafond de verre, cumul des avantages, sphère académique, survalorisation de la recherche, stéréotype de genre

Resumo:

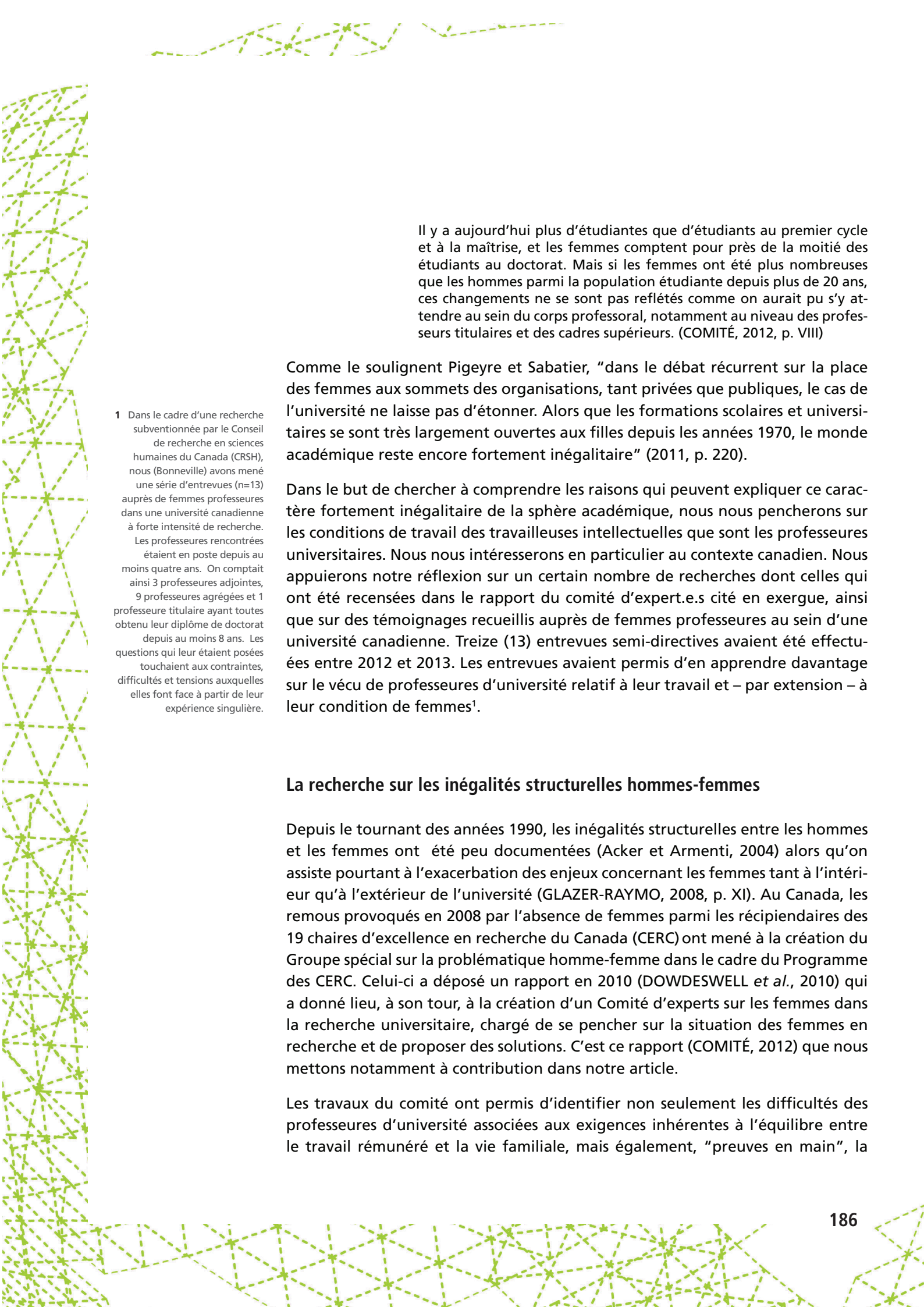
O mundo acadêmico continua bastante marcado pelas desigualdades, sobretudo no âmbito dos cargos de professor titular e de outros quadros superiores da hierarquia universitária em que os homens ainda são maioria. Para entender as causas deste fenômeno, os autores se analisaram as condições de trabalho das professoras universitárias. A reflexão está baseada em várias pesquisas, bem como nos depoimentos de mulheres professoras que atuam em uma universidade canadense. Os/as autores/as observaram um acúmulo de desvantagens no que concerne à carreira das professoras: repartição desigual das tarefas domésticas e da atenção dada às crianças, ambiente de trabalho pouco acolhedor, estereótipos e preconceitos e trabalho de pesquisa sistematicamente subavaliado.

Palavras-chave: Teto de vidro, acúmulo de vantagens, esfera acadêmica, subavaliação da pesquisa, estereótipos de gênero

Abstract:

The academic world remains highly unequal, namely in terms of full professor and senior management positions. To understand the causes of this gender inequity, the authors examine the working conditions of female professors. Their findings are based on several research and reports as well as testimonies of women professors in a Canadian university. The authors observe cumulative disadvantages: unequal distribution of domestic labour and child care, chilly climate within the workplace, stereotypes and prejudices, and systematic undervaluation of women research.

Key-words: glass ceiling, cumulative advantages, academic sphere, overvaluation of research, gender schema



1 Dans le cadre d'une recherche subventionnée par le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (CRSH), nous (Bonneville) avons mené une série d'entrevues (n=13) auprès de femmes professeures dans une université canadienne à forte intensité de recherche. Les professeures rencontrées étaient en poste depuis au moins quatre ans. On comptait ainsi 3 professeures adjointes, 9 professeures agrégées et 1 professeure titulaire ayant toutes obtenu leur diplôme de doctorat depuis au moins 8 ans. Les questions qui leur étaient posées touchaient aux contraintes, difficultés et tensions auxquelles elles font face à partir de leur expérience singulière.

Il y a aujourd'hui plus d'étudiantes que d'étudiants au premier cycle et à la maîtrise, et les femmes comptent pour près de la moitié des étudiants au doctorat. Mais si les femmes ont été plus nombreuses que les hommes parmi la population étudiante depuis plus de 20 ans, ces changements ne se sont pas reflétés comme on aurait pu s'y attendre au sein du corps professoral, notamment au niveau des professeurs titulaires et des cadres supérieurs. (COMITÉ, 2012, p. VIII)


Comme le soulignent Pigeyre et Sabatier, "dans le débat récurrent sur la place des femmes aux sommets des organisations, tant privées que publiques, le cas de l'université ne laisse pas d'étonner. Alors que les formations scolaires et universitaires se sont très largement ouvertes aux filles depuis les années 1970, le monde académique reste encore fortement inégalitaire" (2011, p. 220).

Dans le but de chercher à comprendre les raisons qui peuvent expliquer ce caractère fortement inégalitaire de la sphère académique, nous nous pencherons sur les conditions de travail des travailleuses intellectuelles que sont les professeures universitaires. Nous nous intéresserons en particulier au contexte canadien. Nous appuierons notre réflexion sur un certain nombre de recherches dont celles qui ont été recensées dans le rapport du comité d'expert.e.s cité en exergue, ainsi que sur des témoignages recueillis auprès de femmes professeures au sein d'une université canadienne. Treize (13) entrevues semi-directives avaient été effectuées entre 2012 et 2013. Les entrevues avaient permis d'en apprendre davantage sur le vécu de professeures d'université relatif à leur travail et – par extension – à leur condition de femmes¹.

La recherche sur les inégalités structurelles hommes-femmes

Depuis le tournant des années 1990, les inégalités structurelles entre les hommes et les femmes ont été peu documentées (Acker et Armenti, 2004) alors qu'on assiste pourtant à l'exacerbation des enjeux concernant les femmes tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'université (GLAZER-RAYMO, 2008, p. XI). Au Canada, les remous provoqués en 2008 par l'absence de femmes parmi les récipiendaires des 19 chaires d'excellence en recherche du Canada (CERC) ont mené à la création du Groupe spécial sur la problématique homme-femme dans le cadre du Programme des CERC. Celui-ci a déposé un rapport en 2010 (DOWDESWELL *et al.*, 2010) qui a donné lieu, à son tour, à la création d'un Comité d'experts sur les femmes dans la recherche universitaire, chargé de se pencher sur la situation des femmes en recherche et de proposer des solutions. C'est ce rapport (COMITÉ, 2012) que nous mettons notamment à contribution dans notre article.

Les travaux du comité ont permis d'identifier non seulement les difficultés des professeures d'université associées aux exigences inhérentes à l'équilibre entre le travail rémunéré et la vie familiale, mais également, "preuves en main", la



sous-évaluation systématique de l'excellence des chercheuses (COMITÉ, 2012, p. 101). Plus globalement, des recherches menées entre autres au Canada et aux États-Unis (COMITÉ, 2012, p. 91) font état de l'existence d'un climat *inhospitalier* et des effets cumulatifs des stéréotypes et des préjugés sur le recrutement et les évaluations des professeures universitaires. Selon le Comité, il a été établi que les pratiques des établissements pouvaient exercer une influence négative sur le cheminement de carrière des femmes en recherche (COMITÉ, 2012, p. XIX). De plus, les femmes semblent avoir davantage de difficultés que leurs collègues masculins à obtenir une promotion: "Plus on gravit les échelons, moins il y a de femmes comparativement aux hommes" (COMITÉ, 2012, p. XIV).

Nous explorerons donc les facteurs exposés par le Comité à la lumière des témoignages obtenus dans le cadre de notre recherche en milieu universitaire canadien. Nous verrons que la conciliation travail-famille n'est pas le seul facteur en cause, mais qu'un ensemble de stéréotypes et de préjugés, souvent implicites, minent les carrières des travailleuses intellectuelles que sont les professeures d'université.

La conciliation travail-famille ou le cumul des désavantages

Dans leur texte intitulé *Activité professionnelle et responsabilités familiales: les mères sont-elles encore perdantes dans leur qualité d'emploi ?*, Cloutier et al. (2011) montrent, au terme d'une enquête menée sur une dizaine d'années, que s'il y a une amélioration globale des conditions de travail², c'est surtout pour les femmes qui n'ont pas d'enfant (ou qui n'ont pas de responsabilités familiales). Des recherches menées en France sur le *family pay gap*³ (MEURS, PAILHÉ et PONTHEUX, 2010) montrent que la discrimination à l'égard des mères joue sur différents plans. Par exemple, les employeurs interpréteraient les interruptions liées aux enfants comme le signe d'un faible engagement professionnel. Or, aucune recherche ne permet d'affirmer que les femmes qui ont des enfants s'investissent moins dans leur travail. L'hypothèse selon laquelle il y aurait "deux types de femmes", des femmes qui investissent dans leur vie familiale et des femmes qui investissent dans leur carrière, n'a jamais été démontrée non plus, même si elle semble avoir été intériorisée par un certain nombre d'employeurs (MEURS, PAILHÉ et PONTHEUX, 2010).

