



Discriminations
et violences sexistes
— dans le milieu de l'enseignement —
supérieur et de la recherche

UNE BIBLIOGRAPHIE ÉDI ANNOTÉE

RéQEF RÉSEAU
QUÉBÉCOIS
EN ÉTUDES
FÉMINISTES

Résumé

Mélanie Bélanger, sous la direction de Diane-Gabrielle Tremblay, Anne-Renée Gravel et Marie-Pier Bernard Pelletier, du comité EDI du Syndicat des professeurs et professeurs de la Télé-université (SPPTU)

Bibliographie annotée remise au RéQEF par le comité EDI du SPPTU, Université TÉLUQ, le 6 décembre 2023

Déposé en juin 2020, le rapport Discriminations et violences sexistes dans le milieu de l'enseignement supérieur et de la recherche. Une revue de la littérature afin de soutenir une prise de position syndicale a été réalisé par Naomie Léonard et le comité EDI du SPPTU.

Le comité équité, diversité et inclusion (EDI) du Syndicat des professeurs et professeurs de la Télé-université (SPPTU) – représenté par Diane-Gabrielle Tremblay, Anne-Renée Gravel et Marie-Pier Bernard Pelletier – a été mandaté par le RéQEF pour réaliser une bibliographie annotée et une revue des écrits sur les discriminations et enjeux de EDI dans le milieu de l'enseignement supérieur et de la recherche. Depuis le dernier rapport de recherche sur l'égalité de genre en enseignement supérieur réalisé par le comité EDI du SPPTU, un peu plus de trois années se sont écoulées et il convenait de mettre à jour ce rapport pour le bénéfice de l'ensemble de la communauté universitaire du Québec. Alors que la pandémie aura forcé l'adaptation des établissements d'enseignement par la réorganisation du travail, elle a aussi mis en relief les disparités persistantes dans la répartition des charges familiales entre les femmes et les hommes et la difficile conciliation famille-travail liée à ces dernières.

Puisqu'il a pour objectif de faire état des écrits scientifiques sur les discriminations genrées dans le milieu universitaire publiée entre 2019 et 2023, le présent rapport s'inscrit dans la continuité de la recherche réalisée en 2020 portant sur les aspects transversaux de la discrimination de genre en enseignement supérieur. Tel que prévu au mandat, les thèmes qui ont été priorisés pour ce rapport touchent majoritairement les structures universitaires et les discriminations, à savoir: les biais sexistes du modèle d'excellence académique, le plafond de verre et la sous-représentation des femmes dans le personnel enseignant, la conciliation famille-travail (CFT) et la charge familiale des femmes, de même que la précarité d'emploi des femmes et la difficile obtention de leur permanence.

En présentant différents constats et certaines pistes d'action recensés dans la littérature scientifique, nous souhaitons contribuer à la réflexion sur le caractère (encore trop peu) inclusif du milieu universitaire et proposer des avenues pour y soutenir une meilleure équité de genre.

Table des matières

Résumé	2
Table des matières	3
1. État des lieux sur la place des femmes dans le milieu universitaire	4
2. Méthodologie	7
3. Définitions conceptuelles	9
4. Présentation des résultats:	
Les discriminations toujours étudiées, mais les enjeux EDI encore très peu explicitement nommés	11
a. Les biais sexistes du modèle d'excellence académique.....	11
b. Le plafond de verre et la sous-représentation des femmes dans le personnel enseignant	12
c. La conciliation famille-travail (CFT) et la charge familiale des femmes	13
d. La précarité d'emploi et la difficulté à obtenir la permanence pour les femmes	14
Conclusion	16
Annexes	18
1. Bibliographie annotée sous forme de tableau	18
2. Bibliographie	80

1 État des lieux sur la place des femmes dans le milieu universitaire

Si la recension des écrits de 2020¹ portant sur la discrimination et les violences sexistes dans le milieu de l'enseignement supérieur et de la recherche a brossé le tableau de la place des femmes dans les universités au Québec, au Canada et hors Canada et des obstacles qu'elles y rencontrent dans leur parcours professionnel, elle n'a toutefois que très peu discuté des dimensions que revêtent l'équité, la diversité et l'inclusion en enseignement supérieur. Pourtant, les universités québécoises et canadiennes se sont mises à la tâche afin d'assurer une meilleure équité hommes/femmes dans leur milieu, non sans une certaine obligation. Revenons sur le contexte canadien ayant permis l'instauration d'une série de mesures structurantes pour soutenir un virage en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans le milieu de la recherche canadien.

Le Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC), créé en 2000 dans le but de retenir nos meilleur-es chercheur-es au pays, est le principal initiateur de cette ère de changement. En 2003, huit femmes universitaires canadiennes se sont mobilisées pour dénoncer les candidatures retenues pour ces chaires, qu'elles trouvaient inéquitables pour les femmes, les personnes racialisées, autochtones et en situation de handicap. Elles demandaient que les processus d'attribution des chaires soient justes, ouverts, transparents et équitables pour toutes les personnes admissibles afin que les postes de chaires soient représentatifs de la composition de la population canadienne, ce qu'elles ont obtenu en 2006. Insatisfaites des progrès et avancées découlant de l'accord de 2006, elles ont présenté une motion en 2017 afin que ce dernier devienne une ordonnance de la cour. Grâce à l'addenda de 2019, on «[...] exige un certain nombre de mesures de la part du Programme, notamment que toutes les universités soient tenues de suivre un processus d'évaluation transparent afin d'identifier les candidates et candidats en fonction de la population du Canada et d'établir des objectifs fermes en matière d'équité qui incluent les femmes, les personnes racialisées, les peuples autochtones et les personnes en situation de handicap dans l'attribution d'une chaire de recherche du Canada » (Chaires de recherche du Canada, 2023).

Malgré ces efforts, l'équité entre les femmes et les hommes dans le milieu universitaire est encore bien imparfaite. Alors que des chiffres de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) indiquent qu'il y a plus de femmes âgées de 25 à 64 ans diplômées universitaires au Québec que d'hommes diplômés universitaires en date de 2022 (41,5% des Québécoises par opposition à 32,9% des Québécois) (Institut de la statistique du Québec, 2023), ce sont pourtant les hommes qui sont les plus nombreux parmi le personnel enseignant universitaire au Québec, occupant 58,8% des postes contre 41,2% pour les femmes (Statistique Canada, 2023a). Pis encore, la proportion des femmes diminue en fonction

1 Ibid.

des échelons. Alors qu'elles sont légèrement plus nombreuses que les hommes à être professeures adjointes au Québec (52,0% contre 48,0%), elles ne représentent plus que 44,4 % au rang de professeure agrégée (55,6 % pour les hommes) et elles sont seulement 32,9% à être titularisées, comparativement à 67,1% pour leurs homologues masculins (Statistique Canada, 2023a). Le plafond de verre persiste donc toujours pour les femmes universitaires.

En 2017, la déclaration « Principes d'Universités Canada en matière d'équité, de diversité et d'inclusion » était publiée. Ses 97 universités ou établissements d'enseignement supérieur membres se sont d'ailleurs engagés à respecter ces principes. Parmi les sept que contient la déclaration, les principes 4, 5 et 6 s'inscrivent particulièrement dans la lignée de cette recension, puisqu'ils visent à lever les obstacles auxquels font face les groupes sous-représentés dans le milieu universitaire, les femmes constituant l'un de ceux-ci (Universités Canada, 2017).

Le principe 4 mentionne que: « De concert avec nos professeurs, notre personnel, les agences de recrutement et nos conseils d'administration, nous veillerons à ce que les candidats de tous les horizons reçoivent le soutien nécessaire dans leur parcours professionnel et puissent accéder à des postes de direction au sein de nos établissements » (Universités Canada, 2017). Ce principe cible donc l'avancement de carrière, mais aussi le plafond de verre sur lequel les femmes universitaires se butent encore aujourd'hui.

Le principe 5, pour sa part, affirme que: « Nous chercherons les moyens d'intégrer l'excellence en matière d'inclusion dans l'enseignement, la recherche, la gouvernance universitaires ainsi que dans le service à la collectivité. Nous voulons ainsi sensibiliser les étudiants, les professeurs, le personnel, les membres des conseils d'administration et des sénats, ainsi que les anciens, et les inciter à poursuivre leurs efforts. » (Universités Canada, 2017). Bien que demeurant plutôt flou, cet engagement ajoute le principe de l'inclusion à celui de l'excellence, ce qui laisse entrevoir une certaine ouverture à repenser la manière d'évaluer la qualité de l'enseignement et de la recherche, de même que la gouvernance. Puisque l'évaluation de l'enseignement par les personnes étudiantes désavantage les professeures (Gregor et al., 2023), que l'avancement de carrière et la titularisation, tout comme la recherche demeurent largement évalués à partir de critères avantageant traditionnellement les hommes (Akram et Pflaeger Young, 2021; Nübold et Dóci, 2023; Rincón et Domínguez, 2023; Roberto et al., 2020; Smith-Carrier et al., 2021; Vehviläinen, Ikonen et Korvajärvi, 2022; Vohlídalová, 2021), on ne peut qu'espérer que ce principe énoncé par Universités Canada permette des pratiques d'évaluation plus équitables et inclusives. Revoir les critères traditionnels d'évaluation de la recherche tels que les facteurs d'impact, le nombre de publications, le prestige des revues et la priorité accordée à l'impact des résultats de la recherche au détriment d'autres de ses aspects permet de tenir compte de la recherche qui se fait en dehors des balises conventionnelles, tout comme de celles dont les résultats et les retombées ont un effet significatif sur la communauté sans qu'elles ne soient considérées ni même connues au prisme des critères traditionnels (DORA, 2012).

Rappelons que la déclaration de San Francisco de 2012 (DORA) a pavé la voie du changement de culture entourant l'évaluation de la recherche. Initialement rédigée lors d'une rencontre annuelle de l'American Society for Cell Biology, elle est vite devenue une initiative internationale adressée à toutes les disciplines scientifiques et qui a permis de mettre en relation les différent-es acteur-ices de l'écosystème de la recherche (universités, instituts, organismes subventionnaires, éditeur-ices, sociétés professionnelles, chercheur-es) (DORA, 2012). Bien que son apport soit important en ce qu'elle a favorisé la réflexion autour des enjeux de discrimination en recherche, DORA est encore bien loin

d'atteindre les objectifs fixés. Elle constitue néanmoins un outil supplémentaire de soutien à l'équité et l'inclusion des femmes et des autres groupes sous-représentés, non seulement parce qu'elle vise à revoir la manière dont la qualité des résultats de recherche est évaluée, mais aussi parce qu'elle fédère et oriente au niveau mondial la réflexion sur le sujet.

Depuis quelques années, DORA travaille sur un projet, le « Tools to Advance Research Assessment » (TARA), visant à faciliter le développement de nouvelles politiques et de bonnes pratiques pour l'évaluation de la carrière universitaire (DORA, 2023). La poursuite de l'objectif d'un milieu universitaire plus équitable, diversifié et inclusif grâce au partage de bonnes pratiques est aussi présente dans l'écosystème canadien de la recherche. Universités Canada le porte via son 6e principe qui affirme que: « Nos efforts reposeront sur des données probantes, y compris des mesures éprouvées pour lever les obstacles pouvant entraver l'avancement des membres des groupes sous-représentés. Nous nous engageons à partager les pratiques exemplaires du Canada et d'ailleurs avec les établissements d'enseignement supérieur. » (Universités Canada, 2017).

Il y a cependant encore beaucoup de chemin à faire, ne serait-ce que pour atteindre une meilleure équité de genre dans le milieu universitaire. Un simple coup d'œil quant à l'écart salarial entre les hommes et les femmes universitaires, au Québec comme au Canada, nous en convainc. En effet, les données consultées sur le site de Statistique Canada confirment que le salaire des femmes demeure en-dessous de celui des hommes. Seulement Bishop's University, au Québec, Capilano University et Kwantlen Polytechnic University, toutes deux situées en Colombie-Britannique, font exception à la règle: les femmes y gagnent quelques centaines de dollars de plus que les hommes (Statistique Canada, 2023b). De manière générale, l'écart salarial entre les hommes et les femmes universitaires au Canada demeure important, les femmes gagnant en moyenne jusqu'à 18 000\$ de moins annuellement que les hommes (Statistique Canada, 2023b). Et que dire de la charge familiale des femmes universitaires, qui doivent répartir leur temps et leur énergie entre les responsabilités familiales et les attentes professionnelles qui accompagnent leurs fonctions? Cela est sans compter les obstacles (répartition des tâches d'enseignement et du travail de soin (care work), biais sexistes, critères d'excellence androcentrés, etc.) et les facteurs de stress (pression de performance, de devoir montrer sa valeur et ses compétences, de répondre aux attentes sociales de la maternité, d'obtenir et de conserver du financement de recherche, etc.) bien répertoriés dans les écrits recensés que nous proposons d'exposer dans ce document.

Afin de bien circonscrire la recension, nous présenterons, dans un premier temps, la méthodologie suivie dans le cadre de cet exercice. Puis, nous rappellerons les définitions conceptuelles avant de discuter, en troisième partie, des résultats de la recension développés en suivant quatre thèmes portant sur les structures universitaires et les discriminations de genre et leurs enjeux sous-jacents, soit: 1) le plafond de verre et la sous-représentation; 2) les biais sexistes du modèle d'excellence normatif basé sur des standards avantageant les hommes; 3) la conciliation famille-travail et la charge familiale des femmes; 4) la précarité professionnelle des femmes et la difficulté à obtenir une permanence. En dernière partie, nous proposerons, à la lumière des pistes d'action repérées dans la littérature, des orientations porteuses pour réduire, voire éliminer la discrimination entre les genres à l'université.

Afin d'actualiser les connaissances sur les discriminations de genre dans le milieu de l'enseignement supérieur et de la recherche, nous avons questionné les bases de données les plus fréquemment utilisées en sciences humaines et sociales, soit: CAIRN, ProQuest, JSTOR, Google Scholar, Érudit, Emerald Management Xtra et Sage Premier Collection. Les écrits devaient avoir été publiés en français ou en

2 Méthodologie

anglais entre 2020 et 2023. Une attention particulière a été portée afin de ne pas reprendre des études publiées en 2020, lesquelles auraient déjà été recensées lors du précédent rapport.

Des mots-clés ont été établis, de même que des opérations booléennes, en fonction des quatre thématiques convenues. Afin de tenir compte des deux éléments de l'étude, à savoir le genre et le milieu universitaire, nous avons déterminé quelques mots-clés, que nous avons ensuite fait évoluer dans le but d'obtenir des écrits offrant des informations pertinentes pour le présent mandat. Les mots-clés qui ont finalement été fructueux pour l'exercice sont présentés dans le tableau 1.

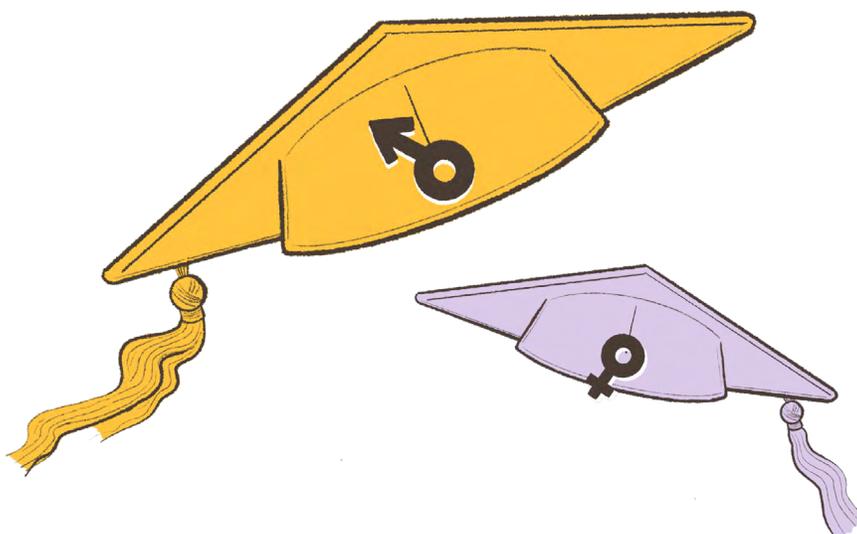
Tableau 1 Choix des mots-clés et des opérations booléennes

Objet d'étude	Bases de données en français	Bases de données en anglais
1. Professeures	Professeures OU Enseignement ET Discrimination ET Maternité ET Congé parental OU Congé de maternité ET Temps de travail	Professor OR Teaching AND Discrimination AND Caregiver AND Parental OR Maternity Leave AND Working time
2. Milieux universitaires, universités	Université OU Secteur masculin ET Paternité OU Maternité ET Travail universitaire OU Académique	University OR Male OR Masculine workplace AND Paternity OR Maternity AND University OR Academic work

Ils ont permis de compiler une liste de 61 écrits scientifiques, articles ou chapitres de livres (hors littérature grise et données statistiques). Toutes ces références sont publiées en anglais et, fait étrange, aucun écrit recensé ne concernait le Québec. Seulement six études portant sur le Canada ont été répertoriées. L'une traite du paradoxe de la parité et de l'équité en enseignement supérieur au Canada et souligne la féminisation de ce milieu sans toutefois y assurer l'équité (Abdmolaei et Rezai-Rashti, 2020). Un article corédigé par deux universitaires en début de carrière et étant devenues mère permet, par le biais d'une méthode autoethnographique, de comparer les contextes canadien et finlandais (Krysa et Kivijärvi, 2022). Les quatre autres écrits analysent le Canada en se concentrant sur le contexte ontarien (Gaudet et al., 2022; Hillier, 2023; Millar et Barker, 2020; Smith-Carrier et al., 2021).

Néanmoins, l'étude de ces discriminations hors Québec et Canada permet de constater que les enjeux demeurent largement les mêmes et que les obstacles propres au milieu de l'enseignement supérieur et de la recherche se recoupent souvent d'un pays à l'autre. Cela

démontre que l'enseignement supérieur et la recherche se fondent sur des bases communes, du moins en ce qui a trait à l'excellence et au parcours professionnel. Par ailleurs, certains contextes sociopolitiques nationaux influencent davantage la recherche et l'enseignement supérieur en raison de normes sociales et culturelles qui engendrent des obstacles supplémentaires pour les femmes, et ce dans les universités comme dans d'autres milieux professionnels. Ces contextes sociopolitiques sont des facteurs importants contribuant à soutenir ou non les femmes universitaires, ceux-ci nous renseignant sur les politiques et mesures familiales telles que les congés parentaux, l'accessibilité aux services de garde, tout autant que sur les moyens de financement de la recherche universitaire et leurs modes d'évaluation de l'excellence.



3 Définitions conceptuelles

Les définitions présentées ci-dessous sont les mêmes que celles provenant du rapport de 2020, l'objectif étant d'asseoir la mise à jour de cette recension sur des bases communes. Nous avons toutefois seulement repris les concepts pertinents dans le cadre de cette recension, puisqu'elle se concentre davantage sur la discrimination et les enjeux EDI.

Discrimination basée sur le genre:

« La discrimination basée sur le genre constitue un ensemble d'actions ou de décisions qui ont pour effet de défavoriser ou de traiter de manière négative une personne sur la base que celle-ci aurait des attributs dits féminins ou qu'elle appartienne [au] groupe social des femmes» (Léonard, 2020: 12).

Harcèlement psychologique:

Cette définition repose sur celle formulée par la CNESST (2019: 9), qui mentionne qu'il « faut que cinq conditions soient réunies afin de conclure à la présence de harcèlement psychologique et sexuel: (1) une conduite vexatoire (qui abuse, humilie ou blesse), (2) des paroles ou des gestes répétés (3) un caractère hostile dans les actions ou l'aspect non-désiré de celles-ci, (4) l'atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne (c.-à-d. son équilibre physique, psychologique et/ou émotif) et (5) un milieu de travail rendu néfaste pour la victime. Il faut d'ailleurs préciser qu'une seule inconduite grave peut être considérée comme du harcèlement psychologique ou sexuel si la dignité ou l'intégrité de la victime est atteinte et que l'impact nocif est durable. Par ailleurs, la Loi sur les normes du travail inclut dans sa définition du harcèlement psychologique le harcèlement lié à de la discrimination selon les motifs inscrits à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne comme la race, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'origine ethnique ou nationale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, etc. » (Léonard, 2020: 13).

Hostilité au travail:

« L'hostilité en milieu de travail renvoie à différents comportements, se manifestant souvent de manière insidieuse, pouvant prendre la forme de critique injuste du travail, le fait d'ignorer un-e collègue, le fait de dire des choses dégradantes ou obscènes, le fait de ridiculiser un-e collègue. Ces attitudes méprisantes ou de déni de reconnaissance pour le travail d'autrui nuisent à l'ambiance de travail, peuvent constituer du harcèlement psychologique et peuvent conduire un-e employé-e qui en est victime vers la dépression, l'épuisement professionnel, voir l'abandon du milieu de travail. Lorsque des propos et des agissements hostiles s'expriment sur une longue période de temps, cela peut devenir du mobbing, une forme de harcèlement

psychologique où plusieurs personnes s’allient contre un individu qui devient alors persécuté par ses collègues (CSN, 2019: 8-9)» (Léonard, 2020: 14).

Incivilité en milieu de travail:

« L’incivilité en milieu de travail peut prendre différentes formes allant de la médisance à la condescendance en passant par le commérage et des attitudes négatives amenant un climat de travail néfaste. Ces attitudes qui enfreignent les normes de respect ont pour effet de nuire à la qualité des relations interpersonnelles et sont un facteur de risque pour des situations de harcèlement psychologique (Brouillard et Cacciatore, 2018) » (Léonard, 2020: 14).

Sexisme au travail:

« La CGT définit le sexisme au travail comme “toute croyance d’une part, qui conduit à considérer les personnes comme inférieures en raison de leur sexe ou réduites essentiellement à leur dimension sexuelle et, d’autre part, de tout geste, propos, comportement ou pratique, fondés sur une distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe, et qui entraînent des conséquences préjudiciables en termes d’emploi, de conditions de travail ou de bien-être” (CGT, 2016: 8) ». (Léonard, 2020: 14).

Sexisme ordinaire:

« Le sexisme ordinaire renvoie à l’ensemble des attitudes, propos et comportement fondés sur les stéréotypes de genre, qui sont directement ou indirectement adressés contre une personne ou un groupe de personnes en raison de leur identité de genre assigné ou revendiqué. Comme le souligne la CGT, “en apparence anodins, [les actes de sexisme ordinaire] ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer et de les inférioriser, de façon insidieuse voire bienveillante, et d’entraîner une altération de leur santé physique ou mentale” (CGT, 2016: 8). Le sexisme ordinaire peut prendre les formes de blagues ou de commentaires sexistes, de remarque sur la maternité, de stéréotypes négatifs, d’incivilité, de marques d’irrespect, de compliments ou de critiques sur l’apparence physique non sollicités ou encore de pratiques d’exclusion » (Léonard, 2020: 15).

