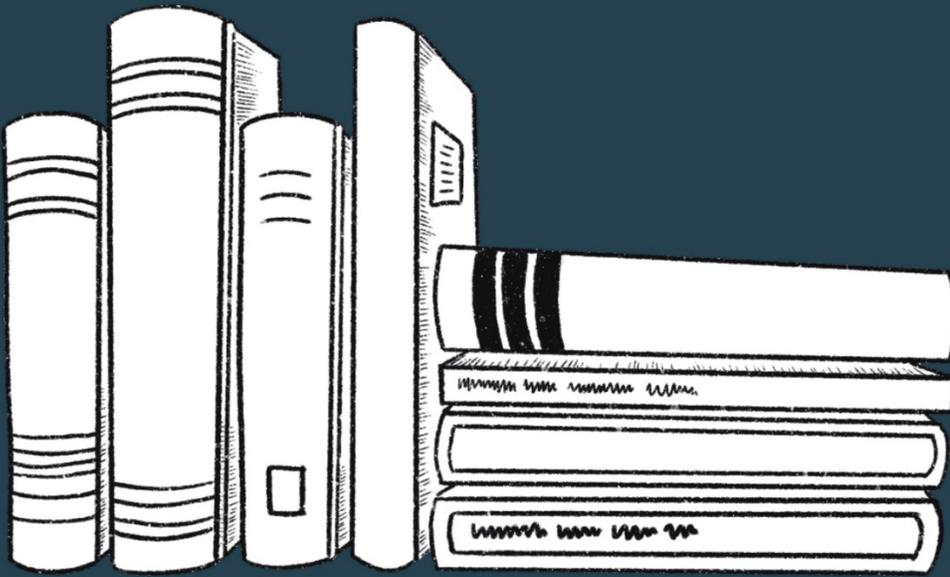


Conseil ontarien
de la qualité de
l'enseignement supérieur



**« Ce n'est pas parfait mais les temps changent » :
Expériences des femmes dans les disciplines
universitaires des STIM**

Hagar Effah et Amy Kaufman

Publié par le :

Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur

88, Queens Quay Ouest, bureau 2500
Toronto (Ontario)
Canada M5J 0B6

Téléphone : 416 212-3893
Télécopieur : 416 212-3899
Site Web : www.heqco.ca

Courriel : info@heqco.ca

Citer ce document comme suit :

Effah, H. et Kaufman, A. (2022). « *Ce n'est pas parfait, mais les temps changent* » : *Expériences des femmes dans les disciplines universitaires des STIM*. Toronto : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur



Les opinions exprimées dans le présent document de recherche sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement les vues ni les politiques officielles du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur ou d'autres organismes ou organisations ayant offert leur soutien, financier ou autre, dans le cadre de ce projet. © Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2022.

Remerciements

Nous tenons à remercier les membres de l'équipe du projet *Les femmes dans le milieu universitaire* pour leurs précieuses contributions à la rédaction de ce rapport : Jeffrey Napierala, Julia Colyar et Katy Bartlett, mais également les membres du personnel, anciens et actuels, ainsi que les stagiaires Jessica Rizk, Jennifer Han et Kelly Sung.

Un grand merci aux dizaines de femmes membres du corps professoral, d'étudiantes diplômées et d'anciennes étudiantes diplômées qui ont généreusement pris le temps de nous parler dans le cadre de ce travail de recherche.

Table des matières

Résumé	5
Introduction et analyse de la littérature.....	7
Questions et méthodologie de recherche	12
Présentation et analyse des données	14
<i>Hausse de la prise de conscience</i>	14
<i>Lenteur des changements</i>	16
<i>Soutien social, action individuelle</i>	19
<i>Amélioration de la situation</i>	21
Recommandations et conclusions.....	26
Références	29
Annexe A :	37
Annexe B :	40

Résumé

Ce rapport est la pièce finale du projet *Les femmes dans le milieu universitaire* mené par le COQES, qui a adopté une approche croisant plusieurs méthodes pour explorer les disparités de genre actuelles et passées parmi le corps professoral universitaire de l'Ontario. Dans le cadre de ce rapport qualitatif, nous étudions les expériences personnelles des femmes des STIM. Pour contextualiser nos données, nous examinons les initiatives politiques, législatives et institutionnelles destinées à traiter l'équité de genre et nous nous penchons sur des recherches précédentes traitant de l'expérience des femmes universitaires. Nous avons mené 59 entretiens avec trois groupes de femmes différents — professeures, étudiantes diplômées et anciennes étudiantes diplômées — des domaines STIM venues de toute la province pour mieux comprendre leurs expériences. Cette étude est une première dans le contexte canadien puisqu'elle contient les points de vue d'étudiantes diplômées actuelles et anciennes, mais également de membres du corps professoral. Nos conversations avec ces femmes ont été guidées par nos questions de recherche : quelle expérience ces professeures et étudiantes diplômées de disciplines STIM ont-elles vécue? En quoi l'expérience de ces femmes a-t-elle évolué au cours de leur carrière? Comment les disciplines STIM et le milieu universitaire peuvent-ils mieux accueillir les femmes?

Malgré des décennies de progrès aussi bien internes aux universités qu'au sein de la société de manière générale, nos constatations révèlent que les femmes des disciplines universitaires STIM font encore face à des défis liés au genre. Ces femmes décrivent les changements apportés au système comme étant beaucoup trop lents et rapportent que les croyances sexistes continuent à exercer une influence négative sur leurs expériences. Elles décrivent le milieu universitaire des STIM comme un environnement excluant les femmes et manquant cruellement de représentation diversifiée. La maternité ressort comme un exemple important de défi de genre persistant qui retarde les progrès vers l'équité de genre. Les femmes interrogées ont évoqué le concept de « pipeline percé »¹ et les dynamiques de pouvoir prenant place dans le contexte universitaire ainsi que la manière dont ces forces forgent la représentation des femmes, indiquant que la structure universitaire en elle-même influe sur la lenteur du changement.

Néanmoins, les femmes interrogées relatent également une hausse de la prise de conscience face aux préjugés de genre, ce qui améliore le climat de travail universitaire. Les femmes ont pointé du doigt les signaux importants de progrès suivants : un soutien personnalisé des administrateurs et des collègues et une augmentation des études portant sur les préjugés de genre lors des évaluations de cours. Les universitaires en fin de carrière ont souligné une transition uniforme de la culture et des pratiques au niveau des départements et des établissements qui a exercé une influence positive sur leur expérience. Les universitaires en début et milieu de carrière ont décrit leur expérience universitaire des STIM de manière généralement positive, une constatation qui abonde dans le sens des transformations positives reportées et instillées par les femmes universitaires de niveau supérieur.

Pour les femmes qui ont participé à notre étude, les actions individuelles et les soutiens sociaux développés individuellement sont des caractéristiques inhérentes à la réussite de leur carrière. Outre les politiques et pratiques institutionnelles conçues pour réduire l'iniquité, les femmes ont évoqué avoir recours à leur propre capital social et humain pour gérer les défis auxquels elles

¹ Le concept de « pipeline percé » fait référence à une situation dans laquelle certaines femmes s'éclipsent volontairement ou sont évincées des STIM en raison des circonstances systémiques défavorables auxquelles elles sont confrontées à mesure qu'elles évoluent au sein de la structure universitaire ou au cours de leur carrière.

font face dans leur carrière. Les femmes interrogées ont mentionné l'importance des modèles, du mentorat informel et de la participation à des groupes de réseautage en vue de s'accomplir et de progresser professionnellement.

Elles ont également émis des suggestions pour rendre le milieu universitaire plus accueillant. Elles ont suggéré que les établissements mettent en place et appliquent des politiques de soutien pour accroître l'aide envers les femmes des STIM universitaires, et elles ont souligné l'importance du pipeline universitaire. Cela commence par le déploiement accru d'efforts pour encourager plus de femmes à entrer dans les disciplines des STIM, puis à poursuivre sur cette voie avec des soutiens à la réussite tout le long de leur parcours universitaire. Les participantes à notre étude souhaitent observer une amélioration immédiate par l'entremise de mesures institutionnelles. Toutefois, elles reconnaissent qu'une véritable équité requiert des changements systémiques aussi bien de la culture universitaire et institutionnelle que de la société dans son ensemble.

En s'appuyant sur nos données, le COQES recommande aux établissements :

- D'embrasser la responsabilisation et l'autoévaluation institutionnelle pour s'assurer que les politiques et pratiques sont efficaces et pertinentes. Ces mesures doivent comprendre une expansion des efforts en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) ainsi qu'un engagement à collecter et publier des données relatives à l'équité par niveau et par domaine, mais également par rapport à la répartition des genres lors des inscriptions étudiantes par discipline et titre de compétence.
- De se concentrer sur les relations supervisées : examen, actualisation et mise en œuvre de lignes directrices pour des relations superviseur/étudiant réussies et promotion de soutiens destinés aux étudiants diplômés pour assurer un apprentissage fiable et équitable et des communautés fonctionnelles.
- De porter leur attention sur le pipeline universitaire et d'encourager plus de femmes à entrer et à évoluer dans les STIM. Les établissements et le gouvernement devraient s'associer pour attirer plus de talents vers les STIM en investissant du temps et des efforts et en finançant des programmes et des possibilités pour encourager les filles et les jeunes femmes à entrer dans ce domaine.

Introduction et analyse de la littérature

Les 50 années de données collectées par Statistique Canada révèlent que les femmes restent sous-représentées aux postes universitaires en Ontario et en particulier dans les disciplines désignées collectivement sous le nom de STIM : science, technologie, ingénierie et mathématiques. Malgré la législation fédérale et provinciale imposant l'équité de genre en matière d'emploi, les initiatives institutionnelles pour corriger les déséquilibres en matière de nomination universitaire et de salaire et la reconnaissance générale du problème, les iniquités de genre persistent dans le milieu universitaire. [Une étude antérieure du COQES](#) a démontré qu'à l'allure actuelle, la parité femmes-hommes en matière de représentation universitaire ne sera pas atteinte avant 2070 et pourrait même prendre plus longtemps dans les disciplines STIM. (Napierala & Colyar, 2022).

En tenant compte des disparités actuelles, le COQES a interrogé 59 femmes pour en savoir plus sur leurs expériences directes et personnelles en tant qu'universitaires des disciplines STIM en début, milieu et fin de carrière. Les constatations de ces entretiens complètent les données quantitatives existantes en offrant un aperçu de l'expérience personnelle de l'iniquité et des progrès des femmes des STIM. Les questions fondamentales guidant nos entretiens étaient les suivantes : quelle expérience ces professeures et étudiantes diplômées de disciplines STIM ont-elles vécue? En quoi l'expérience de ces femmes a-t-elle évolué au cours de leur carrière? Comment les disciplines STIM et le milieu universitaire peuvent-ils mieux accueillir les femmes? Les données sur les trois groupes interrogés — les professeures, les étudiantes diplômées et les anciennes étudiantes diplômées — révèlent que les femmes travaillant dans les disciplines universitaires des STIM continuent de faire face à des défis liés au genre même si elles relatent que la hausse de la prise de conscience aux préjugés de genre améliore le climat de travail universitaire.

Bien que les femmes soient dorénavant mieux représentées parmi le corps professoral universitaire à temps plein, cette représentation n'est pas uniforme entre toutes les disciplines et les femmes restent sous-représentées dans les STIM partout au Canada (Napierala & Colyar, 2022; ACPU, 2018; Conseil des académies canadiennes 2012). L'Ontario s'aligne sur cette tendance nationale. Dans les [Tendances sexospécifiques en Ontario dans l'emploi des membres du corps professoral universitaire](#) (Napierala & Colyar, 2022), nous avons étudié la représentation des femmes parmi les rangs et les disciplines universitaires à travers le temps et nous avons constaté que les avancées globales en matière de représentation féminine éclipsent les disparités qui perdurent dans les STIM (Napierala & Colyar, 2022). En 2018-2019, parmi le corps professoral universitaire de l'Ontario, les femmes représentaient 47 % des professeurs adjoints, 44 % des professeurs agrégés et 29 % des professeurs titulaires à temps plein. Sur l'ensemble des échelons, les femmes des disciplines STIM occupaient seulement 21 % des postes universitaires. Les écarts de salaires ont aussi réduit au fil du temps, néanmoins, les femmes universitaires continuent de gagner moins que les hommes. Tous rangs confondus, les femmes universitaires gagnent environ 0,92 \$ pour chaque dollar que touche un homme (Napierala, 2022). Les progrès sont lents et la parité n'est pas attendue pour les postes universitaires des disciplines STIM avant au moins 50 ans (Napierala & Colyar, 2022).

Le milieu universitaire canadien a une histoire riche d'études sur l'équité de genre, qui a influencé les efforts déployés pour améliorer la représentation et les salaires des femmes universitaires (Acker & Muzzin, 2019; Tamtik, 2022). Ces efforts ont également été façonnés par les législations nationale et provinciale, par les politiques institutionnelles destinées à traiter

les disparités, mais également par les recherches qui ont exploré les expériences des femmes dans le contexte universitaire. Chacun de ces efforts a contribué à la hausse de la prise de conscience sociétale envers les inégalités liées au genre, qui ont inspiré de nouvelles lois, politiques et études. Ces dernières années, les chercheurs et les décideurs politiques se sont concentrés sur les expériences précises des femmes œuvrant dans les disciplines des STIM.

Des réformes politiques vouées à faire progresser l'équité de genre au Canada sont en vigueur depuis plus de 50 ans et sont très bien documentées dans la littérature (Agocs, 2014; Universités Canada, 2019). Le *Rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada* de 1967 et le *Rapport de la Commission sur l'égalité en matière d'emploi* de 1984 ont examiné et décrit les principes et les pratiques à mettre en œuvre pour atteindre l'équité à l'emploi pour les groupes désignés, dont les femmes (Silberman Abella, 1984). Le Programme de contrats fédéraux (1986) et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (1996) sont le résultat de ces réformes antérieures et ont pour objet de parvenir à l'égalité en milieu de travail pour tous (gouvernement du Canada, 2021). Plus récemment, des réformes du gouvernement fédéral (la *Loi sur l'équité salariale*, 2018) se sont concentrées sur la garantie que les hommes et les femmes travaillant dans des milieux de travail assujettis aux réglementations fédérales perçoivent le même salaire pour un travail de même valeur. Le gouvernement a aussi mis l'accent sur l'amélioration des expériences des femmes qui travaillent dans les STIM au sein d'organismes fédéraux. Par exemple, Services partagés Canada a élaboré un plan d'action communautaire voué à promouvoir un changement social positif pour les femmes travaillant dans les domaines des STIM au sein du gouvernement canadien ([Women in Tech World, 2020](#)) [Femmes du monde technologique]. Les organismes fédéraux canadiens de subvention de la recherche ont entrepris des initiatives pour favoriser un écosystème de recherche plus équitable au Canada. Les efforts pour accroître l'accès équitable et inclusif aux possibilités de financement des organismes subventionnaires ont été mis en œuvre par l'entremise du Plan d'action des trois organismes pour l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI), dimensions : Stratégie d'EDI et Programme des chaires de recherche du Canada (gouvernement du Canada, 2022).