Certes, comme le rappelle le Canadian Labour Congress, "les femmes doivent encore jongler avec les responsabilités professionnelles et familiales" (2008, p. 5). Le "budget-temps" des femmes semble beaucoup plus accaparé par des tâches et activités non liées à leur travail que pour les hommes. C'est ce que montrent plusieurs enquêtes, dont celle de l'OCDE (Tableau 1), qui a pu comparer la répartition des tâches domestiques et des tâches liées au bien-être des autres membres du foyer dans plusieurs pays, et celle de Statistique Canada (Tableau 2), qui documente le temps consacré à des tâches domestiques dans le ménage selon la condition de travail (le fait d'avoir un emploi ou non).

2 En termes de salaires et d'avantages sociaux.

3 C'est-à-dire "l'écart de salaires dû aux caractéristiques familiales – plus précisément au fait d'avoir ou non des enfants" (MEURS, PAILHÉ et PONTHEUX, 2010).

4 Les tâches domestiques comprennent la préparation des repas, le nettoyage du comptoir de la cuisine, la lessive, l'entretien général de la maison, le jardinage, etc. Les tâches liées au bien-être des autres membres de la famille comprennent, quant à elles, les soins aux enfants, la mise au lit, les bains, la préparation des enfants pour l'école le lendemain, l'aide aux devoirs, la conversation et le jeu avec les enfants, etc.

Tableau 1 – Nombre de minutes (par jour) consacrées aux tâches domestiques (*routine houseworks*) ainsi qu'au bien-être des autres membres du foyer (*care for household members*) (Autant durant la semaine que durant le weekend)⁴ (2013-2014)*

	CANADA	FRANCE	ÉTATS-UNIS	ESPAGNE	ANGLETERRE	ITALIE
Femmes	177	193	167	169	195	227
Hommes	104	113	101	96	100	67

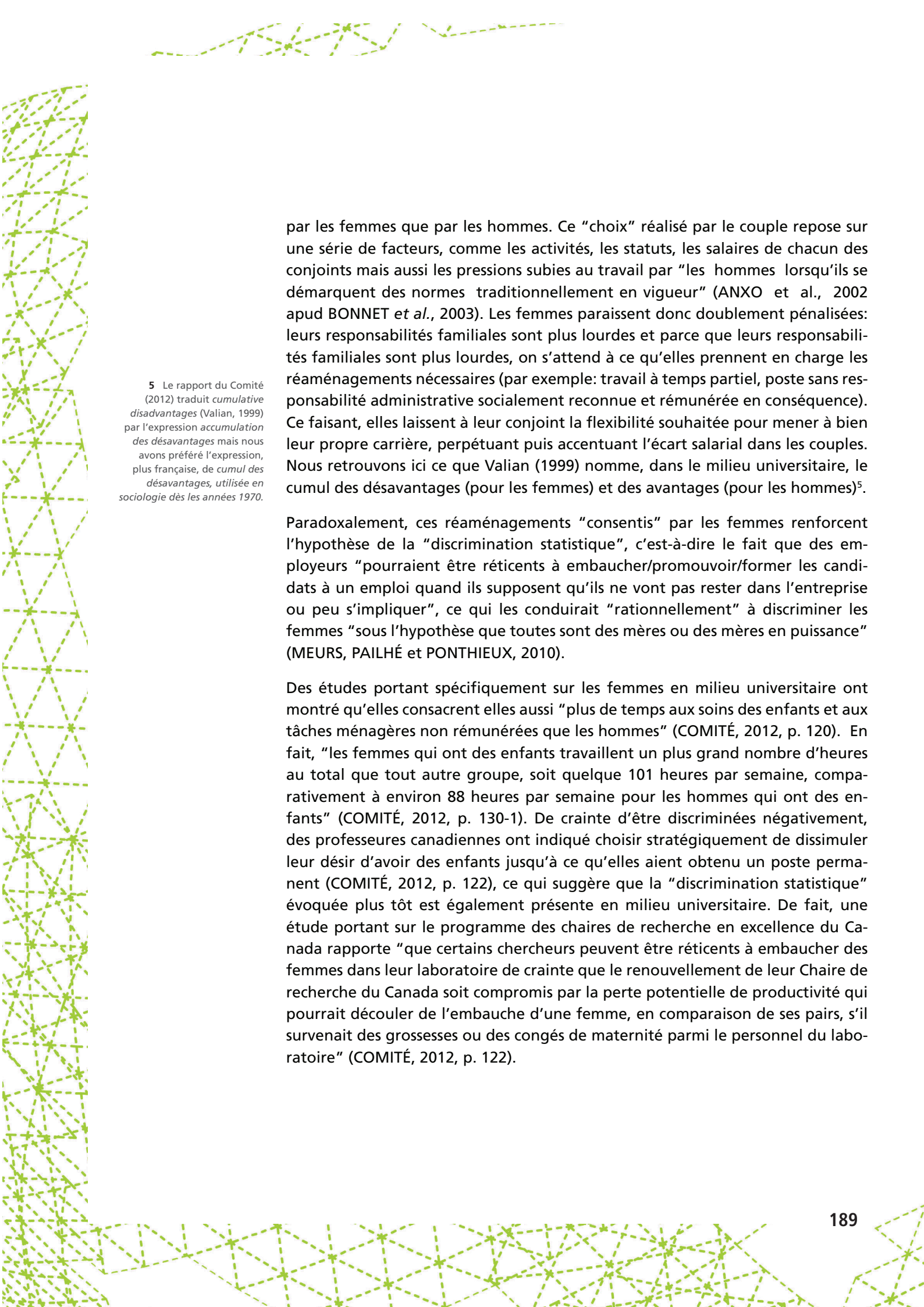
Source: *Données construites sur la base des données de l'OCDE.

Tableau 2 – Temps consacré à des tâches domestiques dans le ménage, selon la condition de travail, Canada, 2010

CONDITION DE TRAVAIL	FEMMES	HOMMES
	NOMBRE MOYEN D'HEURES PAR SEMAINE	
TOTAL DES FEMMES ET DES HOMMES	13,8	8,3*
Condition de travail		
Le répondant travaillait		
Couples à deux soutiens; le répondant travaillait à temps plein	13,9	8,6*
Couples à deux soutiens; le répondant travaillait à temps partiel	21,0	11,8*
Couples à un soutien; le répondant travaillait	15,2	8,8*
Célibataires; le répondant travaillait	7,7	6,1*
Le répondant ne travaillait pas		
Couples à un soutien; le répondant ne travaillait pas	23,4	14,6*
Couples; aucun des partenaires ne travaillait	17,3	10,6*
Célibataires; le répondant ne travaillait pas	10,0	6,3*
* différence statistiquement significative entre les femmes et les hommes à $p < 0,05$		

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale de 2010

Les deux séries de résultats montrent que les femmes consacrent plus de temps aux différentes tâches domestiques que les hommes, peu importe leur situation socio-économique. Comme le soulignent Bonnet, Milly et Verley (2013) dans le cadre d'une recherche menée en France, "le partage inégalitaire persiste au sein des couples et le noyau dur des tâches domestiques reste une affaire de femmes, qui en assurent encore la très grande majorité" (p. 53). Ces auteurs poursuivent en montrant, étayés à l'appui, que les "préoccupations familiales s'immiscent plus dans l'activité professionnelle des femmes que dans celle des hommes (échanges téléphoniques ou électroniques avec enfants ou conjoints, planification ou réalisation de tâches domestiques ou administratives sur le lieu de travail, gestion des imprévus liés aux enfants, absence en cas de maladie des enfants)" (BONNET et al., 2013, p. 53). Lorsqu'ils existent, les dispositifs d'aménagement (temps partiel, aménagement des horaires de travail) sont plus souvent mobilisés