Sexisme:

« La Politique 16 de l’UQAM (2019: 8) définit le sexisme comme tout “ [c]omportement, propos ou attitude discriminatoires à l’encontre des femmes et des minorités de genre fondées sur des croyances stéréotypées entourant la différence des sexes et des genres”. Le sexisme se traduit parfois par l’hétérosexisme, c’est-à-dire par des propos, pratiques ou attitudes discriminatoires perpétuant ou renforçant les normes de genre hétérosexuelles» (Léonard, 2020: 15).

4 Présentation des résultats

Les discriminations toujours étudiées, mais les enjeux EDI encore très peu explicitement nommés

L'objet de cette recension étant les discriminations dans le milieu de l'enseignement supérieur et de la recherche, il est pertinent de rappeler les dynamiques qui l'habitent. Le courant néolibéral qui structure nos sociétés contemporaines influence considérablement les universités d'ici et d'ailleurs puisque ces institutions doivent rentabiliser leurs activités liées à leur mission d'enseignement et de recherche et, par le fait même, performer (Vehviläinen, Ikonen et Korvajärvi, 2022; Vohlídalová, 2021). Par conséquent, tant les structures et politiques mises en place au sein des universités que les principes sur lesquels reposent l'évaluation de l'enseignement et de la recherche sont teintés par ce contexte de compétitivité et de performance. Cela a nécessairement des répercussions sur les universités en tant que milieux de travail, puisque les membres du personnel enseignant et de recherche évoluent dans un contexte où méritocratie et excellence, fondées sur des critères dits objectifs, avantagent pourtant bel et bien une partie des universitaires: les hommes (Bird et Rhoton, 2021; Sümer et Eslen-Ziya, 2023; Vohlídalová, 2021).

Est-il besoin de mentionner qu'aux discriminations de genre s'additionnent des discriminations fondées sur d'autres caractéristiques (âge, origine ethnoculturelle, religion, situation de handicap, etc.)? Il apparaît nécessaire de rappeler que l'intersectionnalité vise justement à tenir compte des défis et obstacles spécifiques que peuvent rencontrer les personnes aux appartenances, voire identités multiples. Si les sous-sections suivantes traitent des discriminations envers les femmes, certaines études adoptent une approche intersectionnelle, abordant notamment l'expérience des femmes universitaires noires en Amérique du Nord. Si nous soulignons ces études, c'est parce qu'il est essentiel de garder une conscience intersectionnelle pour prendre la mesure des obstacles qui existent encore dans le milieu de l'enseignement et de la recherche.

a. Les biais sexistes du modèle d'excellence académique

Dans le milieu de l'enseignement supérieur et de la recherche, il est continuellement question de l'excellence. La définition de l'excellence est: « Degré éminent de qualité, de valeur de quelqu'un, de quelque chose dans son genre ». En réalité, l'excellence repose sur une série de critères permettant d'évaluer la qualité et la valeur de l'enseignement, de la recherche et des universitaires qui assument ces tâches. Par conséquent, l'excellence peut changer en fonction des critères fixés. Vingt-cinq des soixante-et-un écrits recensés mentionnent que le modèle d'excellence académique comporte des biais sexistes. Ces études, qu'elles portent sur les réalités américaines (Bird et Rhoton, 2021; Gregor et al., 2023; Phillips, Dzidic et Castell, 2022; Thébaud et Taylor, 2021; Valdovinos, Walton et Oyewuwo, 2023), canadiennes (Gaudet et al.,

2022; Krysa et Kivijärvi, 2022), britanniques (Davies et al., 2022; Salem et al., 2022; Vehviläinen, Ikonen et Korvajärvi, 2022), australiennes (Gregory, 2021; Hardie et al., 2023), norvégiennes (Moratti, 2021; Sümer et Eslen-Ziya, 2023), finlandaises (Krysa et Kivijärvi, 2022), italiennes (Biasin et Chianese, 2020; Roberto et al., 2020), néerlandaises (Van Helden et al., 2023), portugaises (Lopes et Camargo Santos, 2023) ou mexicaines (Rincón et Domínguez, 2023), arrivent aux mêmes conclusions: les normes d'excellence et l'idéal-type de l'universitaire sont des constructions socioprofessionnelles qui concordent avec les caractéristiques du profil et du parcours de l'universitaire masculin.

Cet état de fait répertorié dans différents contextes sociopolitiques met en relief l'obstacle premier rencontré par les femmes dans le milieu de l'enseignement supérieur et de la recherche: la difficulté à faire valoir son excellence, sa qualité. Cela commence très tôt dans le système d'éducation, comme le soulignent Buckles (2019) aux États-Unis et Abdmolaei et Rezai-Rashti (2020) au Canada. S'il est déjà difficile de persévérer dans une discipline où les capacités cognitives des filles sont sous-estimées, il est d'autant plus ardu d'en faire une carrière universitaire lorsque les modèles féminins y sont si peu nombreux (Abdmolaei et Rezai-Rashti, 2020).

Les leviers visant à remédier à ces obstacles mentionnés dans les différentes études sont variés, passant de l'encouragement des parents, ami-es et enseignant-es (Abdmolaei et Rezai-Rashti, 2020; Biasin et Chianese, 2020; Phuong, Rowe et Lawless, 2023), à la mise en place de programmes institutionnels et interinstitutionnels (American Council on Education et Center for International Higher Education, 2021) pour favoriser l'équité en enseignement supérieur et en recherche. D'autres encore proposent une plus grande transparence dans les critères d'évaluation ainsi que dans la composition des différentes instances et comités, mais aussi un système de recrutement neutre pouvant compter sur des équipes formées aux enjeux d'équité (Sümer et Eslen-Ziya, 2023). Ces dernières recommandations sont aussi fort pertinentes pour s'attaquer aux enjeux de sous-représentation des femmes dans le personnel enseignant et au plafond de verre.

b. Le plafond de verre et la sous-représentation des femmes dans le personnel enseignant

Nous avons établi précédemment que la sous-représentation des femmes est toujours d'actualité, tout comme l'écart salarial entre les professeures et professeurs, mais il convient de souligner que la représentation des femmes appartenant aux minorités visibles est encore plus faible (Abdmolaei et Rezai-Rashti, 2020). Il faut mentionner que l'avancement de carrière des femmes universitaires est semé d'embûches: prépondérance du service parmi leurs tâches au détriment de l'enseignement et de la recherche, isolement lié au manque de représentativité dans le milieu et moins grande reconnaissance de leurs réalisations professionnelles (Bird et Rhoton, 2021).

Pour les femmes issues des minorités visibles, cette sous-représentation fait en sorte qu'elles ne peuvent pas aussi facilement compter sur des modèles et mentores au sein de leur discipline, alors même qu'elles sont plus souvent vulnérables à être invalidées dans leurs fonctions, chaque erreur se trouvant surlignée à outrance (American Council on Education et Center for International Higher Education, 2021; Salem et al., 2022). L'intersectionnalité permet ainsi de prendre en considération les enjeux inhérents à chacun des groupes sous-représentés, puisque les interactions entre les expériences, les biais et les attentes varient (Martínez-Blancas et al., 2023).

Le plafond de verre rencontré par les femmes universitaires est expliqué partiellement par le modèle d'excellence qui prévaut dans la majorité des universités et qui présume qu'il n'y a qu'un seul idéal-type

de personne universitaire (Phillips, Dzidic et Castell, 2022). Il est renforcé par le fait que les femmes en début de carrière sont aussi à l'âge de concevoir. En plus de ralentir leur parcours, ce que nous verrons prochainement au point d, la maternité engendre une attente sociale contradictoire aux attentes professionnelles normalisées dans la fonction de professeur-e (Phillips, Dzidic et Castell, 2022; Krysa et Kivijärvi, 2022; Rincón et Domínguez, 2023). Il est même rapporté que les femmes universitaires devenant mères sont considérées comme moins sérieuses dans leur sphère professionnelle et on les pense moins intéressées par les occasions d'avancement (Bird et Rhoton, 2021; Thébaud et Taylor, 2021), ce qui ne peut qu'avoir des effets néfastes pour elles.

Il n'est donc pas surprenant de lire que certaines femmes universitaires en congé de maternité continuent de travailler en parallèle (Di, Thomson et Howard Ecklund, 2021; Ollilainen, 2019). Elles craignent sans doute les « pénalités de maternité» que les femmes universitaires subissent parfois lorsqu'elles prennent congé lors de l'arrivée d'un enfant, pénalités d'autant plus fréquentes lorsqu'elles coupent complètement le contact avec leur recherche et leur milieu d'enseignement (Dunn et al., 2022; Gregor et al., 2023). Une étude fait même référence à une pénalité de maternité officielle au Royaume-Uni qui consiste à ne pas engager les femmes professionnelles qui sont mères (Stefanova et Latu, 2022). Cela paraît inconcevable au Québec, compte tenu des motifs de discrimination interdits par la Charte des droits et liberté de la personne. Quoi qu'il en soit, le congé de maternité (et dans une moindre mesure, le congé de paternité lorsqu'il est pris) mène souvent à un cheminement non linéaire (Sümer et Eslen-Ziya, 2023), ce dont nous traiterons au point d. Il implique aussi que la femme universitaire mère doive concilier ses responsabilités familiales et professionnelles (Sümer et Eslen-Ziya, 2023).

c. La conciliation famille-travail (CFT) et la charge familiale des femmes

Les écrits confirment que les difficultés de conciliation famille-travail constituent un obstacle à la carrière des femmes en enseignement supérieur et en recherche. Comme mentionné précédemment, la carrière universitaire est modelée sur l'idéal-type masculin, pour qui le congé de parentalité n'était pas envisageable il y a encore bien peu de temps; aujourd'hui environ 78 % des pères prennent le congé de paternité au Québec, mais les femmes prennent toujours l'essentiel du congé parental (Tremblay, 2023). S'ajoute à ce constat le fait que les responsabilités familiales incombent encore largement aux mères et que les politiques universitaires demeurent trop rigides (Eversole et Crowder, 2020). Face à cette charge supplémentaire, une étude constate que la maternité réduit la productivité des femmes universitaires et retarde leur promotion, en plus de limiter leur participation au réseautage (Gregor et al., 2023). C'est d'ailleurs pour cette raison que Eversole et Crowder (2020) affirment l'importance de travailler d'une part, sur les normes sociales pour lutter contre le partage genré des responsabilités familiales et, d'autre part, sur la mise en place de politiques d'équité homme-femme et de conciliation famille-travail de manière à soutenir les universitaires mères dans leur productivité, tout en assurant la rétention et la promotion de ces talents.

Alors que certaines personnes recommandent de moduler les attentes envers les universitaires afin de répondre à leurs besoins en matière de conciliation famille-travail (Ahmed et Ambreen, 2021), notamment lors de la période de transition que représente leur retour au travail après un congé de maternité ou parental (Akram et Pflaeger Young, 2021), d'autres proposent de personnaliser le cheminement de carrière en tenant compte de la charge de travail que les universitaires souhaitent avoir, le tout dans un mode collaboratif entre membres du corps professoral et directions départementales (Eversole et Crowder, 2020). Une telle initiative a été mise en place en 2019 à la Stanford University:

le Stanford Medicine's Academic Biomedical Career Customization (ABCC) program (Eversole et Crowder, 2020). Il sera enrichissant de voir dans quelques années quel en sera le bilan.

D'autres encore mentionnent que la prolongation du délai d'obtention de la titularisation lors de la prise de congés parentaux et de maternité n'est pas un levier, mais bien un frein pour les femmes, qui ont tendance à se désengager en voyant leur objectif s'éloigner de quelques années (Thébaud et Taylor, 2021). C'est ce qui nous mène au dernier aspect traité: la difficulté d'obtention de la permanence et la précarité professionnelle des femmes universitaires.

d. La précarité d'emploi et la difficulté à obtenir la permanence pour les femmes

Les femmes sont, en général, plus nombreuses à obtenir un diplôme universitaire (Abdmolaei et Rezai-Rashti, 2020; Biasin et Chianese, 2020; Dunn et al., 2022). Phillips, Dzidic et Castell (2022) reprennent d'ailleurs des données de l'UNESCO datant de 2021 qui confirment qu'à l'échelle mondiale, les femmes représentent 53% des titulaires de doctorats universitaires et des universitaires en début de carrière, mais n'occupent que 15% des postes universitaires de haut niveau. Si ce constat confirme le plafond de verre, il laisse entrevoir la précarité des femmes et la longue route qui les attend pour se rendre à la permanence.

Le cas de l'Italie discuté par Roberto et ses collègues est probant. Entre l'obtention du doctorat et la titularisation, le nombre de femmes diminue progressivement. En Italie, alors qu'elles sont 52% à graduer au doctorat et aux postes de grade D (entrée en poste pour l'enseignement et la recherche universitaire), elles passent sous les 50% au grade C, pour n'être plus que 38,4% de l'ensemble des professeur-es associées au grade B, et seulement 23,7% au grade A, qui consiste à la titularisation (Roberto et al., 2020). Les chiffres datant de 2015 rapportés par Thong et ses collègues montrent une situation encore pire pour les femmes universitaires en Australie. Bien qu'elles représentent 44,4% des universitaires du milieu de l'enseignement supérieur et de la recherche, elles ne sont 25,1% au niveau E, en deçà donc du niveau D (Thong et al., 2023). Les femmes à franchir cette première étape ne représentent par conséquent que 19,3%.

Évidemment, les femmes issues de la diversité ethnoculturelle sont encore bien moins nombreuses dans cette hiérarchie universitaire. Ainsi, Valdovinos, Walton et Oyewuwo (2023) rapportent qu'entre 2019 et 2023, les femmes blanches comptaient pour 29,5% de l'ensemble des professeur-es titulaires des universités publiques américaines, alors que les femmes indo-américaines, afro-américaines, latino-américaines et asiatico-américaines constituent tout juste 12% des titulaires dans ces mêmes universités.

Quoi qu'il en soit, les postes d'entrée dans les universités sont précaires, car sans permanence, mais aussi parce que bien souvent ils ne sont pas assortis des avantages qui s'accumulent avec l'avancement de carrière. Qui plus est, en début de carrière, il est attendu que la personne fasse ses preuves et qu'elle démontre sa qualité et sa compétence à répondre aux attentes du milieu (Ollilainen, 2019). Or, la littérature nous l'indique, le milieu de l'enseignement supérieur et de la recherche a des attentes androcentrées qui perpétuent une vision encore très linéaire de la carrière professorale et de recherche, assorties d'une compétitivité en ce qui a trait au financement de la recherche, ce qui augmente la pression sur les femmes universitaires qui occupent ces emplois précaires (Sümer et Eslen-Ziya, 2023).

Les femmes sont d'autant plus touchées par cette précarité parce qu'elles subissent bien souvent un partage inéquitable des tâches liées à l'enseignement et à la recherche. Il est bien documenté que la tâche professorale, qui se décline en trois volets (enseignement, recherche et service à la collectivité), contribue à maintenir les femmes universitaires plus longtemps aux rangs inférieurs de la hiérarchie professorale alors qu'on leur attribue davantage de responsabilités d'encadrement et d'enseignement aux cohortes étudiantes de premier cycle (Phillips, Dzidic et Castell, 2022; Sümer et Eslen-Ziya, 2023). Cela diminue le temps qu'elles peuvent consacrer à leur programmation de recherche, à l'encadrement aux études supérieures et à la publication des résultats de leurs travaux (American Council on Education et Center for International Higher Education, 2021; Buckles, 2019; Di, Thomson et Howard Ecklund, 2021; Gregor et al., 2023). Dans ces conditions, les femmes universitaires doivent nécessairement compter plus de temps pour obtenir leur permanence. En ce sens, le milieu de l'enseignement supérieur et de la recherche alimente la vision genrée du maternage académique, présupposant que les femmes disposent davantage des compétences interpersonnelles et culturelles nécessaires au soin des personnes étudiantes (Lopes et Camargo Santos, 2023; Vohlídalová, 2021).

Face à ces obstacles, certaines pistes d'actions ont été proposées dans la littérature. Alors que certaines personnes placent la responsabilité d'assurer un partage plus équitable des tâches professorales en fonction de la situation familiale de la personne enseignante (Eversole et Crowder, 2020) sur la direction départementale et que d'autres souhaitent qu'un effort institutionnel soit fait pour que les tâches soient réparties de manière plus équitable entre les genres (Moratti, 2021), d'autres encore proposent la réévaluation de la manière dont la carrière professorale est conçue et jugée, ce qui a nécessairement une incidence sur l'avancement de carrière (Gregor et al., 2023). Gregor et ses collègues suggèrent de revoir la charge de travail afin qu'elle soit plus facile à gérer en réduisant, par exemple, le nombre de cours enseignés ou en révisant à la baisse les attentes quant au service à la collectivité. L'article préconise aussi une plus grande flexibilité quant à l'évaluation, notamment en revoyant l'apport des évaluations de l'enseignement par l'effectif étudiant et en réduisant les attentes en recherche menant à la titularisation (2023). Enfin, Valdovinos et ses collègues (2023) soutiennent que les mesures mises en place dans les universités pour répondre aux besoins des membres du corps professoral pendant la pandémie de COVID-19 représentent une occasion d'effectuer les changements en profondeur nécessaires pour que l'enseignement supérieur et la recherche puisse enfin devenir un système fonctionnel et équitable. Certaines personnes, plus pessimistes croient pour leur part qu'il faudra une réorganisation complète du système actuel de l'enseignement supérieur et de la recherche (Davies et al., 2022; Fagan et Teasdale, 2021).

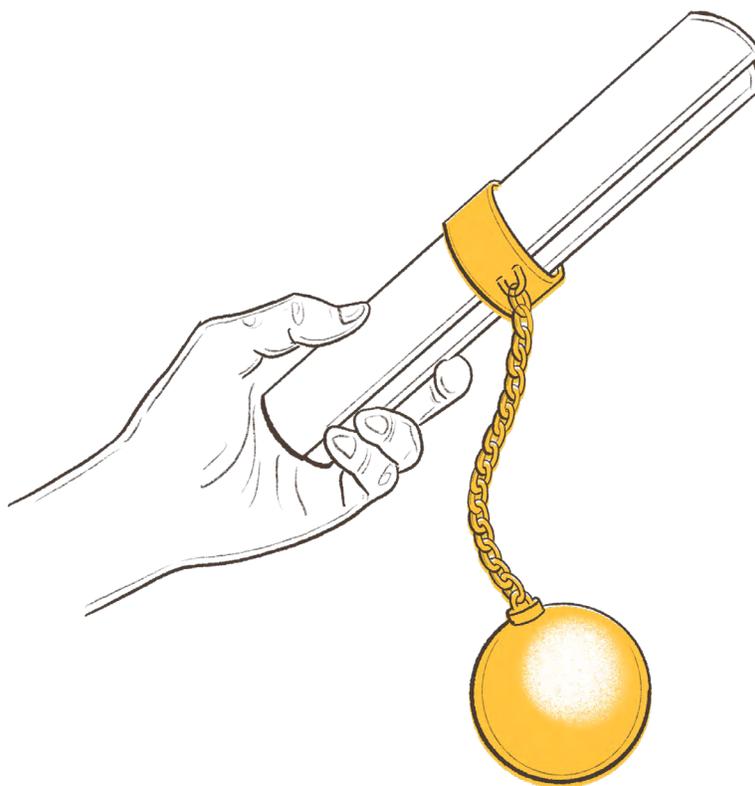
Conclusion

Dans un souci de clarté, ce rapport a souhaité présenter, sous quatre thèmes, autant d'enjeux liés aux discriminations persistantes dans le milieu de l'enseignement et de la recherche. Néanmoins, le modèle d'excellence, le plafond de verre et la sous-représentation, la conciliation famille-travail et la charge de travail des femmes de même que la précarité d'emploi et la difficulté à obtenir la permanence pour les femmes universitaires sont interreliés, comme autant de morceaux d'un casse-tête. Ce casse-tête est l'écosystème de l'enseignement supérieur et de la recherche qui est conçu et organisé autour d'un professeur typique: l'homme (souvent blanc), à la carrière linéaire et pour qui, en règle générale, même les enfants ne représentent pas un frein à la carrière puisque les responsabilités familiales pèsent moins lourd pour lui que pour les femmes.

Considérant le caractère systémique des discriminations, il s'avère tout à fait pertinent d'agir à différents niveaux et par différents leviers, de manière à permettre des changements à travers tout le milieu afin de le rendre plus équitable et inclusif. Certains articles avancent que les initiatives relèvent encore trop souvent de la responsabilité des femmes et des autres groupes sous-représentés (American Council on Education et Center for International Higher Education, 2021; Thong et al., 2023). Au mieux, les mesures visent à renforcer les capacités des femmes à naviguer dans le milieu d'accueil, en l'occurrence celui de l'enseignement supérieur et de la recherche (American Council on Education et Center for International Higher Education, 2021). Au pire, les programmes mis en place sont perçus comme une aide aux femmes pour savoir comment fonctionner dans le système actuel (Thong et al., 2023).

En réalité, ces changements à l'échelle individuelle, tels le mentorat et le développement des compétences des personnes, ne seront pas suffisants pour engendrer les changements systémiques nécessaires. C'est pour cette raison que certaines initiatives se sont développées au sein des universités, par le biais de politiques de recrutement, de mesures de conciliation famille-travail, voire de mesures d'adaptation du cheminement de carrière. À elles seules, les universités ne pourront pas changer cet écosystème, car elles sont tributaires de règles, notamment de financement de la recherche, qui contribuent au caractère équitable et inclusif (ou non) de l'enseignement supérieur et de la recherche. C'est pour ces raisons que les initiatives nationales et internationales sont essentielles pour faire avancer l'équité et l'inclusion dans les universités à l'échelle mondiale.

Nous nous permettons, en guise de conclusion, deux recommandations. La première consiste à rappeler que si les discriminations et les iniquités en enseignement supérieur et en recherche sont analysées en fonction des obstacles rencontrés par certains groupes d'universitaires, il demeure essentiel de transposer les actions dans une visée plus large pour deux raisons. D'une part parce que les enjeux EDI touchent plus qu'un groupe de personnes, mais aussi parce que l'inclusion nécessite que les initiatives soient porteuses et permettent que tous les individus puissent se développer et s'épanouir à leur plein potentiel. La seconde recommandation vise plutôt à inverser la vision très répandue de l'EDI dans les universités. Alors qu'il est tentant de légitimer les efforts en matière d'EDI pour attirer et retenir les personnes étudiantes aux études supérieures, il est impératif de travailler à leur offrir des modèles de diversité dans nos universités en développant des structures institutionnelles inclusives au sein desquelles ces universitaires en devenir peuvent réellement se projeter.



Référence

Abdmolaei, Shirin et Goli M. Rezai-Rashti. 2020. « Women in Canadian Higher Education: The Paradox of Gender Parity and Equity ».