En Ontario, la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* et le *Code des droits de la personne de l'Ontario* (1990) protègent légalement les travailleurs contre le harcèlement et la discrimination fondés sur le sexe ou le genre (gouvernement de l'Ontario, 2000, gouvernement de l'Ontario, 1990). La législation sur la parité salariale en Ontario remonte à 1952 avec la *Female Employees Fair Remuneration Act* (loi concernant la rémunération équitable des femmes au travail) (1987) qui exigeait de tous les employeurs des secteurs public et privé embauchant plus de dix personnes qu'ils élaborent des études sur l'équité salariale et mettent en place des plans pour traiter les disparités constatées. Ladite loi a été saluée à l'international pour son approche proactive (Ontario Equal Pay Coalition, [Coalition pour la parité salariale en Ontario] pas de date; McDonald & Thornton, 2016) qui exige des employeurs qu'ils repèrent et pallient la discrimination salariale, plutôt que de réagir après que les employés ont porté plainte. En 2018, le gouvernement de l'Ontario a introduit le projet de loi 3, qui met l'accent tant sur les salaires que sur la représentation : La *Loi sur la transparence salariale* exige des employeurs qu'ils rédigent des rapports sur la transparence salariale et notamment de divulguer des détails au regard de la composition et de la compensation de la main-d'œuvre.² Le Groupe de travail de l'Ontario sur les femmes et l'économie a été fondé en 2021 pour aider à traiter les obstacles économiques uniques et disproportionnés auxquels les femmes se heurtent sur le marché du travail. L'un des points sur lesquels le Groupe de travail s'est concentré est le retrait des

²La Loi devait entrer en vigueur en 2019, cependant elle a été retardée à la suite de l'élection d'un nouveau gouvernement provincial.

obstacles se dressant devant les femmes pour entrer dans les domaines où elles sont sous-représentées, dont les STIM (gouvernement de l'Ontario, 2022).

Ces 20 dernières années, les établissements postsecondaires ont pris des engagements formels en matière d'EDI (Universités Canada, 2019) et de nombreux campus canadiens ont élaboré des missions en lien avec l'équité de genre pour qu'elles s'étendent aux femmes du corps professoral et aux étudiantes (Tamtik & Guenter, 2019). De récentes couvertures dans *Affaires universitaires* et dans le *Globe and Mail* suggèrent que les engagements en matière d'EDI ont évolué au fil du temps. La majorité des établissements postsecondaires ont au minimum pris des mesures d'équité salariale et identifié les obstacles à l'équité de genre sur leurs campus (*The Globe and Mail*, 2021; Universités Canada, 2019). Par exemple, la Wilfrid Laurier University, l'Université McMaster, l'Université de Toronto et l'Université de Waterloo ont récemment conduit des examens des disparités salariales et ont mis en place des ajustements (CBC News, 2017; CBC News, 2015; U of T News, 2019; Mojtehdzadeh, 2016). Toutefois, Momani et coll. (2019) préviennent que de tels efforts n'ont pas encore eu les résultats escomptés, à savoir, l'équité salariale pour les femmes membres du corps professoral de l'Ontario. Leurs analyses ont révélé des écarts de salaires dans 16 des 20 universités bénéficiant d'un financement public en Ontario, dont celles qui ont effectué un examen de l'équité. Momani et coll. suggèrent également que la conduite de recherches sur l'écart salarial se concentrant sur des domaines d'étude tels que les STIM pourrait être bénéfique pour mieux appréhender les disparités salariales.

Les politiques d'équité en matière d'emploi sont aussi intégrées aux processus de recrutement universitaires des établissements du Canada (*The Globe and Mail*, 2021). Il y a près de vingt ans, un groupe de travail sur le recrutement des femmes de l'Université de Waterloo a décrit les stratégies courantes mises en place par plusieurs établissements de l'Ontario pour recruter des femmes dans le corps professoral (Waterloo, 2002). Le groupe de travail a révélé que la plupart des universités de l'Ontario tentaient de créer des campus plus favorables aux femmes en intégrant activement des stratégies de recrutement des femmes. Elles comprenaient des politiques généralisées orientées vers la famille, des mesures d'aide au déménagement pour les membres du corps professoral, des programmes de soutien et des politiques officielles à propos de la préparation et de la composition des comités de recherche (Waterloo, 2002).

Les chercheurs se sont penchés sur les obstacles structurels et culturels, récurrents au sein du milieu universitaire, qui ont contribué à la sous-représentation des femmes au sein du corps professoral (Kelly et coll., 2018). En Amérique du Nord, les universitaires évoluent dans des structures de carrière en obtenant des points d'évaluation distincts et des promotions (Acker & Armentj, 2004).³ Cette organisation des structures de carrière peut représenter un défi pour les femmes, car les jalons pour progresser chevauchent les étapes fondamentales de la vie et de la construction d'une famille, comme la grossesse, le congé maternité, la garde d'enfants et les soins aux aînés (De Welde & Laursen, 2021; Ward, Wolf-Wendel, & Marco, 2019). Il existe des « points de transition essentiels » d'évaluation et de promotion dans le milieu universitaire au moment desquels « les femmes sont vulnérables dans le cadre des transitions » en raison d'attentes sociétales et de structures organisationnelles sexistes (Ward et coll, 2019, p. 16; Acker, 1990; Acker, 2006). Les chercheurs ont utilisé la théorie du capital humain, qui décrit l'iniquité comme une conséquence de la productivité individuelle, pour décrire les expériences que vivent les femmes à équilibrer leurs responsabilités individuelles et les attentes de leur

³À cet égard, le secteur universitaire canadien diffère du contexte américain en raison de taux plus élevés de syndicalisation, de titularisations plus stables, d'une absence de différenciation institutionnelle et d'un nombre plus faible d'établissements privés. La plupart des universités proposent des politiques spécialement conçues pour soutenir les professeures.

travail (Wijesingha & Ramos, 2017; Perna, 2001; Morgan et coll., 2021). Les femmes membres du corps professoral indiquent passer plus de temps à prendre soin des enfants et à effectuer des tâches ménagères que les hommes, ce qui représente une menace vis-à-vis de la norme du « travailleur idéal » (Morgan et coll., 2021). Selon la théorie du capital humain, le « travailleur idéal » doit toujours être disponible, concentré, et il ne pas avoir de responsabilités extérieures à son lieu de travail (Sallee, 2012; Ward & Wolf-Wendel, 2016); ce concept reflète un cadre néolibéral qui met l'accent sur la productivité, l'entreprise et le gestionariat (Acker & Webber, 2016; 2017; Newson, 2012). Les attentes en matière de « travailleur universitaire idéal » sont souvent portées par le corps professoral en lui-même : dans une étude portant sur les professeurs aux É.-U. et au Canada, Morgan et coll. (2021) ont constaté que le corps professoral pense que les parents (en particulier les mères) sont susceptibles d'être moins productifs que les collègues sans enfant.

La littérature au sujet de la maternité et du cadre universitaire suggère que les femmes se sentent forcées de choisir entre leur carrière universitaire et leur désir d'enfant (O'Connell & McKinnon, 2021). Il ne s'agit évidemment pas d'une réalité universelle, certaines universitaires n'ont pas d'enfant et le fait d'avoir une famille n'a pas forcément d'effets négatifs sur la réussite professionnelle d'une femme (Morgan et coll., 2021). Dans un rapport traitant de l'écart lié à la maternité, Moyer (2012) a remarqué que dans certains cas avoir des enfants était susceptible de réduire les chances des femmes à recevoir des postes universitaires et à être titularisées. D'autres recherches ont indiqué que les femmes sont plus susceptibles de percevoir le milieu universitaire comme réfractaire aux parents, les poussant ainsi à poursuivre d'autres carrières (Nicholas et coll., 2008). Par contraste, une étude sur la maternité des universitaires dans les disciplines STIM a démontré que les femmes qui ont des enfants peuvent avoir et ont des carrières universitaires satisfaisantes. Toutefois, elles sont le résultat de leur propre sens de l'organisation plutôt que du soutien et de l'aide de politiques institutionnelles (Ward & Wolf-Wendel, 2016).

De récentes études sur la sous-représentation des femmes ont montré que les barrières culturelles et individuelles existantes continuent à expliquer le faible nombre de femmes dans ces domaines. Les thèmes du manque de confiance en soi et du syndrome de l'imposteur ressortent dans la littérature comme des freins à la progression professionnelle (O'Connell & McKinnon, 2021; Kelly et coll., 2018; Martinez et coll., 2007; Hill et coll., 2010; Darisi et coll., 2010). Par exemple, de nombreuses études portant sur les étudiants de premier cycle en STIM ont révélé que les étudiantes ont moins confiance en leurs capacités que les étudiants, même lorsqu'elles obtiennent de meilleurs résultats (Singh et coll., 2007). Une étude canadienne sur les étudiantes et étudiants diplômés (Darisi et coll., 2010) a donné lieu à des constatations similaires : les femmes diplômées en science et en ingénierie se sont dites moins efficaces et moins confiantes que les étudiants diplômés. O'Connell et McKinnon (2021) ont avancé qu'un manque de confiance pouvait être exacerbé par un manque de représentation des femmes à des postes de direction. Ils ont déclaré que les obstacles culturels existants tels que les préjugés, les stéréotypes, les doubles standards, les moqueries et le harcèlement ont tous une incidence négative sur la confiance des femmes universitaires et sur leur sentiment d'appartenance.

On constate également le développement d'un corpus de littérature en lien avec l'expérience intersectionnelle des femmes du corps professoral racisées et autochtones. En effet, au sein de la communauté universitaire, elles se heurtent à des obstacles supplémentaires comme l'inégalité salariale ou l'inégalité face aux processus de recrutement, des préjugés eurocentriques en matière de programmes d'études et une animosité raciale (Tamtik, 2022; Dua, 2018; Henry & Tator, 2017; Wijesingha & Ramos, 2017). Des discussions approfondies se

sont tenues pour aborder les schémas généralisés de racisme et de blanchité en place dans le milieu universitaire canadien (Dua, 2018; Henry et coll., 2016). Les femmes membres du corps professoral racisées et autochtones vivent non seulement la même expérience que leurs collègues non racisées, mais elles subissent également des niveaux supplémentaires de marginalisation qui influencent la trajectoire de leur carrière et de leurs expériences (Wijesingha & Robson, 2022; Henry, 2015; Kobayashi, 2009).

En dépit des nombreuses initiatives politiques, des réformes institutionnelles et des études universitaires qui ont mis en lumière les expériences des femmes, des disparités perdurent au sein du milieu universitaire. Les politiques en matière d'équité mises en œuvre par les universités canadiennes n'ont eu qu'un effet « modéré » sur la discrimination de genre (Dua, 2018; Drakich & Stewart, 2007). Selon Kelly et coll. (2018), l'iniquité de genre est tellement ancrée dans la culture universitaire que les disparités salariales et les écarts de représentation sont normalisés. Des études plus poussées explorant les expériences universitaires des femmes dans les STIM peuvent contribuer à la compréhension des obstacles structurels, culturels et individuels qui continuent à forger la réussite féminine.

Questions et méthodologie de recherche

Les données relatives à la représentation et au salaire démontrent des améliorations de l'équité pour les femmes employées au sein du corps professoral des universités ontariennes. Cependant le progrès reste inégal et a ralenti ces dernières années. Pour les femmes des disciplines STIM, les écarts de représentation sont particulièrement alarmants. Ce projet de recherche qualitatif a pour but de comprendre les expériences des femmes STIM tout en mettant l'accent sur leur socialisation au cours de leurs carrières. Cette étude est une première dans le contexte canadien puisqu'elle contient les points de vue d'étudiantes diplômées actuelles et anciennes, mais également de membres du corps professoral.

Questions de recherche

Les questions guidant cette étude sont : quelle expérience ces membres du corps professoral et étudiantes diplômées de disciplines STIM ont-elles vécue? En quoi l'expérience de ces femmes a-t-elle évolué au cours de leur carrière? Comment les disciplines STIM et le milieu universitaire peuvent-ils mieux accueillir les femmes?

Méthodologie

Nous avons identifié les domaines STIM au sein desquels les femmes universitaires sont sous-représentées dans les universités de l'Ontario. Il s'agit de la biologie, de la chimie, de l'ingénierie, des mathématiques et de la physique. Nous avons ensuite choisi sept universités ontariennes pour bénéficier d'un large spectre en matière de taille et d'emplacement géographique. Les personnes interrogées sont classées dans trois groupes de femmes : les femmes membres du corps professoral, les étudiantes diplômées actuelles et les femmes qui ont effectué des études en STIM, mais n'ont pas poursuivi de carrière universitaire. Nous avons demandé aux membres du corps professoral où elles se trouvaient dans leur carrière et nous avons déterminé les catégories suivantes : début, milieu et fin de carrière.⁴ La vaste majorité des participantes membres du corps professoral enseignaient, effectuaient des recherches ou occupaient des responsabilités à temps plein; beaucoup étaient titulaires ou occupaient des postes menant à la titularisation. Concernant le nombre de femmes ayant pleinement le statut de professeure travaillant à temps plein dans les disciplines STIM, notre échantillon s'oriente plutôt sur les universitaires en fin de carrière, pour nous permettre de visualiser dans son ensemble l'évolution des perceptions au cours d'une carrière universitaire. Nous n'avons pas recueilli de données géographiques supplémentaires dans le cadre de cette étude.