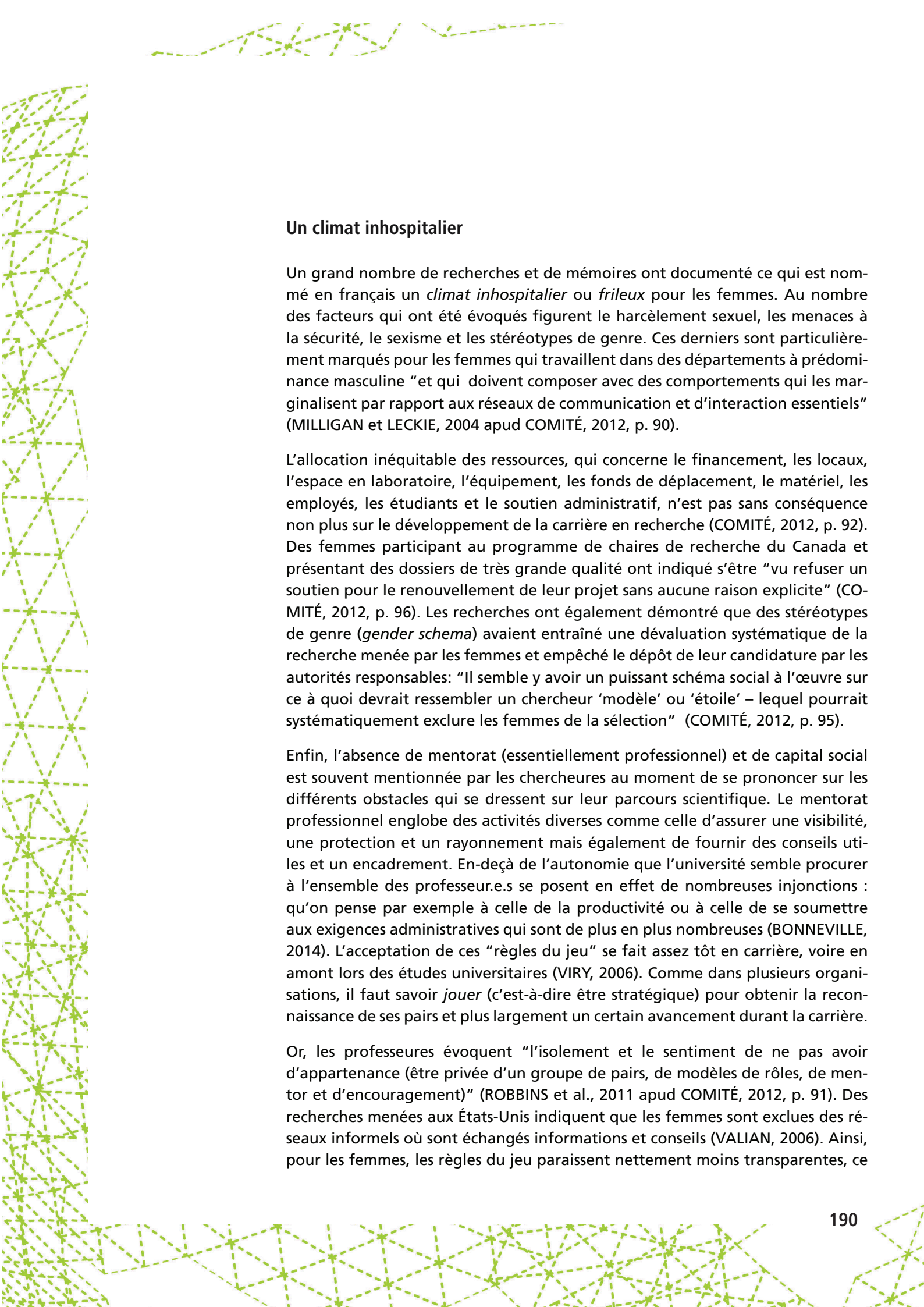


5 Le rapport du Comité (2012) traduit *cumulative disadvantages* (Valian, 1999) par l'expression *accumulation des désavantages* mais nous avons préféré l'expression, plus française, de *cumul des désavantages*, utilisée en sociologie dès les années 1970.

par les femmes que par les hommes. Ce "choix" réalisé par le couple repose sur une série de facteurs, comme les activités, les statuts, les salaires de chacun des conjoints mais aussi les pressions subies au travail par "les hommes lorsqu'ils se démarquent des normes traditionnellement en vigueur" (ANXO et al., 2002 apud BONNET et al., 2003). Les femmes paraissent donc doublement pénalisées: leurs responsabilités familiales sont plus lourdes et parce que leurs responsabilités familiales sont plus lourdes, on s'attend à ce qu'elles prennent en charge les réaménagements nécessaires (par exemple: travail à temps partiel, poste sans responsabilité administrative socialement reconnue et rémunérée en conséquence). Ce faisant, elles laissent à leur conjoint la flexibilité souhaitée pour mener à bien leur propre carrière, perpétuant puis accentuant l'écart salarial dans les couples. Nous retrouvons ici ce que Valian (1999) nomme, dans le milieu universitaire, le cumul des désavantages (pour les femmes) et des avantages (pour les hommes)⁵.

Paradoxalement, ces réaménagements "consentis" par les femmes renforcent l'hypothèse de la "discrimination statistique", c'est-à-dire le fait que des employeurs "pourraient être réticents à embaucher/promouvoir/former les candidats à un emploi quand ils supposent qu'ils ne vont pas rester dans l'entreprise ou peu s'impliquer", ce qui les conduirait "rationnellement" à discriminer les femmes "sous l'hypothèse que toutes sont des mères ou des mères en puissance" (MEURS, PAILHÉ et PONTHEUX, 2010).

Des études portant spécifiquement sur les femmes en milieu universitaire ont montré qu'elles consacrent elles aussi "plus de temps aux soins des enfants et aux tâches ménagères non rémunérées que les hommes" (COMITÉ, 2012, p. 120). En fait, "les femmes qui ont des enfants travaillent un plus grand nombre d'heures au total que tout autre groupe, soit quelque 101 heures par semaine, comparativement à environ 88 heures par semaine pour les hommes qui ont des enfants" (COMITÉ, 2012, p. 130-1). De crainte d'être discriminées négativement, des professeures canadiennes ont indiqué choisir stratégiquement de dissimuler leur désir d'avoir des enfants jusqu'à ce qu'elles aient obtenu un poste permanent (COMITÉ, 2012, p. 122), ce qui suggère que la "discrimination statistique" évoquée plus tôt est également présente en milieu universitaire. De fait, une étude portant sur le programme des chaires de recherche en excellence du Canada rapporte "que certains chercheurs peuvent être réticents à embaucher des femmes dans leur laboratoire de crainte que le renouvellement de leur Chaire de recherche du Canada soit compromis par la perte potentielle de productivité qui pourrait découler de l'embauche d'une femme, en comparaison de ses pairs, s'il survenait des grossesses ou des congés de maternité parmi le personnel du laboratoire" (COMITÉ, 2012, p. 122).



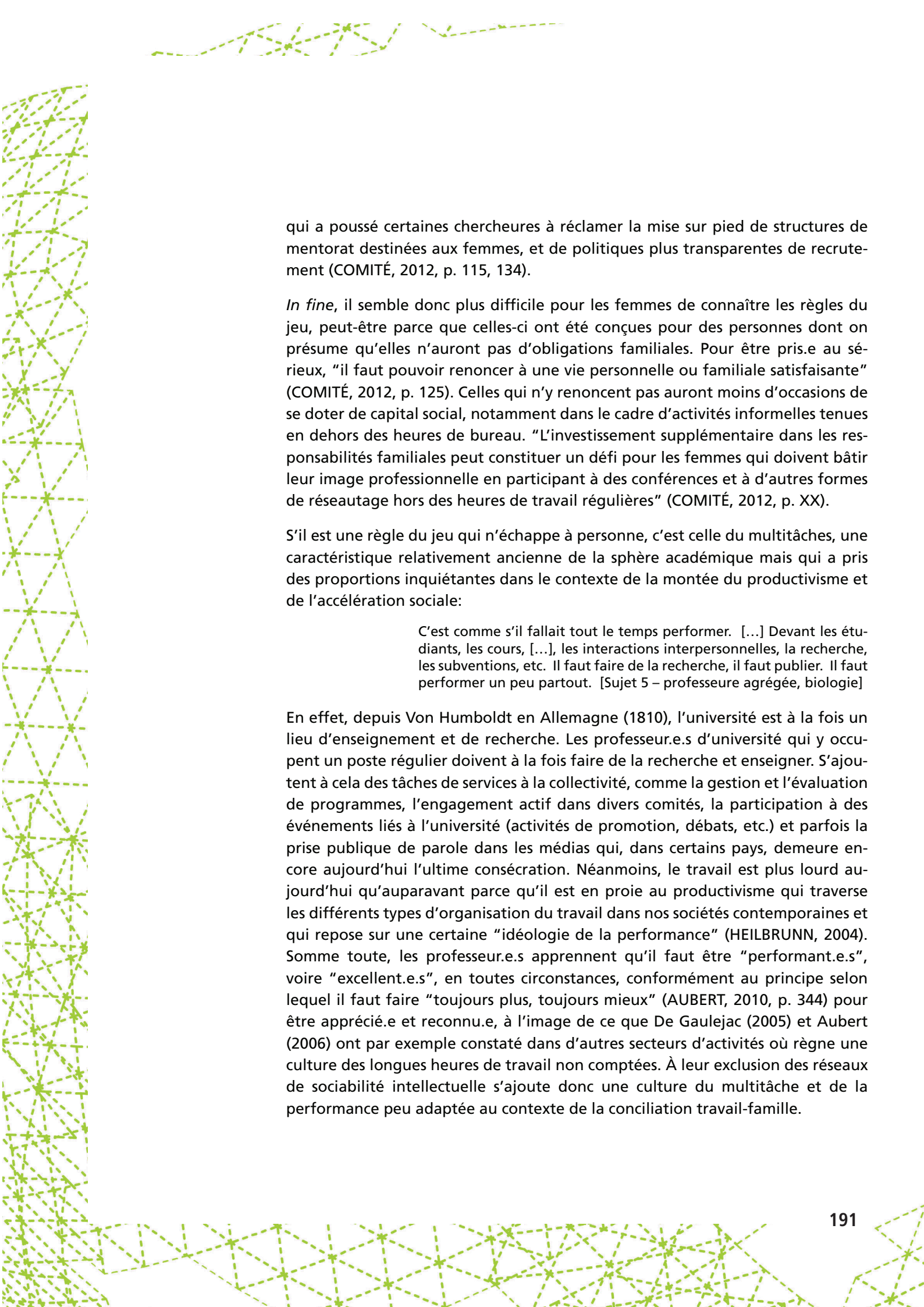
Un climat inhospitalier

Un grand nombre de recherches et de mémoires ont documenté ce qui est nommé en français un *climat inhospitalier* ou *frileux* pour les femmes. Au nombre des facteurs qui ont été évoqués figurent le harcèlement sexuel, les menaces à la sécurité, le sexisme et les stéréotypes de genre. Ces derniers sont particulièrement marqués pour les femmes qui travaillent dans des départements à prédominance masculine “et qui doivent composer avec des comportements qui les marginalisent par rapport aux réseaux de communication et d’interaction essentiels” (MILLIGAN et LECKIE, 2004 apud COMITÉ, 2012, p. 90).

L’allocation inéquitable des ressources, qui concerne le financement, les locaux, l’espace en laboratoire, l’équipement, les fonds de déplacement, le matériel, les employés, les étudiants et le soutien administratif, n’est pas sans conséquence non plus sur le développement de la carrière en recherche (COMITÉ, 2012, p. 92). Des femmes participant au programme de chaires de recherche du Canada et présentant des dossiers de très grande qualité ont indiqué s’être “vu refuser un soutien pour le renouvellement de leur projet sans aucune raison explicite” (COMITÉ, 2012, p. 96). Les recherches ont également démontré que des stéréotypes de genre (*gender schema*) avaient entraîné une dévaluation systématique de la recherche menée par les femmes et empêché le dépôt de leur candidature par les autorités responsables: “Il semble y avoir un puissant schéma social à l’œuvre sur ce à quoi devrait ressembler un chercheur ‘modèle’ ou ‘étoile’ – lequel pourrait systématiquement exclure les femmes de la sélection” (COMITÉ, 2012, p. 95).