Résumé

In this chapter, the authors examine the gender disparities and paradoxes in Canadian higher education. They acknowledge that women now outnumber men in terms of enrollment and completion rates in higher education. However, they also note that women still face barriers in certain fields, such as STEM, and are less likely to obtain graduate degrees. Despite higher educational attainment, women do not always experience the same financial rewards as men and are underrepresented in leadership positions. Intersectional factors such as race, ethnicity, and socioeconomic status are emphasized as important considerations when analyzing gender disparities in higher education. The authors also discuss the feminization of education and concerns regarding boys' underachievement, as well as the fields where women are overrepresented and underrepresented. Overall, the chapter aims to complicate the notion of gender parity and equity in Canadian higher education by highlighting the persistent patterns of difference and exclusion.

Pays ou région étudiée Canada

Méthodologie Revue de littérature concernant les enjeux de féminisation de l'enseignement supérieur

Question(s) de recherche

Quelles sont les raisons qui peuvent expliquer que les femmes, bien qu'elles soient plus nombreuses à s'inscrire aux études supérieures au Canada, demeurent sous-représentées dans les postes en enseignement supérieur et n'ont pas les mêmes carrières que les hommes (rémunération, avancement, etc.)?

Conclusions principales pour nous

Les disparités entre le taux de diplomation et la représentation des femmes en enseignement supérieur s'expliquent par la difficile cohabitation des notions de parité et d'équité de genre qui perpétuent différence et exclusion au Canada.

L'intersectionnalité est aussi encore trop peu considérée dans les études portant sur cet enjeu. La tendance est à traiter les femmes

comme un bloc monolithique et, par conséquent, à sous-estimer les facteurs intersectionnels qui ont une incidence quant aux obstacles persistant pour les femmes en enseignement supérieur.

Référence

Ahmad, Mufeed et Ambreen Wani. 2021. « Women in the Workplace: An Empirical Analysis of the Challenge of the Workload ».

Résumé

Female employment throughout the world has witnessed a drastic paradigm shift. Several factors like improving literacy, change in the socio-economic scenario, and zest for financial independence and ambition are responsible for this changing trend. The education sector is the largest employer of women in India and is witnessing drastic changes. The present study examines how these changes have specifically impacted this sector. Work-life balance (WLB) of women working in various universities of Jammu and Kashmir (J&K) is examined. Special emphasis is laid on the work pressure women face in the course of trying to balance their professional life with their personal life. The method draws on the survey of 104 married female staff working on a substantive basis in higher education. The analysis of the paper measures the impact of workload on the work-life balance of women professionals. The results show that most working women are upset with the amount of workload in the universities. Women who work for longer hours tend to be more dissatisfied with their work-life balance. The study strongly suggests that academic expectations must be attuned with the demands of a woman's personal life or else a woman can never give her best!



Pays ou région étudiée Inde (Jammu et Cachemire)

Méthodologie «Analyse empirique – Sondage. N = 104 F mariées travaillant dans 3 universités de la région de Jammu et Cachemire (Inde).»

Question(s) de recherche

Comment les changements de paradigme au niveau mondial ont-ils impacté le secteur de l'éducation en Inde, secteur qui emploie le plus grand nombre de femmes ?

Mesure l'impact de la charge de travail dans la CFT des femmes professionnelles en enseignement supérieur.

Hypothèses

1. Des facteurs tels que les horaires de travail et la pression au travail influencent-ils l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ?
2. Les facteurs démographiques jouent-ils un rôle crucial dans l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ?

Conclusions principales pour nous

Les femmes qui travaillent de longues heures ont tendance à être insatisfaites de leur CFT.

Les auteur·ices mentionnent qu'il vaudrait mieux adapter les attentes académiques aux exigences familiales des femmes afin qu'elles puissent s'épanouir au travail (« donner le meilleur d'elles-mêmes »)

L'article fait un parallèle entre leur étude et d'autres concernant la perception des hommes et des femmes quant à leurs compétences/qualités/capacités à gérer et diriger des hommes ou des femmes.

Il semble y avoir un changement léger dans la perception des hommes envers les femmes, mais il y a reculé dans l'évaluation que les femmes font d'elles-mêmes.

Référence

Akram, Sadiya et Zoe Pflaeger Young. 2021. « Early Career Researcher's Experiences of Post-Maternity and Parental Leave Provision in UK Politics and International Studies Departments: A Heads of Department and Early Career Researcher Survey ».

Résumé

Supporting increasing equality and diversity in the recruitment and retention of Early Career Researchers from the widest pool of talent available is high on the agenda of universities and policy makers. Notwithstanding this, the demanding nature of academic careers has a disproportionate effect on Early Career Researchers, who may face indirect obstacles in their career development, particularly following a period of maternity or parental leave. Our research seeks to expose the nexus of challenges, from job insecurity to the pressures of raising new families, that Early Career Researchers face during this critical juncture in their career trajectory. Focusing on Politics and International Studies Departments in the United Kingdom, we document the institutional mechanisms that exist to support Early Career Researchers returning from maternity and parental leave through a Heads of Department and an Early Career Researcher survey to gain an understanding of needs and the impact of institutional measures. Adopting a feminist



institutionalist analysis, we map gendered outcomes in the university, through formal and informal rules, which mitigate against those Early Career Researchers taking maternity and parental leave. We end by identifying specific measures which would help to ensure that the university is more supportive of Early Career Researchers taking maternity and parental leave.

Pays ou région étudiée Royaume-Uni

Méthodologie Qualitative – Analyse institutionnaliste féministe.

2 sondages:

1. Au près des directions de département en études politiques et internationales
2. Au près de chercheur-es en début de carrière.

Question(s) de recherche

Quelles sont les pratiques formelles et informelles qui soutiennent les femmes en début de carrière dans les universités (jusqu'à 7 ans après le doctorat)?

Conclusions principales pour nous

Les femmes en début de carrière ne sont pas dans la mire des mesures et du soutien liés à l'égalité et la diversité dans les universités au Royaume-Uni.

Des universités ont des mesures pour le départ et le retour après le congé parental, en fonction d'Athena SWAN (\$- 1992)

Mesures informelles ou sabbatiques dans le cas des universités pré-1992.

Les mesures ne sont pas connues, par manque de transparence, en plus d'être souvent informelles.

Un changement de culture dans ces milieux exigeants compétitifs est nécessaire, notamment par la sensibilisation à l'adaptation de la CFT.

Référence

Allen, Tammy D. et al. 2023. « Gender Differences in Tenure-Track Faculty Time Spent on Childcare ».

Résumé

This commentary discusses the gender differences in the amount of time tenure-track faculty spend on childcare. The study found that women faculty spend significantly more time on childcare than men faculty. The researchers analyzed data from 783 faculty members at 11 public universities and found that women faculty reported spending an average of 15.22 hours per week on childcare, while men faculty reported spending 10.35 hours per week. These gender differences persisted even after controlling for factors such



as academic rank, discipline, and institution type. The findings suggest that women faculty face a greater caregiving burden than their male counterparts, which may have implications for their career advancement and retention in academia. The study calls for greater support for women faculty in balancing their caregiving responsibilities with their academic work.

Pays ou région étudiée États-Unis

Méthodologie Analyse statistique.

N = 783 répondant-es tenured ou tenure-track, de 11 universités du Sud-Est des États-Unis. 57% H et 43% F;

Majoritairement des personnes blanches – x âge 49.

Question(s) de recherche

Différence entre le temps hebdomadaire accordé aux soins des enfants pour les femmes et hommes professeur-es universitaires.

Conclusions principales pour nous

Les femmes consacrent encore davantage de temps que les hommes aux soins aux enfants.

L'étude démontre que cela représente un second emploi invisible et non rémunéré pour elles (32 à 35h/semaine).

Les femmes en STEM (Science, Technology, Engineering & Mathematics) qui deviennent mères sont plus susceptibles de quitter leur discipline que les hommes en STEM nouvellement pères.

Référence

Almeida, Shamika et al. 2022. « Job Crafting Behavior and the Success of Senior Academic Women: An International Study ».

Résumé

This article examines the job crafting strategies senior academic women use to progress in their careers. The study was exploratory and inductive and used in-depth interviews to gather data from 43 senior academic women in Australia, the United Kingdom, and Malaysia. Data were analyzed using thematic content analysis in combination with reflective discussions. Cognitive crafting emerged as the most critical job crafting strategy impacting women's career progression. While some women chose to be more strategic, others focused on doing meaningful work and considered career progression a natural outcome rather than an end in itself. This study extends the job crafting literature by highlighting how contextual and cognitive factors impact women's academic career progression. Understanding similarities and differences across cultures and identifying how academic women can prosper can inform programs that effectively promote women's careers at tertiary institutions.



Pays ou région étudiée Australie, Royaume-Uni et Malaisie

Méthodologie Qualitative – Étude exploratoire inductive –
Entretiens en profondeur
43 F sénières dans le milieu académique en Australie, au Royaume-
Uni et en Malaisie (15-14-14)

Question(s) de recherche

Comment les femmes universitaires utilisent-elles avec succès des comportements de création d'emplois pour progresser dans leur carrière? La création d'emploi fait référence à la capacité d'un-e employé-e à modifier les tâches ou les caractéristiques de son emploi en utilisant sa propre initiative.

Conclusions principales pour nous

Les femmes universitaires progressent plus tard et différemment des hommes universitaires en raison des soins qu'elles doivent donner à leur famille, mais aussi des structures actuelles des milieux de l'enseignement supérieur et de la recherche. Leurs réponses et stratégies varient en fonction de la culture et de la discipline, mais elles ont recours à ce que l'on nomme des comportements de création d'emplois.

Référence

American Council on Education et Center for International Higher Education. 2021. « Women's Representation in Higher Education Leadership Around the World ».

Résumé

International Briefs for Higher Education Leaders reflects a strategic collaboration between the American Council on Education (ACE) and the Center for International Higher Education (CIHE) at Boston College. Recognizing that higher education is an increasingly complex global enterprise, the Briefs series is designed to bring a comparative perspective to critical topics and emerging issues. Installments highlight experiences from a variety of national contexts, provide cross-country analysis, and explore opportunities for international collaboration.

Articles and contributions are written by leading international scholars, policymakers, and practitioners, with the ultimate goal of helping institutional and government leaders around the world develop cumulative knowledge to inform policies, establish impactful partnerships, and tackle key challenges affecting higher education today.

Pays ou région étudiée États-Unis – Perspective internationale

Méthodologie Synthèses et mise en commun



Question(s) de recherche

Femmes en enseignement supérieur – un état des lieux international

Conclusions principales pour nous

Il existe de grandes disparités entre les pays, que ce soit au niveau des:

- données
- mesures et politiques
- de l'accès aux études supérieures pour les femmes
- du plafond de verre (qui existe néanmoins partout)

Les cas des universités et collèges pour femmes (WCU) et de la Finlande nous apprennent:

1. ce que pourrait être le monde avec plus de femmes en poste
2. que l'équité est toujours dépendante du contexte et de l'évolution du système et de la culture.

Référence

Ashencaen Crabtree, Sara et Chris Shiel. 2019. « “Playing Mother”: Channeled Careers and the Construction of Gender in Academia ».

Résumé

Gender discrimination in the academy globally is widely recognized in terms of faculty ranking and career progression rates. U.K. national data notes the lower research recognition of women scholars as well as gendered pay gaps. This article reports on a qualitative study of women academics across discipline groups at a British post-1992 corporate university. Focus group discussion findings suggest that gendered career pathways are implicated in hindering the career progression of women academics. Participants perceive themselves to be regularly channeled into feminized teaching and administrative roles considered to be less advantageous routes to progression than elite and masculinized research routes. This together with the affective intensity of academic tasks that perform as emotional labour in relation to pastoral care are critically examined as examples of both essential and essentialized roles, where key “mothering” duties and “housekeeping” academic roles are allocated primarily to women academics. However, although regarded as vital, gendered roles and tasks are insufficiently recognized and rewarded by the bureaucratic processes that exploit them for institutional ends.

Pays ou région étudiée Royaume-Uni

Méthodologie Analyse qualitative via des discussions tenues dans le cadre des Women’s Academic Network (WAN), Focus Groups

Question(s) de recherche

1. Quels obstacles à la progression les femmes universitaires rencontrent-elles au cours de leur carrière au sein de l'établissement?
2. Comment les implications et l'impact de celles-ci sont-ils perçus?
3. Comment les participantes identifient-elles des solutions positives qui pourraient faciliter des changements sur la base de ces expériences ?

Conclusions principales pour nous

La culture universitaire est encore très masculine, avec des attentes et un ethos professionnel calqué sur les hommes.

Sentiment, chez les femmes, de devoir « faire comme un homme », pourtant mène souvent à la voie de service

Les femmes vivent des frustrations, et déceptions et ne comprennent pas qu'il y ait encore ces niveaux et structures de discrimination.

Une piste de solution est de travailler à déconstruire une normativité masculiniste et hégémonique assumant le droit de définir la vie universitaire et l'idéal académique.

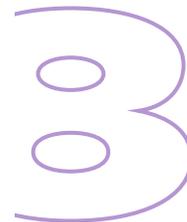
Référence

Biasin, Chiara et Gina Chianese. 2020. « Italy: Gender Segregation and Higher Education ».

Résumé

This text discusses the issues of gender segregation in higher education and the job market in Italy. It highlights the underrepresentation of women in technical and scientific professions and their limited participation in STEM subjects. Women face challenges in terms of wages and access to highly qualified professions. Prejudices, stereotypes, and socially assigned roles contribute to this segregation. Despite efforts to promote gender equality, Italy ranks low internationally in terms of equity and gender equality. Discrimination against women persisted until the mid-1990s, and it was only in the 21st century that women began to hold high positions in academia. Gender research centers and women's studies centers have been established, but their impact on changing cultural mentalities and social stereotypes is limited. The gender socialization process in Italian schools perpetuates stereotypes and inequality. The education system reinforces gender stereotypes through textbooks and contributes to gender segregation in the labor market. Addressing gender inequality requires collaboration between institutions, parents, and teachers, and a shift away from discriminatory practices. The text mentions various references and sources related to gender equality in education and the workforce.

Pays ou région étudiée Italie



Méthodologie Recherche documentaire

Inégalités de genre en enseignement supérieur en Italie

Les femmes enseignantes sont celles qui freinent le plus l'égalité hommes-femmes en Italie.

Conclusions principales pour nous

Importance du changement dans la société pour que la famille et les enseignants puissent soutenir et encourager les filles et déconstruire les stéréotypes et les normes genrées.

Référence

Bird, Sharon R. et Laura A. Rhoton. 2021. « Seeing isn't Always Believing: Gender, Academic STEM, and Women Scientists' Perceptions of Career Opportunities ».

Résumé

Studies about women's underrepresentation in the U.S. science, technology, engineering, and mathematics (STEM) academic workforce have flourished in the past decade. Much of this research focuses on institutionalized gender barriers and implicit biases, consistent with theorizing about how work organizations disproportionately benefit men, white people, and other systemically advantaged groups. But to what extent do faculty most likely disadvantaged by systematic inequities actually perceive "barriers" to equity in the context of their own work lives? What might the repercussions associated with variation in perceptions about inequity be, especially within institutions of higher education actively pursuing equity agendas under such programs as the National Science Foundation's ADVANCE program? Using interview data from 53 STEM women faculty working at a university that received a 5-year NSF ADVANCE IT award, we examine the range of views held among women scientists about the extent to which opportunity and success are a function of meritocratic versus nonmeritocratic processes. Findings show that almost a third of participants held the view that opportunities and advancement are primarily a function of meritocratic processes. We discuss implications of these findings for broader institutional efforts to reduce inequities in academic STEM.

Pays ou région étudiée États-Unis

Méthodologie Qualitative – Entretiens avec 53 F universitaires en STEM qui ont reçu la reconnaissance NSF ADVANCE IT
Perception des barrières et iniquités du système dans lequel elles évoluent

Conclusions principales pour nous

Certaines des femmes embrassent l'idée de la méritocratie et comprennent les enjeux d'avancement de carrière en ces termes.



D'autres ont une compréhension plus fine, ramenant les enjeux d'être femme dans un milieu où l'excellence est modélisée sur les hommes.

Les autrices recommandent d'ouvrir la discussion sur la méritocratie dans les milieux universitaires, de manière à aplanir les divergences. Le statu quo n'est pas acceptable; d'autant plus qu'il faut au moins 30% de femmes dans un milieu pour qu'il y ait changement dans la culture et l'environnement.

Référence

Buckles, Kasey. 2019. « Fixing the Leaky Pipeline: Strategies for Making Economics Work for Women at Every Stage ».

Résumé

While women comprise over half of all undergraduate students in the United States, they account for less than one-third of economics majors. From there, the proportion of women at each stage of the academic tenure track continues to decrease, creating a «leaky pipeline.» In this paper, I provide a toolkit of interventions that could be implemented by individuals, organizations, or academic units who are working to attract and retain women students and faculty at each stage of this pipeline. I focus on smaller-scale, targeted interventions that have been evaluated in a way that allows for the credible estimation of causal effects.

Pays ou région étudiée États-Unis

Méthodologie Recherche documentaire

Question(s) de recherche

Comment faire pour maintenir les femmes dans le milieu universitaire

Conclusions principales pour nous

- Initiatives porteuses sont parfois à échelle institutionnelle
- Demandent du temps et engendrent des coûts
- Besoin d'avoir du mentorat, des modèles et des ateliers pour soutenir ces transformations
- Revoir le processus de titularisation pour tenir compte des enjeux propres aux femmes universitaires (timing carrière/famille)

Référence

Davies, Joanna M. et al. 2022. « Maternity Provision, Contract Status, and Likelihood of Returning to Work: Evidence from Research Intensive Universities in the UK ».

Résumé

Reliance on fixed-term contracts and a lack of adequate maternity provision for fixed-term workers could be contributing to the loss of



women from academia—the so called “leaky pipeline”— but evidence on this is lacking. This paper describes variation, between research intensive universities in the UK, in the maternity provision they offer to fixed-term workers and presents preliminary staff data on the likelihood of returning to work following a period of maternity leave for academic and non-academic staff on fixed-term versus open-ended contracts. A gendered lens is applied, investigating how the intersection between contractual status and maternity provision contributes to gender inequality in academia within the context of hierarchical neoliberal academic organizing and the masculinized “ideal” academic. Staff data was obtained using a Freedom of Information request made to the 24 Russell Group universities in the United Kingdom. The odds of returning to work after maternity leave were 59% lower for staff on fixed-term compared to open-ended contracts (pooled odds ratio: 0.41, 95% confidence interval: 0.26–0.64). Maternity provision for fixed-term workers varied between institutions, with most operating policies that limit access to enhanced maternity pay for staff on fixed-term contracts. Wider adoption of maternity policies that are more compatible with employment on fixed-term contracts, including: no continuous service or return to work requirement, full financial support for staff facing redundancy during maternity leave, and appropriate signposting of redeployment obligations, could help to support more women to stay in academia.

Pays ou région étudiée Royaume-Uni

Méthodologie Analyse transversale rétrospective de données agrégées sur les employées universitaires et analyse du contenu des documents de politique sur la maternité. Inclusion des universités qui font partie du Russell Group, une association de 24 universités britanniques à forte intensité de recherche.

Question(s) de recherche

Cherche à comprendre le lien entre le congé de maternité, le statut d’emploi et le soutien au retour en emploi dans les milieux universitaires.

Conclusions principales pour nous

Les documents ne sont pas toujours clairs quant aux règles entourant le congé de maternité et le retour au travail.

Le fait d’adhérer à un programme comme Athena SWAN devrait soutenir les organisations à être plus proactives et transparentes quant à ces règles et processus.

Besoin d’études pour comparer et s’inspirer au niveau international. Ces données préliminaires suggèrent que le recours aux contrats à durée déterminée, combiné à des prestations de maternité inadéquates pour les travailleuses à durée déterminée, pourrait contribuer à la perte de femmes dans le monde universitaire.

Référence

(Di, Di, Robert A. Thomson et Elaine Howard Ecklund. 2021. « Publishing and Parenting in Academic Science: A Study of Different National Contexts ».

Résumé

In the first cross-national, mixed-methods study on gender, family, and science, the authors examined the relationship between research productivity and family life for male and female physicists and biologists in four countries: India, Taiwan, the United States, and the United Kingdom. Drawing on surveys of 5,756 respondents and follow-up interviews with 369 participants, the authors found that the relationship between family responsibilities and publishing operates differently for men and women. Additionally, this relationship is conditioned by the national context in which the scientists work. The interviews indicate that family responsibilities constrain women's publication productivity according to context. Cross-contextual differences are partially explained by the macro-level gender norms transmitted to academic scientists and how women navigate their scientific research productivity and family responsibilities. The findings have implications for the broader literature on the dialectical relationship between macro-level gender norms and responses by scientists in India, Taiwan, the United States, and the United Kingdom.

Pays ou région étudiée Inde, Taiwan, États-Unis et Royaume-Uni

Méthodologie Méthode mixte quantitative et qualitative - Sondage.

N = 5 756

Entretiens

N = 369

Question(s) de recherche

Relation entre la productivité de la recherche et la vie familiale.

Physicien·nes et biologistes hommes et femmes dans quatre pays.

Conclusions principales pour nous

Les femmes sont prises entre les attentes familiales et les attentes professionnelles.

Les critères d'excellence sont faits pour l'idéal (masculin) universitaire traditionnel, ce qui génère des obstacles supplémentaires pour les femmes.



Référence

Dunn, Marianne et al. 2022. « Academia During the Time of COVID-19: Examining the Voices of Untenured Female Professors in STEM ».

Résumé

This paper highlighted the diverse voices of 84 female-identifying professors in STEM fields who responded to a series of open-ended questions regarding work, family, and tenure experiences in the context of the current global pandemic. The current paper is part of a longitudinal study of the vocational experiences of tenure-track women in STEM that has examined the “leaky pipeline” in women’s academic careers. Consensual Qualitative Research-Modified (CQR-M) was implemented to analyze the data. The findings suggested that participants perceived the precarious balance between work and family to have increased in difficulty in the face of COVID-19. Among untenured female faculty with children, an added layer of challenge was noted related to loss of childcare in the wake of the pandemic. The pre-existing, pervasive barriers (i.e., institutional, systemic, and psychological) were further exacerbated by familial barriers for female STEM faculty seeking tenure during COVID-19. Overall, the results indicated missed opportunities within higher education to implement supportive policies for untenured female faculty in STEM. Clinical implications, future research directions, and social advocacy interventions in the context of COVID-19 are discussed.



Pays ou région étudiée États-Unis

Méthodologie Étude longitudinale qualitative – Sondage à questions ouvertes. Analyse CQR-M des données.

N = 84 F en STEM

Question(s) de recherche

Travail, famille et processus de titularisation au prisme des défis liés à la COVID-19 en examinant:

1. Les soutiens, professionnels ou autres, utiles pendant la pandémie de COVID-19.
2. Les expériences personnelles liées à la conciliation travail-famille qui affectent le processus d’obtention de la titularisation, en particulier en ce qui a trait à l’enrichissement travail-famille et le conflit travail-famille. Manières dont la pandémie de COVID-19 a influencé le cheminement des participantes vers l’obtention de la titularisation.