Nous avons utilisé les sites Web des établissements pour identifier des professeures et des étudiantes diplômées travaillant dans les disciplines STIM visées et nous avons pris contact avec ces personnes via leurs adresses courriel disponibles au public. Nous avons mis en œuvre des procédures de pratiques exemplaires en matière d'éthique de recherche, de confidentialité et de consentement pour nous assurer que les participantes ont bien compris les objectifs de notre projet (voir Annexe A). Nous avons conduit des entretiens semi-directifs avec 31 membres du corps professoral et 22 étudiantes diplômées entre avril et juin 2021 (voir Annexe B pour les exemples de questions d'entretiens).

⁴ Notre étude s'oriente autour des étapes du pipeline universitaire. Nous classons les femmes interrogées selon trois étapes : début, milieu et fin de carrière (Voir Baldwin, Lunceford, & Vanderlinden, 2005). Les membres du corps professoral en début de carrière enseignent dans l'éducation supérieure depuis six ans ou moins. Les professeures en milieu de carrière enseignent dans l'éducation supérieure depuis 12 ou 20 ans. Les professeures en fin de carrière enseignent dans l'éducation supérieure depuis 25 ans ou plus.

Pour prendre contact avec les anciennes étudiantes diplômées, nous avons fait appel aux plateformes de réseaux sociaux du COQES et utilisé le sondage cumulatif pour recruter des participantes. Nous avons utilisé la même procédure semi-directive pour mener des entretiens avec six femmes. Les données recueillies auprès de ce groupe offrent un contexte important pour les thèmes qui ressortent de nos entretiens avec les membres du corps professoral et les étudiantes diplômées actuelles.

La conception de notre étude comporte des limites. Nous avons tenté de recruter des participantes de disciplines et d'établissements différents. Cependant, notre échantillon n'est pas représentatif. Nos participantes constituent une population autosélectionnée dans la mesure où elles ont répondu à notre courriel d'invitation et ont proposé et participé à une rencontre avec nous. Étant donné que nous nous sommes fondés sur les renseignements disponibles au public pour identifier des participantes éventuelles à notre étude, nous avons supposé leur genre en nous appuyant sur leurs noms et leurs photos. Nous n'avons pas demandé aux participantes de divulguer des détails comme leur âge, leur appartenance ethnique, ni leur éventuelle situation de handicap.

Durant les entretiens, nous avons pris des notes que nous avons anonymisées et téléchargées sur NVivo pour analyse. Nous avons élaboré un cadre d'analyse et codé les données par thèmes. La figure 1 offre un aperçu des disciplines, des postes, des étapes professionnelles et des niveaux d'éducation des femmes interrogées.

Figure 1 : Disciplines des participantes interrogées

Faculty Characteristics		Graduate Student Characteristics	
<i>Educational Discipline</i>	<i>Count</i>	<i>Educational Discipline</i>	<i>Count</i>
Engineering	8	Engineering	9
Biology and Chemistry	9	Biology	7
Physics	7	Mathematics	1
Mathematics	6	Environmental Science	1
Biomedical	1	Physics	4
<i>Current Position</i>		<i>Current Educational Level</i>	
Contract Lecturer	1	Masters	5
Assistant Professor	8	PhD	17
Associate Professor	4		
Professor	18		
<i>Career Stages</i>		Former Graduate Student Characteristics	
Early-Career	7	<i>Educational Discipline</i>	<i>Count</i>
Mid-Career	13	Math	1
Late-Career	11	Agriculture	3
		Biology	2
		<i>Highest Educational Level</i>	
		Masters	3
		PhD	3

Présentation et analyse des données

Les constatations présentées ci-dessous révèlent les perceptions complexes de nos interlocutrices vis-à-vis de l'iniquité de genre et des progrès. Dès que possible, nous partageons des citations issues des entretiens pour exposer les expériences des participantes selon leurs propres mots. Nous avons tiré quatre thèmes importants des 59 entretiens que nous avons eus.

- Hausse de la prise de conscience et changement positif graduel;
- Transformation culturelle et institutionnelle lente;
- Importance des réseaux et des actions individuelles pour la réussite des femmes; et
- Conseils des participantes sur les politiques que les établissements peuvent mettre en place pour renforcer les progrès.

Hausse de la prise de conscience. La prise de conscience des préjugés de genre dans le milieu universitaire au sein des établissements, dans la société de manière générale et parmi les femmes ont selon les participantes allégé l'atmosphère.

Parmi toutes les étapes professionnelles, les femmes interrogées ont indiqué avoir constaté un changement de l'atmosphère caractérisé par une hausse de la prise de conscience des préjugés et de ses effets. Lorsqu'on évoque les transitions perçues dans la culture universitaire, les participantes ont relevé une hausse de l'acceptation des femmes dans les STIM et une reconnaissance de l'importance de l'équité de genre. Une membre du corps professoral en fin de carrière a remarqué que la situation avait évolué depuis ses débuts : « Les personnes sont bien plus conscientes du comportement et du langage approprié à adopter » (membre du corps professoral 3).

Une membre du corps professoral en milieu de carrière a remarqué que les types de discussions qui ont lieu avaient changé, faisant la comparaison entre ses expériences passées et actuelles dans le domaine : « La situation est différente. Des conversations à propos de l'équité se produisent maintenant, chose qui semblait impensable il y a cinq ans. Ce n'est pas parfait, mais les temps ont changé depuis que j'étais étudiante » (membre du corps professoral 6). Elle témoigne de la manière dont le changement d'atmosphère l'a encouragée à se défendre elle et les autres femmes lors des réunions du département :

Ce n'était pas un sujet dont les gens avaient tendance à parler. Maintenant, on peut en parler aussi bien dans un cadre formel qu'informel. J'ai récemment dénoncé un collègue qui s'était approprié mon idée, chose que je n'aurais jamais osé faire il y a quelques années. (Membre du corps professoral 6)

Ses commentaires soulignent des changements des modèles de communication différenciés entre les genres — un défi constaté par O'Connell & McKinnon (2021). La manière dont les femmes interagissent avec leurs collègues est jugée selon des stéréotypes. La femme interrogée souligne son propre comportement, mais place également l'accent sur les actions des autres.

Une autre membre du corps professoral a pris conscience de l'iniquité de genre en entendant les histoires racontées par des collègues plus âgées. Elle explique :

La plupart des collègues sont un vrai soutien. Je ne me sens pas discriminée en raison de mon genre, mais je sais pour en avoir entendu parler que les femmes qui

m'ont précédée l'ont été. J'ai eu de la chance et je suis entrée dans le milieu universitaire au moment où la discrimination se faisait plus rare. (Membre du corps professoral 13)

Les femmes que nous avons interrogées n'attribuent pas le progrès à une initiative en particulier, mais à la convergence de plusieurs facteurs qui ont façonné la politique et les pratiques. Par exemple, un membre du corps professoral en fin de carrière décrit les changements internes et externes comme exerçant une influence sur son établissement, le rendant « plus inclusif qu'à ses débuts ».

J'ai un président formidable qui donne le ton avec un exemple positif. J'ai travaillé sous trois présidents différents et celui-ci est fantastique; les autres étaient plutôt de l'ancienne école. La direction du département et la prise de conscience sociale générale en 2021 sont bien meilleures par rapport à 2005. (Membre du corps professoral 22)

Les participantes se sont aussi penchées sur l'importance du leadership. Par exemple, une femme a décrit les efforts de son président pour cesser d'appliquer les modèles de communication différenciés entre les genres :

Le président est conscient de ces problèmes et fait des efforts. Les programmes éducatifs pour les doyens/présidents portent leurs fruits. Mon doyen a interpellé un collègue plus âgé qui m'avait coupé la parole pendant une conversation à table. C'était sans précédent. Ça ne semble pas être d'une importance capitale et pourtant c'est le cas. Les petits détails importent. (Membre du corps professoral 5)

D'autres femmes interrogées ont souligné les progrès associés aux efforts d'autoévaluation des établissements, tels que l'examen de l'équité de genre dans les évaluations des cours, comme des étapes essentielles dans la création d'un environnement favorable aux femmes. Ces commentaires sont en adéquation avec la littérature qui souligne l'importance d'un leadership, des alliés et des défenseurs, en particulier le soutien des collègues masculins. Ces commentaires font écho aux recherches précédentes qui décrivent la manière dont les changements progressifs pour réduire les préjugés façonnent la culture et améliorent le climat de travail pour les femmes (O'Connell & McKinnon, 2021; Meyerson & Fletcher, 2000).

Les nouvelles universitaires ont décrit leur expérience universitaire des STIM de manière généralement positive — une constatation qui abonde dans le sens des transformations positives reportées et instillées par les femmes universitaires de niveau supérieur. En fait, un quart des étudiantes diplômées de notre échantillon (7 sur 22) ont indiqué qu'être une femme n'était pas un problème dans les STIM universitaires. Une étudiante a soutenu que : « la communauté est en faveur des femmes dans les domaines scientifiques. Dans mon domaine, je n'ai jamais eu la sensation d'être stigmatisée parce que je suis une femme » (étudiante diplômée 18). Une autre étudiante a approuvé et dit,

Je n'ai jamais reçu de commentaire négatif parce que je suis une femme. Je travaille dans un sous-domaine avec très peu de femmes et jusqu'ici mes collègues masculins m'ont été d'une grande aide en me laissant l'espace dont j'avais besoin pour apprendre et prospérer. (Étudiante diplômée interrogée 15)

Cette citation renforce la complexité des progrès : des preuves de soutien existent au sein d'un environnement qui demeure majoritairement masculin. Ces commentaires offrent une

description similaire des progrès : une participante a remarqué que son établissement n'était pas « inclusif », mais tout de même « bien plus inclusif » que depuis son arrivée; une autre a observé que la prise de conscience départementale et de manière générale sociale était « meilleure » sans toutefois être « complète » ni « totale ». Une autre femme interrogée s'estime « chanceuse » d'évoluer dans un environnement universitaire moins touché par les discriminations, même si elle rapporte ne pas en être victime. Comme en attestent ces citations, une hausse de la prise de conscience et de nouvelles perspectives ont mis en lumière les progrès, mais aussi l'iniquité qui règne toujours dans le milieu.

Lenteur des changements. Le système n'évolue pas assez rapidement et les croyances sexistes continuent à influencer négativement les expériences des femmes dans le domaine universitaire des STIM.

Bien qu'elles aient observé un changement positif au fil du temps, nombre de membres du corps professoral ont l'impression qu'il y a encore beaucoup de chemin à parcourir pour éliminer l'iniquité de leur environnement et estiment que les progrès sont beaucoup trop lents. Les femmes ont décrit une culture exclusive qui manque de représentation — des défis identifiés par de nombreux chercheurs (O'Connell & McKinnon, 2021; Ward et coll., 2019; De Welde & Laursen, 2011). Une membre du corps professoral en début de carrière a noté : « Les progrès ne sont pas aussi rapides qu'escompté. Dans mon domaine en particulier, la population de premier cycle est majoritairement composée d'hommes blancs et offre une faible représentation des autres groupes, dont les femmes » (membre du corps professoral 29). Une membre du corps professoral en fin de carrière a dit : « Il subsiste beaucoup de discrimination et de pressions à rentrer dans le moule » et a expliqué les effets de messages subliminaux indiquant que les mathématiques sont faites pour les hommes : « [Dans l'imaginaire collectif] mathématiques et statistiques riment avec homme devant un tableau noir plutôt que femme devant un ordinateur » (membre du corps professoral 19).

Beaucoup des étudiantes diplômées interrogées font part de changements inégaux dans la représentation des femmes, avec des avancées plus marquées sur certaines parties du pipeline universitaire (p. ex., niveau de premier cycle) contre des absences notables au niveau doctorat. Une étudiante diplômée de biologie décrit une évolution de sa prise de conscience en lien avec les différentes étapes de son parcours universitaire :

Mon premier cycle était majoritairement féminin (60 % de femmes ou plus) et à chaque nouvelle étape le ratio change. Je n'avais jamais vraiment pensé à la manière dont être une femme dans les STIM m'affectait jusqu'à ce que je commence mon doctorat – et maintenant il n'y a plus aucune femme à mon niveau et au-delà. (Étudiante diplômée 22)

Nos données révèlent aussi l'influence de puissants discours sociétaux qui compliquent la perception qu'ont les participantes des disparités de genre et qui ralentissent l'allure du changement. Une professeure en fin de carrière qui a occupé un poste administratif a décrit une évolution négative de son expérience à mesure qu'elle montait les échelons :

En tant que jeune professeure, les gens m'ont beaucoup encouragée et voulaient me voir réussir. À mesure que je gravissais les échelons, la situation s'est dégradée. Ils auraient sans doute préféré que je reste dans ma case. Les hommes pensent que les femmes sont privilégiées et dans certains cas, c'est vrai. Des possibilités se sont ouvertes pour remplir des quotas. Certains voient

ça comme un privilège, mais c'est à double tranchant. (Membre du corps professoral 11)

Cette femme reconnaît qu'elle a été confinée dans une case alors même qu'elle décrit son expérience comme « privilégiée » et faite de possibilités. Parler d'une situation « à double tranchant » résume bien son point de vue — elle accepte l'idée que les quotas et les possibilités offertes aux femmes sont une forme de privilège tout en soulignant les défis auxquels elle a fait face. Son commentaire illustre également les problèmes sexospécifiques que rencontrent les femmes qui occupent des postes avec des responsabilités administratives, une constatation étayée par de précédentes recherches (voir Conseil des académies canadiennes, 2012).