Enfin, l’absence de mentorat (essentiellement professionnel) et de capital social est souvent mentionnée par les chercheuses au moment de se prononcer sur les différents obstacles qui se dressent sur leur parcours scientifique. Le mentorat professionnel englobe des activités diverses comme celle d’assurer une visibilité, une protection et un rayonnement mais également de fournir des conseils utiles et un encadrement. En-deçà de l’autonomie que l’université semble procurer à l’ensemble des professeur.e.s se posent en effet de nombreuses injonctions : qu’on pense par exemple à celle de la productivité ou à celle de se soumettre aux exigences administratives qui sont de plus en plus nombreuses (BONNEVILLE, 2014). L’acceptation de ces “règles du jeu” se fait assez tôt en carrière, voire en amont lors des études universitaires (VIRY, 2006). Comme dans plusieurs organisations, il faut savoir *jouer* (c’est-à-dire être stratégique) pour obtenir la reconnaissance de ses pairs et plus largement un certain avancement durant la carrière.

Or, les professeures évoquent “l’isolement et le sentiment de ne pas avoir d’appartenance (être privée d’un groupe de pairs, de modèles de rôles, de mentor et d’encouragement)” (ROBBINS et al., 2011 apud COMITÉ, 2012, p. 91). Des recherches menées aux États-Unis indiquent que les femmes sont exclues des réseaux informels où sont échangés informations et conseils (VALIAN, 2006). Ainsi, pour les femmes, les règles du jeu paraissent nettement moins transparentes, ce



qui a poussé certaines chercheuses à réclamer la mise sur pied de structures de mentorat destinées aux femmes, et de politiques plus transparentes de recrutement (COMITÉ, 2012, p. 115, 134).

In fine, il semble donc plus difficile pour les femmes de connaître les règles du jeu, peut-être parce que celles-ci ont été conçues pour des personnes dont on présume qu'elles n'auront pas d'obligations familiales. Pour être pris.e au sérieux, "il faut pouvoir renoncer à une vie personnelle ou familiale satisfaisante" (COMITÉ, 2012, p. 125). Celles qui n'y renoncent pas auront moins d'occasions de se doter de capital social, notamment dans le cadre d'activités informelles tenues en dehors des heures de bureau. "L'investissement supplémentaire dans les responsabilités familiales peut constituer un défi pour les femmes qui doivent bâtir leur image professionnelle en participant à des conférences et à d'autres formes de réseautage hors des heures de travail régulières" (COMITÉ, 2012, p. XX).

S'il est une règle du jeu qui n'échappe à personne, c'est celle du multitâches, une caractéristique relativement ancienne de la sphère académique mais qui a pris des proportions inquiétantes dans le contexte de la montée du productivisme et de l'accélération sociale:

C'est comme s'il fallait tout le temps performer. [...] Devant les étudiants, les cours, [...], les interactions interpersonnelles, la recherche, les subventions, etc. Il faut faire de la recherche, il faut publier. Il faut performer un peu partout. [Sujet 5 – professeure agrégée, biologie]

En effet, depuis Von Humboldt en Allemagne (1810), l'université est à la fois un lieu d'enseignement et de recherche. Les professeur.e.s d'université qui y occupent un poste régulier doivent à la fois faire de la recherche et enseigner. S'ajoutent à cela des tâches de services à la collectivité, comme la gestion et l'évaluation de programmes, l'engagement actif dans divers comités, la participation à des événements liés à l'université (activités de promotion, débats, etc.) et parfois la prise publique de parole dans les médias qui, dans certains pays, demeure encore aujourd'hui l'ultime consécration. Néanmoins, le travail est plus lourd aujourd'hui qu'auparavant parce qu'il est en proie au productivisme qui traverse les différents types d'organisation du travail dans nos sociétés contemporaines et qui repose sur une certaine "idéologie de la performance" (HEILBRUNN, 2004). Somme toute, les professeur.e.s apprennent qu'il faut être "performant.e.s", voire "excellent.e.s", en toutes circonstances, conformément au principe selon lequel il faut faire "toujours plus, toujours mieux" (AUBERT, 2010, p. 344) pour être apprécié.e et reconnu.e, à l'image de ce que De Gaulejac (2005) et Aubert (2006) ont par exemple constaté dans d'autres secteurs d'activités où règne une culture des longues heures de travail non comptées. À leur exclusion des réseaux de sociabilité intellectuelle s'ajoute donc une culture du multitâche et de la performance peu adaptée au contexte de la conciliation travail-famille.

6 Par exemple, les dix universités du réseau public des universités du Québec (UQ) partagent trois grandes valeurs: l'accessibilité, l'ancrage et l'innovation (<http://www.uquebec.ca/reseau/fr/reseau-de-luq/presentation-generale>). On indique que 60% de ses étudiants sont de première génération, c'est-à-dire que leurs parents n'ont pas fréquenté l'université (<http://www.uquebec.ca/reseau/fr/reseau-de-luq/presentation-generale/fondements-de-la-mission>). Ainsi dans les universités du réseau de l'UQ, la tâche de l'enseignement est plus valorisée que dans une université spécialisée en recherche comme McGill, dont la mission est décrite comme suit: "The mission of McGill University is the advancement of learning and the creation and dissemination of knowledge, by offering the best possible education, by carrying out research and scholarly activities judged to be excellent by the highest international standards, and by providing service to society" (<https://www.mcgill.ca/secretariat/mission>).


7 À ne pas confondre avec le statut de professor.a adjunto.a au Brésil, qui se situe entre celui de professor.a assistente (professeur.e adjoint.e au Canada) et celui de professor.a associado.a. À noter qu'au Canada, le statut de professeur.e. agrégé.e se traduit en anglais par Associate Professor (et qu'en français le statut de professeur.e associé.e a un tout autre sens...). Un.e professeur.e titulaire se dit en anglais Full Professor.

Selon le type d'universités, accordant la priorité à la recherche ou l'accordant à l'enseignement et en particulier à celui de premier cycle⁶, l'enseignement sera plus ou moins pris en compte dans les procédures de recrutement et d'évaluation menant à la permanence, mais par définition, tous les professeurs doivent enseigner.

[...] On ne peut pas se défilier. Quand on va en classe, il faut avoir un cours [et] il faut qu'il soit bon. [...] Il faut qu'il soit à jour, qu'il soit intéressant. [...] Si une journée le cours est mauvais, bien on a des effets immédiats qui sont très négatifs. On est insatisfait, on est frustré, il y aura peut-être des étudiants qui ne comprendront pas. Donc toutes sortes de réactions à cette contre-performance. On ne peut pas se défilier de l'enseignement, c'est toujours une priorité personnelle, une priorité aussi pour les étudiants. [Ceux-ci] sont des êtres en chair et en os qui ont des besoins, des attentes. Donc il faut voir à ça toujours. [Sujet 7 – professeure agrégée, littérature française]

Si la pression institutionnelle varie, celle des étudiant.e.s est constante dans un climat de clientélisme où est attendue des professeur.e.s la livraison de services éducatifs suivant un "modèle de consommation" (COMITÉ, 2012, p. 102). Dans certains contextes, comme au Canada, l'évaluation des enseignements réalisée par les étudiant.e.s fait partie des pressions qui s'exercent sur les professeur.e.s d'université, notamment dans les moments charnières de la carrière, comme le passage d'un statut temporaire (ce qui au Canada correspond au poste de professeur.e adjoint.e⁷) à un statut permanent (professeur.e agrégé.e) ou encore à l'occasion de la prestation d'un premier cours. Une mauvaise évaluation pour une première charge de cours met très certainement en péril la carrière d'un.e enseignant.e, à moins que la personne évaluée ne soit déjà dotée de capital social, c'est-à-dire connue positivement des responsables des évaluations (par exemple via l'intégration à un réseau de sociabilité intellectuelle comme un groupe de recherche), qui pourront alors faire jouer les circonstances atténuantes d'une première expérience.

De plus, même si nous ne disposons d'aucune donnée nous permettant de comparer les évaluations des enseignements selon le genre de la personne, il est permis de penser que les attentes (et donc les évaluations des étudiant.e.s) varieront en conséquence. Des recherches ont souligné le caractère genré des qualités attribuées respectivement aux femmes et aux hommes dans les lettres de recommandation qui accompagnaient les dossiers de candidature à des postes permanents: "Les auteurs ont constaté que les femmes avaient une plus grande probabilité d'être décrites en termes relationnels ou communautaires, par exemple comme étant 'affectueuses, prêtes à aider, tendres, sensibles, attentionnées, agréables, faisant preuve de tact, interpersonnelles, chaleureuses, bienveillantes'", tandis qu'il était plus probable que les hommes soient décrits en des termes agentifs tels que "déterminés, sûrs de soi, agressifs, ambitieux, dominants, forts, indépendants, audacieux, extrovertis et intellectuels" (MADERA et al., 2009 apud COMITÉ, 2012, p. 99). La recherche montre que les attributs systématiquement associés aux hommes correspondaient davantage aux qualités recherchées en général par les comités de sélection.




On peut se demander enfin si le fait que les professeurs font moins de recherche et donc dispensent davantage de cours que leurs collègues masculins n'a pas un rôle à jouer dans la dévalorisation de l'enseignement et la survalorisation de la recherche. "Les professeur[e.s] se préoccupent de leur enseignement et croient que l'excellence de leur enseignement devrait avoir plus de poids dans leur évaluation (LIN, 2009 apud COMITÉ, 2012, p. 103), mais ce sont les fruits de la recherche qui ont tendance à être rétribués de façon démesurée dans les évaluations ouvrant notamment la voie à la permanence" (MISRA *et al.*, 2011 apud COMITÉ, 2012, p. 103).

On sait qu'on doit être des chercheurs. Notre identité d'universitaires est liée de façon intrinsèque à cette partie de notre statut. On est enseignant, mais on ne se sent pas pleinement universitaire si on n'est pas aussi chercheur. Et je dirais que, pour beaucoup de mes collègues, cette partie-là elle n'est tout simplement pas active et pleinement vécue. Et donc, il y a beaucoup de pression qu'on ressent par rapport à soi-même, parce qu'on est conscient, on sait soi-même, qu'on n'a pas publié les articles qu'on avait promis de publier et qu'on n'est pas, par ailleurs, en train de lire le livre qu'il faudrait lire ou avoir lu. Et qu'on n'est pas en train de préparer la demande de subvention qu'on devrait, qu'on aurait envie de préparer... [Sujet 7 – professeure agrégée, littérature française]

Il est clair, ainsi que plusieurs l'ont déjà démontré (GEORGE, 2013; COMITÉ, 2012), que les pressions à la performance sont d'autant plus lourdes que l'on survalorise la recherche et la publication au sein de l'université contemporaine. Les impératifs de "production scientifiques" sont nombreux, et s'ajoutent à la nécessité de cumuler de bonnes évaluations d'enseignement et de s'impliquer dans les services à la collectivité. Officiellement, les professeur.e.s savent qu'il faut répartir leur "temps de travail" entre la recherche, l'enseignement et les services à la collectivité, mais ces trois dimensions clés de la profession exigent chacune de plus en plus de temps et d'énergie. Comme l'indiquent Leclerc et Bourassa (2013, p. 104),

on a maintes fois entendu le discours gestionnaire qui prétend que la recherche devrait occuper entre 30 et 50 % du temps de travail des professeur.e.s de carrière, tandis que le reste de leur temps devrait se répartir entre l'enseignement et la participation. La multiplication, l'alourdissement et la complexification des exigences associées à chacune de ces trois grandes dimensions du travail professoral rendent cette conciliation quasi impraticable pour plusieurs collègues. Au fil des échanges, il est devenu clair que la modulation d'une tâche qui exige, dans une même année, de s'investir sérieusement en recherche, en enseignement et dans des activités de participation ou de gestion, s'avère un idéal impossible à atteindre... du moins, dans un horaire normal de travail.