Conclusions principales pour nous

Peu d’intérêt pour notre recension, si ce n’est que les obstacles ont été ressentis plus intensément par l’ensemble des professeures, mais de manière plus importante chez les professeures mères, qui ont dû trouver un nouvel équilibre entre famille et travail.

Référence

Epifanio, Mariaelisa et Vera E. Troeger. 2020. « Bargaining over Maternity Pay: Evidence from UK Universities ».

Résumé

The generosity of maternity pay has been shown to be an important factor for mothers' attachment to the labour market. In the UK, we can observe that the generosity of maternity leaves across universities varies greatly: some universities top up the statutory maternity pay with longer and better paid leaves, others are either less generous or only entitle academic women to the legal minimum. We want to understand why this is the case. Therefore, this article examines both theoretically and empirically how higher education employers decide about the generosity of the offered occupational maternity pay. We use a bargaining approach to model the supply and demand side of generous maternity benefits in universities with different characteristics and test the implications with a generalised negative binomial model. We find that universities' income does not account for this variation while differences in terms of costs and benefits for employers do. Most importantly, our results show that more research intense universities with a higher previous share of female professors provide more generous maternity pay. We offer a range of explanations for these findings.

Pays ou région étudiée Royaume-Uni

Méthodologie Observation empirique – Statistiques et analyse de contenu de différents documents

Question(s) de recherche

Hypothèses:

1. Plus la proportion de femmes professeures titulaires dans une université est importante, plus les politiques en matière de maternité sont généreuses.
2. Plus le taux de syndicalisation est élevé dans une université, plus les politiques de maternité sont généreuses.

Conclusions principales pour nous

Les universités ayant plus de femmes avec une grande intensité/volet de recherche offrent des rémunérations de maternité plus généreuses.



Référence

Eversole, Barbara A. W. et Cindy L. Crowder. 2020. « Toward a Family-Friendly Academy: HRD's Role in Creating Healthy Work-Life Cultural Change Interventions ».

Résumé

The ideal worker in the Academy devotes most of their lives to scholarly pursuits, which leaves little time for family. This problem leads to work-life conflict, which is particularly concerning for faculty members who are seeking promotion and tenure. Work-life conflict is most challenging in the case of academic mothers, who face professional career challenges in addition to work-life conflict. Rigid organizational policies and non-supportive cultures perpetuate the problem, particularly when the faculty member is an academic mother seeking promotion and tenure.

15

Human resource development (HRD) interventions implemented at the individual, departmental, and institutional levels (e.g., training development, performance management, and career development initiatives) have been shown to reduce work-life conflict, improve overall well-being, and create a more family friendly environment. Organization development (OD) cultural change interventions aimed at changing the Academy to become more family focused and supportive of career flexibility are recommended.

Stakeholders include academic faculty, higher education administrators, HRD scholars, and practitioners.

Pays ou région étudiée États-Unis

Méthodologie Recherche documentaire

Question(s) de recherche

Enjeux de CFT, notamment pour les mères qui cherchent à obtenir un avancement ou une titularisation à l'université

Conclusions principales pour nous

Importance des RH et DO pour créer un environnement family-friendly dans les départements, facultés et universités.

Soutien individuel, des départements et facultés et de l'institution.

Revoir ou rendre plus flexible le processus de titularisation ou le cheminement de carrière par la collaboration entre professeur-es, départements, décanats et universités (Exemple du Stanford Medicine's Academic Biomedical Career Customization (ABCC) program, implémenté en 2019).

Référence

Fagan, Colette et Nina Teasdale. 2021. « Women Professors across STEM and Non-STEM Disciplines: Navigating Gendered Spaces and Playing the Academic Game ».

Résumé

Women remain poorly represented in the highest positions in academia, despite their increasing participation. This article seeks to understand how women who have reached senior occupational positions in Higher Education Institutions have navigated their organisational and disciplinary settings. In the process we explore how experiences compare across male and female-dominated spaces, integrating field theory with Acker's work on 'gendered organisations' to develop the idea of academic disciplines as 'gendered spaces'. Empirically we draw upon a qualitative study of women professors working across science, technology, engineering, maths and medicine (STEMM) and non-STEMM disciplines in a large research-intensive university in the UK. Utilising Bourdieu's concept of 'the game', we show how they navigate the academic game within the context of differing 'gendered spaces'; complicit in the game yet recognising it as unfair, and thus (inadvertently) reproducing gendered structures and practices.

Pays ou région étudiée Royaume-Uni

Méthodologie Qualitative – Entretiens semi-structurés.

N = 93 F en STEMM et

79 F en non-STEMM

Question(s) de recherche

L'objectif était de comparer et de contraster les domaines disciplinaires au sein de l'institution, plutôt que de chercher à développer une généralisation externe à travers un modèle multi-cas.

Conclusions principales pour nous

Le fait est que, dans tous les domaines, les femmes doivent comprendre les règles et jouer le « jeu » académique si elles veulent avancer dans leur carrière. Or c'est justement le fait de se conformer qui renforce le système et les règles du jeu de la carrière professorale.



Référence

Fakhr, Zainab et Hazel Messenger. 2020. « Gender Inequality and Academic Freedom in Pakistani Higher Education ».

Résumé

Academic freedom and the right to express one's views in higher education (HE) are important for faculty and students alike, enabling intellectual integrity and professional autonomy. However,



this might not be the case for female academics in countries where females are marginalised, and their opinions are dominated and limited by the society and culture. Gender inequality and how it negatively influences the opportunities available for females to progress is a universal issue; however, although initiatives designed to tackle this problem are being seen to result in gradual improvement internationally, particularly in industrial countries, the situation in developing countries remains a concern. In developing countries, women tend to be either absent from many organisations or exist at the margins of organisational life with the result that they have fewer opportunities for development or career progression. This has a negative impact on the growth and development of a country at national level, particularly when there has been investment in female education from an earlier stage. It would seem that this certainly is the case in Pakistan where cultural norms intertwine with organisational politics thus militating against female employees. The experiences and issues discussed in this chapter highlight the social barriers faced by female academics in HE that have a significant impact on their academic freedom and expression.

Pays ou région étudiée Pakistan

Méthodologie Qualitative – Entretiens en profondeur.

N = 16 F universitaires

Question(s) de recherche

Documenter le parcours des femmes pakistanaises universitaires pour mieux comprendre les inégalités

Conclusions principales pour nous

Trois facteurs principaux agissent sur la capacité des femmes à développer leur carrière: les expériences culturelles et sociales, le parcours professionnel en relation avec leur expérience institutionnelle et leurs stratégies d'adaptation.

Référence

Gaudet, Stéphanie et al. 2022. « Women and Gender Equity in Academia through the Conceptual Lens of Care ».



Résumé

Even though academics are routinely engaged in care activities for their students, colleagues, institutions, and families, care is often overlooked in the culture of academia. This study focuses on how care work affects gender equity in academia, along with work and personal lives of women academics. Through female professors, the study explores the extent, variety, and lived experiences of care practices in academia.

Utilizing care and gender theories in an organizational context, we analyzed qualitative interviews with twenty-two female academics from two Canadian universities, purposively selected to represent different disciplines and stages in the academic career trajectory. Regarding their life and health trajectories, our interviewees spontaneously utilized a vocabulary of care to describe their teaching, supervision, and administrative tasks. This acknowledgment of care as an important aspect of academic practice can be helpful in addressing gender inequalities in academia.

Specifically, self-care remains a largely overlooked—yet important—category of care theory. Based on our fieldwork, we argue that self-care needs to be more closely and extensively studied to create a more supportive academic work culture.

Pays ou région étudiée Canada

Méthodologie Qualitative – Entretiens semi-structurés avec 22 F universitaires de 2 universités canadiennes

Question(s) de recherche

Alors que l'étude devait porter sur la santé des femmes universitaires canadiennes, elle s'est tournée vers les tâches de soins que ces professeures assurent auprès des personnes étudiantes.

Conclusions principales pour nous

Le travail de soin qu'implique l'enseignement est largement dispensé par les professeures. De plus, c'est aussi à elles que reviennent la plupart des tâches et responsabilités familiale. Or, être une femme dans un milieu souvent majoritairement masculin et dont les critères d'excellence reposent sur un profil masculin représente des défis quant à leur productivité.

Il semble y avoir une omerta entourant ce travail de soin.

Référence

Gregor, Margo A. et al. 2022. « Tenure Expectations and Career Aspirations Among Female Assistant Professors in STEM ».

Résumé

This research highlights the voices of 103 STEM (science, technology, engineering, and math) women in academia who responded to a series of open-ended questions regarding the impact of COVID-19 on their work and tenure.

The current study also sought to compare these responses to similar questions that were collected a year prior (n = 84) during the earliest months of the pandemic (Dunn et al., 2022). Consensual qualitative research-modified (CQR-M; Spangler et al., 2011) was



utilized to analyze the data. The main findings reveal substantial concerns about the pandemic's negative impact on academic work, highlighting research disruptions, difficulty balancing demands on time (e.g., extra responsibilities at work, navigating work and family conflicts), impacts on mental health and burnout for women faculty in STEM, and an increase in negative effects from 2020 to 2021. Clinical implications, future research directions, and social advocacy interventions in the context of COVID-19 will be discussed.

Pays ou région étudiée États-Unis

Méthodologie Qualitative – Sondage en ligne. Questions ouvertes
N = 103 F dans les STEM

Question(s) de recherche

L'objectif était d'examiner comment la pandémie a affecté la marginalisation déjà existante des participant-es dans les STEM et de mettre en évidence les ressources nécessaires en continu pour faciliter les efforts de justice sociale, à la lumière des impacts différentiels démontrés pour les femmes dans l'enseignement supérieur.

Conclusions principales pour nous

Besoin de soutien pour les femmes en STEM afin d'assurer une meilleure égalité entre les genres dans les milieux universitaires. Les résultats soulignent l'importance de répondre aux préoccupations des jeunes professeures en STEM, car les exigences accrues en matière de temps ont créé des environnements intenable qui menacent leur persévérance dans ce domaine.

Référence

Gregory, Sheree K. 2021. « Managing Labour Market Re-Entry Following Maternity Leave among Women in the Australian Higher Education Sector ».

Résumé

Paid maternity leave policy attracts considerable attention in Australia and internationally, not least because taking a maternity break and employment re-entry benefit economies, businesses and well-being. The literature on factors contributing to a positive relationship between paid employment, reproduction and caring is fragmented and continues to highlight the complexity of the matter. Drawing on qualitative interviews, Williams' theory of domesticity ideology and Pocock's work/care regimes, I examine women's paid employment re-entry experiences and management strategies following maternity leave in higher education in Australia. This analysis develops a critical conceptualisation of women



making 'constrained choices' and 'forced decisions' to manage work/care, and relates to gender inequality in the workplace-household intersection; taking a step back in paid employment; outsourcing housework; and the complexity of childcare. Findings highlight the need for support models to promote work/life balance in the context of debates about gender equality and flexibility, and the workplace-household intersection.

Pays ou région étudiée Australie

Méthodologie Entretiens qualitatifs - N = 15 F; 3 entretiens chacune pendant: la grossesse, le congé de maternité et le retour à un emploi rémunéré

Conclusions principales pour nous

De quelle manière les femmes, en tant que principales dispensatrices de soins, expérimentent et gèrent-elles la réintégration sur le marché du travail après la maternité? Il y a nécessité de modèles et de politiques de soutien pour promouvoir l'égalité des genres en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Les femmes universitaires rencontrent plusieurs difficultés dans leur réintégration du marché du travail, comme le manque d'options de temps partiel adaptées et une culture d'entreprise qui favorise les employé-es à temps plein.

L'étude souligne la nécessité de lutter contre les inégalités entre les genres et de soutenir une transition en douceur des femmes vers le travail après le congé de maternité, mais aussi d'offrir une meilleure accessibilité à des services de garde abordables et de mettre en place des politiques et mesures qui agiront sur la répartition genrée des tâches familiales et professionnelles.

21

Référence

Guyotte, Kelly W. et al. 2023. « Home/Work: A Feminist Poetic Inquiry of Academic Mother's Pandemic Experiences ».

Résumé

This article details a poetic inquiry that explored how academic mothers navigated the tensions between home/work during the pandemic: the simultaneous pulls of academia and motherhood in competing directions. Theoretically, we draw inspiration from Sara Ahmed's concept of feminist homework. Feminist homework, according to Ahmed, is the work feminists do to interrogate and transform oppressive patriarchal structures. It is work carried home because such structures exist across the many domains we traverse in our daily lives, including home. Through poetic inquiry,

22

we used data excerpts from 54 interviews to generate poetry exploring our research questions: (1) What did work do to home? (2) What did home do to work? and (3) How does poetic inquiry cultivate understandings about feminist homework? Throughout, we highlight methodological and aesthetic decisions we made to elevate the pains, strains, vulnerabilities, and courage these academic mothers displayed throughout the pandemic.

Pays ou région étudiée États-Unis

Méthodologie Qualitative – Enquête poétique féministe.
Entretiens avec 54 mères universitaires. Des extraits des entretiens sont utilisés pour générer de la poésie abordant les tensions entre la maison et le travail.

Question(s) de recherche

1. Quel effet le travail a-t-il eu sur la maison?
2. Quel effet la maison a-t-elle eu sur le travail ?
3. Comment la recherche poétique cultive-t-elle la compréhension de ce que Sara Ahmed nomme les devoirs féministes (feminist homework)?

Conclusions principales pour nous

Nécessité de s’attaquer aux problèmes systémiques qui contribuent aux déséquilibres dans la CFT pour les mères universitaires.

Référence

Hardie, Geraldine et al. 2023. « Sisterhood in Academia: Building a Flock Culture to Cope and Thrive ».

Résumé

This paper examines the experiences of a team of female academics (teaching a large cohort of undergraduate students) and the coping mechanisms used to combat the challenges they confront in the Australian higher education sector. Using a reflective autoethnographic method and strengths perspective, the authors share experiences as female professionals whose intersectional identities presented challenges that extend beyond those typically found in the current higher education setting. The individualized nature of academic work exacerbates the systemic marginalization of female academics. Adopting a flock culture serves as a support network for addressing various intersectional challenges. The authors liken the “flock cultural approach” to a “sisterhood” where individuals impacted by intersectional challenges build a strong and cohesive unit to support each other by utilizing their combined strengths to create positive synergy to cope with ongoing workplace challenges. The study highlights



the benefit of the strengths perspective to understand how female academics with intersectional identities can overcome the challenges of their highly individualized profession. This paper also insists on the importance of building team-based work, cultivating collective achievement and high trust in a highly individualistic profession. Using the strength perspective, the authors disrupt the conventional and currently narrow usage of sisterhood to help develop strong, adaptive, flexible and responsive bonds among diverse female academics. The findings of this study, shaped by the intersections of factors such as ethnicity, age, race, religion and mode of employment, show how a “flock culture” – a membership-based philosophy – can become a key support mechanism for academics part of marginalized groups, empowering them to confront the systemic barriers within their profession. Thus, this paper contributes to the transnational feminist movement by unveiling the contextualized barriers that junior academic females from various migrant backgrounds face and identifying how they synergized their collective strengths to survive the challenging academic environment.

Pays ou région étudiée Australie

Méthodologie Qualitative – Méthode autoethnographique réflexive et écriture collaborative par 6 F universitaires (intersectionnalité)

Question(s) de recherche

Quels sont les mécanismes d'adaptation utilisés par une équipe d'universitaires féminines pour relever, individuellement et collectivement, les défis auxquels elles sont confrontées dans le secteur de l'enseignement supérieur australien?

Conclusions principales pour nous

L'autonomisation, le soutien collectif et la résilience sont des stratégies d'adaptation essentielles développées par ces femmes.

L'étude contribue à une meilleure représentation et compréhension des voix marginalisées dans le monde universitaire.

Les autrices plaident en faveur d'un soutien et d'une force collectives pour surmonter les obstacles systémiques rencontrés.

Référence

Hillier, Kimberly M. 2023. « Academia and Motherhood: A Narrative Inquiry of Ontario Academic Mother's Experiences in University Graduate Programs ».

Résumé

This research provides a qualitative narrative inquiry into the experiences of academic mothers from a Southwestern Ontario university campus. Analysis of the semi-structured interviews and focus groups reveal six key themes regarding the nexus between motherhood and academia: (1) intersection of work and family; (2) embodied experiences of pregnancy; (3) mentoring and networking opportunities; (4) inconsistencies between institutional and program policies; (5) departmental support; and (6) an overall level of satisfaction in being a mother during graduate studies. These key findings are discussed and highlight some of the challenges associated with balancing motherhood, graduate studies, and family life. Issues related to maternal well-being, gender equity, diversity, and inclusion within academia are also discussed and shed light on the experiences of this increasing, yet largely overlooked demographic on Canadian university campuses. Canada (Ontario)

Méthodologie Méthode qualitative narrative – Entretiens semi-dirigés et groupes d'intérêts. N = 11 F universitaires et mères (étudiantes graduées et professeures) d'une université ontarienne

Question(s) de recherche

Analyse de six grandes thématiques dans l'expérience de la maternité par les femmes académiques

Conclusions principales pour nous

Nécessité d'accorder une plus grande attention au bien-être maternel, à l'équité entre les genres, à la diversité et à l'inclusion au sein du monde universitaire.

Alors que les professeures titulaires notent un grand degré de flexibilité inhérent à leur poste, les chargées de cours et les chargées de cours auxiliaires doivent composer avec la crainte d'évaluations négatives de la part des étudiant-es, l'incapacité d'annuler des cours en raison de circonstances familiales et un degré général d'angoisse à l'idée que si une urgence familiale devait survenir, les exigences de leurs fonctions ne leur permettraient pas de la gérer efficacement.

Référence

Hjálmsdóttir, Andrea et Guðbjörg Linda Rafnsdóttir. 2022. « Gender, Doctorate Holders, Career Path, and Work-Life Balance Within and Outside of Academia ».

Résumé

Research on satisfaction with work-life balance among doctorate holders is scarce when considering those working outside academia. In this article, we present research on work-life balance among female and male doctorate holders working within and outside academia, examine how satisfied they are with their work-life balance, and the role of gender and career path in that satisfaction. We study the role of time and flexibility, and whether differences are found in career path among doctorate holders working within and outside academia. The findings, based on open-ended interviews with 32 doctorate holders in Iceland, indicate that the doctorate holders find it difficult to balance their work and family life and feel they are always in a rush. Nevertheless, the academics expressed more complex feelings about their daily lives than those outside academia, especially the women, as their flexible working arrangements meant they were always working.

Pays ou région étudiée Islande

Méthodologie Qualitative - Entretiens à questions ouvertes avec 32 H et F détenant des doctorats et travaillant dans et hors du milieu universitaire

Question(s) de recherche

Degré de satisfaction des titulaires de doctorat travaillant dans et hors de l'université à l'égard de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que le rôle du genre et du parcours professionnel dans cette satisfaction.

Conclusions principales pour nous

Les titulaires de doctorat ont le sentiment d'être toujours pressés-es et disent avoir du mal à concilier famille et travail.

Les femmes universitaires mentionnent que la flexibilité dont elles profitent dans leur milieu les amène plutôt à travailler tout le temps.

25

Référence

Kapareliotis, Ilias et Georgia-Zozeta Miliopoulou. 2019. « Gender Bias in Academia: An Attempt to Render the Intangible Tangible ».

Résumé

The purpose of this chapter is to combine research findings around gender bias and the challenges women face in academia, and to present a unified conceptual framework. Ample research indicates that the issue is far from sufficiently addressed. Even in cases where policies are in place, mediocre outcomes are observed. Fewer women climb the ladder of academic progression all the way up to senior positions, especially in certain institutions and certain disciplines. After thoroughly reviewing the literature, the authors integrate and organize the different multifaceted causes that appear to obstruct the progression of women in academia. They propose a scheme that divides between contextual and non-contextual factors, emphasizing their interplay. Findings demonstrate that even when policies are in place, they appear to have limited results, because they mainly address isolated factors rather than taking a multifaceted, integrative approach. Future research should further examine the interplay of contextual and non-contextual factors by combining multiple variables that contribute to gender bias in academia. Policy-making should consider both contextual and non-contextual factors, thus providing more integrative solutions and taking a broader perspective on the issue. Despite the ample and rising amount of research findings, there is no coherent framework to adequately include all the factors that contribute to gender bias in academia. By integrating and organizing the different, multifaceted causes already pointed out by previous findings, the authors hope to contribute to future research with specific variables to test and correlate, as well as to the formulation of more sophisticated policies.

Pays ou région étudiée Union européenne et États-Unis

Méthodologie Revue de littérature sur les biais de genre et les défis auxquels les F font face dans le milieu académique

Question(s) de recherche

Créer un cadre conceptuel permettant l'arrimage entre des facteurs contextuels et non-contextuels qui contribuent aux biais de genre

Conclusions principales pour nous

Même lorsque des politiques visant à réduire ou éliminer les impacts des biais de genre sont en place, elles semblent avoir des résultats limités, car elles s'attaquent principalement à des facteurs isolés plutôt que d'adopter une approche intégrative à multiples facettes.

Référence

Krysa, Isabella et Marie Kivijärvi. 2022. « Conforming to and Resisting Imposed Identities – An Autoethnography on Academic Motherhood ».

Résumé

This paper explores how contemporary motherhood discourse(s) within academia and the wider society present competing truth claims, embedded in neoliberal and postfeminist cultural sensibility. Through an autoethnographic approach, this research attempts to make sense of the experiences of two academic women who are also mothers. Applying the autoethnographic method allows us to discuss cultural phenomena through personal reflections and experiences. Our autoethnographic reflections illustrate our struggles and attempts of resistance within discursive spaces where motherhood and our identity as academics intersect. Our personal experiences combined with theoretical elaborations illuminate how the role of the mother continues to be dominated by gendered discursive practices that conflict with the work role. Once women become mothers, they are othered through societal and organizational practices because they constitute a visible deviation from the masculine norm in the organizational setting, academia included.

Pays ou région étudiée Canada, Finlande

Méthodologie Qualitative – Écriture autoethnographique collaborative de 2 mères universitaires

Question(s) de recherche

Analyser l'expérience de ces 2 femmes quant à l'intersection entre la maternité et la profession universitaire, en regard des normes sociales et professionnelles associées à ces deux identités.

Conclusions principales pour nous

Le rôle de mère continue d'être déterminé par des pratiques discursives genrées qui entrent en conflit avec le rôle professionnel. Une fois que les femmes deviennent mères, la perception sociale et organisationnelle d'elles changent, car elles constituent un écart visible par rapport à la norme masculine dans le cadre organisationnel, y compris dans le monde universitaire.

27

Référence

Lendák-Kabók, Karolina. 2021. « Ethnic Minority Women in the Serbian Academic Community ».