Le concept de « pipeline percé » fait référence à une situation au cours de laquelle certaines femmes s'éclipsent volontairement ou sont évincées des STIM en raison des circonstances systémiques défavorables auxquelles elles sont confrontées à mesure qu'elles évoluent au sein de la structure universitaire (Sato et coll., 2021). Des participantes ont décrit ce phénomène ainsi que les dynamiques de pouvoir au sein du monde universitaire qui façonnent la représentation féminine. Une membre du corps professoral a expliqué que les femmes sortent encore du pipeline en raison de possibilités inégales : « C'est triste, mais plutôt compréhensible. Il reste beaucoup de travail à faire. L'équité salariale relève toujours du fantasme. Il existe beaucoup de possibilités auxquelles les femmes ne sont pas exposées au même niveau que les hommes » (membre du corps professoral 13). Une ancienne étudiante diplômée décrit le concept de « pipeline percé » sous l'angle d'une expérience au cours de laquelle son profil a été négligé dans le cadre d'une possibilité qui lui aurait permis de bénéficier d'une expérience et d'une rémunération :

Pendant mon dernier semestre, un collègue masculin s'est vu offrir un poste d'un semestre en laboratoire. Je ne savais même pas que c'était une option. Cela n'a pas été évoqué et j'ai trouvé très offensant et insultant qu'ils se soient directement tournés vers lui. C'était un poste rémunéré. Une expérience professionnelle. (Ancienne étudiante diplômée 4)

La frustration de cette femme est associée à son sentiment d'avoir excellé dans son travail tandis que son collègue masculin a rencontré plus de difficultés. Elle a ajouté : « La seule différence en matière d'expérience entre nous est que je suis une femme et que c'est un homme. Je ne peux m'empêcher de penser que le superviseur l'a estimé plus fiable pour cette raison. »

Les femmes interrogées indiquent que la structure universitaire en elle-même ralentit l'allure du changement. Par exemple, beaucoup ont pointé du doigt les dynamiques de pouvoir inhérentes aux relations superviseur/étudiant diplômé, employeur/employé et administrateur/professeur, qui sont à la base de la formation universitaire et de l'environnement de travail. Une étudiante diplômée a décrit la relation complexe à sens unique entre étudiant et superviseur : « Ils [les superviseurs] tiennent notre futur entre leurs mains, et si la relation devient toxique, la personne qui en pâtit le plus est l'étudiant » (étudiante diplômée 14). Une autre étudiante diplômée a ajouté qu'en raison du faible nombre de femmes dans sa discipline, ses superviseurs, modèles et mentors sont, par la force des choses, des hommes. Elle déclare qu'ils « ne comprennent pas en quoi les pressions qu'elle subit sont différentes » en tant que femme (étudiante diplômée 22). Certaines étudiantes diplômées nous ont aussi dit que leur superviseur universitaire avait minimisé leurs contributions à la recherche. Une ancienne étudiante diplômée décrit s'être sentie laissée pour compte et sous-estimée :

Je suggérais quelque chose puis mon collègue masculin faisait la même proposition et le professeur me disait non et lui disait oui. Mes amies relatent la même chose. Nous n'avons jamais été prises au sérieux et notre charge de travail était bien plus conséquente que celle de nos collègues masculins. (Ancienne étudiante diplômée 6)

Quelques membres du corps professoral interrogées se sont senties obligées d'accepter d'encadrer des thèses et de pourvoir des postes au sein de comités de service parce qu'elles étaient les seules femmes et que la représentation était importante. Ces exemples illustrent les relations de pouvoir qui ont ouvertement ou plus subtilement façonné les expériences des participantes.

En adéquation avec la littérature portant sur les femmes des STIM (Ward et al 2019; O'Connell & McKinnon 2021; Morgan et coll., 2021; Sallee, 2012; Ward & Wolf-Wendel, 2016), la maternité ressort en entretien comme un exemple important de défi de genre persistant qui retarde les progrès en matière d'équité de genre. Pour les femmes de certaines disciplines STIM, leur flexibilité à conduire des recherches depuis chez elle tout en prenant soin de leurs enfants est limitée. Celles qui font des études scientifiques passent souvent de longues périodes sur le terrain, ce qui peut être particulièrement difficile pour celles qui ont des enfants. Comme Morgan et coll. (2021, p. 3) le remarquent, « être parent représente une menace pour la norme du travailleur idéal » et introduit de nouvelles pressions pour tous les parents et en particulier les mères.

Certaines participantes de l'étude ont rapporté avoir été victimes d'iniquité pour la première fois quand elles sont devenues parents et ont tenté de trouver un équilibre entre maternité et milieu universitaire. Une professeure a déclaré :

J'ai pris un congé de 10 mois tout en essayant de garder le rythme, mais l'horloge tournait et je devais toujours faire de la recherche. C'était très stressant. Je devais tenir mon bébé tout en éditant un article et en rencontrant des étudiants... Cette expérience de gestion était très différente de celle de mes collègues masculins. (Membre du corps professoral 8)

Ce commentaire englobe la situation difficile du congé parental. Les femmes se sentent souvent contraintes de poursuivre leurs recherches pendant leur congé par peur d'être à la traîne (O'Connell & McKinnon, 2021; Morgan et coll., 2021). Le congé parental est un exemple politique qui peut être très efficace pour soutenir les femmes du corps professoral. Cependant, il peut aussi sans le vouloir agrandir l'écart qu'il s'efforçait pourtant de réduire (voir Wolfer, 2016).

Les étudiantes diplômées de cette étude ont également indiqué que les responsabilités propres à leur travail et à leur famille sont quelques fois conflictuelles. Une femme interrogée a déclaré :

Je ne me suis jamais sentie différente parce que je suis une femme, mais plutôt parce que j'ai une famille. Effectuer les tâches ménagères, s'occuper des enfants, etc. pouvait me détourner de mon programme de formation. Il n'y avait rien de différent par rapport à l'université. C'est difficile à cause de toutes les responsabilités qu'on tente de gérer. (Étudiante diplômée 4)

Cela souligne la double identité que certaines femmes portent, en tant qu'universitaires et mères, et soulève des questions à propos des progrès. Bien que le milieu universitaire ait avancé pour admettre et accepter des femmes scientifiques, les préjugés à l'encontre des

mères perdurent (Morgan et coll., 2021). Une ancienne étudiante diplômée décrit avoir lutté contre ce préjugé alors qu'elle planifiait sa carrière :

En tant qu'étudiante, j'ai observé le processus de recrutement universitaire. Il semblait axé sur l'entrée et le recrutement des hommes dans ces domaines. C'était plutôt décourageant. J'ai discuté avec des femmes scientifiques des avantages et des inconvénients à être une femme dans le milieu universitaire. Beaucoup ont à voir avec le fait que le moment où on travaille le plus et le plus dur pendant une carrière universitaire coïncide avec le moment auquel on songe à fonder une famille et avoir des enfants. Cela m'a toujours semblé injuste. (Ancienne étudiante diplômée 3)

Une femme membre du corps professoral a évoqué les effets des attentes culturelles de manière générale envers les femmes, qui se doivent de tenter de plaire à tout le monde. Elle décrit la manière dont sont perçues les femmes universitaires :

Dire non va à l'encontre des attentes sociétales qui veulent qu'une femme soit toujours accommodante. Cela va également à l'encontre de l'image de superhéroïne invincible qu'on se fait des femmes universitaires. Une image qu'il est difficile d'atteindre. Nous ne voulons pas dire non donc nous essayons de tout faire. Vous ne voulez pas être perçue comme faible. (Membre du corps professoral 27)

Cette image d'apparente faiblesse a aussi été relevée par une ancienne étudiante diplômée. « Très souvent, les femmes n'osent pas s'exprimer... Vous ne voulez pas paraître faible. » (Ancienne étudiante diplômée 6)

Ces femmes sont au courant du statu quo qui leur est défavorable dans le milieu universitaire tout en reconnaissant y être pleinement engagées. La femme membre du corps professoral susmentionnée se bat contre « les attentes sociétales » tout en reconnaissant s'y soumettre pour ne pas être « perçue comme faible ». Il s'agit là d'une version légèrement révisée, mais non moins puissante du concept de « travailleur idéal » : la « superhéroïne » invulnérable qui ne dit jamais non et qui ne laisse pas ses responsabilités parentales prendre le pas sur son rôle de scientifique. Il n'est pas surprenant que les attentes culturelles générales envers les femmes et les travailleurs soient renforcées par les femmes et trouvent écho chez elles; ce sont des mythes puissants et les femmes font partie de la société qui les crée et les intègre.

Soutien social, action individuelle. Pour les femmes des STIM, les actions individuelles et les soutiens sociaux développés individuellement sont des caractéristiques importantes à la réussite de leur carrière.

Nos données révèlent que la réussite professionnelle des femmes interrogées était fortement corrélée avec leurs propres actions, notamment le développement de caractéristiques personnelles comme la confiance en soi et la résilience. Nos participantes ont parlé du développement de réseaux de soutien personnels et de leur propre prise en charge. Les professeures en milieu et fin de carrière ont reconnu avoir l'esprit plus tranquille au fil du temps et avoir gagné en confiance en tant que femmes des STIM. Une femme membre du corps professoral en début de carrière a souligné avoir constaté une évolution de son sens des responsabilités : « Les choses sont plus faciles... Si ma présence déplaît à quelqu'un, c'est son problème » (professeure 5). Une membre titulaire du corps professoral en milieu de carrière a évoqué se sentir plus à l'aise vis-à-vis de ses capacités et de ses compétences : « J'ai bien moins peur d'exprimer mes inquiétudes ou de participer aux réunions du département. J'ai pris

confiance en mes capacités et en mon jugement » (professeure 26). À noter que cette femme met l'accent sur sa confiance en soi et son jugement — et non pas sur son expertise dans une discipline spécifique des STIM.

Il est difficile de savoir si les femmes universitaires gagnent en confiance en raison de l'expérience et de la mise en pratique de leurs compétences ou si ce sentiment éclot grâce à la sécurité garantie par une titularisation. La complexité des expériences féminines s'inscrivant dans le cadre du système de titularisation est retranscrite dans une série d'études qualitatives menées avec des femmes universitaires canadiennes (Acker, 2003; Acker & Armenti 2004; Acker & Feuerverger, 1996). Obtenir sa titularisation est un accomplissement clé, toutefois le processus pour en arriver là est difficile. Acker et coll. (2012) décrivent le processus de titularisation comme faisant partie intégrante d'un système de réglementation qui, dans certains cas, entraîne « des niveaux élevés d'anxiété chez les femmes universitaires. » Les femmes peuvent se sentir plus en confiance une fois promues au niveau de professeure agrégée, notamment parce qu'elles ont franchi une étape et parce que les processus ultérieurs d'examen et d'évaluation ne sont pas associés à des enjeux aussi élevés.

Certaines participantes ont reconnu avoir gagné en confiance en elles après avoir pratiqué de façon intentionnelle la manière dont elles se présentent aux autres. Une femme du corps professoral interrogée a expliqué sa décision de porter des polos plutôt que des robes lorsqu'elle donne des cours magistraux (professeure interrogée 28). Se vêtir de manière moins féminine est une stratégie qu'elle a adoptée pour éviter d'attirer l'attention sur sa féminité dans un domaine traditionnellement dominé par les hommes. Cela reflète aussi le point de vue social général qui traduit l'incompatibilité entre le statut de « femme » et celui de « scientifique » (Banchefsky et coll., 2016). Une femme du corps professoral en milieu de carrière a ajouté, « J'ai l'air plus sûre de moi maintenant. J'ai beaucoup pensé à la manière dont je me présente aux autres et j'ai volontairement travaillé à arrêter de m'excuser d'être moi-même » (professeure interrogée 7). Ce commentaire suggère que la participante est consciente des limites imposées par les normes sociétales à propos du genre et s'est engagée à adopter des comportements qui, selon elle, lui permettront de réussir. Le comportement qu'elle associe à la réussite — faire preuve d'une confiance inébranlable — se conforme aux stéréotypes masculins. Dans ces exemples, les femmes interrogées acceptent et tiennent compte des normes sociales dominantes pour assurer leur réussite.

Les femmes interrogées ont aussi déclaré utiliser leur propre capital social et humain pour gérer les défis relatifs à leurs carrières. Une membre du corps professoral a évoqué la résilience dont elle a dû faire preuve pour avancer : « À l'époque, nous ne recevions pas beaucoup de soutien. Il fallait être très résistant pour survivre » (membre du corps professoral 13). Les réseaux sociaux sont apparus comme un facteur essentiel à la réussite professionnelle des participantes. Les femmes interrogées ont parlé de la valeur d'avoir des modèles, de bénéficier de mentorat informel et de participer à des groupes de réseautage — des constatations qui font écho aux caractéristiques cruciales liées à la réussite professionnelle des femmes comme l'importance de la collaboration et de la mise en réseau (Conseil des académies canadiennes, 2012). Les femmes interrogées ont décrit les réseaux comme « indispensables » et « importants » pour leur réussite professionnelle. Une professeure a évoqué la manière dont les modèles ont joué un rôle dans sa socialisation : « Avoir des modèles est très important, ma mère a été un exemple pour moi et elle est l'unique raison qui m'a poussée à penser que je pouvais avoir un travail universitaire » (membre du corps professoral 5).

Dans certains cas, les relations nouées à l'école d'études supérieures continuent à être importantes tout au long de la carrière des participantes. Pour l'une des femmes interrogées, le soutien était d'ordre universitaire et personnel :

J'ai été officiellement mentorée par certaines femmes scientifiques pendant mes études postdoctorales. Une femme m'a donné quelques affaires pour bébé. Ce n'était pas anodin que cette autre universitaire remarque que j'allais avoir un enfant. Elle m'a encouragée et m'a montré qu'on pouvait concilier recherches scientifiques et maternité. (Professeure 13)

Ce mentorat « officieux » a exercé une grande influence. Cette femme interrogée s'est sentie considérée et comprise par une collègue à un moment charnière de sa vie et de sa carrière. Curieusement, dans cette citation, la membre du corps professoral souligne la séparation entre le rôle de « scientifique » et le rôle de « mère » alors même qu'elle en vient à réaliser, avec le soutien de sa collègue, que les deux ne sont pas incompatibles.

Lorsqu'elles décrivent les actions individuelles qu'elles ont entreprises pour réussir, les femmes interrogées soulignent que la politique institutionnelle et la pratique influent sur leurs carrières. Les femmes de tous les groupes confondus relatent qu'elles se sentent souvent seules dans le monde universitaire des STIM. En l'occurrence, une professeure a dit : « Mon établissement a compliqué certaines choses. Il n'y a aucune forme de mentorat à proprement parler... J'allais devoir tout comprendre par moi-même » (membre du corps professoral 30). Une autre professeure appelle les établissements à « se fonder sur le mérite ou d'autres formes de promotion et qu'ils systématisent ce processus plutôt que de mettre la responsabilité sur les individus. Les femmes sont plus susceptibles de participer aux STIM universitaires si un processus ou un système existe » (membre du corps professoral 7). Cette femme et d'autres ont remarqué que de tels soutiens et intentions en lien avec l'équité bénéficiaient non seulement aux femmes, mais à toute la communauté.