Comme nous l'avons montré par ailleurs (BONNEVILLE, 2016), le travail est très exigeant dans la mesure où il faut atteindre la plus grande productivité possible tout en essayant d'équilibrer vie professionnelle et vie familiale. Ainsi les universitaires vivent-elles une autre situation de double contrainte: le fait d'avoir des enfants les oblige à prendre du recul, à modifier leur rythme de travail, par



exemple en prenant des vacances tout en développant, vis-à-vis de l'institution, un fort sentiment de culpabilité.

Le travail de l'universitaire exige que l'on puisse être "excellent.e" dans toutes les dimensions de son travail y compris du point de vue de sa capacité de participer à des discussions, des débats, des remises en cause :

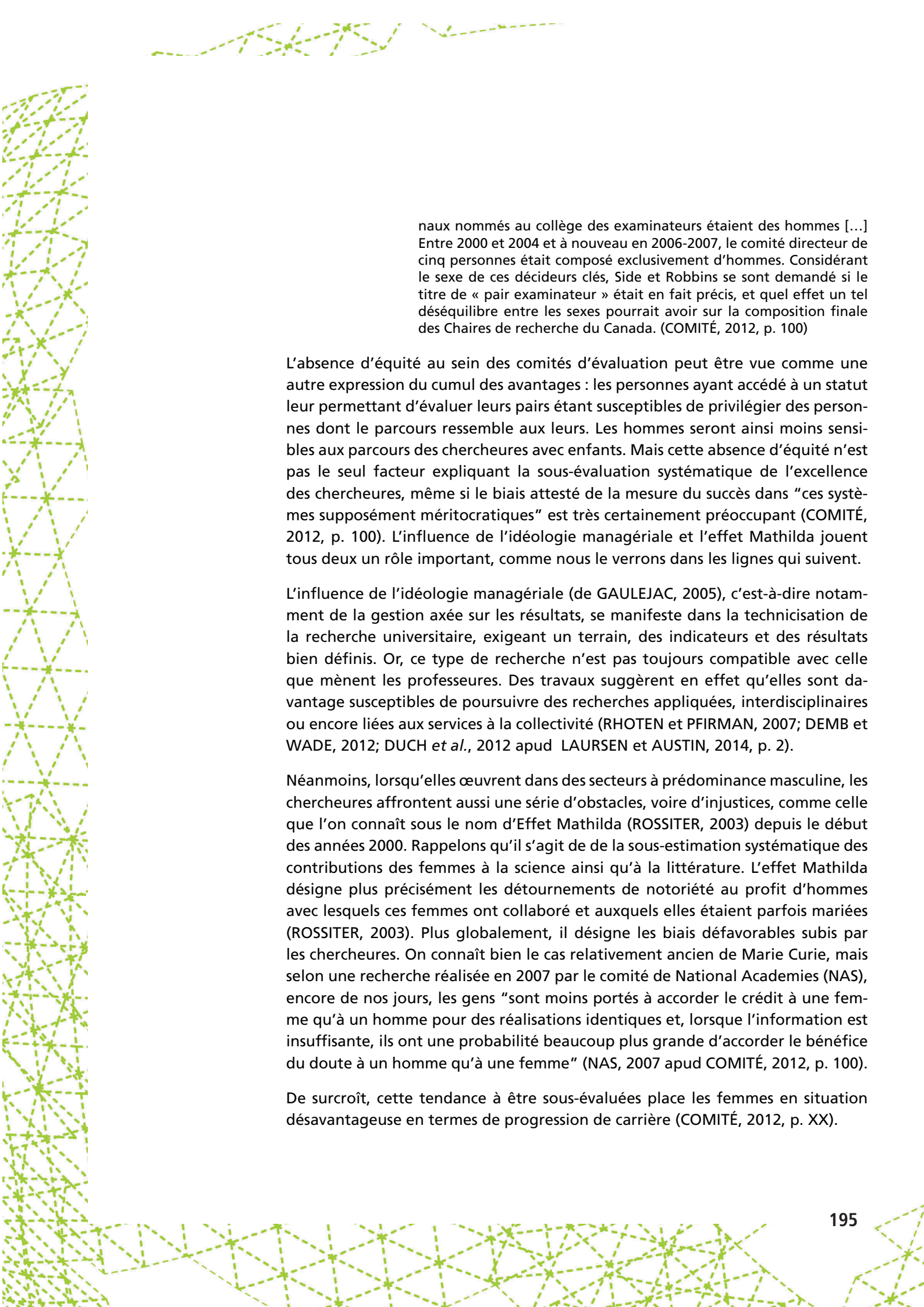
Alors, c'est un petit peu « brasser » la cage de nos institutions, de nos idéologies qui préféreraient que l'on passe ces choses-là sous silence. Ça m'attire, ça m'attire des polémiques, des débats, etc. Mais ça aussi j'imagine que ça exige de la force, de la capacité à bien gérer toutes les dimensions de ma profession. Parce que c'est une pression supplémentaire. Mais je considère qu'en tant qu'intellectuelle, nous devons aussi aborder les questions qui sont passées sous silence dans nos sociétés, qui sont taboues. Sauf que ça implique aussi une énergie supplémentaire. [...] Et ça demande aussi d'avoir des demandes de bourses qui sont impeccables, parce qu'autrement on va nous retourner [de bord] facilement puisqu'on n'est pas dans la mode, on n'est pas dans ce qui est *in*, ce qui est séduisant. [Sujet 1 – professeure agrégée, sciences sociales]

Les attentes que l'on a envers les professeur.e.s vont de pair avec la valorisation d'impératifs productifs caractéristiques de notre société capitaliste. Comme Rosa (2010) l'explique, les sociétés contemporaines sont soumises à une accélération systémique qui fait que tout va très vite et encore plus vite. Les techniques et moyens qui permettent de "gagner du temps" se sont maintenant généralisés à grande échelle, et poussent les individus à "accélérer" le temps dans une quête de "performance individuelle" qu'on en vient à ériger en "culte". Or ce système qui pousse à la productivité et à la performance tend à défavoriser les femmes en raison des inégalités structurelles déjà évoquées. Comme le souligne cette professeure, la seule façon de s'en sortir est de cumuler un grand nombre d'heures de travail, y compris pendant les grossesses et les "congés" de maternité :

Je travaille 65-70 heures par semaine. [Je travaille] 35 heures par semaine [...] quand que je suis malade. J'ai fait cela en congé de maternité, parce qu'il faut garder le contact avec les étudiants, les doctorants, etc. [...] Il faut que tu maintiennes les projets sur lesquels tu as déjà une subvention. Il faut que tu continues à livrer. Il faut que tu poursuives ta relation avec tes partenaires. C'est le minimum [routine] qui continue. [...] Des fois je suis frustrée par rapport à moi-même, parce que je suis débordée et que je vois bien que je n'aurai pas assez de la journée. [...] Et puis je me rends malade parce que, vous savez, je ne dors pas assez. À un moment donné les échéances sont là et il faut les respecter. [Sujet 2 - professeure titulaire, psychologie]

L'excellence en recherche : la sous-évaluation par les pairs

Dans le cas du programme des Chaires de recherche du Canada, Side et Robbins (2007) ont observé que 83 % des 2000 experts internatio-



naux nommés au collège des examinateurs étaient des hommes [...] Entre 2000 et 2004 et à nouveau en 2006-2007, le comité directeur de cinq personnes était composé exclusivement d'hommes. Considérant le sexe de ces décideurs clés, Side et Robbins se sont demandé si le titre de « pair examinateur » était en fait précis, et quel effet un tel déséquilibre entre les sexes pourrait avoir sur la composition finale des Chaires de recherche du Canada. (COMITÉ, 2012, p. 100)

L'absence d'équité au sein des comités d'évaluation peut être vue comme une autre expression du cumul des avantages : les personnes ayant accédé à un statut leur permettant d'évaluer leurs pairs étant susceptibles de privilégier des personnes dont le parcours ressemble aux leurs. Les hommes seront ainsi moins sensibles aux parcours des chercheuses avec enfants. Mais cette absence d'équité n'est pas le seul facteur expliquant la sous-évaluation systématique de l'excellence des chercheuses, même si le biais attesté de la mesure du succès dans "ces systèmes supposément méritocratiques" est très certainement préoccupant (COMITÉ, 2012, p. 100). L'influence de l'idéologie managériale et l'effet Mathilda jouent tous deux un rôle important, comme nous le verrons dans les lignes qui suivent.

L'influence de l'idéologie managériale (de GAULEJAC, 2005), c'est-à-dire notamment de la gestion axée sur les résultats, se manifeste dans la technicisation de la recherche universitaire, exigeant un terrain, des indicateurs et des résultats bien définis. Or, ce type de recherche n'est pas toujours compatible avec celle que mènent les professeures. Des travaux suggèrent en effet qu'elles sont davantage susceptibles de poursuivre des recherches appliquées, interdisciplinaires ou encore liées aux services à la collectivité (RHOTEN et PFIRMAN, 2007; DEMB et WADE, 2012; DUCH *et al.*, 2012 apud LAURSEN et AUSTIN, 2014, p. 2).