Résumé

The aim of this article is to discuss the position of ethnic minority women (Hungarian, Slovak, and Romanian) in relation to

28

their career-building in the Serbian higher education system and reaching decision-making positions (such as rector, vice-rector, dean, head of department, etc.). The author defines two hypotheses: (1) that there are invisible biases (gender-based, ethnicity-based, and segregation-related) in the sciences that put ethnic minority women in a challenging position when attempting to build a career in academia, and (2) that these women encounter a glass ceiling when trying to reach more senior positions. The analysis is based on 16 semi-structured interviews conducted with Hungarian, Slovak, and Romanian female teaching staff employed at two Serbian universities. Intersectionality as a theoretical framework and method was used in the analysis of interviews, along with narrative analysis. Analysis of the interviews showed that ethnic minority women adopt specific strategies when discussing and explaining their difficulties and opportunities in the higher education system of Serbia. The intersectional analysis indicates that ethnic minority women struggle with invisible biases at the individual level, and, due to the horizontal segregation in sciences, have to overcome a situation of double jeopardy in Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM) studies. The findings suggest that women from ethnic minorities face a glass ceiling in relation to obtaining decision-making positions. Namely, such positions are usually only guaranteed to them within their own ethnic enclaves at departments with majority female staff. However, positions higher than these are rarely attainable.

Pays ou région étudiée Serbie

Méthodologie Qualitative – Analyse intersectionnelle et narrative d’entretiens semi-structurés.

N = 16 F universitaires (roumaines, slovaques et hongroises) dans 2 universités en Serbie

6 STEM

10 Non-STEM

Question(s) de recherche

Quels sont les obstacles rencontrés par les femmes en ce qui a trait à leur évolution de carrière dans le système d’enseignement supérieur serbe et l’accès à des postes de décision universitaires?

Conclusions principales pour nous

Les obstacles et défis: l’altérité, le complexe minoritaire, la barrière de la langue, l’excellence scientifique, le contexte politique, la répartition égale des positions de pouvoir et les possibilités ouvertes.

Il existe des préjugés invisibles (fondés sur le genre, l’origine ethnique et liés à de la ségrégation) dans les STEM qui placent les femmes des minorités ethniques dans une position difficile lorsqu’elles tentent de construire une carrière universitaire.

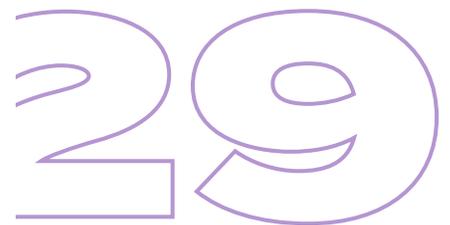
Les femmes des minorités ethniques se heurtent à un plafond de verre lorsqu'elles tentent d'accéder à des postes plus élevés (postes décisionnels).

Référence

Lipscomb, Mary F. et al. 2021. « Women in Academic Pathology: Pathways to Department Chair ».

Résumé

The Association of Pathology Chairs, an organization of American and Canadian academic pathology departments, has a record percent of women department chairs in its ranks (31%), although still not representative of the percentage of women pathology faculty (43%). These women chairs were surveyed to determine what had impeded and what had facilitated their academic advancement before becoming chairs. The 2 most frequently identified impediments to their career advancement were heavy clinical loads and the lack of time, training, and/or funding to pursue research. Related to the second impediment, only one respondent became chair of a department which was in a top 25 National Institutes of Health-sponsored research medical school. Eighty-nine percent of respondents said that they had experienced gender bias during their careers in pathology, and 31% identified gender bias as an important impediment to advancement. The top facilitator of career advancement before becoming chairs was a supportive family. Strikingly, 98% of respondents have a spouse or partner, 75% have children, and 38% had children younger than 18 when becoming chairs. Additional top facilitators were opportunities to attend national meetings and opportunities to participate in leadership. Previous leadership experiences included directing a clinical service, a residency training program, and/or a medical student education program. These results suggest important ways to increase the success of women in academic pathology and increasing the percentage of women department chairs, including supporting a family life and providing time, encouragement and resources for research, attending national meetings, and taking on departmental leadership positions.



Pays ou région étudiée Canada et États-Unis, via l'Association of Pathology Chairs, une organisation de départements universitaires de pathologie américains et canadiens

Méthodologie Qualitative – Sondage en ligne.
N = 38 F directrices d'un département de pathologie

Question(s) de recherche

Qu'est-ce qui a gêné et facilité l'avancement académique de ces femmes avant de devenir directrices de département?

Conclusions principales pour nous

Obstacles les plus courants rencontrés par ces femmes: lourdes charges cliniques, manque de temps et de financement pour la recherche, préjugés sexistes.

Éléments facilitateurs dans leur avancement de carrière: soutien familial, possibilités d'assister à des réunions nationales et participation à des rôles de leadership.

Référence

Lopes, Mónica et Caynã de Camargo Santos. 2023. « Academic Housework in Pandemic Times: COVID-19 Effects on the Gendered Distribution of Academic Work in Portugal ».

Résumé

A large body of scientific literature has highlighted the gendered division of academic work, particularly the undervalued and invisible tasks that make up the less prestigious dimension of the academic professions. Informed by the concept of 'academic housework', this paper explores the effects of the COVID-19 pandemic on the gendered distribution of academic work, drawing from the results of a survey of 1750 lecturers and researchers from Portuguese public universities. Our results, based on a series of linear and categorical regressions, point to the reinforcement of gender inequalities in the division of academic labour during the pandemic. This is reflected in worsening imbalances in the allocation of time to unpaid, invisible 'institutional housekeeping' and to emotional, institutional care work, including mentoring and supporting students. The fact that women, regardless of their family or professional situation, bore the greater share of the effort associated with the increased material and emotional demands of teaching and academic service during this period is reflected in an increasing imbalance in the allocation of time to research, which involves fundamental activities for career advancement. Our findings underline the need to rethink the current neoliberal model of academic meritocracy and to begin to recognise and value the gendered and invisible work of academics.

Pays ou région étudiée Portugal

Méthodologie Recherche empirique (quantitative) – Sondage.
N = 1750 personnes enseignantes et chercheurs

Question(s) de recherche

Comment la pandémie de COVID-19 a-t-elle affecté la distribution genrée des tâches universitaires? Quelles sont les stratégies d'adaptation développées par les universitaires dans le cadre de leurs travaux d'enseignement et de recherche pendant la COVID-19?

Conclusions principales pour nous

Un recadrage de la relation entre le travail universitaire et le soin (care) ainsi qu'une réévaluation des standards de la réussite académique sont nécessaires pour atténuer les inégalités systémiques entre les genres dans la distribution des tâches liées au travail académique.

Référence

Lu, Xintong. 2020. « The Barriers, Facilitators, and Solutions for Women in Educational Leadership Roles in a Chinese University ».

Résumé

Although women are considered to be dominant contributors in the field of education, underrepresentation of women in educational leadership is still a pervasive issue. The situation may be more critical in the Asian/Chinese context, wherein the male-dominated tradition of the feudal system has been prevalent for thousands of years. This article examines the barriers faced by women in educational leadership roles in a Chinese university, and the facilitators of female educational leadership. The case study was conducted using qualitative methods, involving interviews with both male and female leaders. The findings present a range of barriers that women in the research university are now facing, facilitating factors, and ways to solve the issue. Addressing the importance of recognising the underrepresentation of women in Chinese universities also has the aim of promoting gender equity in educational leadership.

31

Pays ou région étudiée Chine

Méthodologie Qualitative – Entretiens semi-structurés avec 9 H et 12 F occupant des rôles de leadership dans 1 université chinoise

Question(s) de recherche

Quels sont les obstacles, les facilitateurs et les solutions pour les femmes occupant des postes de direction en éducation dans les universités chinoises?

Conclusions principales pour nous

Obstacles:préjugés sexistes et stéréotypes sociaux.

Facilitateurs:styles de leadership féminins et la collaboration.

Recommandations:

- Diminuer la sous-représentation des femmes dans les postes de direction
- Éduquer les enfants sur l'équité entre les sexes/genres
- Se concentrer sur la capacité de leadership d'une personne plutôt que sur son sexe/genre.

Référence

Martínez-Blancas, Alejandra et al. 2023. « Surviving Racism and Sexism in Academia: Sharing Experiences, Insights, and Perspectives ».

Résumé

Dans cet article publié dans le Bulletin of the Ecological Society of America, les autrices discutent de leurs expériences et proposent des idées pour survivre au racisme et au sexisme dans le monde universitaire. Elles soulignent les préjugés sexistes omniprésents à tous les niveaux du monde universitaire et le manque de représentation des groupes minoritaires, en particulier les femmes de couleur et les femmes autochtones. Les autrices présentent des recherches sur les préjugés sexistes et les inégalités dans le monde universitaire, soulignant la nécessité de sensibiliser et de mentorer les étudiant-es pour résoudre ces problèmes. Elles fournissent également des conseils pour identifier les préjugés, se protéger et s'efforcer d'apporter des changements. L'importance de l'inclusivité dans les domaines des STEM et la nécessité de reconnaître les influences culturelles sur la pratique scientifique sont discutées. Les autrices partagent également leurs expériences personnelles en matière de dépassement des stéréotypes et de travail en faveur de l'égalité des genres dans le monde universitaire. L'article aborde les défis auxquels sont confrontées les femmes dans le monde universitaire, en particulier dans les domaines de l'écologie et des STEM. Il met en lumière les expériences intersectionnelles de femmes de couleur et les difficultés qu'elles rencontrent dans la poursuite de leur carrière scientifique. L'article souligne la nécessité d'apporter des changements structurels et culturels au sein des institutions universitaires pour promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion. Il aborde également les défis de la maternité et le manque d'environnements sûrs pour les femmes dans les domaines à prédominance masculine. L'article appelle à des initiatives telles que des congés de maternité payés, des horaires de travail flexibles et des charges de cours réduites pour aider les femmes à équilibrer leur carrière et leur famille. Il souligne également l'importance, pour les femmes, de dénoncer la discrimination et la nécessité de politiques institutionnelles et de systèmes de soutien pour les protéger des représailles. L'article conclut en soulignant la responsabilité qu'a la communauté scientifique dans son ensemble de promouvoir l'inclusion et la diversité et de créer un milieu de travail plus égalitaire et solidaire.

Pays ou région étudiée États-Unis

Méthodologie Résumé des discussions

Question(s) de recherche

Quels sont les obstacles rencontrés par les femmes dans le monde



universitaire? Quels sont les leviers et les recommandations pour enrayer les discriminations sexistes et racistes?

Conclusions principales pour nous

Processus en 3 temps:

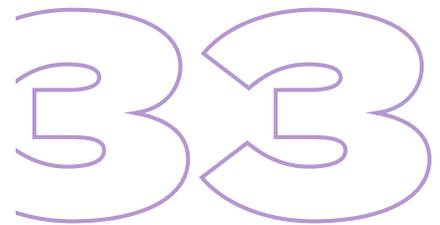
1. Identifier les biais et obstacles
2. Savoir se protéger/savoir réagir
3. Apporter des changements (en groupe, plus d'impact)
4. Améliorer la transparence des processus universitaires

Référence

Meyer, Tanya K. et al. 2019. « Barriers Pushed Aside: Insights on Career and Family Success from Women Leaders in Academic Otolaryngology ».

Résumé

Although the literature adequately identifies the current gender inequality that exists in academic otolaryngology and describes the barriers to advancement of women in academic medicine, there is little information regarding the daily details of how successful women in academic otolaryngology achieve work-life balance. This study was designed to better understand how women in academic otolaryngology achieve work-life balance while negotiating family and childrearing commitments, clinical workload, and scholarly activity, as well as to highlight coping strategies and behaviors that women have used to achieve these successes. Thirteen successful women in academic otolaryngology with children were recruited using a networking/snowball sampling methodology to participate in a semistructured qualitative interview about the daily process of work-life balance in an academic otolaryngology practice. A focus group of 7 additional participants was held to validate critical topics/themes. Four broad categories of findings emerged from the study: (1) participants' strong commitment to academic medicine, (2) the fluid/elusive nature of work-life balance, (3) specific approaches to successfully managing home life, and (4) insights related to achieving psycho-emotional health.



Findings show that the conflicting demands between home and professional life are one of the barriers to recruiting, promoting, and retaining women in academic otolaryngology. Fostering a better environment for work-life balance is critical to promote the advancement of women in otolaryngology and otolaryngology leadership.

Pays ou région étudiée États-Unis

Méthodologie Entretiens qualitatifs semi-structurés menés auprès de 13 F du milieu universitaire en oto-rhino-laryngologie. Un groupe

de discussion regroupant 7 participant·es supplémentaires a été organisé pour valider les sujets/thèmes clés.

Question(s) de recherche

Comment les femmes en oto-rhino-laryngologie universitaire parviennent-elles à concilier travail et vie privée tout en négociant leurs engagements familiaux et éducatifs, leur charge de travail clinique et leurs activités universitaires? Quelles sont les stratégies d'adaptation et les comportements que ces femmes ont utilisés pour atteindre ces succès?

Conclusions principales pour nous

Besoin pour les femmes universitaires de mentorat et de modèles qui valorisent à la fois la carrière et la vie de famille. Les auteur·ices plaident en faveur de l'intégration des considérations liées au style de vie dans la formation, la pratique, les rôles universitaires et de leadership afin de mieux recruter et retenir des personnes talentueuses.

Comme les obstacles et défis sont structurels, des efforts devraient être faits pour réparer le système plutôt que de laisser aux femmes la responsabilité de s'adapter à celui-ci.

Référence

Millar, Paul et Jane E. Barker. 2020. « Gender and Academic Promotion to Full Professor in Ontario ».

Résumé

Cette étude étudie 933 promotions académiques de professeur·e associé·e à professeur·e titulaire en Ontario pendant la période 2010-2014. Pour chaque promotion au rang de professeur·e titulaire, les sources accessibles au public ont fourni un profil bibliométrique comprenant le sexe, l'année de promotion, l'université, la discipline universitaire, le salaire, le type et le nombre de publications et le nombre d'auteur·ices par publication. Nous avons constaté un écart considérable entre les sexes en faveur des hommes dans les promotions académiques, ce qui s'explique principalement par une focalisation structurelle sur les disciplines académiques dominées par les hommes. Nous avons également constaté de grandes différences dans le nombre de publications par discipline universitaire, qui a été considérablement réduit après la prise en compte du nombre d'auteur·ices par publication. Notre étude s'est concentrée sur les publications, sans égard à la qualité et l'impact des publications, subventions et brevets.

Pays ou région étudiée Canada (Ontario)



Méthodologie Quantitative – Étude de 933 promotions dans le milieu universitaire ontarien en 2010-2014.

2 documents utilisés:

1. Liste publiée par le gouvernement de l'Ontario, conformément à la Loi de 1996 sur la divulgation des salaires dans le secteur public (« liste Sunshine »)
2. Sources accessibles au public sur les universitaires et leurs publications. Cela comprenait les sites Web des universités, Google Scholar et les sites Web personnels des universitaires.

Question(s) de recherche

Quel est le rôle du genre dans la titularisation des professeur·es universitaires en Ontario?

Conclusions principales pour nous

Les professeurs hommes ont obtenu plus que le double des promotions de titularisation, comparativement aux professeures femmes (641 H vs 292 F).

Pourtant les universités ontariennes comptent 38% de femmes dans leur personnel enseignant.

Le milieu reste encore largement genré et les critères d'excellence (masculins) peuvent jouer.

Référence

Moratti, Sofia. 2021. « A Woman's Place is in the 'Home'? Gender-Specific Hiring Patterns in Academia in Gender-Equal Norway ».

Résumé

We investigated women's hiring patterns in academia, bridging the gap between two streams of literature typically not brought in conversation with one another: (1) access to tenured professorship by gender; (2) academic mobility and the disadvantage it can create for women. We studied all recruitments of new permanent associate and full professors by open call from 2007 to 2017 at one faculty of the largest university in Norway (N = 1009 applicants). We found that women were not reluctant to apply, nor systematically dispreferred in the selection process, nor deterred by the prospect of relocating. About 40% of applicants were women and the percentage was roughly maintained among winners. About 80% of women applicants were external candidates, nearly matching their male counterparts. However, women had an advantage when they were internal applicants and a disadvantage when external, and this disadvantage was a function of the distance. Underneath an overall gender-equal picture, there are gender-specific hiring patterns that are not the consequence of women's application choices.

35

Pays ou région étudiée Norvège

Méthodologie Analyse de tous les recrutements de nouveaux-elles professeur-es associé-es et titulaires permanent-es par appel ouvert dans une faculté de la plus grande université de Norvège entre 2007 et 2017.

N = 1009 candidat-es

Question(s) de recherche

Les femmes postulent-elles aussi souvent que les hommes pour des postes de professeur-es universitaires?

Les femmes postulent-elles aussi souvent que les hommes si le poste implique un déménagement?

Les femmes sont-elles aussi souvent engagées que les hommes?

Les femmes sont-elles engagées aussi souvent que les hommes lorsqu'elles postulent en tant que candidates externes?

Conclusions principales pour nous

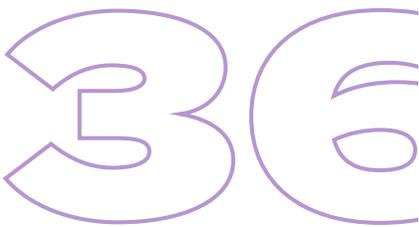
Sur les 1009 candidatures reçues, 42% sont des femmes. 46% des offres d'embauche ont été faites à des candidatures féminines. Les femmes en Norvège sont avantagées dans le processus de sélection à l'interne, mais sont désavantagées à l'externe, surtout si elles ont des affiliations à l'international.

Référence

Mthimunye-Kekana, Zukiswa. 2021. « Legitimacy and Collegial Relationships for a Woman of Color in the Academy ».

Résumé

Over the last two decades, the academy has made positive strides toward gender equality across its academic and administrative functions. However, the structural discriminatory constructions of the academy as a workplace for women of color persist, including geographic, remuneration, promotion, tenure appointments, and research support (Marwell, Rosenfeld, & Spillerman, 1979). In South Africa, a country with a historical heritage of racial and gender discrimination, the experiences of women of color in business schools are amplified in relationships with students, white male-dominated big business organizations, peers, and colleagues. Subliminal and overt questioning of the academic legitimacy of women of color and, by inference, the education quality of Previously White Institutions that hire women of color is exclusionary. This autoethnographic narrative describes lived experiences of questioned professional "legitimacy" that impact career progression and collegial relationships. I also reflect on practical approaches and tools that have been effective in enabling professional thriving in spite of the persistent challenges.



Pays ou région étudiée Afrique du sud/États-Unis

Méthodologie Qualitative – Autoethnographie

Question(s) de recherche

En tant que femme de couleur, quels sont les obstacles que l'auteurice rencontrés en fonction du contexte universitaire dans lequel elle a évolué?

Conclusions principales pour nous

Les freins sont: Préjugés, invisibilité et pression de performance pour les femmes noires universitaires.

Perception selon laquelle l'embauche de femmes professeures noires par les institutions d'enseignement supérieur équivaut à une baisse de la qualité de l'enseignement.

Les leviers mentionnés sont:Auto-efficacité et soutien entre femmes noires universitaires

Recommandations:Partenariat pour surmonter ces obstacles; sensibilisation et soutien accru de la part des collègues blancs et masculins afin de créer des environnements académiques inclusifs et diversifiés.

Référence

Muchabaiwa, Wonder et Efiritha Chauraya. 2022. « The Gender Blindness of the Education 5.0 Framework: An Obstruction to Promotion Opportunities for Female Academics in Zimbabwe ».

Résumé

This study explores the implications for the Education 5.0 framework on promotion opportunities for female academics in Zimbabwean universities. The framework emphasises research, lecturing, community service, innovation and industrialisation as job performance areas for a university lecturer. The qualitative research adopted a multi-case study design and purposively sampled 24 female lecturers from two universities in Zimbabwe. Data was collected through in-depth interviews, focus group discussions and analysis of official documents like staff-list records and research repositories. The study reveals that the expectations of the Education 5.0 framework are gender blind and tend to obstruct the promotion opportunities for female academics. Lack of funding in research activities, training in scientific writing, functional innovation hubs as well as the burden of domestic chores were the main obstacles to female academics' promotion chances. The study recommends provision of research funds, training in scientific writing and establishing functional innovation hubs to fully operationalise the Education 5.0 framework.



Pays ou région étudiée Zimbabwe

Méthodologie Qualitative – Entretiens approfondis et groupes de discussion avec 24 F de 2 universités différentes, accompagnés d’analyses de documents officiels tels que les listes du personnel et les dépôts institutionnels de recherche.

Question(s) de recherche

Quels sont les impacts du cadre Education 5.0 sur les opportunités de promotion des femmes universitaires au Zimbabwe?

Conclusions principales pour nous

Le cadre Education 5.0 est une feuille de route instaurée en 2018 qui décrit le rôle important que jouent les universités dans le programme d’industrialisation du Zimbabwe.

Il a des implications sur la progression de carrière des femmes universitaires au pays, car il augmente les charges de travail et les critères d’évaluation tout en renforçant les normes culturelles genrées.

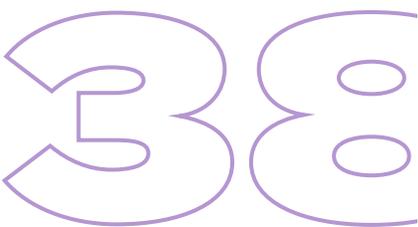
Référence

Nübold, Annika et Edina Dóci. 2023. « Beyond Bearable: Gender Equality and the Benefits of Systemic Change in Academia ».

Résumé

Ce commentaire examine les suggestions de l’article « A Call to Action: Taking the Untenable out of Women Professor’s Pregnancy, Postpartum, and Caregiving Demands » (Gabriel et al., 2023), visant à soutenir les chercheuses dans le monde universitaire. Les autrices soutiennent que même si les politiques d’équilibre travail-vie personnelle et le soutien départemental sont importants, ils ne suffisent pas à résoudre les problèmes sous-jacents. Le commentaire appelle à des changements systémiques dans le monde universitaire, notamment en modifiant les critères d’évaluation et les normes de performance, afin de promouvoir l’égalité des genres et la réussite scolaire des personnes ayant des responsabilités familiales. Il souligne également la nécessité de carrières universitaires plus diversifiées et de critères d’évaluation axés sur l’impact et les contributions à la société plutôt que sur les paramètres de publication. En outre, le commentaire plaide pour une réduction des normes de performance académique et de la charge de travail excessives, ainsi que pour la co-création démocratique de lieux de travail universitaires durables. Dans l’ensemble, le commentaire souligne l’importance d’adopter une perspective plus large et de procéder à des changements systémiques pour parvenir à l’égalité des sexes dans le monde universitaire.

Pays ou région étudiée Pays-Bas



Méthodologie Commentaire sur un article discutant des obstacles à la carrière des femmes universitaires aux États-Unis

Question(s) de recherche N/D

La nécessité de changer les idées traditionnelles sur les carrières universitaires et les critères d'évaluation a récemment été mise de l'avant, entre autres, par l'Association des universités des Pays-Bas dans le cadre de l'initiative Recognition and Rewards.

Cette initiative vise à améliorer les procédures actuelles d'évaluation des universitaires et affirme que la science et l'érudition ne devraient pas se limiter au nombre de publications et aux facteurs d'impact des revues, mais plutôt laisser place aux talents de chacun-e.