Amélioration de la situation. Les politiques pour aider les femmes des STIM universitaires contribuent également à des changements culturels au sens large.

Après réflexion sur leurs expériences, les femmes interrogées ont formulé des suggestions pratiques et ambitieuses pour améliorer l'accueil des femmes dans les STIM. Les femmes souhaitent observer une amélioration immédiate par l'entremise de mesures institutionnelles toutefois, elles reconnaissent qu'une véritable équité requiert des changements systémiques aussi bien de la culture universitaire et institutionnelle que de la société dans son ensemble.

Les professeures et étudiantes diplômées ont insisté sur l'importance du pipeline universitaire, en premier lieu, en commençant par encourager plus de femmes à étudier les STIM puis en les aidant à réussir leurs carrières. Elles ont discuté de la remise en cause des préjugés culturels sur les femmes et les sciences qui s'enracinent dès les premières années, et ont préconisé que les établissements postsecondaires sensibilisent cette cible de la maternelle à la 12^e année. Les perceptions genrées des carrières et des capacités se développent dès l'école élémentaire et sont renforcées par le système scolaire, mais également par la famille et la société (Febrarro & Pickering 2015; Conseil des académies canadiennes, 2012; UNESCO, 2007; Eccles, 2007). Une femme du corps professoral décrit ce phénomène et ses effets :

Les filles perdent tout intérêt [pour les sciences] vers 11 ou 12 ans et je peux le comprendre. Ils essaient d'inculquer la pensée de groupe et cette dernière stipule que les filles ne doivent pas faire de maths. Les écoles secondaires

doivent montrer aux filles qu'être une scientifique est super. Plus d'activités et de programmes doivent montrer que les sciences sont chouettes. (Membre du corps professoral 9)

Nos femmes interrogées ont parlé des modèles visibles, renforçant ainsi la littérature à propos de l'importance de disposer d'une représentation (Conseil des académies canadiennes, 2012; Xie & Schuman, 1997), en particulier, dans les domaines majoritairement masculins. Une étudiante diplômée remarque :

En physique, on observe que la scission entre les garçons et les filles débute vers 11 ou 12 ans. Tous les physiciens ne sortent pas tout droit de *The Big Bang Theory*. Si vous ne vous identifiez pas dans un rôle, vous pouvez avoir l'impression qu'il vous reste de grands obstacles à franchir. La diversité fait toute la différence, en particulier chez les enfants. (Étudiante diplômée 7)

Cette femme, qui étudie toujours à l'école d'études supérieures, évoque l'influence qu'exerce la culture populaire et les attentes sociales sur la prise de décisions et la confiance des filles. Son commentaire fait écho aux conclusions d'une étude menée par le Conseil des académies, qui soutient que la socialisation ainsi que les schémas et les stéréotypes de genre définissent les rôles sociaux et contribuent au manque d'encouragement que reçoivent les filles à sortir des sentiers battus. Soutenir et encourager les filles de l'école élémentaire à l'école secondaire les incitent à rester dans les STEM, tout comme le soutien de superviseurs encourage les femmes à rester à l'école supérieure (Darisi et coll., 2010).

La visibilité d'autres femmes dans leur propre domaine ou discipline était aussi importante pour les étudiantes et les universitaires en début de carrière de notre étude. Nos participantes apprennent des normes sur le campus et prennent des décisions à propos de leur carrière selon leurs perceptions de l'équité de genre et leurs chances de réussir leur carrière professionnelle sans stress inutile. Une ancienne étudiante diplômée décrit ce raisonnement :

Parmi les raisons qui m'ont dissuadée de poursuivre en doctorat, mon désir de fonder directement une famille a primé. J'ai vu des étudiants diplômés le faire et s'en sortir avec succès, mais je n'ai jamais vu une seule femme dans cette situation. La situation pourrait vraiment s'améliorer sur ce point. Le Canada offre de vrais avantages à la suite d'une maternité, mais je savais que si j'avais eu un travail à temps plein, j'aurais pu prendre un congé maternité d'un an. Je sais que c'est ce que je voulais vraiment. En tant qu'étudiante diplômée, c'est vraiment très difficile de prendre cette pause. (Étudiante diplômée 14)

Une autre étudiante diplômée décrit la visibilité différemment. Elle suggère aux établissements de placer l'accent sur l'embauche de plus de femmes, mais également sur l'offre de bourses d'études ciblées et la « présentation de professeures ou chercheuses du département » (étudiante diplômée 6). Une autre étudiante diplômée dit simplement : « Si vous pouvez choisir une femme, faites-le » (étudiante diplômée 21). Ces suggestions pratiques indiquent que les établissements ont les moyens d'étendre leurs soutiens aux femmes des STEM de sorte qu'ils aient des effets positifs immédiats sur la visibilité de ces dernières.

La connaissance du système est apparue de plusieurs manières. Certaines femmes suggèrent qu'un accompagnement et une formation professionnelle seraient les bienvenus, en particulier, les ateliers pour aider les femmes universitaires à développer leurs compétences à négocier, se

défendre et communiquer. Une femme du corps professoral en milieu de carrière décrit la nécessité de mettre en place de telles formations après avoir directement accepté la première offre du doyen sans poser de questions : « Je n'ai reçu qu'une seule offre, alors comment aurais-je pu négocier? Ça ne m'est pas venu à l'esprit. Je ne disposais pas des compétences pour négocier » (professeure 27). Outre la possibilité de pratiquer les compétences nécessaires à une carrière professionnelle, les étudiantes auraient souhaité être mieux renseignées à l'école supérieure sur la façon de poursuivre une carrière universitaire. Une étudiante observe que « le processus semblait difficile et hors de portée. Il aurait été utile d'offrir des soutiens pour rendre le parcours plus visible et renseigner les étudiants sur les différents types de carrières disponibles au sein ou en dehors de l'université. Je me suis beaucoup documentée par moi-même » (ancienne étudiante diplômée 3). Ce commentaire confirme nos constatations, à savoir que pour les femmes des STIM, la réussite se conjugue avec leurs propres réseaux sociaux et défenses.

Les participantes évoquent aussi l'importance de la répartition équitable des charges de travail au sein des départements, soulignant que certaines femmes — en particulier celles qui sont membres de plus d'un groupe qui mériterait d'atteindre l'équité ou qui est traditionnellement sous-représenté — sont surchargées de demandes de service qui les éloignent de la recherche. Une femme du corps professoral offre le point de vue suivant :

Les femmes enseignent plus et siègent à davantage de comités. Il n'y a aucune surveillance; personne ne s'en soucie. Il ne devrait pas toujours incomber aux femmes de se défendre seules et de chercher si elles enseignent plus que leurs collègues masculins, en particulier les membres du corps professoral aux échelons les plus bas. (Membre du corps professoral 4)

Les activités de recherche sont un facteur clé pour évaluer les rendements et contribuer aux décisions à propos de la titularisation et de l'obtention de promotions (Acker et coll., 2012); effectuer des services supplémentaires et/ou porter la responsabilité de se défendre peut avoir des effets négatifs sur les carrières professionnelles des femmes, en particulier pour les universitaires des établissements de recherche (Misra et coll., 2011; Wjiesingha & Ramos, 2017; Acker et coll., 2016). Ce phénomène désigné sous le nom de « cultural taxation » (taxe culturelle) est utilisé pour décrire le fardeau supplémentaire des responsabilités de service placé sur les épaules des professeurs en raison de leurs origines ethniques (Hirshfield & Joseph, 2011).

Les rôles des établissements sont d'étendre les soutiens offerts aux femmes pour les aider à trouver un équilibre entre vie universitaire et maternité ou responsabilités d'aidante. Ces rôles constituent un thème important dans nos données. Étant donné l'importante littérature au sujet de la maternité et du milieu universitaire, ce n'est pas surprenant (Ward & Wendel, 2016; Ward et coll., 2019; Mason, Wolfinger & Goulden, 2013; Kelly & Grant, 2012; Muhammad & Neuilly, 2019). Des politiques telles que le congé parental, l'embauche d'un conjoint et les subventions pour soutenir les activités de recherche pendant le congé pour les aidants ont été citées comme bénéfiques, mais pas toujours adaptées. Une professeure en milieu de carrière interrogée décrit ce décalage entre la politique et la réalité :

Nous avons besoin de soutiens plus en phase avec la réalité. J'ai eu un gros problème quand mes enfants sont entrés à l'école; il n'y avait pas de programme après l'école et les cours finissaient à 14 h 50. [C'est bien d'avoir] un an et demi de congé maternité, mais si on pouvait régler le problème de garde après l'école, ce serait mieux. (Membre du corps professoral 2)

Une autre professeure en fin de carrière décrit les défis relatifs à l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle pour les universitaires et souligne la culture institutionnelle et sociétale autour des aidants.

Malheureusement, pour une femme, avoir une famille n'est pas un évènement neutre. Cela vous prend quelque chose, néanmoins, cela ne fait pas de vous une scientifique différente. Beaucoup trop de nos collègues masculins pensent encore en ces termes rigides et maintenant que les universités sont dirigées comme des entreprises, bien trop de personnes souscrivent à des parcours ou métriques rigides. Comment encourager les bonnes personnes dans un tel environnement? Tant que l'on n'acceptera pas au niveau sociétal et institutionnel qu'on peut être flexible sans pour autant être moins sérieux [que ceux qui n'ont pas de responsabilités familiales], la situation sera toujours difficile. (Membre du corps professoral 15)

Les participantes reconnaissent que la mise en œuvre de politiques est influencée par les normes structurelles et sociétales. Elles font référence à des politiques pleines de bonnes intentions, telles que le congé parental, qui peuvent par inadvertance exacerber les iniquités. Une professeure déclare, « les pères en congé parental continuent de venir au labo, » une possibilité qui est bien plus limitée pour une femme scientifique qui doit gérer les exigences physiques de la maternité (membre du corps professoral 26). Les participantes sont reconnaissantes des efforts déployés pour améliorer l'équité, en application des politiques; par exemple, les programmes de subventions du CRSNG tiennent compte des écarts professionnels liés au congé maternité. Une autre femme du corps professoral remarque que les femmes universitaires, tout comme les mères à travers le monde, assument toujours la majorité des responsabilités d'aidante. Un propos qui fait écho à la littérature (Misra, Lundquist & Templer, 2012). Elle ajoute : « Les femmes ont plus de responsabilités familiales. Mon mari est professeur et je plaisante souvent en lui disant que je travaille plus que lui... J'ai l'impression que nous [les femmes] subissons plus de pression qu'eux [les hommes] » (membre du corps professoral 8).

Les participantes ont exhorté les établissements à soutenir les politiques en faveur de l'accessibilité et de l'inclusion en faisant preuve de plus de transparence lors du recrutement, des promotions et des processus d'évaluation. Elles leur ont également demandé de recueillir et d'échanger les données en matière d'équité avec le corps professoral. Une femme du corps professoral en début de carrière décrit les manières dont la transparence peut s'avérer un outil éducatif puissant pour les chefs d'établissement : « l'éducation au niveau de la direction va loin et a des effets. Par exemple, il est utile de publier des chiffres et des renseignements et d'expliquer comment des décisions ou des comportements peuvent avoir bien plus d'effets sur les femmes que sur les hommes » (membre du corps professoral 5). Pour les étudiantes diplômées et les universitaires en début de carrière, que les superviseurs du corps professoral se voient communiquer les lignes directrices institutionnelles et les appliquent permettrait de sensibiliser aux dynamiques de pouvoir qui sapent la confiance des femmes et compromettent leur réussite professionnelle. Une femme du corps professoral interrogée dit, « On se sent obligée d'être gentille pour avoir une bonne référence – ils ont tellement d'influence sur notre futur si nous voulons poursuivre un parcours universitaire » (membre du corps professoral 17).

Les participantes ont aussi insisté sur l'importance des pratiques quotidiennes qui aident les femmes à acquérir un sentiment d'appartenance. De telles pratiques ne traitent pas nécessairement de l'équité de genre, mais offrent plutôt la possibilité de communiquer et d'aider

à bâtir une culture fondée sur le respect. Une femme du corps professoral en fin de carrière décrit les réunions hebdomadaires de son département de la sorte :

On a pour tradition de prendre un café ensemble une fois par semaine. Cela peut sembler banal ou être une perte de temps, mais c'est tellement important pour le bon fonctionnement du département, pour bien enseigner et pour se soutenir les uns les autres. Pendant la pandémie, nous avons réalisé à quel point c'était important pour nous en tant qu'équipe et nous avons donc continué à le faire en virtuel. Créer une culture prônant la connexion et le respect est sans doute tout particulièrement important pour les personnes qui sont susceptibles de se sentir à part. (Membre du corps professoral 7)

Recommandations et conclusions

Pour bon nombre de femmes, construire et conserver une carrière épanouissante dans les STIM universitaires est plus compliqué que cela ne devrait l'être. Les femmes universitaires composent avec des structures institutionnelles, des dynamiques de pouvoir et des préjugés culturels qui sont en leur défaveur par rapport à leurs collègues masculins. Malgré des efforts de la part des établissements pour développer des politiques vouées à encourager et soutenir les femmes et rectifier les déséquilibres passés en matière de recrutement, de promotion et de rémunération, les femmes sont sous-représentées et sous-payées dans certaines disciplines STIM (Napierala & Colyar, 2022). En nous reposant sur nos données, nous proposons des recommandations aux établissements, mais reconnaissons également que les gouvernements, les conseils de recherche, les revues, les associations de professionnels et l'industrie ont un rôle à jouer pour réduire l'iniquité entre les genres.

Embrasser la responsabilité et l'autoévaluation institutionnelle pour s'assurer que les politiques et pratiques sont efficaces et pertinentes.