Néanmoins, lorsqu'elles œuvrent dans des secteurs à prédominance masculine, les chercheuses affrontent aussi une série d'obstacles, voire d'injustices, comme celle que l'on connaît sous le nom d'Effet Mathilda (ROSSITER, 2003) depuis le début des années 2000. Rappelons qu'il s'agit de de la sous-estimation systématique des contributions des femmes à la science ainsi qu'à la littérature. L'effet Mathilda désigne plus précisément les détournements de notoriété au profit d'hommes avec lesquels ces femmes ont collaboré et auxquels elles étaient parfois mariées (ROSSITER, 2003). Plus globalement, il désigne les biais défavorables subis par les chercheuses. On connaît bien le cas relativement ancien de Marie Curie, mais selon une recherche réalisée en 2007 par le comité de National Academies (NAS), encore de nos jours, les gens "sont moins portés à accorder le crédit à une femme qu'à un homme pour des réalisations identiques et, lorsque l'information est insuffisante, ils ont une probabilité beaucoup plus grande d'accorder le bénéfice du doute à un homme qu'à une femme" (NAS, 2007 apud COMITÉ, 2012, p. 100).

De surcroît, cette tendance à être sous-évaluées place les femmes en situation désavantageuse en termes de progression de carrière (COMITÉ, 2012, p. XX).



La course à obstacles (rémunération et promotion)

Au Canada également, Ornstein et al. (2007) ont observé que les différences entre les disciplines et les établissements dans les délais de promotion avaient de l'importance, mais même en tenant compte de ce facteur, les professeures agrégées étaient promues au rang de professeure titulaire environ un an plus tard que leurs collègues masculins. (COMITÉ, 2012, p. 100)

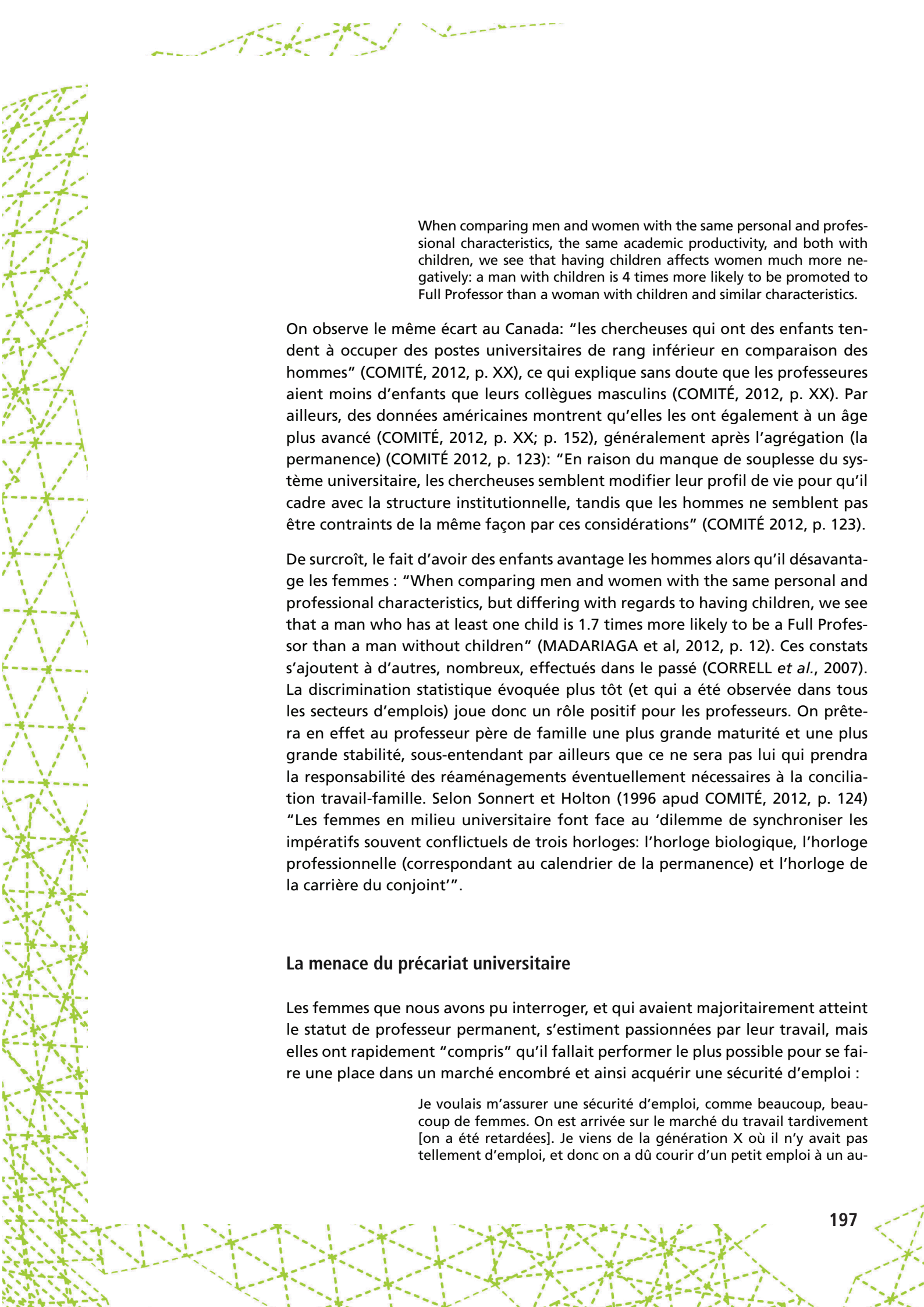
La situation est d'autant plus préoccupante qu'en situation de partage inégalitaire, le temps que les professeures doivent consacrer aux activités familiales et domestiques empiète sur leur "productivité" scientifique et les handicape vis-à-vis de leurs homologues masculins dans la course aux promotions. Il semblerait que la seule stratégie de réussite que les professeures puissent adopter consiste alors à "sacrifier" leur vie personnelle et familiale en restant célibataire et sans enfant(s) (LATOIR et Le FEUVRE, 2006, p. 172). Ce que, dans le même ordre d'idées, Leclerc et Bourassa ont aussi constaté dans leur enquête au cours de laquelle des femmes "signalent que le choix de ne pas avoir eu d'enfant ou de ne pas en avoir autant qu'elles l'auraient souhaité ou au moment où elles en auraient souhaités s'explique par les exigences du travail" (2013, p. 81). À tout le moins, on peut imaginer que le climat inhospitalier est susceptible de jouer le rôle d'une prophétie auto-réalisatrice. Une étude portant sur un échantillon national représentatif du corps professoral a révélé que les femmes avaient une probabilité sensiblement plus élevée que les hommes non seulement de quitter leur emploi actuel, mais de délaisser le secteur universitaire (DRYFHOUT et ESTES, 2010 apud COMITÉ, 2012, p. 98).

D'autres recherches menées aux États-Unis montrent cependant que la discrimination affecte également les professeures qui n'ont pas d'enfants, à la fois en termes de promotion et de rémunération (VALIAN, 1999; 2006). La conciliation travail-famille n'est donc pas le seul facteur en cause, mais il est important de souligner qu'il joue différemment pour les hommes et les femmes, comme nous le verrons un peu plus loin.

Dans le rapport *White paper on the Position of Women in Science in Spain* (2012), Madariaga et al. constatent un important décalage dans le développement de la carrière professorale entre les hommes et les femmes :

When comparing men and women of the same age, with the same amount of time since their PhD, the same field of knowledge and recent academic production in terms of articles and books published, as well as dissertations or theses directed, we see that the probability of a male Associate Professor being promoted to Full Professor is 2.5 times higher than that of a woman with similar personal, family and professional characteristics.

Le décalage est encore plus marqué lorsqu'on tient compte des caractéristiques familiales :



When comparing men and women with the same personal and professional characteristics, the same academic productivity, and both with children, we see that having children affects women much more negatively: a man with children is 4 times more likely to be promoted to Full Professor than a woman with children and similar characteristics.


On observe le même écart au Canada: “les chercheuses qui ont des enfants tendent à occuper des postes universitaires de rang inférieur en comparaison des hommes” (COMITÉ, 2012, p. XX), ce qui explique sans doute que les professeures aient moins d’enfants que leurs collègues masculins (COMITÉ, 2012, p. XX). Par ailleurs, des données américaines montrent qu’elles les ont également à un âge plus avancé (COMITÉ, 2012, p. XX; p. 152), généralement après l’agrégation (la permanence) (COMITÉ 2012, p. 123): “En raison du manque de souplesse du système universitaire, les chercheuses semblent modifier leur profil de vie pour qu’il cadre avec la structure institutionnelle, tandis que les hommes ne semblent pas être contraints de la même façon par ces considérations” (COMITÉ 2012, p. 123).

De surcroît, le fait d’avoir des enfants avantage les hommes alors qu’il désavantage les femmes : “When comparing men and women with the same personal and professional characteristics, but differing with regards to having children, we see that a man who has at least one child is 1.7 times more likely to be a Full Professor than a man without children” (MADARIAGA et al, 2012, p. 12). Ces constats s’ajoutent à d’autres, nombreux, effectués dans le passé (CORRELL et al., 2007). La discrimination statistique évoquée plus tôt (et qui a été observée dans tous les secteurs d’emplois) joue donc un rôle positif pour les professeurs. On prêtera en effet au professeur père de famille une plus grande maturité et une plus grande stabilité, sous-entendant par ailleurs que ce ne sera pas lui qui prendra la responsabilité des réaménagements éventuellement nécessaires à la conciliation travail-famille. Selon Sonnert et Holton (1996 apud COMITÉ, 2012, p. 124) “Les femmes en milieu universitaire font face au ‘dilemme de synchroniser les impératifs souvent conflictuels de trois horloges: l’horloge biologique, l’horloge professionnelle (correspondant au calendrier de la permanence) et l’horloge de la carrière du conjoint”.