Référence

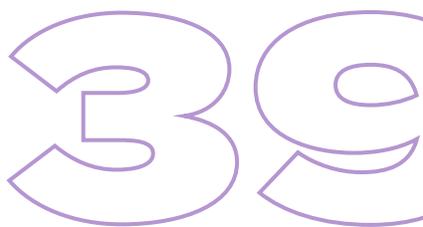
Ollilainen, Marjukka. 2019. « Academic Mothers as Ideal Workers in the USA and Finland ».

Résumé

The purpose of this paper is to explore how women academics experience academic motherhood in the USA and Finland, how they time their pregnancy in an academic career, and the ways in which the different policy environments and academic opportunity structures in each country shape the management of academic work and care work during maternity leave. Data collection involved a snowball, convenience sample of semi-structured, long interviews with 67 academic mothers, 33 in Finland and 34 in the USA. Recorded interviews were transcribed verbatim and analyzed for emerging themes. Findings show that in both countries, women academics made fertility decisions by carefully deliberating their access to maternity leave, age-related concerns and the perception of job security. In Finland, the insecurity of fixed-term contracts and intensification of the ideal worker norm shaped fertility decisions and leave activities despite generous work-family policies. The US mothers' timing of pregnancy was influenced by concerns of age-related infertility more than career risks. Women in both countries felt pressure to maintain presence at work even while they were on leave. The paper addresses a paucity of comparative studies about motherhood (and parenthood) in the academe, an increasingly central question for today's academic workforce.

Pays ou région étudiée États-Unis, Finlande

Méthodologie Qualitative - Entretiens longs semi-structurés.
N = 67 F académiques (33 Finlande; 34 États-Unis)



Question(s) de recherche

Quels sont les facteurs considérés par les femmes universitaires qui souhaitent devenir mères?

Conclusions principales pour nous

Les femmes américaines ont tendance à tenir compte de la fécondité et de l'infertilité liées à l'âge alors que les femmes finlandaises considèrent davantage les conditions (CDD) et les normes associées au modèle du·de la travailleur·euse idéal·e.

Dans les deux pays, les femmes se sentent obligées de demeurer présentes au travail, et ce même pendant leur congé de maternité/parental.

Malgré l'accès aux congés de maternité/parentaux et les politiques visant à faciliter l'équilibre travail-famille, la précarité et l'incertitude d'une carrière universitaire rendent la CFT difficile pour ces femmes.

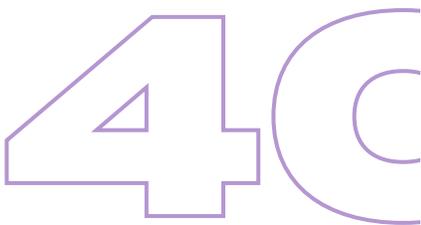
Il apparaît nécessaire de revoir les modèles de la profession (ethos): changer les attentes du milieu pourrait contribuer à soutenir davantage les femmes en diminuant leur sentiment de ne pas être en contrôle de leur avancement de carrière.

Référence

(Phillips, Matthew J., Peta L. Dzidic et Emily L. Castell. 2022. « Exploring and Critiquing Women's Academic Identity in Higher Education: A Narrative Review ».

Résumé

Academia has been characterized as traditional, hierarchical, and selective, founded on patriarchal, imperial, and colonial values that construct and maintain gendered roles and regulations. This, it has been proposed, disadvantages how women experience, and identify within, academia. A narrative review was conducted to review the literature on women's academic identities and experiences, and critique the dominant ways of knowing, being, and doing in academia. Thematic synthesis was conducted on 56 qualitative studies (published 2010-2019), illustrating the impact of these values on women's academic identities and experiences, and normative gendered stereotypes and practices that impact women academics. Furthermore, existing literature is critiqued, exploring the influence of dominant ways of being and knowing (on how questions are asked, the constructs explored, the design decisions made). By providing this commentary, this paper aims to help future research focus on problematizing the system and dismantling the problematic conditions (e.g., underrepresentation, discrimination, and gendered stereotyping) for women in academia.



Pays ou région étudiée Australie

Méthodologie Revue narrative (synthèse thématique de 56 études qualitatives publiées entre 2010-2019) et critique des façons dominantes de savoir, d'être et de faire dans le milieu universitaire et des manières dont elles impactent les identités et expériences des F académiques.

Question(s) de recherche

Que dit la littérature des identités et des expériences universitaires des femmes? Comment les manières dominantes de savoir, d'être et de faire dans le milieu académique impactent-elles les identités et vécus des femmes universitaires?

Conclusions principales pour nous

4 thèmes ressortent:

1. You Better Work! La culture organisationnelle du milieu universitaire
2. Le travail des femmes et le travail universitaire: expériences sexistes dans le monde universitaire
3. La lutte: basculer entre l'identité « personnelle » et « professionnelle »
4. Stratégies et soutien pour naviguer dans le milieu/système universitaire

Pour faciliter la transition et pour alléger ce fardeau qui pèse sur les femmes et, surtout, pour tenter de limiter la résistance contre ce que certain-es peuvent percevoir comme un combat/ une révolution, les changements doivent se faire de manière institutionnelle (changement de culture).

Référence

Phuong, Jane, Pia Rowe et Ann Lawless. 2023. « Navigating the River: Experiences of Women Academic Leaders in Vietnam ».

Résumé

Gender inequities in leadership positions in academia persist globally. However, there are significant variations depending on country contexts, and devising strategies to overcome these will require a thorough understanding of the country-specific barriers. While the underrepresentation of women in senior leadership positions has become a burgeoning field of inquiry in recent years, few studies have been conducted to investigate this problem in Vietnam. This qualitative research uses photo elicitation interviews and interpretative phenomenological analysis (IPA) to bridge this gap. It examines six Vietnamese women's lived experiences as academic leaders and argues that by analysing the metaphors they use, we can extend our understanding of the issues academic



women face. In Vietnam, the metaphor of a river that constantly changes represents the careers of women in academia. The study highlights the need to equalize and progressively introduce developmental opportunities to set Vietnamese women up for success in academic leadership.

Pays ou région étudiée Vietnam

Méthodologie Qualitative – Entretiens avec photo-élicitation et analyse phénoménologique interprétative.

N = 6 F occupant des postes de direction universitaire au Vietnam

Question(s) de recherche

Quels sont les obstacles rencontrés par les femmes pour parvenir aux postes de direction en milieu universitaire?

Conclusions principales pour nous

Obstacles: Standards d'excellence occidentaux, recherche et publication, incertitude dans leur carrière, soutien par des femmes mentores, mais aussi obstacles de la part de collègues féminines.

Les autrices recommandent d'offrir des opportunités égales de formation et d'évolution de carrière pour promouvoir l'égalité entre les genres dans le milieu académique.

Sont soulignées les lacunes en termes de formation liée au développement de compétences de leadership/responsabilités de direction.

Référence

Pupco, Shani et Julian Barling. 2023. « It All Begins When You Are a Graduate Student ».

Résumé

In the last several years, much research has touched on maternity and pregnancy in the workplace, including recent attention on how menopause may affect women's experience at work (e.g., Grandey et al., 2020). In their focal article, Gabriel and colleagues (2023) discuss the importance of taking what we have learned through research and applying it to better support women faculty members. In doing so, they tellingly discuss the lack of support from their institutions, colleagues, and fellow department members. We have no dispute with any of their arguments but want to highlight a separate yet related aspect regarding support for women in academia. Specifically, in this commentary, we (a current graduate student and a faculty member who has been chair of an Industrial/Organization [I/O] Psych and Organizational Behavior doctoral program) suggest that the lack of support for female academics begins well before they assume their first faculty



positions. It all begins in graduate school, when the high workload, minimal access to parental leave, limited financial resources, and a lack of access to childcare together communicate that: “Now is not the time to have children!”

Pays ou région étudiée Canada

Méthodologie Qualitative – Commentaire.

1 étudiante aux cycles supérieurs et 1 professeur ayant été directeur d’un programme de doctoral de psychologie industrielle/organisationnelle et de comportement organisationnel

Question(s) de recherche N/D

Conclusions principales pour nous

Les obstacles pour les femmes universitaires commencent bien avant leur arrivée en poste, soit pendant leurs études aux cycles supérieurs:

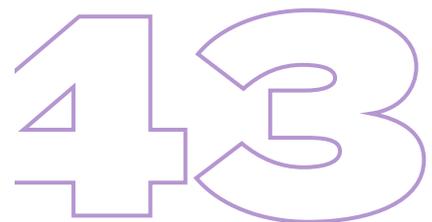
- Lourdeur de la charge de travail (assistantat de recherche, charge de cours, en plus de la recherche doctorale et du laboratoire)
- Manque d’accessibilité aux congés parentaux (et flou quant aux fausse-couches)
- Rémunération trop faible pour la charge de travail
- Services de garde peu accessibles/incertains ou trop chers
- Possibilité d’accroître les inégalités si toutes les personnes étudiantes ne sont également en mesure de devenir parent si tel est leur choix.

Référence

Rincón, Guillermina Benavides et Alejandro Díaz Domínguez. 2023. « Academic Career Advances and Gender Gap ».

Résumé

Is there a gender gap barrier against the career advancement of women researchers in Mexico? To explore possible answers to this question, we review the specialized literature, based on the “sticky floor” and “glass ceiling” conceptual framework, and then offer an empirical approach to test whether such a gap exists as well as some theoretical reasons that could explain it. We analyzed a massive dataset of 41,000 members of the National System of Researchers (SNI) under the National Council of Science and Technology (CONACyT) in Mexico from 1991 to 2017. To test determinants of advancement, we consider gender, areas of knowledge, states in which researchers reside, years in which initial applications and promotions took place, and universities to which researchers belong. We found that there is a similar chance to advance from the lower levels of the system, following the sticky



floor analogy, but women make little progress after these initial levels when compared to men, in line with the glass ceiling idea. We also offer additional research avenues in this topic, due to another important finding which reveals that 62% of researchers never make progress at the level in which they initially join.

Pays ou région étudiée Mexique

Méthodologie Quantitative – Analyse empirique des 41 000 profils des membres du National System of Researchers (SNI) sous le National Council of Science and Technology (CONACyT) du Mexique entre 1991 et 2017 (statistiques descriptives)

Question(s) de recherche

Existe-t-il des obstacles à l'avancement professionnel des chercheuses au Mexique?

Conclusions principales pour nous

Il existe un plafond de verre; les femmes ont des chances similaires de progression de carrière aux niveaux inférieurs, mais ce n'est pas le cas aux postes les plus élevés.

- La sous-représentation des femmes dans certains domaines rend leur avancement de carrière plus difficile
- Les obstacles de CFT et de stéréotypes genrés persistent

Les résultats montrent que les chercheuses ont tendance à avoir des trajectoires plus courtes et sont moins susceptibles que leurs homologues masculins d'évoluer au sein du SNI

Référence

Roberto, Fabiana et al. 2020. « The Academic "Glass-Ceiling": Investigating the Increase of Female Academicians in Italy ».

Résumé

This study addresses gender composition in universities. The purpose of this study is to define the vertical and horizontal gender segregation in both public and private universities. In particular, it measures the gender distribution throughout academic careers across levels and time, and among fields of science in Italian academia. The authors adopted the framework of Blackburn et al. (2002) as a theoretical lens through which they examine and explain occupational gender segregation in the university context. A mixed methodology of both document analysis and examining some statistical indicators was used to create gender-disaggregated measures to help the authors answer their research questions. The data collected represent academia in Italy for the period of 2010-2018. The data was obtained from the Italian Ministry of Education, University and Research. Findings show the



gendered nature of academic institutions in Italy. In particular, the authors acknowledge that hierarchies of power that privilege men and the masculine and devalue women and the feminine exist within academic institutions. This paper provides theoretical and practical findings that support the literature on gender issues in universities and other public and/or private institutions. The academic community, practitioners and policymakers can use the results to design measures to address gender inequality in academia. To the best of the authors' knowledge, this paper is novel because it provides gender-relevant insights on the gender composition in universities in the Italian context. These insights are also relevant for academic institutions that operate in an international setting.

Pays ou région étudiée Italie

Méthode mixte – Analyse documentaires et indicateurs statistiques.
Données obtenues auprès du Ministère italien de l'Éducation, de l'Université et de la Recherche, pour la période de 2010-2018

Question(s) de recherche

Quelle est la composition des universités italiennes (H/F)?

Conclusions principales pour nous

Les résultats démontrent la nature genrée des institutions académiques italiennes. Grâce à l'analyse des inégalités H/F dans ces institutions, les résultats peuvent orienter les personnes décisionnaires dans l'élaboration de mesure pour les contrer. Lorsqu'il y a 40% et plus de femmes dans un milieu, l'égalité H/F est plus respectée et facilement maintenue. Or, l'avancement de carrière est plus difficile et plus long pour les femmes que les hommes, même dans ces milieux égalitaires.

Référence

Rothblum, Esther D. 2023. « Mentoring Women to Publish in Order to Thrive in the Academic Patriarchy ».

Résumé

It is vital for women to publish their writing for tenure and promotion so that they are no longer underrepresented as senior scholars in academia. Furthermore, it is important that their radical and important ideas are published and not lost to history. For the 2022 Carolyn Wood Sherif Award talk, I focused on five topics: (1) publishing is vital for women in academia; (2) women may not feel entitled to write and publish; (3) women need to learn how to be invited to publish; (4) women may leave academia; and (5) feminist writing is political, radical, and important.

Pays ou région étudiée États-Unis



Méthodologie Qualitative – Article de la lauréate du prix Carolyn Wood Sherif 2022 dans le cadre de cette reconnaissance

Question(s) de recherche N/D

Conclusions principales pour nous

Rothblum souligne l'écart H/F dans les publications et la difficulté de la CFT pour les femmes.

Elle souligne l'importance de publier pour progresser dans le milieu académique, mais aussi l'hésitation des femmes universitaires à le faire.

Elle recommande d'apprendre aux femmes les manières d'être invitées à publier, de travailler de manière collaborative et d'obtenir du mentorat, en plus de les encourager à rejoindre des organisations professionnelles et à soumettre des propositions à des conférences.

Enfin, elle mentionne l'importance, pour les femmes, de mettre de l'avant leur propre position sociale dans leurs travaux, car l'écriture féministe est politique, radicale et importante pour remettre en question les paradigmes existants et créer des changements.

Référence

Rudakov, Victor et al. 2022. « Early Career Gender Wage Gaps Among University Graduates in Russia ».

Résumé

The aim of this research is to estimate the early career gender wage gap in Russia and its evolution during the early stages of a career in regards to gender segregation and discrimination among university graduates, as well as to identify factors which explain early career gender differences in pay. Special emphasis is placed on assessing the contribution of horizontal segregation (inequal gender distribution in fields of studies and industries of employment) to early-career gender inequality. The study is based on a comprehensive and nationally representative survey of university graduates, carried out by Russian Federal State Statistics Service in 2016 (VTR Rosstat). The authors use Mincer OLS regressions for the analysis of the determinants of gender differences in pay. To explain the factors which form the gender gap, the authors use the Oaxaca-Blinder and Neumark gender gap decompositions, including detailed wage gap decompositions and decompositions by fields of study. For the analysis of differences in gender gap across wage distribution, quantile regressions and quantile decompositions based on recentered influence functions (RIFs) are used. Findings show significant gender differences in the early-career salaries of university graduates. Regression analysis confirms the presence of a 20% early-career gender wage gap. This gender wage gap can be



explained to a great extent by horizontal segregation: women are concentrated in fields of study and industries which are relatively low paid. More than half of the gender gap remains unexplained. The analysis of the evolution of the gender wage gap shows that it appears right after graduation and increases over time. A quantile decomposition reveals that, in low paid jobs, females experience less gender inequality than in better paid jobs. The analysis has some important social and policy implications. Previously, gender equality policies were mainly related to the elimination of gender discrimination at work, including the implementation of positive discrimination programs in the selection of candidates for job openings and promotion programs; programs which facilitate women labour-force participation through flexible jobs; programs of human capital accumulation – especially relevant for many developing countries –, which supported gender equality in access to higher education and encouraged women to get higher education. The analysis of Russia, a country with gender equality in access to higher education, shows that the early career gender gap exists right after graduation, the main explanatory factor being gender segregation by field of study and industry. In other words, the gender wage gap is related to a high extent to self-selection of women in low-paid fields of study. To address this, new policies related to gender inequality in choice of fields of studies are needed. It has been frequently stated that gender inequality in wages appears either due to inequality in access to higher education or after maternity leave. Using a large, nationally representative, dataset on university graduates, we show that gender equality in education does not necessarily lead to gender equality in the labour market. Unlike many studies, we show that the gender gap in Russia appears not after maternity leave and due to marital decisions of women, but in the earliest stages of their career.

Pays ou région étudiée Russie

Méthodologie Quantitative – Analyse des données (caractéristiques éducatives, sociodémographiques et professionnelles) d'une enquête nationale réalisée auprès des diplômé-es universitaires par le Service fédéral russe des statistiques (VTR Rosstat) en 2016. N = plus de 23 000 diplômé-es universitaires entre 2010 et 2015.

Question(s) de recherche

Quel est le niveau de discrimination et de ségrégation entre les sexes en fonction des domaines d'étude et d'emploi?

Quels sont les facteurs qui expliquent les différences de rémunération entre les H et les F en début de carrière? Un accent particulier est mis sur l'évaluation de la contribution des différences entre les filières universitaires dans l'inégalité entre les genres.

Conclusions principales pour nous

Il existe des différences significatives entre les genres dans les salaires de début de carrière des diplômé-es universitaires en Russie.

L'analyse de la Russie, pays où l'égalité des genres est assurée dans l'accès à l'enseignement supérieur, montre que l'écart salarial s'installe juste après l'obtention du diplôme, et que le principal facteur explicatif est la ségrégation horizontale entre les genres dans les domaines d'études et secteurs d'activités. L'écart est, dans une large mesure, lié à l'auto-sélection des femmes dans des domaines d'études et d'emplois peu rémunérés. Pour remédier à ce problème, de nouvelles politiques pour remédier à l'inégalité entre les genres dans le choix des domaines d'études sont nécessaires.

Peut-on penser qu'il en soit ainsi au Québec, alors même qu'il existe une parité salariale et un PAÉE?

Référence

Ruggi, Lennita Oliveira et Nata Duvvury. 2023. « Shattered Glass Piling at the Bottom: The 'Problem' with Gender Equality Policy for Higher Education ».

Résumé

Since 2014, gender equality has gained momentum in Irish higher education. Feminist organising and media attention resulted in an 'almost-perfect storm of pressure' to which the state responded by developing an 'ambitious and radical' policy. Employing Bacchi's methodology (WPR), this article demonstrates the problem of gender inequality has been gradually narrowed to address the lack of 'women' in senior positions. Competing problematisations were marginalised. The unequal distribution of care work in and out of higher education was ignored, silencing the gendered experiences of academics and non-academics, particularly precarious and outsourced staff. The policy machinery is found to reduce gender transformation to state-led stages and sideline feminist demands, highlighting the need to investigate the role of gender expertise and national statistics. The focus on the glass ceiling (a trend across Europe) is a form of 'gender branding' drawing on and reproducing neo-colonial progress-scales while stalling intersectional agendas.

Pays ou région étudiée Irlande, Union européenne

Méthodologie Qualitative – Méthodologie WPR de Carol Lee Bacchi (« Quel est le problème représenté? »)

2 documents de l'Irish Higher Education Authority (HEA) sont analysés:

1. National Review of Gender Equality in Irish Higher Education Institutions (2016)
2. Gender Action Plan 2018-2020. Accelerating Gender Equality in Higher Education (2018).



Question(s) de recherche

Question 1: Comment le « problème » de l'égalité des sexes est-il représenté dans la politique contemporaine dans le domaine de l'enseignement supérieur irlandais?

Question 2: Quels présupposés – significations nécessaires préalables à un argument – et hypothèses sous-tendent cette représentation du « problème »?

Question 3: Comment cette représentation de « l'égalité des sexes » est-elle née?

Question 4: Qu'est-ce qui ne pose pas de problème dans cette représentation du problème? Où sont les silences?

Question 5: Quels effets cette représentation de « l'égalité des sexes » produit-elle?

Question 6: Où et comment cette représentation de « l'égalité des genres » a-t-elle été produite, diffusée et défendue? Comment a-t-elle été et/ou peut-elle être remise en question, perturbée et remplacée?

Conclusions principales pour nous

La distribution inégale du travail de soin (care work) en enseignement supérieur est ignorée. Les expériences genrées ne sont pas mentionnées ni discutées, ce qui a pour conséquence la sous-représentation des femmes dans des positions seniors dans le milieu académique.

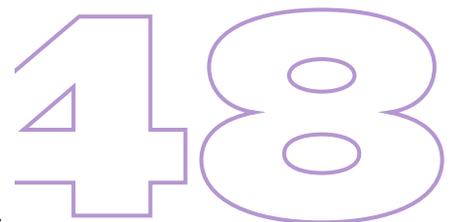
Référence

Salem, Victoria et al. 2022. « Why Are Women Still Leaving Academic Medicine? A Qualitative Study Within a London Medical School ».

Résumé

To identify factors that influenced women who chose to leave academic medicine, independent consultants led a focus group of 9 women physicians who chose to not pursue a career in academic medicine after the completion of their postgraduate research degree (MD or PhD) at Imperial College London Faculty of Medicine. Thematic analysis was performed on the transcribed conversations, identifying eight major themes or influences leading women to leave clinical academia: career intentions, supervisor support, institutional human resources support, inclusivity, work-life balance, expectations, mentors and role models, and pregnancy and maternity leave.

The women in our focus group reported several factors contributing to their decision to leave clinical academia, which included lack of mentoring tailored to specific needs, low levels of acceptance for flexible working to help meet parental responsibilities and



perceived explicit gender biases. We summarise the multiple targeted strategies that Imperial College London has implemented to promote retention of women in academic medicine, although more research needs to be done to ascertain the most effective interventions.

Pays ou région étudiée Angleterre (Londres)

Méthodologie Qualitative – Groupe de discussion composé de 9 F médecins ayant quitté le milieu académique après l’obtention de leur diplôme (MD ou PhD) de recherche en médecine à l’Imperial College London.

Question(s) de recherche

Quels facteurs influencent les femmes à quitter la médecine universitaire?

Conclusions principales pour nous

Les raisons pour quitter le milieu académique: Manque de mentorat adapté à leurs besoins, peu d’acceptation du travail flexible pour répondre aux responsabilités parentales, biais genrés explicites

Des mesures ont été mises en place par l’Imperial College, mais des études manquent encore pour déterminer lesquelles sont les plus efficaces.

Référence

Sharafizad, Fleur et al. 2022. « Avoiding the Burst Pipeline Post-COVID-19: Drivers of Female Academic Careers in Australia ».