Les établissements doivent poursuivre leurs efforts pour combler l'écart en matière d'équité de genre en renforçant leur responsabilisation et leur autoévaluation. Ces mesures doivent comprendre une expansion des efforts d'EDI et un engagement à collecter et publier des données relatives à l'équité par niveau et par domaine, mais également relatives à la répartition des genres lors des inscriptions étudiantes par discipline et titre de compétence.⁵ La Wilfrid Laurier University (WLU) s'est d'ailleurs engagée sur cette voie en participant au [Programme pilote Dimensions](#)⁶, une initiative du gouvernement fédéral qui met l'accent sur l'équité. Dans le cadre de leurs activités Dimensions, la WLU a publié un rapport annuel sur l'équité à l'emploi (2020), axé sur la représentation des catégories de personnes suivantes parmi le corps professoral et le personnel : les femmes, les Autochtones, les personnes racisées, les personnes porteuses de handicaps et les personnes qui s'identifient comme appartenant à une minorité sexuelle. Les données en matière d'équité sont utilisées pour renseigner et actualiser les politiques, mises en place des années auparavant, qui auraient besoin d'une révision ou d'un renforcement des structures de responsabilité (voir Agoecs, 2014). Les établissements devraient consulter les modèles utilisés dans d'autres juridictions pour encourager l'équité de genre. Par exemple, les programmes tels que celui d'Athena SWAN offrent un cadre pour systématiquement évaluer et promouvoir l'égalité entre les genres dans le secteur postsecondaire via la planification de mesures et la remise de récompenses (Advance HE, s.d.).⁷

Un autre exemple d'autoévaluation des établissements concerne les salaires à l'embauche octroyés aux nouveaux universitaires. Si une analyse révèle des disparités de genre, les établissements peuvent s'engager à offrir des salaires à l'embauche d'un même montant et non négociables pour les nouveaux membres du corps professoral. Certaines universités ont amorcé un bon départ en mettant en place des politiques d'embauche qui proposent des planchers de salaires en fonction du rang. Cette approche ne garantit toutefois pas de régler

⁵ De nombreux établissements ont exprimé leur engagement en faveur de l'équité et de la diversité. Cependant la collecte et le compte-rendu des données en matière d'équité sont toujours inégaux parmi les établissements de l'Ontario.

⁶ Au Canada, 17 établissements postsecondaires participent au programme pilote, dont la Toronto Metropolitan University, l'Université d'Ottawa et la Wilfrid Laurier University.

⁷ Un programme pilote type Athena SWAN élaboré au Canada est aussi mis en place dans le secteur postsecondaire par l'entremise du travail du plan d'action des trois organismes pour l'EDI (2018-2025) : https://www.nserc-crsng.gc.ca/InterAgency-Interorganismes/EDI-EDI/Action-Plan_Plan-dAction_fra.asp

l'iniquité étant donné que la négociation salariale peut être influencée par le genre. En outre, une politique transparente et non négociable en matière de salaires à l'embauche pour les nouveaux universitaires permettrait aux femmes de commencer leur carrière sur un pied d'égalité. Cette position de principe influencera également la culture et le climat de travail des prochaines cohortes universitaires.

Le congé parental est un exemple politique qui peut malencontreusement agrandir l'écart qu'il s'efforçait pourtant de réduire (voir Wolfer, 2016). Cela illustre également que malgré la mise en place de bonnes politiques, ce n'est pas la panacée pour la culture institutionnelle et les préjugés; les établissements devraient présenter un message et des attentes clairs et cohérents à propos de la valeur et de l'intention du congé parental, pour déstigmatiser et encourager son recours approprié. Le Programme des chaires de recherche du Canada (CRC) offre un exemple de tentative stratégique pour réduire les écarts entre les genres dans le milieu universitaire. La décision prise en 2019 de faire en sorte que les cibles reflètent la diversité de la population générale, et pas uniquement la diversité du bassin de candidats, a poussé les universités à grandement améliorer la représentation parmi les CRC (*The Globe and Mail*, 2021). Les règles de financement du programme CRC pour les établissements comptaient sur le mécanisme de responsabilisation qui pousse à prendre des mesures pour amorcer le progrès.

Se concentrer sur les relations supervisées : examen, actualisation et mise en œuvre de lignes directrices pour le corps professoral et promotion de soutiens destinés aux étudiants diplômés pour assurer un apprentissage fiable et des communautés fonctionnelles.

Les étudiantes diplômées anciennes et actuelles que nous avons interrogées nous ont dit se sentir extrêmement vulnérables en milieu de travail universitaire. Les établissements peuvent mettre en place un certain nombre de jalons importants pour faciliter des relations supervisées saines entre les étudiantes et le corps professoral. Ils peuvent notamment renforcer les formations disponibles en matière d'EDI, revoir ou développer des lignes directrices relatives à la supervision, s'assurer que les procédures de dépôt de plaintes sont bien comprises, offrir un encadrement aux professeurs qui occupent des fonctions de superviseurs et conduire des entretiens de sortie avec les étudiants diplômés pour leur permettre de partager sereinement leurs points de vue sans craindre de subir des sanctions. Certaines femmes nous ont indiqué ne pas faire confiance aux procédures institutionnelles de dépôt de plaintes et s'être tournées vers les réseaux cachés (en particulier dans la communauté des étudiants diplômés) pour se mettre en garde contre les personnes problématiques. Les femmes plébiscitent une meilleure surveillance administrative des relations entre étudiant diplômé et superviseur. Les écoles d'études supérieures devaient s'assurer que leurs professeurs superviseurs et leurs étudiants diplômés sont conscients de la nature unique de la relation universitaire supervisée et des déséquilibres de pouvoir qui lui sont inhérents, mais également qu'ils ont accès à des services de soutien appropriés. Le [site Web de la McMaster University's School of Graduate](#) accessible et complet est un autre exemple de ce type d'intervention. Il présente des renseignements importants tant pour les superviseurs que pour les étudiants, sur la relation unique de supervision universitaire et sur la manière d'en assurer le bon déroulement.

Porter leur attention sur le pipeline universitaire et encourager plus de femmes à entrer et à évoluer dans les STIM.

Les établissements et le gouvernement devraient s'associer pour cultiver les talents des STIM en investissant du temps et des efforts et en finançant des programmes et des possibilités pour encourager les filles et les jeunes femmes à entrer dans ce domaine. De nombreux

établissements participent déjà à des programmes de ce genre; des investissements ciblés du gouvernement pourraient étendre ces efforts et développer des partenariats durables avec les conseils des écoles allant de la maternelle à 12^e année pour miser sur l'intérêt précoce des enfants pour les sciences et la technologie. Les universités pourraient travailler avec des partenaires pour créer des parcours orientés vers les STIM, développer des programmes de renforcement gratuits, proposer des bourses d'études et appuyer les processus de demandes. Une section du pipeline en aval demande une attention supplémentaire — il s'agit de la promotion et du soutien des femmes à des fonctions de direction et d'administration au sein de l'université. Certaines femmes ont déclaré s'être senties mieux accueillies dans le milieu universitaire jusqu'à ce qu'elles assument des rôles de direction. Cette constatation expose un système bancal de soutien au développement professionnel et à l'évolution.

* * *

Nos conclusions sont à la fois porteuses d'espoir et sources d'inquiétudes. La hausse de la prise de conscience relative à l'équité de genre a amélioré le climat de travail des femmes des STIM. Les progrès ont toutefois pris longtemps, entravés par la lenteur de l'évolution des attentes culturelles traditionnelles à l'égard des hommes et des femmes. Les femmes ont elles-même dû porter le poids du changement. Des femmes talentueuses continuent de sortir du pipeline universitaire ou d'abandonner leurs plans de carrière universitaire, car d'une part, elles font face à des obstacles sexospécifiques qui freinent leur réussite professionnelle et d'autre part, elles ont peu de modèles féminins dans leur domaine auxquels s'identifier.

Le nombre de femmes qui croient au rôle primordial des actions individuelles est sans doute la plus inquiétante de nos constatations. La théorie du capital humain attribue la réussite des femmes universitaires des STIM à leur seule productivité; les femmes que nous avons interrogées croient que leur réussite ou leur échec dépend de leur propre capacité à se défendre, de leur résilience, de leur confiance en elle et de leur ténacité. Ce point détourne l'attention des systèmes oppressifs et misogynes et contraint les femmes à tracer leur propre chemin. Heureusement, les femmes que nous avons interrogées regorgent de bonnes idées pour que leurs établissements les soutiennent mieux elles et leurs collègues. Les établissements peuvent avoir des effets positifs importants sur l'expérience des femmes des STIM universitaires et plus généralement contribuer aux changements sociaux vers l'équité de genre.

De futures recherches pourraient explorer l'émergence et la chute du pipeline universitaire des STIM — qui mettraient notamment l'accent sur les attitudes et les expériences des jeunes femmes alors qu'elles prennent des décisions concernant leurs parcours postsecondaires, mais qui étudieraient également les expériences des femmes STIM intéressées par des fonctions administratives de haut niveau au sein de leur université ou qui les assument déjà. Ceci étant dit, les avancées vers l'équité ne devraient pas dépendre de recherches supplémentaires. Les données probantes qui révèlent les écarts en matière d'équité de genre au Canada ne manquent pas. Il est temps que les chefs d'établissements s'engagent en faveur du progrès en mettant en place des politiques ciblées, telles que celles recommandées ici, et en s'assurant que les valeurs institutionnelles autour de l'équité de genre sont toujours respectées.

Références

- Acker, J., (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies : A Theory of Gendered Organizations. (Hiérarchies, travail et organismes : une théorie des organisations genrées) *Gender & Society*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Acker, S., & Armenti, C. (2004). Sleepless in academia. (Nuits blanches en milieu universitaire) *Gender and Education*, 16(1), 3–24. <https://doi.org/10.1080/0954025032000170309>
- Acker, S. (2003). Les inquiétudes des femmes canadiennes possédant des diplômes universitaires; la pénurie dans les facultés améliorera-t-elle ou aggravera-t-elle les choses? *Revue des sciences de l'éducation de McGill*, 38 (3), 391-405.
- Acker, J., (2006). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. (Régimes inégaux : genre, classe et appartenance ethnique au sein d'organismes). *Gender & Society*, 20(4), 441–464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Acker, S. & Feuerverger, G. (1996). Doing Good and Feeling Bad: the work of women university teachers. (Faire bien et se sentir mal : le travail des professeures d'université) *Cambridge Journal of Education*, 26(3), 401–422. <https://doi.org/10.1080/0305764960260309>
- Acker, S. (2010). Gendered games in academic leadership (Enjeux de genres à la tête du milieu universitaire) *International Studies in Sociology of Education*, 20(2), 129–152. <https://doi.org/10.1080/09620214.2010.503062>
- Acker, S. & Webber, M. & Smyth, E. (2012). Tenure troubles and equity matters in Canadian academe. (Problèmes de titularisation et d'équité dans le milieu universitaire canadien). *British Journal of Sociology in Education*, 33(5), 743–761.
- Acker, S. (2014). A foot in the revolving door? Women academics in lower-middle management. (Le pied dans la porte tournante? Les femmes universitaires aux postes de cadres médians d'échelon inférieur). *Higher Education Research & Development*, 33(1), 73–85. <https://doi.org/10.1080/07294360.2013.864615>
- Acker, S., Webber, M., & Smyth, E. (2016). Continuity or Change? Gender, Family, and Academic Work for Junior Faculty in Ontario Universities. (Continuité ou changement? Genre, famille et travail universitaire aux postes d'échelon inférieur du corps professoral des universités de l'Ontario). *Journal About Women in Higher Education*, 9(1), 1–20. <https://doi.org/10.1080/19407882.2015.1114954>
- Acker, S., & Armenti, C. (2016.). Uneasy Academic Subjectivities in the Contemporary Ontario University. (Subjectivités universitaires malavisées dans l'université ontarienne contemporaine). *Identity Work in the Contemporary University* (pp. 61–75). SensePublishers. https://doi.org/10.1007/978-94-6300-310-0_5
- Acker, S., & Armenti, C. (2017). Made to measure: early career academics in the Canadian university workplace. (Fait pour répondre aux attentes : universitaires en début de carrière au sein du milieu de travail universitaire canadien). *Higher Education Research & Development*, 36(3), 541-554. <https://doi.org/10.1080/07294360.2017.1288704>
- Acker, S., & Muzzin, L.J. (2019). 9. Minoritized Faculty in Canada's Universities and Colleges: Gender, Power, and Academic Work. (Corps professoral minoritaire dans les universités

- et collèges canadiens : genre, pouvoir et travail universitaire). L. Nichols (Ed.), *Working Women in Canada: An Intersectional Approach* (pp. 177-202). Toronto (Ontario) : Canadian Scholars/Women's Press.
- Agocs, C. (Ed.). (2014). *Employment Equity in Canada: The Legacy of the Abella Report. (L'équité à l'emploi au Canada : l'héritage du rapport Abella)*. University of Toronto Press. <http://www.jstor.org/stable/10.3138/j.ctt7zwc0n>
- Advance HE. (s.d.). *Athena Swan Charter*. Consulté le 27 juin 2022, sur <https://www.advance-he.ac.uk/>
- Baldwin, R. G., Lunceford, C. J., & Vanderlinden, K. E. (2005). *Faculty in the Middle Years: Illuminating an Overlooked Phase of Academic Life. (Membres du corps professoral en milieu de carrière : faire la lumière sur une phase méconnue de la vie universitaire)* *Revue canadienne d'enseignement supérieur*, 29 (1), 97-118. <https://doi.org/10.1353/rhe.2005.0055>
- Banchefsky, S., Westfall, J., Park, B., & Judd, C. M. (2016). *But You Don't Look Like A Scientist!: Women Scientists with Feminine Appearance are Deemed Less Likely to be Scientists. (Mais tu ne ressembles pas à une scientifique! Les femmes scientifiques d'apparence féminine sont jugées moins susceptibles d'être scientifiques)*. *Sex Roles*, 75(3-4), 95–109. <https://doi.org/10.1007/s11199-016-0586-1>
- ACPU (2018). *Underrepresented & underpaid: Diversity & equity among Canada's post-secondary education teachers. (Sous-représentés et sous-payés : diversité et équité parmi les enseignants d'éducation postsecondaire au Canada)*. Ottawa : ACPU
- Carleton University (2021). *Collective Agreement between Carleton University and CUASA (2021-24). (Accord collectif entre Carleton University et CUASA [2021-2024])*. Consulté le 29 mars 2022, sur <https://carleton.ca/hr/wp-content/uploads/WEB-CUASA-2017-2021-CA.pdf>
- CBC News. (30 avril 2015). *Female McMaster professors getting a pay boost to same level as men. (Les professeures de McMaster vont toucher la même augmentation de salaire que les hommes)*. <https://www.cbc.ca/news/canada/hamilton/headlines/female-mcmaster-professors-getting-a-pay-boost-to-same-level-as-men-1.3052626>
- CBC News. (10 mai 2017). *Laurier raises pay for female profs after gender equity analysis. (Laurier augmente les salaires des professeures après une analyse portant sur l'équité de genre)*. <https://www.cbc.ca/news/canada/kitchener-waterloo/wilfrid-laurier-university-gender-wage-gap-pay-raise-1.4108256>
- Conseil des académies canadiennes. (2012). *Strengthening Canada's research capacity: The gender dimension. (Renforcer les capacités de recherche du Canada : la dimension du genre)*. Ottawa : Conseil des académies canadiennes.
- Darisi, T., Davidson, V. J., Korabik, K., & Desmarais, S. (2010). *Commitment to Graduate Studies and Careers in Science and Engineering: Examining Women's and Men's Experiences. (Engagement envers les études supérieures et les carrières professionnelles dans les sciences et l'ingénierie : étude des expériences des femmes et des hommes)*. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 2(1), 47–64.