La menace du précarité universitaire

Les femmes que nous avons pu interroger, et qui avaient majoritairement atteint le statut de professeur permanent, s’estiment passionnées par leur travail, mais elles ont rapidement “compris” qu’il fallait performer le plus possible pour se faire une place dans un marché encombré et ainsi acquérir une sécurité d’emploi :

Je voulais m’assurer une sécurité d’emploi, comme beaucoup, beaucoup de femmes. On est arrivée sur le marché du travail tardivement [on a été retardées]. Je viens de la génération X où il n’y avait pas tellement d’emploi, et donc on a dû courir d’un petit emploi à un au-



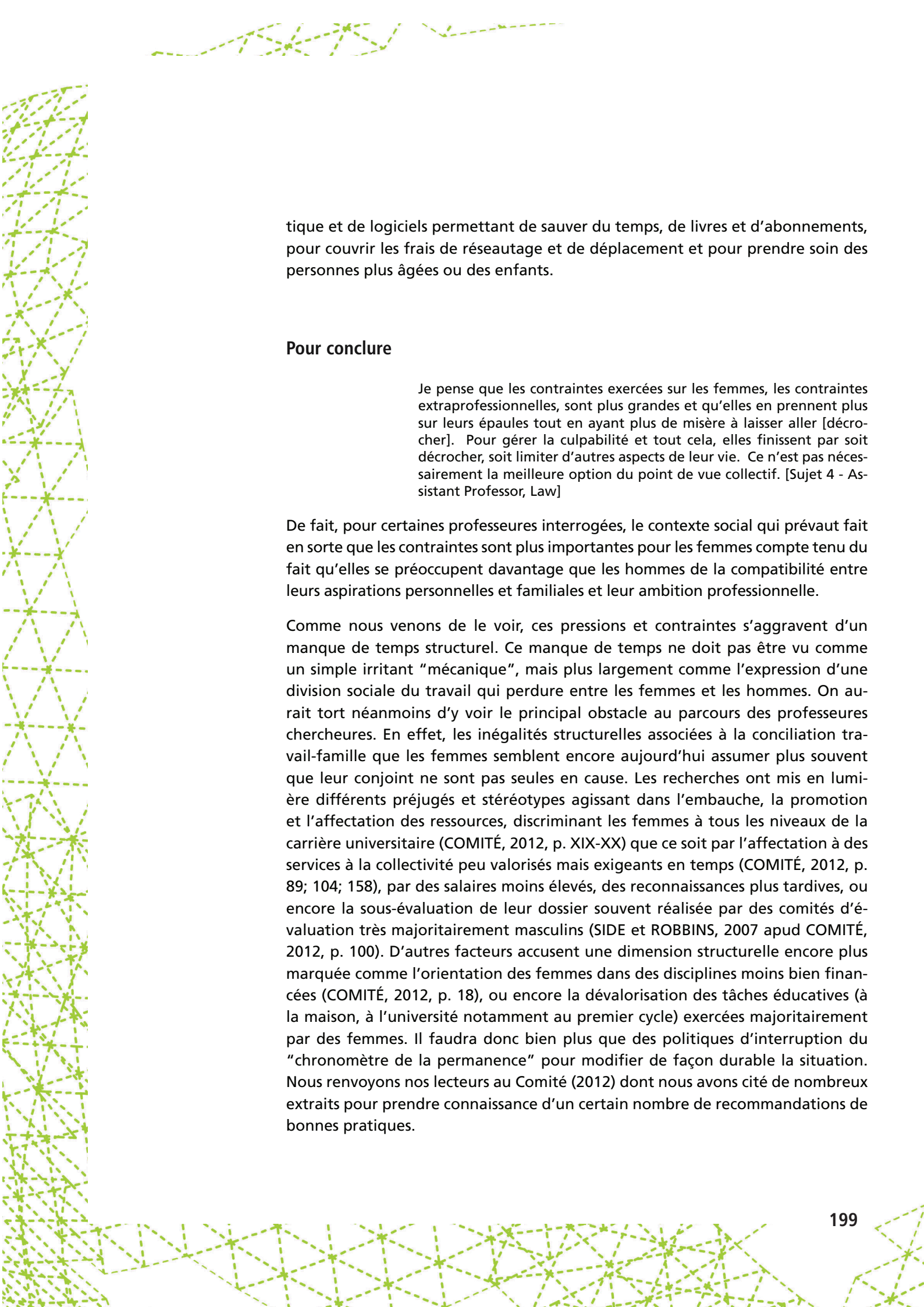
tre, d'un contrat à un autre et tout cela avant qu'on ait une sécurité d'emploi. Et à partir du moment où on entre, par exemple, dans une institution comme l'université, on a trois ans où l'on est à contrat et où l'on doit faire nos preuves.

Les conditions de travail (salaire, permanence, privilèges...) varient considérablement selon le statut d'emploi, par exemple entre une maître de conférences et une professeure d'université comme en France, ou entre une chargée de cours et une professeure, comme au Canada, entre une professora substituta et une professora concursada comme au Brésil. Au Canada, être chargé.e de cours c'est souvent être condamné.e à la précarité alors qu'être professeur.e régulier.ère, c'est appartenir à la classe moyenne supérieure. Dans ce contexte, la recherche d'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle est un défi de taille pour les professeures adjointes, qui n'ont pas encore acquis la permanence ni – conséquemment – la reconnaissance de leurs pairs.

De fait, on observe à l'université un climat fortement marqué par la compétition, en contradiction avec les valeurs associées à l'université comme lieu par excellence de diffusion et de mise en commun de la connaissance. La division du travail y est très prononcée entre un poste menant à la permanence et un poste qui n'y mène pas; entre un poste permettant de diriger des étudiants aux cycles supérieurs et un autre qui ne le permet pas, etc. Somme toute, il s'agit d'un milieu de pratique fortement individualisé où l'appartenance à un groupe devient un rempart en même temps qu'un autre lieu de reproduction/d'intégration des normes du champ, souvent sous couvert d'autonomie du champ intellectuel.

Il y a plein, plein, plein de compétition. Quand on ouvre des postes, des candidatures on en reçoit énormément. Ainsi nous sommes en compétition. Il faut donc se démarquer des autres. Alors on y met le paquet, parce que, en tout cas les femmes, on sait qu'on n'aura pas tant de chance que ça et que c'est l'occasion pour nous d'enfin assurer un peu notre retraite et notre sécurité financière. Alors, pour moi, c'était extrêmement important que je puisse obtenir mon agrégation [la permanence], que je sois un professeur à temps plein, intégré à l'université x [nom de l'université]. Et donc, j'ai beaucoup, beaucoup couru pour y arriver. Et je n'ai pas voulu à ce moment-là brasser la cage, parce que j'étais reconnaissante d'abord qu'on m'ait choisie et qu'on m'ait engagée et je suis très reconnaissante d'avoir ce travail-là. [Sujet 1 - professeure agrégée, sciences sociales]

Mentionnons enfin qu'il existe un écart salarial entre les professeurs et les professeures : "Même parmi les professeurs titulaires, la rémunération des femmes n'atteint que 95 % de celle des hommes. [...] Après plusieurs années de travail, cette disparité engendre un écart de rémunération substantiel entre professeurs et professeures et il se répercute par la suite sur le montant des prestations de retraite (VALIAN, 1999). Des données préliminaires indiquent que cette disparité est particulièrement marquée pour les femmes qui appartiennent aussi à une minorité raciale" (COMITÉ, 2012, p. XX). Selon le comité d'experts, cet écart peut avoir un impact sur la productivité, par exemple pour l'achat de matériel informa-



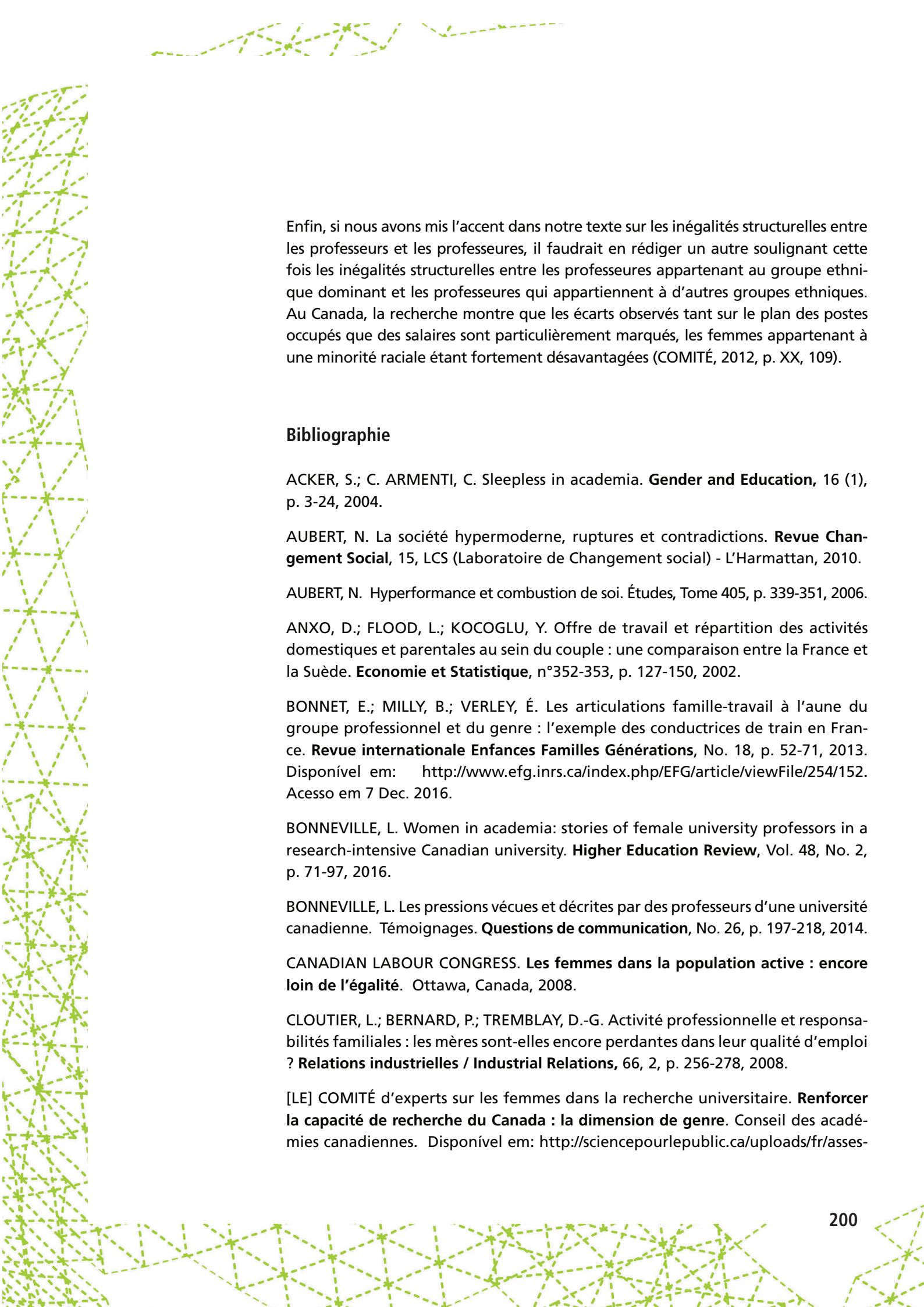
tique et de logiciels permettant de sauver du temps, de livres et d'abonnements, pour couvrir les frais de réseautage et de déplacement et pour prendre soin des personnes plus âgées ou des enfants.