Résumé

Literature around the careers of female academics is targeted mainly toward identifying and examining career progression inhibitors, while the drivers appear largely unexplored. This paper aims to contribute to contemporary knowledge by identifying drivers to the career progression of female academics in Australia. With COVID-19 currently impacting the careers of female academics, this knowledge can assist universities and human resource (HR) professionals in developing policies and practices to better facilitate female academic career progression. Empirically, this paper draws on a qualitative study of 18 male and 29 female academics, as well as nine senior university stakeholders. The authors employed semi-structured interviews and a novel methodology (Draw, Write, Reflect). Findings show that, in line with attribution theory, senior stakeholders mainly identified organisational efforts, including leadership, gender equity endeavours, recruitment and promotion approaches, as well as a construct known as “relative to opportunity considerations”,



as drivers of female academics' career progression. Female academics, however, largely attributed their career progression to personal factors, such as family support, informal mentoring, and determination and persistence. The findings have implications for universities and HR practices seeking to facilitate female academic career progression. Implementation of the drivers identified may enhance female academics' abilities to progress their careers. By focusing on the drivers of, rather than the barriers to, female academic careers, the research is novel in its identification of a previously unexplored mismatch between organisational attribution and individual attribution of career progression drivers, thereby advancing knowledge on gender differences in academic careers.

Pays ou région étudiée Australie

Méthodologie Qualitative –

Entretiens semi-dirigés, suivant la nouvelle méthodologie Draw, Write, Reflect (DWR).

N = 18 H et 29 F universitaires et 9 personnes haut-placées dans le milieu universitaire

Question(s) de recherche

Quels sont les moteurs de la progression de carrière des femmes dans le milieu universitaire?

Conclusions principales pour nous

Cet article est intéressant parce qu'il identifie des facteurs soutenant la progression de carrière des femmes universitaires plutôt que des obstacles.

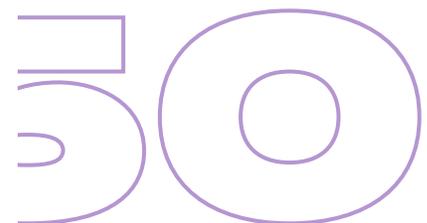
Les femmes attribuent leur progression de carrière à des facteurs différents des personnes de la direction universitaire, les premières mentionnant des facteurs personnels, les secondes soulignant les efforts de l'institution.

Référence

Smith-Carrier, Tracy A. et al. 2021. « "My Only Solution is to Work Later and Sleep Less": Exploring the Perspectives of Parenting in Academia in Ontario, Canada ».

Résumé

The purpose of this study is to explore the experiences of parents who have full professorial positions (in faculties of engineering and nursing) in universities in Ontario, Canada, with a particular focus on the ways in which gender shapes professors' parenting experiences.



We employ a case study methodology involving quantitative and qualitative data collected from a survey emailed to full professors in Ontario.

Data from the study reveal that numerous strategies, resources (e.g. informal social support networks, supportive partners) and institutional support (i.e. pausing the tenure clock after child birth) are required to assist academics in meeting the extensive demands of their positions, while they perform caregiving responsibilities for their children.

The protected ground of family status is inconsistently applied in Canadian human rights policy, considerably reducing its transformative potential. Yet, while family status gains greater recognition in rights-based practice, we argue that it be added to forthcoming institutional equity, diversity and inclusion (EDI) action plans across post-secondary institutions to better ensure equity for mothers who shoulder significant paid and unpaid work responsibilities.

While there is literature on parenting in academia, family status is rarely featured as an intersection of interest in EDI research. This article aims to fill this gap.

Pays ou région étudiée Canada (Ontario)

Méthodologie Quantitative et qualitative – Études de cas recueillies par le biais d'un sondage en ligne envoyé à des professeur-es titulaires des facultés de génie et soins infirmiers dans des universités ontariennes

Question(s) de recherche

Quels sont les éléments qui façonnent l'expérience des universitaires parents dans leur CFT?

Conclusions principales pour nous

Il existe plusieurs ressources et stratégies, de même que du soutien institutionnel pour épauler les professeur-es ayant des enfants.

Cependant, le statut familial, rarement considéré dans les recherches en EDI, devrait être ajouté aux plans d'actions institutionnels EDI des universités afin d'assurer davantage d'équité pour les mères universitaires, qui assument de plus grandes responsabilités professionnelles rémunérées et non rémunérées.

Référence

Stefanova, Vasilena et Ioana Latu. 2022. « Navigating the Leaky Pipeline: Do Stereotypes about Parents Predict Career Outcomes in Academia? ».

Résumé

The motherhood penalty seemingly reflects a preference to hire female professionals who are not parents compared to mothers, however, little is known about whether this effect is attributable to parent stereotypes per se. Study 1 assessed the content of the parent-academia stereotypes of 180 individuals working in Education and revealed stronger stereotypical associations of fathers with academia than mothers. Study 2 investigated what parent-academia stereotypes predict in terms of endorsements for hiring men versus women in a mock hiring task set in an academic context. Academics (N = 112) evaluated mock job candidates for an Assistant Professor post while the gender, parental status and leave status of the candidates were manipulated. The findings showed that parents were significantly less likely to be endorsed to be hired than non-parents, regardless of gender. Parent-academia stereotypes led to biased hiring recommendations, such that a greater endorsement of parent-academia stereotypes predicted a reduced likelihood to endorse hiring parents compared to non-parents. Implications for reducing parent stereotypes in academic contexts are discussed.

Pays ou région étudiée Royaume-Uni

Méthodologie 2 études qualitatives:

1. Étude des stéréotypes parent-académique menée auprès de 180 personnes – avantage les pères et désavantage les mères
2. Étude de la prédiction de l'embauche en fonction du genre de la candidature parent-académique.

N = 112 universitaires

Question(s) de recherche

Comment les stéréotypes de genre avantagent ou désavantagent-ils les parents académiques? Quels sont les enjeux pour les pères et les mères universitaires lors de l'embauche?

Conclusions principales pour nous

Les résultats révèlent que les parents, quel que soit leur genre, sont moins susceptibles d'être retenus pour l'embauche que les non-parents. L'étude suggère que les stéréotypes parentaux contribuent à des décisions d'embauche biaisées dans le milieu universitaire et discute des moyens de réduire ces stéréotypes.

51

Référence

Sümer, Sevil et Hande Eslen-Ziya. 2023. « Academic Women's Voices on Gendered Divisions of Work and Care: 'Working till I Drop... Then Dropping' ».

Résumé

Our main goal in this article is to discuss the structural and persistent problems experienced by women academics, especially with respect to the gendered divisions of academic tasks and unequal divisions of care obligations in the domestic sphere. The analysis is based on reflexive thematic analysis of the open-ended questions of an online questionnaire on the academic work environment, work satisfaction, stress, academic duties and allocation of tasks, and thoughts on gender equality. Academics from different countries voice their lived experiences, frustrations as well as worries about their future. We aim to highlight how these issues are embedded in the structures of academic capitalism and argue against the tendency to individualise these issues in a bid to inspire an informed collective resistance.

Pays ou région étudiée Union européenne, Mexique, États-Unis, Canada, Australie

Méthodologie Qualitative – Analyse réflexive thématique des questions ouvertes et questions avec échelle de Likert d'un questionnaire en ligne (contact par réseaux sociaux et courriel). N =212 F universitaires ou au doctorat

Question(s) de recherche

Quels sont les obstacles rencontrés par les femmes en milieu universitaire qui sont communs aux différents contextes nationaux? Les questions portaient sur les aspects suivants: l'environnement de travail, la satisfaction au travail, le stress, les tâches académiques et l'allocation des tâches et des ressources, et les réflexions sur l'égalité des sexes

Conclusions principales pour nous

L'étude démontre que des problèmes courants et persistants, notamment la division genrée des tâches dans la sphère universitaire et la division genrée des obligations de soins dans la sphère domestique, sont présents dans divers contextes nationaux. Ce qui entrave les trajectoires de carrière des femmes universitaires
Thèmes les plus récurrents:

1. Répartition injuste des tâches,
2. Problèmes travail-famille (distribution inégalitaire du travail de soin)
3. Stéréotypes et préjugés sexistes
4. Insécurité/précarité.

Besoin de leviers structurels: Politiques CFT; transparence et parité dans les instances académiques; formation EDI pour les personnes en RH et les directions universitaires.

Référence

Thébaud, Sarah et Catherine J. Taylor. 2021. « The Specter of Motherhood: Culture and the Production of Gendered Career Aspirations in Science and Engineering ».

Résumé

Why are young women less likely than young men to persist in academic science and engineering? Drawing on 57 in-depth interviews with PhD students and postdoctoral scholars in the United States, we describe how, in academic science and engineering, motherhood is constructed in opposition to professional legitimacy, and as a subject of fear, repudiation, and public controversy. We call this the “specter of motherhood.” This specter disadvantages young women and amplifies anticipatory concerns about combining an academic career with motherhood. By specifying (1) the content of cultural discourses about motherhood in academic workplaces and (2) the processes by which these ideas circulate, produce disadvantage, and inform young, childless scientists and engineers’ career plans, our findings offer novel insight into mechanisms contributing to inequality in academic careers.

Pays ou région étudiée États-Unis

Méthodologie Qualitative – Entretiens approfondis.

N = 57 étudiantes au doctorat ou au post-doctorat en sciences et génie

Question(s) de recherche

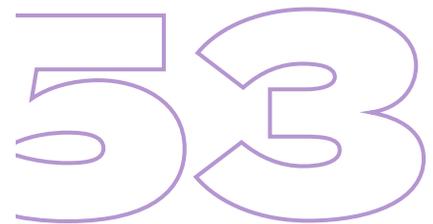
Comment se construit la perception de la maternité dans les milieux universitaires?

Conclusions principales pour nous

La maternité est construite en opposition à la légitimité professionnelle, comme s’il y avait une crainte d’incompatibilité entre les 2 projets pour les femmes.

Cette étude touche au discours culturel sur la maternité dans les milieux académiques et aux mécanismes qui perpétuent ce discours.

Il présente un intérêt pour nous parce qu’il identifie les mécanismes sur lesquels les universités doivent intervenir pour diminuer les inégalités de genre et les stéréotypes associés à la maternité et attirer/retenir les femmes en sciences et en génie.



Référence

Thong, Christine et al. 2023. « A Tale of Three Associate Professors: A Grassroots Approach to Supporting Women in Higher Education ».

Résumé

In higher education, gender imbalances continue to persist, particularly at senior academic levels and in university leadership. To explore practical ways to address this disparity, a grassroots initiative was established at an Australian University in 2015 and has grown into an ecosystem of mentoring and support for career advancement of academic women. Challenges and successes of the initiative from 8 years of operation are presented through a teaching case accompanied by teaching notes, including different benefits of grassroots initiatives for gender equity to both organisation and individuals.

Pays ou région étudiée Australie

Méthodologie Qualitative – Étude de cas d'une initiative grassroots mise en place à partir de 2015 dans une université australienne pour fournir des outils pratiques pour soutenir les femmes universitaires face aux inégalités de genre dans cet écosystème

Question(s) de recherche

Quelles pratiques et mesures peuvent être mises en place pour diminuer les disparités entre les genres dans le milieu universitaire?

Conclusions principales pour nous

Cet article est intéressant parce qu'il analyse les mesures mises en place et les retombées de celles-ci dans le cas d'une université de technologie australienne.

Le programme SWAN s'est étendu à d'autres universités australiennes et a donné lieu au développement de 5 programmes pour soutenir les femmes universitaires.

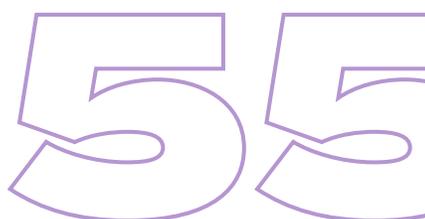


Référence

Trinh, Mai P. 2023. « Experience, Empathy, and Emotions: What our Academic Systems Need to Support (Not Just) Women Professors ».

Résumé

Department heads and other faculty members, take actions to support female caregivers. While I resonate with this message both on a personal and a professional level, I could not help but notice a fundamental assumption underlying this argument: that faculty members actively want to be good moral agents and want to help their colleagues and institutions. Supporting colleagues is not explicitly spelled out in faculty job descriptions, thus it would not be surprising if faculty members are indifferent to this ask, or even worse, push back when asked to do so. [...] I wrote about how having



a baby as a tenure-track professor made me a better scholar.

Pays ou région étudiée États-Unis

Méthodologie Commentaire – Expérience personnelle

Question(s) de recherche N/D

Conclusions principales pour nous

Ne pas présumer de la bonne volonté et du soutien des collègues universitaires; il faut mettre en place des mesures et programmes de soutien pour les femmes dans les universités.

Souligne la force de l'apprentissage expérientiel pour créer de l'empathie.

Référence

Tsouroufli, Maria. 2020. « Gendered and Classed Performances of 'Good' Mother and Academic in Greece ».

Résumé

The enduring significance of gender and how it intersects with class in the organization of parenting, domestic and professional work has been obscured in contemporary neoliberal contexts. This article examines how Greek academic women conceptualize and enact motherhood and the classed and gendered strategies they adopt to reconcile 'good' motherhood with notions of the 'good' academic professional. It draws on semi-structured interviews about the career narratives of 15 women in Greek medical schools in the aftermath of the Greek recession. The analysis presented in this article is informed by a feminist post-structuralist paradigm and an emic approach to intersectionality. Motherhood emerged in the data as a dynamic concept, and a network of practices both constrained and enabled by gendered and classed family and work cultures. Drawing on a neoliberal 'DIY' and 'having it all' discourse, Greek mothers claimed that they could achieve almost anything professionally, if they organized their private lives sensibly. They drew on idealized discourses of motherhood, but they also contradicted these notions through non-traditional forms of motherhood, such as remote or transnational motherhood, afforded by their privileged social positioning and academic careers. Further research is required to investigate configurations of classed motherhood in less prestigious professions.



Pays ou région étudiée Grèce

Méthodologie Qualitative – Entretiens semi-dirigés auprès de 15 F académiques dans des écoles de médecine après la récession grecque

Question(s) de recherche

Comment les femmes universitaires grecques répondent-elles aux attentes professionnelles et maternelles?

Conclusions principales pour nous

Maternité moderne, revisitée par ces femmes pour être en mesure de répondre à la fois aux attentes/standards professionnels et maternels.

Référence

Valdovinos, Miriam Georgina, Quenette L. Walton et Olubunmi Basirat Oyewuwo. 2023. « Normal Wasn't Good: A Collaborative Autoethnography of the Intersectional Experiences of Academic Women of Color Mothering During the Dual Pandemics ».

Résumé

Research has shown that women within academia, particularly mothers, continue to endure challenges in their workplaces. For Women of Color (WOC) who are mothers, these demands are exacerbated when there are expectations to take on additional responsibilities related to antiracist practices. This article centers on the experiences of three WOC who are tenure-earning mothers in academia during two ongoing pandemics: COVID-19 and racial injustice. Informed by intersectionality and ecological theory, the following research question is addressed: What were the experiences of WOC who are mothers working in academia during the dual pandemics? Collaborative autoethnography was used to interpret the perspectives, assumptions, and subjectivity of multiple experiences to expand the understanding of this social phenomenon. The authors responded to journal prompts about defining moments during the dual pandemics as tenure-earning mothers of color. Four themes emerged: normal was not good, shifts are necessary, the personal is political, and moments of joy. Recommendations are provided for policies and strategies that social work programs can implement to support tenure-earning women of color who are mothers. Centering our experiences as a site of inquiry opens possibilities of what critical social work and critical feminisms can be in the future.



Pays ou région étudiée États-Unis

Méthodologie Qualitative – Approche intersectionnelle et écriture autoethnographique collaborative par 3 femmes de couleur mères et en voie de devenir professeures titulaires. Données collectées entre décembre 2021 et mai 2022.

Question(s) de recherche

Quelles ont été les expériences de ces mères de couleur travaillant dans le monde universitaire, pendant la « double pandémie » (COVID-19 et injustices raciales)?

Conclusions principales pour nous

Le néolibéralisme dans le milieu universitaire entraîne une restructuration des dynamiques et mécanismes.

Les postes deviennent plus précaires et incertains et la majorité des postes d'enseignement et de recherche à contrat ou à temps partiel sont occupés par des femmes, notamment par des femmes de couleur.

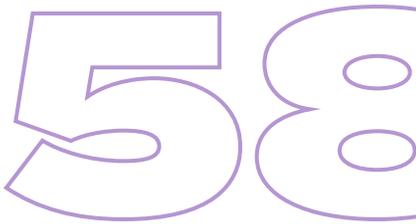
Recommandations:

1. Reconnaître le vécu des femmes de couleur et leur permettre de progresser (salaire, postes, etc.)
2. Inviter les femmes de couleur mères professeures titulaires à des réunions-clés pour aider à façonner les politiques et les pratiques des universités et des départements afin de garantir que les politiques et les pratiques incluent la flexibilité nécessaire pour accueillir les universitaires qui sont parents.
3. Soutenir ces femmes en matière de service de garde pour les enfants
4. Examiner la charge de travail et les portefeuilles en comparant les personnes ayant des titres similaires au même niveau et leur niveau de responsabilité et de tâches. Ajuster la charge de travail et changer les attentes du personnel et des professeur-es, selon lesquelles tout le monde devrait être autant engagé dans ce travail et que ceux-elles qui le font seront rémunéré-es et récompensé-es en conséquence.
5. Reconnaître le service et le travail supplémentaires accomplis par les femmes universitaires de couleur auprès des étudiant-es, de la communauté, etc. dans leurs dossiers de titularisation pour soutenir leur succès, leur titularisation et leur promotion.
6. Après la pandémie, offrir une période compensatoire (sabbatique payée) aux femmes de couleur pour rattraper le travail qui n'a pas pu être fait en pandémie.
7. Écouter les WOC quant à la dualité de leurs rôles et les responsabilités supplémentaires desquelles elles doivent s'acquitter tout en travaillant pour la titularisation et la promotion.
8. Offrir du soutien et des opportunités financières supplémentaires (bourses d'études, mini-subventions, retraites d'écriture axées sur la famille, etc.) pour soutenir les efforts de productivité des WOC qui sont des mères titulaires.
9. Examiner, réimaginer et réviser les stratégies d'occupation et de promotion qui incluent des pratiques et une rémunération équitables.

Référence

Van Helden, Daphne Lisanne et al. 2023. « Career Implications of Career Shocks through the Lens of Gender: The Role of the Academic Career Script ».

The purpose of this explorative study is to investigate, through the lens of gender, the role of career shocks in career advancement experiences in academia. By taking a contextual approach, this study increases understanding of the role of the academic career script as a potential boundary for career shock implications. The authors studied career advancement experiences of a cohort of 75 men and women associate professors in the Netherlands via biographical interviews and conducted theoretically informed inductive analysis. The analysis revealed the ambiguities and contradictions in the role of most career shocks in career advancement experiences. Failure to fit the majority of career shocks into the “rigid” academic career script generates discretionary latitude in handling shocks. These shocks pose unique barriers – and to a lesser extent unique benefits – to women’s perceived opportunities for career advancement. Academic organizations should focus on cultivating more inclusive work environments with respect to career shocks. The 75 diverse biographies offer leverage to challenge traditional notions of academic career advancement. This paper extends “structure and agency” literature on career building by showing how career shock implications are inherently contextual in the academic setting. Gendered support provisions for handling career shocks offer a novel explanation for the numerical minority of women in academic leadership.



Pays ou région étudiée Pays-Bas

Méthodologie Qualitative – Étude exploratoire. Analyse inductive d’entretiens biographiques.

N = 75 H et F professeur-es associé-es

Question(s) de recherche

Étudier, sous l’angle du genre, le rôle des chocs de carrière dans les expériences d’avancement de carrière dans le milieu universitaire

Conclusions principales pour nous

Les mesures de soutien genrées pour gérer les obstacles à la carrière expliquent le peu de femmes dans les postes de direction universitaire.

L’étude suggère que les femmes ont plus de flexibilité à gérer ces chocs professionnels, mais sont aussi confrontées à davantage de défis relativement aux préjugés sexistes qui persistent dans le milieu universitaire.

Intérêt pour la manière de réfléchir l’analyse de l’évolution de carrière en la centrant sur les chocs professionnels de manière

à mieux comprendre les réactions institutionnelles lors de ces moments charnières:

1. Soutien apporté lors du choc
2. Pas de soutien, pas d'obstacle
3. Obstacle, résistance ou obstruction au soutien en période de choc

Types de choc:

Choc pur: changement de leadership

Choc hybride: obtenir une subvention de recherche

Choc planifié: avoir un enfant

Référence

Vehviläinen, Marja, Hanna-Mari Ikonen et Päivi Korvajärvi. 2022. « Changes in Funding and the Intensification of Gender Inequalities in Research and Innovation ».

Résumé

The availability of funding is one of the central institutional constituents of research and innovation (R&I) in current universities and other R&I institutions. Universities are increasingly neoliberal and entrepreneurial (Ylijoki, 2003; Pereira, 2017; Rodrigo and Clavero, 2020), and access to competitive funding and the publications produced in competitively funded projects are key indicators when the success and trajectories of R&I are evaluated. The awarding of competitive funding justifies the subjects worth researching, affecting researchers and R&I institutions, and it shapes gender and its intersecting differences in R&I. There has been a systematic disadvantage in women's and other minorities' access to competitive funding and publications.

Pays ou région étudiée Finlande

Méthodologie Qualitative – Entretiens biographiques effectués entre 2018 et 2020.

N = 30 F (28 ayant un doctorat). Environ la moitié travaille dans les universités, l'autre moitié dans des entreprises privées et instituts de recherche.

Question(s) de recherche

Quelle est l'interaction entre les opportunités de financement et les pratiques sexospécifiques dans la R&I?

Conclusions principales pour nous

Ces interactions produisent des inégalités entre les sexes: des inégalités sociales croisées « qui sont plus souvent vécues par les femmes que par les hommes » et qui entraînent des désavantages pour les femmes.



Référence

Vohlídalová, Marta. 2021. « Early-career Women Academics: Between Neoliberalism and Gender Conservatism ».

Résumé

The article examines the intersection between the gender culture and the neoliberal transformation of research and academia. It focuses on the impact of the transformation on the early-career women academic researchers in the Czech Republic (CR). It examines a sample of women academics to see how their career paths unfold over time and identify the mechanisms, factors, and barriers that affect their academic careers in the early stages. The article looks at 14 excellent early-career women academics from different domains based on two interviews repeated after 7 years and investigates the trajectory of their academic paths from the longitudinal perspective. The combination of a highly conservative gender culture, the neoliberal reforms introduced in the field of research and academia over the past decade, and the resistance to promoting gender equality measures make the CR an informative case to study. I argue that the gender culture of the CR and Czech research and academic institutions and the conditions for work-life balance combine with the neoliberal reforms to have a very negative impact on the early stage of women's academic careers.