- De Welde, K., & Laursen, S. (2011). The Glass Obstacle Course: Informal and Formal Barriers for Women Ph.D. students in STEM Fields. (Le plafond de verre : les obstacles formels et informels pour les étudiantes en doctorat dans les domaines des STIM). *International Journal of Gender, Science and Technology*, 2 (3), 571–595.
- Drakich, J., & Stewart, P. (2007). After 40 years of Feminism: How are university women doing? (Après 40 ans de féminisme : où en sont les femmes universitaires?) *Academic Matters : The Journal of Higher Education*
- Dua, E. (2018). 6. On the Effectiveness of Anti-Racist Policies in Canadian Universities: Issues of Implementation of Policies by Senior Administration. (De l'efficacité des politiques de lutte contre le racisme dans les universités canadiennes : problèmes de mise en œuvre des politiques par la haute direction). Par F. Henry & C. Tator (Ed.), dans le livre *Racism in the Canadian University: Demanding Social Justice, Inclusion, and Equity* (Racisme dans le milieu universitaire canadien : exigence de justice sociale, d'inclusion et d'équité) (pp. 160–196). Toronto : University of Toronto Press.
<https://doi.org/10.3138/9781442688926-007>
- Eccles, J. S. (2007). Where Are All the Women? Gender Differences in Participation in Physical Science and Engineering. (Où sont les femmes? Différences de participation selon les genres dans les sciences physiques et l'ingénierie). Par S. J. Ceci & W. M. Williams (Eds.), dans le livre *Why aren't more women in science?: Top researchers debate the evidence* (Pourquoi n'y a-t-il pas plus de femmes en sciences? Les meilleurs chercheurs débattent des données probantes) (pp. 199–210). American Psychological Association.
<https://doi.org/10.1037/11546-016>
- Loi sur l'équité en matière d'emploi (L.C. 1995, ch. 44) Consulté sur le site Web de la législation : <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/>
- Loi de 2000 sur les normes d'emploi (L.O. 2000, chap. 41) Consulté sur le site Web du gouvernement de l'Ontario : <https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/00e41>
- Équité, diversité et inclusion dans les universités canadiennes. Universités Canada. (Novembre 2019). Consulté le 3 février 2022, sur <https://www.univcan.ca/fr/>
- Febbraro, A., Pickering, D. (2015) Women in Science, Technology, Engineering, Mathematics, and Management. (Les femmes dans les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie, des mathématiques et de la gestion) RDDC – Centre de recherches de Toronto
- Gouvernement du Canada (s.d.). Programme de contrats fédéraux
- Gouvernement du Canada (2022). Plan d'action des trois organismes pour l'EDI (2018-2025) CRSNG Consulté le 22 juin 2022, sur https://www.nserc-crsng.gc.ca/InterAgency-Interorganismes/EDI-EDI/Action-Plan_Plan-dAction_fra.asp
- Gouvernement de l'Ontario. (21 janvier 2022). Groupe de travail de l'Ontario sur les femmes et l'économie Consulté le 1^{er} avril 2022 sur <https://www.ontario.ca/fr/page/groupe-de-travail-de-lontario-sur-les-femmes-et-leconomie>
- Grasser, C., E., Shaffer, K., S. (2014) Career Development of Women in Academia : Traversing the Leaky Pipeline. (Développement professionnel des femmes en milieu universitaire :

- passer à travers le pipeline percé). *The Professional Counselor*. 4(4). 332–352.
Doi:10.15241/ceg.4.4.332
- Henry, F., & Tator, C. (Eds.). (2009). *Racism in the Canadian University: Demanding Social Justice, Inclusion, and Equity*. (Racisme dans le milieu universitaire canadien : exigence de justice sociale, d'inclusion et d'équité) University of Toronto Press.
<http://www.jstor.org/stable/10.3138/9781442688926>
- Henry, A. (2015). "We Especially Welcome Applications from Members of Visible Minority Groups": Reflections on Race, Gender and Life at Three Universities." (« Nous accueillons tout particulièrement les candidatures de membres de groupes de minorités visibles : réflexions sur l'appartenance ethnique, le genre et l'environnement dans trois universités »). *Race, Ethnicity and Education* 18 (5) : 589-610.
<http://dx.doi.org/10.1080/13613324.2015.1023787>.
- Henry, F., Dua, E., Kobayashi, A., James, C., Li, P., Ramos, H., & Smith, M. S. (2016). Race, racialization and Indigeneity in Canadian universities. (Appartenance ethnique, racialisation et identité autochtone dans les universités canadiennes). *Race, Ethnicity and Education*, 20(3), 300–314. <https://doi.org/10.1080/13613324.2016.1260226>
- Henry, F., James, C. E., Li, P. S., Kobayashi, A. L., Smith, M. S., Ramos, H., & Dua, E. (2017). *The equity myth : racialization and indigeneity at Canadian universities*. (Le mythe de l'équité : racialisation et identité autochtone dans les universités canadiennes) UBC Press.
- Hill, C., Corbett, C., & St. Rose, A. (2010). *Why So Few? Women in Science, Technology, Engineering, and Mathematics*. (Pourquoi si peu? Les femmes dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques) Washington (DC) : American Association of University Women.
- Code des droits de la personne (L.R.O. 1990, chap. H.19) Consulté sur le site Web du gouvernement de l'Ontario : <https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/90h19>
- Kaufman, A. & Colyar, J. (2022). *Écart entre les sexes parmi le corps professoral dans les universités canadiennes*. Toronto : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur
- Kelly, B.T. & Grant, L. (2012). Penalties and Premiums: The Impact of Gender, Marriage and Parenthood on Faculty Salaries in Science, Engineering and Mathematics (SEM) and non-SEM fields. (Sanctions et primes : influence du genre, du statut marital, de la situation familiale sur les salaires des professeurs en sciences, en ingénierie et en mathématiques [SIM] et des professeurs d'autres domaines). *Social Studies of Science*, 42(6), 869–896. <http://www.jstor.org/stable/41721364>
- Kelly, B.T., McCann, K., & Porter, K. (2018). White Women's Faculty Socialization: Persisting Within and Against a Gendered Tenure System. (Socialisation des femmes blanches dans le corps professoral : résister au sein d'un système de titularisation différencié par genre et contre lui). *The Review of Higher Education* 41(4), 523–547.
Doi:10.1353/rhe.2018.0024.
- Kobayashi, A. (2018). *Now You See Them, How You See Them: Women of Colour in Canadian Academia*. (Maintenant vous les voyez, comme vous les voyez : Femmes de couleur

- dans le milieu universitaire canadien). *Racism in the Canadian University* (pp. 60–75). University of Toronto Press. <https://doi.org/10.3138/9781442688926-003>
- Université de Lakehead (1991). *Employment Equity Policy*. (Politique en matière d'équité à l'emploi) Consulté le 4 avril 2022, sur <https://lufa.org/wp-content/uploads/2016/11/Employment-Equity-Policy.pdf>
- Mason, Wolfinger, N. H., & Goulden, M. (2013). *Do Babies Matter? Gender and Family in the ivory tower*. (Les bébés comptent-ils? Genre et famille dans la tour d'ivoire). Princeton University Press.
- Martinez, E.D., Botos, J., Dohoney, K.M., Geiman, T.M., Kolla, S.S., Olivera, A., Qiu, Y., Rayasam, G.V., Stavreva, D.A. and Cohen-Fix, O. (2007), *Falling off the academic bandwagon*. (Chute du train universitaire.) *EMBO reports*, 8: 977-981. <https://doi.org/10.1038/sj.embor.7401110>
- McDonald, J. and Thornton, R. (2016). *Have pay equity laws in Canada helped women? A synthetic-control approach*. (Les lois canadiennes en matière d'équité salariale ont-elles aidé les femmes? Une approche de contrôle synthétique). *American Review of Canadian Studies*, 46(4). <https://doi-org.myaccess.library.utoronto.ca/10.1080/02722011.2016.1265568>
- Meyerson, D.E., & Fletcher, J.K. (2000). *A Modest Manifesto for Shattering the Glass Ceiling*. (Un modeste manifeste pour faire voler en éclats le plafond de verre). *Harvard Business Review*, 78.
- Misra, Lundquist, J. H., Holmes, E., & Agiomavritis, S. (2011). *The Ivory Ceiling of Service Work*. (Le plafond d'ivoire des travaux de services). *Academe*, 97 (1), 22–26.
- Misra, Lundquist, J. H., & Templer, A. (2012). *Gender, Work Time, and Care Responsibilities Among Faculty*. (Genre, temps de travail et responsabilités de soins parmi le corps professoral). *Sociological Forum* (Randolph, N.J.), 27(2), 300–323. <https://doi.org/10.1111/j.1573-7861.2012.01319.x>
- Morgan, A.C., Way, S.F., Hoefler, M.J.D., Larremore, D.B., Galesic, M. & Clauset, A. (2021). *The unequal impact of parenthood in academia*. (Les effets inégaux de la parentalité dans le milieu universitaire). *Scientific Advances*, 7 (9). <https://doi.org/10.1126/sciadv.abd1996>
- Moyer, M. W. (2012). *The Motherhood Gap*. (L'écart lié à la maternité) *Scientific American*, 306(6), 16–16. <https://doi.org/10.1038/scientificamerican0612-16>
- Mojtehedzadeh, S. (2016). *University of Waterloo boosts salaries of female faculty*. (L'université de Waterloo augmente les salaires des femmes au sein de son corps professoral). *Toronto Star*. <https://www.thestar.com/news/canada/2016/08/04/university-of-waterloo-boosts-salaries-of-female-faculty.html>
- Muhammad, & Neuilly, M.-A. (2019). *Mothering from the field: the impact of motherhood on site-based research*. (Maternité sur le terrain : les effets de la maternité sur les recherches sur le terrain). Princeton University Press.
- Napierala, J. (2022). [*Tendances en matière d'écart de rémunération entre les genres au sein des universités ontariennes*](#). Toronto : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur

- Napierala, J. & Colyar, J. (2022). *Tendances sexospécifiques en Ontario dans l'emploi des membres du corps professoral universitaire*. Toronto : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur
- Newson, J. (2012). *The University on the Ground: Reflections on Canadian Experience*. (L'université sur le terrain : réflexions sur l'expérience canadienne). Par M. J. Mossman & M. Luxton (Eds.), dans le livre *Reconsidering Knowledge : Feminism and the Academy*. (Repenser nos connaissances : le féminisme et le milieu universitaire) Fernwood Publishing
- Nicholas, H., Mason, M.A. & Goulden, M. (2008). Problems in the Pipeline: Gender and Family in the ivory tower. (Problèmes avec le pipeline : genre et famille dans la tour d'ivoire). *Journal of Higher Education*, 79, 388–405.
- Perna, L. (2001). Sex Differences in Faculty Salaries: A Cohort Analysis. (Différences entre les sexes parmi les salaires du corps professoral : analyse de cohortes). *Revue canadienne d'enseignement supérieur*, 24 (3), 283-307. <https://doi.org/10.1353/rhe.2001.0006>
- Explore the Power Gap in Canadian Universities. (Explorer l'écart de pouvoir dans les universités canadiennes). (13 décembre 2013). Consulté le 4 janvier 2022, sur <https://www.theglobeandmail.com/canada/article-power-gap-data-universities>
- Sallee, M. W. (2012). The Ideal worker or the Ideal Father: Organizational Structures and Culture in the Gendered University. (Le travailleur idéal ou le père idéal : Structures organisationnelles et culture dans une université genrée). *Revue canadienne d'enseignement supérieur*, 53 (7), 782-802.
- Sato, S., Gyax, P. M., Randall, J., & Schmid Mast, M. (2021). The leaky pipeline in research grant peer review and funding decisions: challenges and future directions. (Le pipeline percé dans le cadre de l'évaluation des subventions de recherche par les pairs et les décisions de financement : défis et orientations futures) *Higher Education*, 82(1), 145–162. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00626-y>
- Silberman Abella, R. (1984). *Égalité en matière d'emploi : rapport d'une commission royale gouvernement du Canada*.
- Singh, K., Scheckler, R., Darlington, L., & Allen, K. R. (2007). Women in computer-related majors: a critical synthesis of research and theory from 1994 to 2005. (Les femmes avec des majeures en lien avec l'informatique : synthèse critique de recherche et théorie de 1994 à 2005). *Review of Educational Research*, 77(4), 500–533.
- O'Connell, C. & McKinnon, M. (2021) Perceptions of Barriers to Career Progression for Academic Women in STEM. (Perceptions des obstacles à la progression professionnelle des femmes universitaires des STIM). *Societies* 2021, 11, 27. <https://doi.org/10.3390/soc11020027>
- Union des Associations des Professeurs des Universités de l'Ontario. (Janvier 2016). *Pay equity among faculty at Ontario's universities: OCUFA submission to the Ontario Gender Wage Gap Steering Committee*. (Équité salariale parmi le corps professoral des universités de l'Ontario : soumission de l'OCUFA au Comité directeur de la Stratégie pour l'équité salariale entre les sexes). Consulté le 4 avril 2022, sur <https://ocufa.on.ca/assets/OCUFA-Submission-on-the-Gender-Wage-Gap-FINAL.pdf>