Pour conclure

Je pense que les contraintes exercées sur les femmes, les contraintes extraprofessionnelles, sont plus grandes et qu'elles en prennent plus sur leurs épaules tout en ayant plus de misère à laisser aller [décrocher]. Pour gérer la culpabilité et tout cela, elles finissent par soit décrocher, soit limiter d'autres aspects de leur vie. Ce n'est pas nécessairement la meilleure option du point de vue collectif. [Sujet 4 - Assistant Professor, Law]

De fait, pour certaines professeures interrogées, le contexte social qui prévaut fait en sorte que les contraintes sont plus importantes pour les femmes compte tenu du fait qu'elles se préoccupent davantage que les hommes de la compatibilité entre leurs aspirations personnelles et familiales et leur ambition professionnelle.

Comme nous venons de le voir, ces pressions et contraintes s'aggravent d'un manque de temps structurel. Ce manque de temps ne doit pas être vu comme un simple irritant "mécanique", mais plus largement comme l'expression d'une division sociale du travail qui perdure entre les femmes et les hommes. On aurait tort néanmoins d'y voir le principal obstacle au parcours des professeures chercheuses. En effet, les inégalités structurelles associées à la conciliation travail-famille que les femmes semblent encore aujourd'hui assumer plus souvent que leur conjoint ne sont pas seules en cause. Les recherches ont mis en lumière différents préjugés et stéréotypes agissant dans l'embauche, la promotion et l'affectation des ressources, discriminant les femmes à tous les niveaux de la carrière universitaire (COMITÉ, 2012, p. XIX-XX) que ce soit par l'affectation à des services à la collectivité peu valorisés mais exigeants en temps (COMITÉ, 2012, p. 89; 104; 158), par des salaires moins élevés, des reconnaissances plus tardives, ou encore la sous-évaluation de leur dossier souvent réalisée par des comités d'évaluation très majoritairement masculins (SIDE et ROBBINS, 2007 apud COMITÉ, 2012, p. 100). D'autres facteurs accusent une dimension structurelle encore plus marquée comme l'orientation des femmes dans des disciplines moins bien financées (COMITÉ, 2012, p. 18), ou encore la dévalorisation des tâches éducatives (à la maison, à l'université notamment au premier cycle) exercées majoritairement par des femmes. Il faudra donc bien plus que des politiques d'interruption du "chronomètre de la permanence" pour modifier de façon durable la situation. Nous renvoyons nos lecteurs au Comité (2012) dont nous avons cité de nombreux extraits pour prendre connaissance d'un certain nombre de recommandations de bonnes pratiques.



Enfin, si nous avons mis l'accent dans notre texte sur les inégalités structurelles entre les professeurs et les professeures, il faudrait en rédiger un autre soulignant cette fois les inégalités structurelles entre les professeures appartenant au groupe ethnique dominant et les professeures qui appartiennent à d'autres groupes ethniques. Au Canada, la recherche montre que les écarts observés tant sur le plan des postes occupés que des salaires sont particulièrement marqués, les femmes appartenant à une minorité raciale étant fortement désavantagées (COMITÉ, 2012, p. XX, 109).

Bibliographie

ACKER, S.; C. ARMENTI, C. Sleepless in academia. **Gender and Education**, 16 (1), p. 3-24, 2004.

AUBERT, N. La société hypermoderne, ruptures et contradictions. **Revue Changement Social**, 15, LCS (Laboratoire de Changement social) - L'Harmattan, 2010.

AUBERT, N. Hyperperformance et combustion de soi. *Études*, Tome 405, p. 339-351, 2006.

ANXO, D.; FLOOD, L.; KOCOGLU, Y. Offre de travail et répartition des activités domestiques et parentales au sein du couple : une comparaison entre la France et la Suède. **Economie et Statistique**, n°352-353, p. 127-150, 2002.

BONNET, E.; MILLY, B.; VERLEY, É. Les articulations famille-travail à l'aune du groupe professionnel et du genre : l'exemple des conductrices de train en France. **Revue internationale Enfances Familles Générations**, No. 18, p. 52-71, 2013. Disponible en: <http://www.efg.inrs.ca/index.php/EFG/article/viewFile/254/152>. Accès en 7 Dec. 2016.

BONNEVILLE, L. Women in academia: stories of female university professors in a research-intensive Canadian university. **Higher Education Review**, Vol. 48, No. 2, p. 71-97, 2016.

BONNEVILLE, L. Les pressions vécues et décrites par des professeurs d'une université canadienne. Témoignages. **Questions de communication**, No. 26, p. 197-218, 2014.

CANADIAN LABOUR CONGRESS. **Les femmes dans la population active : encore loin de l'égalité**. Ottawa, Canada, 2008.

CLOUTIER, L.; BERNARD, P.; TREMBLAY, D.-G. Activité professionnelle et responsabilités familiales : les mères sont-elles encore perdantes dans leur qualité d'emploi ? **Relations industrielles / Industrial Relations**, 66, 2, p. 256-278, 2008.

[LE] COMITÉ d'experts sur les femmes dans la recherche universitaire. **Renforcer la capacité de recherche du Canada : la dimension de genre**. Conseil des académies canadiennes. Disponible en: [200](http://sciencepourlepublic.ca/uploads/fr/asses-</p></div><div data-bbox=)

sments%20and%20publications%20and%20news%20releases/women_university_research/wur_fullreportfr.pdf.pdf. Acesso em: 7. Dec. 2016.

CORRELL, S. J.; BENARD, S.; In, P. Getting a job: is there a motherhood penalty?. **American Journal of Sociology**, 112, p. 1297-1338, 2007.

De GAULEJAC, V. **La société malade de la gestion. Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social**. Paris : Seuil, 2005.

DOWDESWELL, E. et al. **Rapport à l'intention du ministre de l'Industrie, préparé par le Groupe spécial sur la problématique homme-femme dans le cadre du Programme des CERC**, 2010.

DRYFHOUT, V. L.; S. B. Estes. Explaining the gender gap in professors' intentions to leave. **Sociological Focus**, vol. 43, no 2, p. 109-127, 2010.

GEORGE, É. La dérive des universités, vue de l'autre côté de l'océan Atlantique. **Questions de communication**, 23, p. 231-250, 2013.

GLAZER-RAYMO, J. (Ed.) **Unfinished Agendas: New and Continuing Gender Challenges in Higher Education**. Baltimore: Johns Hopkins University Press, 2008.

HEILBRUNN B. **La performance, une nouvelle idéologie ? Critiques et enjeux**, Paris, Éd. La Découverte, 2004.

LATOUR, E.; LE FEUVRE, N. Les carrières universitaires françaises à l'épreuve du genre. In: Ollagnier, E.; Solar, C. (dirs.), **Parcours de femmes à l'université. Perspectives internationales**. Paris: L'Harmattan, pp. 159-188, 2006

LAURSEN, S. L.; AUSTIN, A. E. Strategic Intervention Brief #6: Equitable Processes of Tenure and Promotion. In: Laursen, S. L.; Austin, A. E. (Eds.). **StratEGIC Toolkit: Strategies for Effecting Gender Equity and Institutional Change**. Boulder, CO, and East Lansing, MI, 2014

LECLERC, C.; BOURASSA, B. (avec la collaboration de C. Macé et d'I. Skakni). **Travail professoral et santé psychologique : sens et dérives**. Québec : Université Laval et Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval, 2013.

LIN, B. Profs care about teaching: UBC survey. **UBC Reports**, vol. 55, no 6, p. 6, 2009.

MADARIAGA SÁNCHEZ, I.; DE LA RICA, S.; DOLADO, J. J. (coord.). **White Paper on the Situation of Women in Science in Spain**. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación, 2012. Disponível em: http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/WhitePaper_Interactive.pdf. Acesso em: 7 Dec. 2016.

MADERA, J. M.; HEBL, M. R.; MARTIN, R. C. Gender and letters of recommendation for Academia: Agentic and communal differences. **Journal of Applied Psychology**, vol. 94, no 6, p. 1591-1599, 2009.

MISRA, J.; LUNDQUIST, J.H.; HOLMES, E.; AGIOMAVRITIS, S. The ivory ceiling of service work. **Academe**, vol. 97, no 1, p. 22-26, 2011.

MEURS, D.; PAILHÉ, A.; PONTHEUX, S. Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes. **Revue de l'OFCE** 3/2010 (n° 114), p. 113-133, 2010. Disponível em: www.cairn.info/revue-de-l-ofce-2010-3-page-113.htm. Acesso em: 7 Dec. 2016.

MILLIGAN, L.; LECKIE, G. **Challenges of the Academic Journey: A Symposium on Women in the Sciences and Engineering at UWO**, exposé présenté au Symposium on Women in the Sciences and Engineering, tenu à l'Université Western Ontario, London (ON), 2004.

NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES (NAS). **Beyond Bias and Barriers: Fulfilling the Potential of Women in Academic Science and Engineering**. Washington (D.C.), NAS, 2007.

ORNSTEIN, M.; STEWART, P.; DRAKICH, J. Promotion at Canadian universities: The intersection of gender, discipline, and institution. **Canadian Journal of Higher Education**, vol. 37, no 3, p. 1-25, 2007.

PIGEYRE, F.; SABATIER, M. Les carrières des femmes à l'université : une synthèse de résultats de recherche dans trois disciplines. **Politiques et management public**, Vol 28/2, p. 219-234, 2011. Disponível em: <http://pmp.revues.org/4197>. Acesso em: 20 Jul. 2013. ; DOI : 10.4000/pmp.4197.

ROBBINS, W.; SUTHERLAND, R.; HURLEY, C. **Canadian Academic Women's Life-writing, or Research Careers in Context**. [document non publié]. Université du Nouveau-Brunswick, 2011.

ROSA, H. **Accélération. Une critique sociale du temps**. Paris: La Découverte, 2010.

ROSSITER, M. W. L'effet Matthieu Mathilda en sciences. **Social Studies of Science**, vol. 23, p. 325-341, 1993. Disponível em: <https://cedref.revues.org/503>. Acesso em: 8 Dec. 2016.

SIDE, K.; ROBBINS, W. Institutionalizing inequalities in Canadian universities: The Canada Research Chairs Program. **Journal of the National Women's Studies Association**, vol. 19, no 3, p. 163-181, 2007.

VALIAN, V. **Why So Slow? The Advancement of Women**. Cambridge (MA), MIT Press, 1999 [1988].

VALIAN, V. **Tutorials for Change: Gender schemas and science careers**, 2006. Disponível em: <http://www.hunter.cuny.edu/gendertutorial/index.html>. Acesso em 8 Dec. 2016.

VIRY, L. **Le monde vécu des universitaires**. Rennes: Presses universitaires de Rennes, 2006.