Pays ou région étudiée République tchèque

Méthodologie Qualitative – 2 entrevues menées à 7 ans d'intervalle auprès de 14 F universitaires en début de carrière pour étudier la trajectoire de leur parcours professionnel de manière longitudinale

Question(s) de recherche

Comment la culture de genre en République tchèque et dans le milieu de la recherche et des institutions universitaires, de même que les conditions de CFT et les réformes néolibérales ont-elles eu un effet négatif sur les trajectoires professionnelles des femmes universitaires en début de carrière?

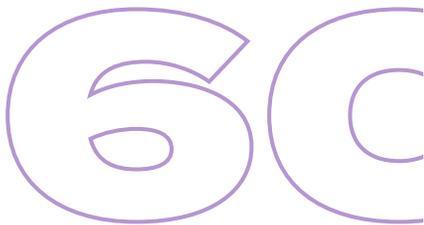
Conclusions principales pour nous

Facteurs influençant la carrière des femmes universitaires en début de carrière:

- Mobilité géographique
- Configuration familiale
- Soutien institutionnel

Obstacles:

- Liés à la maternité
- Répartition inégale des tâches/responsabilités
- Système d'évaluation de la recherche actuel



Nécessité d'instaurer des mesures adaptées pour soutenir les femmes en recherche académique en tenant compte du contexte culturel et politique.

Référence

Wani, Ambreen Khursheed. 2022. « Spousal Support and Working Woman's Career Progression: A Qualitative Study of Woman Academicians in the University of Kashmir ».

Résumé

The purpose of this paper is to explore the importance of spousal support in a working woman's career progression. As women continue to bear the brunt of shouldering more domestic responsibilities than men, this research focuses on their extensive need for spousal support. The work attempts to examine how working women perceive the roles their spouses play in sharing home and childcare responsibilities vis-à-vis supporting them in pursuing a career. The compartmentalization of gender roles and how it influences the division of labor between husband and wife have also been explored. The study used a qualitative approach based on analysis of multiple cases regarding women academicians. In-depth narratives based on rich interview data presented an inquiry into spousal support working women received and its impact on their career trajectories. Results show that spousal support is an important dimension toward the success of a woman's career. Findings also suggest that gender role is an essential dynamic that determines the pattern of dominance between couples. Gender role ideology between the husband and wife was a key determinant of husbands' support toward their working wives. Unlike previous studies, the present research, explores how women perceive the presence/absence of a husband's support in a little studied group of female workers.

Pays ou région étudiée Inde (Cachemire)

Méthodologie Qualitative - Analyse de cas multiples à travers des entretiens approfondis

Question(s) de recherche

Quel rôle joue le soutien du conjoint dans la progression de carrière des femmes universitaires?

Conclusions principales pour nous

SECTION À REMPLIR?



Bibliographie

Abdmolaei, Shirin et Goli M. Rezai-Rashti. 2020. « Women in Canadian Higher Education: The Paradox of Gender Parity and Equity ». dans Christine Fontanini, K. M. Joshi et Saeed Paivandi (dir.) *International Perspectives on Gender and Higher Education. Student Access and Success*. Leeds, Emerald Publishing Limited: 273-90. <https://doi.org/10.1108/978-1-83909-886-420201015>.

Ahmad, Mufeed et Ambreen Wani. 2021. « Women in the Workplace: An Empirical Analysis of the Challenge of the Workload ». *Advancing Women in Leadership* 40: 49-62. DOI: 10.21423/awlj-v40.a377.

Akram, Sadiya et Zoe Pflaeger Young. 2021. « Early Career Researchers' Experiences of Post-Maternity and Parental Leave Provision in UK Politics and International Studies Departments: A Heads of Department and Early Career Researcher Survey ». *Political Studies Review* 19 (1): 58-74. <https://doi.org/10.1177/1478929920910363>.

Allen, Tammy D., Michelle Hughes Miller, Kimberly A. French, Eunsook Kim et Grisselle Centeno. 2023. « Gender Differences in Tenure-Track Faculty Time Spent on Childcare ». *Industrial and Organizational Psychology* 16 (2): 211-14. <https://doi.org/10.1017/iop.2023.5>.

Almeida, Shamika, Melanie Randle, Zumalia Norzailan et Mark Cropley. 2022. « Job Crafting Behavior and the Success of Senior Academic Women: An International Study ». *Educational Management Administration & Leadership* 52 (5): 1114-35. <https://doi.org/10.1177/17411432221124747>.

American Council on Education et Center for International Higher Education. 2021. « Women's Representation in Higher Education Leadership Around the World ». *International Briefs for Higher Education* (9). <https://www.jstor.org/stable/resrep49202>.

Ashencaen Crabtree, Sara et Chris Shiel. 2019. « "Playing Mother": Channeled Careers and the Construction of Gender in Academia ». *Sage Open* 9 (3): s.p. <https://doi.org/10.1177/2158244019876285>.

Biasin, Chiara et Gina Chianese. 2020. « Italy: Gender Segregation and Higher Education ». dans Christine Fontanini, K. M. Joshi et Saeed Paivandi (dir.) *International Perspectives on Gender and*

Higher Education. Student Access and Success. Leeds, Emerald Publishing Limited: 75-92. <https://doi.org/10.1108/978-1-83909-886-420201005>.

Bird, Sharon R. et Laura A. Rhoton. 2021. « Seeing Isn't Always Believing: Gender, Academic STEM, and Women Scientists' Perceptions of Career Opportunities ». *Gender & Society* 35 (3): 422-48. <https://doi.org/10.1177/08912432211008814>.



Buckles, Kasey. 2019. « Fixing the Leaky Pipeline: Strategies for Making Economics Work for Women at Every Stage ». *The Journal of Economic Perspectives* 33 (1): 43-60. DOI: 10.1257/jep.33.1.43.

Chaires de recherche du Canada. 5 juin 2023. « Comment la détermination de huit femmes du milieu universitaire rend l'excellence de la recherche au Canada plus diversifiée ». Gouvernement du Canada. https://www.chairs-chaire.gc.ca/whats_new-quoi_de_neuf/2023/research_story_robbins-olivier-fra.aspx.



Davies, Joanna M., Lisa Jane Brighton, Florence Reedy et Sabrina Bajwah. 2022. « Maternity Provision, Contract Status, and Likelihood of Returning to Work: Evidence from Research Intensive Universities in the UK ». *Gender, Work and Organization* 29 (5): 1495-1510. <https://doi.org/10.1111/gwao.12843>.

Di, Di, Robert A. Thomson et Elaine Howard Ecklund. 2021. « Publishing and Parenting in Academic Science: A Study of Different National Contexts ». *Socius* 7: s.p.. <https://doi.org/10.1177/23780231211025186>.

DORA. 2012. « Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche ». https://sfdora.org/wp-content/uploads/2020/12/DORA_French_V2.pdf.

—. 2023 (2 mars). « Project TARA ». *DORA* (blog). <https://sfdora.org/project-tara/>.

Dunn, Marianne, Margo Gregor, Simone Robinson, Anthony Ferrer, Devynn Campbell-Halfaker et Javier Martin-Fernandez. 2022. « Academia During the Time of COVID-19: Examining the Voices of Untenured Female Professors in STEM ». *Journal of Career Assessment* 30 (3): 573-89. <https://doi.org/10.1177/10690727211057441>.



Epifanio, Mariaelisa et Vera E. Troeger. 2020. « Bargaining over Maternity Pay: Evidence from UK Universities ». *Journal of Public Policy* 40 (3): 349-74. <https://doi.org/10.1017/S0143814X19000059>.

Eversole, Barbara A. W. et Cindy L. Crowder. 2020. « Toward a Family-Friendly Academy: HRD's Role in Creating Healthy Work-Life Cultural Change Interventions ». *Advances in Developing Human Resources* 22 (1): 11-22. <https://doi.org/10.1177/1523422319886287>.



Fagan, Colette et Nina Teasdale. 2021. « Women Professors across STEM and Non-STEM Disciplines: Navigating Gendered Spaces and Playing the Academic Game ». *Work, Employment and Society* 35 (4): 774-92. <https://doi.org/10.1177/0950017020916182>.

Fakhr, Zainab et Hazel Messenger. 2020. « Gender Inequality and Academic Freedom in Pakistani Higher Education ». *Faculty and Student Research in Practicing Academic Freedom* 31: 67-84. <https://doi.org/10.1108/S2055-364120200000031016>.

Gaudet, Stéphanie, Isabelle Marchand, Merridee Bujaki et Ivy Lynn Bourgeault. 2022. « Women and Gender Equity in Academia through the Conceptual Lens of Care ». *Journal of Gender Studies* 31 (1): 74-86. <https://doi.org/10.1080/09589236.2021.1944848>.

Gregor, Margo A., Kelly A. Burke, Devynn Campbell-Halfaker, Marianne G. Dunn et Avantika Bhatia. 2023. « “I Need A Break or I Might Quit”: STEM Academics’ Pandemic Experiences ». *The Counseling Psychologist* 52 (1): 88-123. <https://doi.org/10.1177/00110000231201881>.

Gregor, Margo A., Ingrid K. Weigold, Caitlin A. Martin-Wagar et Devynn Campbell-Halfaker. 2022. « Tenure Expectations and Career Aspirations Among Female Assistant Professors in STEM ». *Journal of Career Development* 49 (4): 890-905. <https://doi.org/10.1177/08948453211005032>.



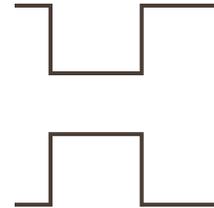
Gregory, Sheree K. 2021. « Managing Labour Market Re-Entry Following Maternity Leave among Women in the Australian Higher Education Sector ». *Journal of Sociology* 57 (3): 577-94. <https://doi.org/10.1177/1440783320927089>.

Guyotte, Kelly W., Carlson H. Coogler, Stephanie Anne Shelton et Shelly Melchior. 2023. « Home/Work: A Feminist Poetic Inquiry of Academic Mothers’ Pandemic Experiences ». *International Review of Qualitative Research* 17 (1): 3-22. <https://doi.org/10.1177/19408447231198470>.

Hardie, Geraldine, Shamika Almeida, Kanchana Wijayawardena, Betty Frino, Hui-Ling Wang et Afshan Rauf. 2023. « Sisterhood in Academia: Building a Flock Culture to Cope and Thrive ». *International Journal of Educational Management* 37 (6-7): 1255-70. <https://doi.org/10.1108/IJEM-03-2022-0122>.

Hillier, Kimberly M. 2023. « Academia and Motherhood: A Narrative Inquiry of Ontario Academic Mothers' Experiences in University Graduate Programs ». *Journal of Family Issues* 44 (6): 1597-1621. <https://doi.org/10.1177/0192513X211064864>.

Hjálmsdóttir, Andrea et Guðbjörg Linda Rafnsdóttir. 2022. « Gender, Doctorate Holders, Career Path, and Work-Life Balance within and Outside of Academia ». *Journal of Sociology* 60 (1): 192-208. <https://doi.org/10.1177/14407833221128842>.

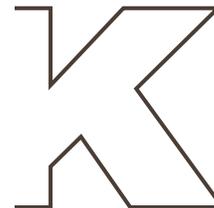


Institut de la statistique du Québec. 2023 (19 septembre). « Répartition de la population de 25 à 64 ans selon le plus haut niveau de scolarité atteint, la région administrative, l'âge et le sexe, Québec, 1990-2023 ». Gouvernement du Québec. <https://statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/3012>.



Kapareliotis, Ilias et Georgia-Zozeta Miliopoulou. 2019. « Gender Bias in Academia: An Attempt to Render the Intangible Tangible ». *Diversity within Diversity Management* 22: 247-71. <https://doi.org/10.1108/S1877-636120190000022013>.

Krysa, Isabella et Marke Kivijärvi. 2022. « Conforming to and Resisting Imposed Identities – An Autoethnography on Academic Motherhood ». *Qualitative Research in Organizations and Management* 17 (3): 357-75. <https://doi.org/10.1108/QROM-07-2021-2175>.



Lendák-Kabók, Karolina. 2021. « Ethnic Minority Women in the Serbian Academic Community ». *European Journal of Women's Studies* 28 (4): 502-17. <https://doi.org/10.1177/1350506820958740>.

Léonard, Naomie. 2020. « Discriminations et violences sexistes dans le milieu de l'enseignement supérieur et de la recherche: une revue de littérature afin de soutenir une prise de position syndicale ». TÉLUQ: Comité Équité, Diversité et Inclusion du Syndicat des Professeures et Professeurs de la Télé-Université (SPPTU).



Lipscomb, Mary F., David N. Bailey, Lydia P. Howell, Rebecca Johnson, Nancy Joste, Debra G. B. Leonard, Priscilla Markwood, Vivian W. Pinn, Deborah Powell, MarieAnn Thornburg et Dani S. Zander. 2021. « Women in Academic Pathology: Pathways to Department Chair ». *Academic Pathology* 8: s.p. <https://doi.org/10.1177/23742895211010322>.

Lopes, Mónica et Caynnã de Camargo Santos. 2023. « Academic Housework in Pandemic Times: COVID-19 Effects on the Gendered Distribution of Academic Work in Portugal ». *European Educational Research Journal*: s.p. <https://doi.org/10.1177/14749041231191888>.

Lu, Xintong. 2020. « The Barriers, Facilitators, and Solutions for Women in Educational Leadership Roles in a Chinese University ». *International Journal of Chinese Education* 9 (1): 5-24. <https://doi.org/10.1163/22125868-12340117>.

Martínez-Blancas, Alejandra, Arona Bender, Verónica Zepeda, Rosa McGuire, Olivia Tabares, Priyanga Amarasekare, Alicia Mastretta-Yanes, Maria Miriti, Ana M. C. Santos et Marcel C. Vaz. 2023. « Surviving Racism and Sexism in Academia: Sharing Experiences, Insights, and Perspectives ». *Bulletin of the Ecological Society of America* 104 (1): 1-8. <https://doi.org/10.1002/bes2.2033>.

Meyer, Tanya K., Regan Bergmark, Marcy Zatz, Maya G. Sardesai, Jamie R. Litvack et Anne Starks Acosta. 2019. « Barriers Pushed Aside: Insights on Career and Family Success from Women Leaders in Academic Otolaryngology ». *Otolaryngology-Head and Neck Surgery* 161 (2): 257-64. .



Millar, Paul et Jane E. Barker. 2020. « Gender and Academic Promotion to Full Professor in Ontario ». *The Canadian Journal of Sociology / Cahiers canadiens de sociologie* 45 (1): 47-70. <https://doi.org/10.29173/cjs29365>.

Moratti, Sofia. 2021. « A Woman's Place Is in the 'Home'? Gender-Specific Hiring Patterns in Academia in Gender-Equal Norway ». *Journal of Sociology* 57 (4): 916-34. <https://doi.org/10.1177/1440783320960530>.

Mthimunye-Kekana, Zukiswa. 2021. « Legitimacy and Collegial Relationships for a Woman of Color in the Academy ». dans Marian Mahat (dir.) *Women Thriving in Academia*. Leeds, Emerald Publishing Limited: 33-50. <https://doi.org/10.1108/978-1-83982-226-120211003>.

Muchabaiwa, Wonder et Efiritha Chauraya. 2022. « The Gender Blindness of the Education 5.0 Framework: An

Obstruction to Promotion Opportunities for Female Academics in Zimbabwe ». *Management in Education*: s.p. <https://doi.org/10.1177/08920206221126640>.

Nübold, Annika et Edina Dóci. 2023. « Beyond Bearable: Gender Equality and the Benefits of Systemic Change in Academia ». *Industrial and Organizational Psychology* 16 (2): 263-66. <https://doi.org/10.1017/iop.2023.20>.



Ollilainen, Marjukka. 2019. « Academic Mothers as Ideal Workers in the USA and Finland ». *Equality, Diversity and Inclusion* 38 (4): 417-29. <https://doi.org/10.1108/EDI-02-2018-0027>.



Phillips, Matthew J., Peta L. Dzidic et Emily L. Castell. 2022. « Exploring and Critiquing Women's Academic Identity in Higher Education: A Narrative Review ». *Sage Open* 12 (2): s.p. <https://doi.org/10.1177/21582440221096145>.

Phuong, Jane, Pia Rowe et Ann Lawless. 2023. « Navigating the River: Experiences of Women Academic Leaders in Vietnam ». *Australian Journal of Management* 48 (4): 754-68. <https://doi.org/10.1177/03128962231180261>.



Pupco, Shani et Julian Barling. 2023. « It All Begins When You Are a Graduate Student ». *Industrial and Organizational Psychology* 16 (2): 237-41. <https://doi.org/10.1017/iop.2023.16>.

Rincón, Guillermina Benavides et Alejandro Díaz

Domínguez. 2023. « Academic Career Advances and Gender Gap ». *Political Studies Review* 21 (1): 42-62. <https://doi.org/10.1177/14789299211044012>.

Roberto, Fabiana, Andrea Rey, Roberto Maglio et Francesco Agliata. 2020. « The Academic "Glass-Ceiling": Investigating the Increase of Female Academicians in Italy ». *International Journal of Organizational Analysis* 28 (5): 1031-54. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2019-1779>.



Rothblum, Esther D. 2023. « Mentoring Women to Publish in Order to Thrive in the Academic Patriarchy ». *Psychology of Women Quarterly* 47 (1): 8-15. <https://doi.org/10.1177/03616843221137294>.

Rudakov, Victor, Margarita Kiryushina, Hugo Figueiredo et Pedro Nuno Teixeira. 2022. « Early Career Gender Wage Gaps Wmong University Graduates in Russia ». *International Journal of Manpower* 44 (6): 1046-70. <https://doi.org/10.1108/IJM-03-2021-0206>.

Ruggi, Lennita Oliveira et Nata Duvvury. 2023. « Shattered Glass Piling at the Bottom: The 'Problem' with Gender Equality Policy for Higher Education ». *Critical Social Policy* 43 (3): 469-91. <https://doi.org/10.1177/02610183221119717>.

Salem, Victoria, Dhruvi Hirani, Clare Lloyd, Lesley Regan et Christopher J. Peters. 2022. « Why Are Women Still Leaving Academic Medicine? A Qualitative Study within a London Medical School ». *BMJ Open* 12 (6): s.p. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-057847>.

Sharafizad, Fleur, Kerry Brown, Uma Jogulu et Maryam Omari. 2022. « Avoiding the Burst Pipeline Post-COVID-19: Drivers of Female Academic Careers in Australia ». *Personnel Review* 53 (1): 34-55. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2021-0909>.

Smith-Carrier, Tracy A., Sarah Benbow, Andrea Lawlor et Andrea O'Reilly. 2021. « "My Only Solution Is to Work Later and Sleep Less": Exploring the Perspectives of Parenting in Academia in Ontario, Canada ». *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 40 (8): 930-46. <https://doi.org/10.1108/EDI-12-2020-0357>.

Statistique Canada. 2023a (1^{er} novembre). « Les statistiques sur le personnel enseignant à temps plein dans les universités canadiennes: Outil interactif ». <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-607-x/71-607-x2019027-fra.htm>.

———. 2023b (1^{er} novembre). « Nombre et salaires du personnel enseignant à plein temps dans les universités canadiennes ». <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3710010801>.

Stefanova, Vasilena et Ioana Latu. 2022. « Navigating the Leaky Pipeline: Do Stereotypes about Parents Predict Career Outcomes in Academia? » *PLoS One* 17 (10): s.p. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0275670>.

Sümer, Sevil et Hande Eslen-Ziya. 2023. « Academic Women's Voices on Gendered Divisions of Work and Care: 'Working till I Drop ... Then Dropping' ». *European Journal of Women's Studies* 30 (1): 49-65. <https://doi.org/10.1177/13505068221136494>.



Thébaud, Sarah et Catherine J. Taylor. 2021. « The Specter of Motherhood: Culture and the Production of Gendered Career Aspirations in Science and Engineering ». *Gender & Society* 35 (3): 395-421. <https://doi.org/10.1177/08912432211006037>.

Thong, Christine, Melissa A. Wheeler, Jessica L. Mackelprang, Mahnaz Shafiei, Helana Scheepers et Virginia Kilborn. 2023. « A Tale of Three Associate Professors: A Grassroots Approach to Supporting Women in Higher Education ». *Australian Journal of Management* 48 (4): 769-79. <https://doi.org/10.1177/03128962231188453>.

Trinh, Mai P. 2023. « Experience, Empathy, and Emotions: What our Academic Systems Need to Support (Not Just) Women Professors ». *Industrial and Organizational Psychology* 16 (2): 225-28. <https://doi.org/10.1017/iop.2023.13>.

Tremblay, D-G. (2023). Work-family Balance and Organizational Support for Fathers; An Analysis of Obstacles and Levers. *Journal of Human Resources and Sustainability Studies (JHRSS)*. Vol.11 No.3 -2023. DOI: 10.4236/jhrss.2023.113037 <https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=127587>

Tremblay, Diane-Gabrielle et N. Lazzari Dodeler (2015). *Les pères et la prise du congé de paternité/ parental: une nouvelle réalité*. Québec: PUQ. <http://www.puq.ca/catalogue/livres/les-peres-prise-conge-parental-paternite-2833.html>

Tsouroufli, Maria. 2020. « Gendered and Classed Performances of ‘Good’ Mother and Academic in Greece ». *European Journal of Women’s Studies* 27 (1): 9-24. <https://doi.org/10.1177/1350506818802454>.

Universités Canada. 2017. « Principes d’Universités Canada en matière d’équité, de diversité et d’inclusion ». <https://www.univcan.ca/wp-content/uploads/2017/10/equite-diversite-inclusion-principes-universites-canada-oct-2017.pdf>.

Valdovinos, Miriam Georgina, Quenette L. Walton et Olubunmi Basirat Oyewuwo. 2023. « Normal Wasn’t Good: A Collaborative Autoethnography of the Intersectional Experiences of Academic Women of Color Mothering During the Dual Pandemics ». *Affilia* 38 (4): 703-23. <https://doi.org/10.1177/08861099231176242>.

Van Helden, Daphne Lisanne, Laura Den Dulk, Bram Steijn et Meike Willeminj Vernooij. 2023. « Career Implications of Career Shocks through the Lens of Gender: The Role of the Academic Career Script ». *Career Development International* 28 (1): 19-32. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2022-0266>.

Vehviläinen, Marja, Hanna-Mari Ikonen et Päivi Korvajärvi. 2022. « Changes in Funding and the Intensification of Gender Inequalities in Research and Innovation ». dans Gabriele Griffin (dir.) *Gender Inequalities in Tech-driven Research and Innovation. Living the Contradiction*. Bristol, Bristol University Press: 76-92. <https://doi.org/10.2307/j.ctv2ngx5c4.10>.

Vohlidalová, Marta. 2021. « Early-Career Women Academics: Between Neoliberalism and Gender Conservatism ». *Sociological Research Online* 26 (1): 27-43. <https://doi.org/10.1177/1360780420914468>.



Wani, Ambreen Khursheed. 2022. « Spousal Support and Working Woman's Career Progression: A Qualitative Study of Woman Academics in the University of Kashmir ». *Journal of Global Responsibility* 14 (1): 27-45. <https://doi.org/10.1108/JGR-05-2021-0050>.