- Tamtik, M., Guenter, M. (2019). Policy Analysis of Equity, Diversity and Inclusion Strategies in Canadian Universities – How Far Have We Come? (Analyse politique des stratégies d'équité, de diversité et d'inclusion des universités canadiennes — Où en sommes-nous?). *Revue canadienne d'enseignement supérieur*, 49 (3), 41-56. <https://doi.org/10.7202/1066634ar>
- Tamtik M. (2022). Mirroring Society? Tracing The Logic of Diversity in the Canadian Journal of Higher Education. (Miroir de la société? Retracer la logique de la diversité qui sous-tend la Revue canadienne d'enseignement supérieur). *Revue canadienne d'enseignement supérieur*, 52 (1), 127-144.
- Université de Trent. (2019). The Collective Agreement Between the Board of Governors on Behalf of Trent University and The Trent University Faculty Association. (L'accord collectif conclu entre le conseil d'administration au nom de l'université de Trent et l'association universitaire de l'université de Trent). Consulté le 4 avril 2022, sur <https://www.trentfaculty.ca/wp-content/uploads/2020/08/TUFA-CA-2019-22-Final.pdf>
- Ward, K., & Wolf-Wendel, L. (2016). Academic Motherhood: Mid-career Perspectives and the Ideal Worker Norm. (Maternité universitaire : perspectives en milieu de carrière et norme du travailleur idéal). *New Directions for Higher Education*, 2016 (176), 11–23.
- Ward, K., Wolf-Wendel, L. & Marco, L. (2019). 1. Women Working in the Field: Perspectives from STEM and Beyond. (Les femmes sur le terrain : points de vue des STIM et au-delà). Par B. Muhammad & M. Neuilly (Ed.), dans *Mothering from the Field: The Impact of Motherhood on Site-Based Research* (La parentalité féminine sur le terrain : l'influence de la maternité sur les recherches de terrain). (pp. 11-26). Ithaca, NY : Rutgers University Press. <https://doi.org/10.36019/9781978800601-003>
- Wijesingha, R. & Ramos, H. (2017). Human Capital or Cultural Taxation: What Accounts for Differences in Tenure and Promotion of Racialized and Female Faculty? (Capital humain ou taxe culturelle : qu'est-ce qui explique les différences dans la titularisation et la promotion des membres du corps professoral racisés et de sexe féminin?). *Revue canadienne d'enseignement supérieur*, 47 (3), 54-75. <https://doi.org/10.7202/1043238ar>
- Wijesingha, R., & Robson, K. (2022). Glass ceiling or murky waters: The gendered and racialized pathway to full professorship in Canada. (Plafond de verre ou eaux troubles : le parcours genré et racisé vers le professorat à temps plein au Canada). *Revue canadienne de sociologie*, 59 (1), 23 – 42. <https://doi.org/10.1111/cars.12365>
- Wolfers, J. (2016). A Family-Friendly Policy That's Friendliest to Male Professors. (Une politique favorable à la famille plus favorable aux professeurs de sexe masculin). *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2016/06/26/business/tenure-extension-policies-that-put-women-at-a-disadvantage.html>
- Women in Tech World. (2020). Advancing Women in STEM in the Government of Canada: A Community-first Action Plan. (Faire progresser les femmes des STIM au sein du gouvernement du Canada : plan d'action communautaire). Consulté le 1er avril 2022 sur <https://womenintechworld.com/advancing-women-in-stem-canada>
- U of T News. (2019). U of T to implement salary increase for more than 800 women faculty members. (L'université de Toronto augmente les salaires de plus de 800 femmes

membres du corps professoral). <https://www.utoronto.ca/news/u-t-implement-salary-increase-more-800-women-faculty-members>

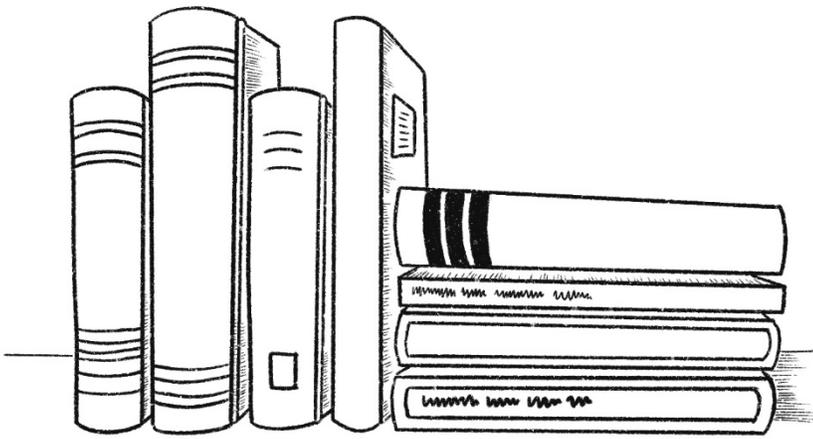
Université de Waterloo. (Juin 2022) Welcoming Women Faculty: The Report of the Provost's Task Force on Female Faculty Recruitment. (Accueillir les femmes du corps professoral : rapport du groupe de travail Provost sur leur recrutement). Consulté le 29 novembre 2021, sur <https://uwaterloo.ca/secretariat/sites/ca.secretariat/files/uploads/files/ffr.finalreport.10june02.pdf>

Université de Waterloo. (15 novembre 2021). Canadian universities work together to increase diversity in engineering and Technology. (Les universités canadiennes travaillent ensemble pour augmenter la diversité dans l'ingénierie et la technologie). Waterloo News. Consulté le 24 juin 2022, sur <https://uwaterloo.ca/news/media/canadian-universities-work-together-increase-diversity>

Université de Waterloo. (30 juin 2022) Faculty salaries at Waterloo. (Salaires des membres du corps professoral de Waterloo). Faculty Association. Consulté le 18 juillet 2018 sur <https://uwaterloo.ca/faculty-association/information-faculty/faculty-guide-working-waterloo/faculty-salaries-waterloo>

UNESCO Publishing. (2007). Science, Technology and gender: An international report. (Science, technologie et genre : rapport international).

Xie, Y., & Shauman, K. A. (1997). Modelling the sex-typing of occupational choice: influences of occupational structure. (Modélisation du choix professionnel en fonction du sexe : influence de la structure professionnelle) Sociological Methods & Research, 62(4), 1208–1233.



**Ce n'est pas parfait, mais les temps
changent**

Annexe A :

Exemple de lettre de recrutement ou de courriel à l'intention du corps professoral

Invitation à participer au projet sur les femmes dans le milieu universitaire mené par le COQES.

Chère [nom],

Je m'adresse à vous au nom du [Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur \(COQES\)](#). En tant qu'organisme du gouvernement de l'Ontario, le COQES effectue de la recherche fondée sur des faits dans le but d'améliorer de façon continue le système d'éducation postsecondaire de l'Ontario.

Je fais partie d'une équipe de chercheurs qui souhaitent mieux comprendre les expériences et les parcours des femmes membres du corps professoral et des étudiantes diplômées de domaines des STIM (science, technologie, ingénierie et mathématiques) en Ontario. Ce projet met plus particulièrement l'accent sur les parcours des femmes universitaires et leur représentation au sein du corps professoral. Grâce à ce projet, nous éveillerons les consciences à propos des expériences des femmes dans les domaines des STIM et nous présenterons des recommandations factuelles aux établissements et aux responsables politiques pour avancer vers une représentation plus équitable des femmes parmi le corps professoral des STIM.

Nous prenons contact avec vous, car vous êtes membre du corps professoral du [département x de l'université x]. Nous avons trouvé vos coordonnées sur le site Web du corps professoral de [nom de l'université]. Pour être admissible à cette étude, vous devez vous identifier comme femme. Nous vous invitons vivement à y participer.

Votre participation s'effectue sur la base du volontariat. Si vous êtes intéressée, nous vous remercions de prendre un moment pour lire la lettre en pièce jointe pour plus de détails. Nous avons consulté le Bureau d'éthique de la recherche de l'université de x et déterminé que cette étude ne nécessitait pas la conduite d'un examen formel d'éthique. Votre participation s'effectue sur la base du volontariat.

Si vous consentez à participer, je conviendrai avec vous d'une date et d'un horaire pour l'entretien entre aujourd'hui et la fin du mois. Pendant l'entretien, nous vous poserons quelques courtes questions à propos de votre expérience en tant que femme travaillant dans le milieu universitaire des STIM (p. ex., qu'est-ce qui a influencé votre décision d'entrer et de rester dans le domaine universitaire des STIM, quelles ont été vos expériences professionnelles dans le milieu universitaire en tant que femme dans les STIM, etc.). Nous ne prendrons pas plus d'une heure de votre temps.

Nous vous remercions pour votre attention. Pour nous faire part de votre intérêt ou si vous avez la moindre question sur l'étude, veuillez envoyer un courriel à mon adresse, akaufman@heqco.ca ou à celle de notre vice-présidente de la recherche, Julia Colyar, jcolyar@heqco.ca. N'hésitez pas à communiquer avec nous à tout moment.

Cordialement,

Exemple de lettre de renseignements et de consentement/Femmes dans le milieu universitaire

Objectif de l'étude

Notre objectif est de nous faire une meilleure idée des expériences des femmes diplômées et des professeures des domaines des STIM (science, technologie, ingénierie et mathématiques) parmi les universités de l'Ontario. Les renseignements recueillis dans le cadre de cette étude serviront à accroître la prise de conscience autour des expériences des femmes dans les domaines des STIM et à proposer des recommandations fondées sur des données probantes aux établissements et aux responsables politiques. Nous publierons un rapport qui soulignera les expériences des femmes dans ces domaines.

Admissibilité

Les participantes doivent satisfaire à l'ensemble des critères suivants :

- Professeure d'un rang d'assistante ou supérieur, qui travaille dans le domaine des STIM dans une université basée en Ontario, et
- Professeure d'un rang d'assistante ou supérieur qui s'identifie comme femme.

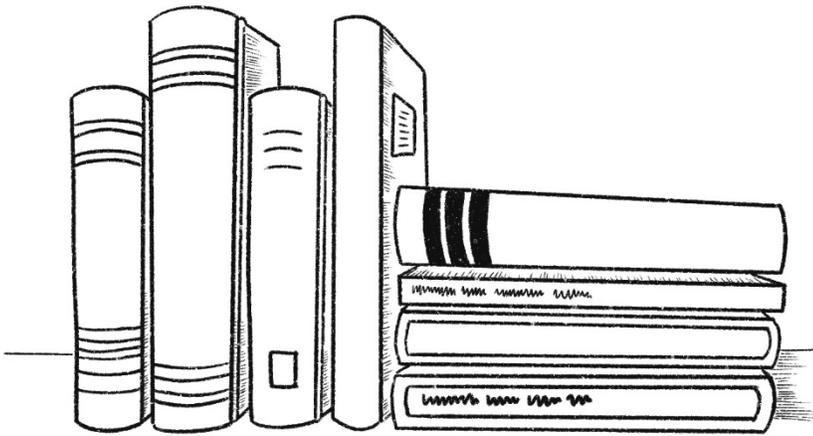
Procédures employées dans le cadre de la recherche

Nous vous poserons quelques questions à propos de votre expérience professionnelle dans le domaine des STIM, en particulier, sur ce qui a influencé votre décision d'entrer et de rester dans le domaine des STIM. Quelles ont été vos expériences professionnelles en tant que femme des STIM? Votre carrière présente-t-elle des défis? Si oui, que faites-vous pour les dépasser?

L'entretien ne durera pas plus d'une heure. Il ne sera pas enregistré, toutefois, le personnel du COQES prendra des notes détaillées pendant l'entretien.

Dommmages, risques ou désagréments éventuels

Discuter de vos expériences en tant que professeure en STIM peut être source de stress ou de bouleversements. Si une partie de votre participation à cette recherche vous dérange ou vous met mal à l'aise, ne vous sentez pas obligée de répondre à la question ou faites-le savoir au chercheur. Vous êtes toujours libre d'arrêter l'entretien à tout moment. Nous décrivons ci-après les étapes que nous prenons pour protéger votre vie privée.



**Ce n'est pas parfait, mais les temps
changent**

Annexe B :

Questions d'entretien pour les femmes dans le milieu universitaire

Ces questions ont pour objectif de nous aider à en savoir plus sur vos expériences en tant que professeure du domaine des STIM. Les entretiens seront menés en ligne par les chercheurs du COQES et seront d'une durée indéfinie. La formulation exacte des questions pourra légèrement changer et nous pourrions vous poser des questions supplémentaires pour nous assurer que nous avons bien compris votre réponse. Par exemple, pour clarifier, nous pourrions vous demander « *Donc, vous voulez dire que...?* », pour obtenir plus de renseignements : « *Dites-m'en plus?* », ou pour avoir votre opinion ou ressenti à propos de quelque chose : « *Que pensez-vous de...?* ».

Nous sommes susceptibles de vous poser les questions suivantes :

1. Parlez-nous de vous et de votre poste actuel.
2. À l'origine, pourquoi avez-vous pris la décision d'entrer dans le domaine des STIM? Par exemple, un événement spécifique a-t-il influencé votre décision?
 - Avez-vous quitté un domaine des STIM? Si oui, pourquoi? (Si vous avez quitté un domaine des STIM, pouvez-vous développer pourquoi?)
3. Comment décrieriez-vous vos expériences en tant que femme des STIM?
4. Qu'est-ce qui vous a aidée à réussir?
5. Qu'est-ce qui a entravé ou a ralenti votre réussite?
6. Quels sont les aspects les plus difficiles de votre travail?
 - Sont-ils liés à votre genre ou votre genre influe-t-il sur eux?
 - Si c'est le cas, quelles stratégies mettez-vous en place pour les dépasser?
7. Vos expériences ont-elles évoluées au fil du temps?
8. La pandémie de COVID-19 a-t-elle affecté votre rôle? Si oui, veuillez préciser comment.
9. Quelles recommandations ou quels conseils donneriez-vous aux établissements, au corps professoral et aux étudiants diplômés pour soutenir les femmes des domaines des STIM?
10. Souhaitez-vous nous faire part d'autre chose qui serait important pour nous aider à comprendre les expériences des femmes qui travaillent dans les STIM?
11. Connaissez-vous d'autres femmes des STIM avec qui nous pourrions communiquer?

FIN