

|  |
| --- |
|  |
| Discriminations et violences sexistes dans le milieu de l’enseignement supérieur et de la recherche : une bibliographie annotée |
| [Sous-titre du document] |

|  |
| --- |
| Mélisande Bélanger, sous la direction du comité EDI du Syndicat des professeures et professeurs de la Télé-université (SPPTU - représenté par Diane-Gabrielle Tremblay, Anne-Renée Gravel et Marie-Pier Bernard Pelletier)Bibliographie annotée remise au RéQEF par le comité EDI du SPPTU, Université TÉLUQ, le 6 décembre 2023 |



## **Résumé**

Le comité équité, diversité et inclusion (EDI) du Syndicat des professeures 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 revue des écrits sur les discriminations et enjeux 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[[1]](#footnote-1), 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 de ces dernières.

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, puisqu’il a pour objectif de faire état de la littérature scientifique sur les discriminations genrées dans le milieu universitaire publiée entre 2020 et 2023. 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 et la charge familiale des femmes, de même que la précarité 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. Il propose des pistes pour soutenir une meilleure équité de genre dans le milieu universitaire.

# **Table des matières**

[**Résumé** 1](#_Toc152680728)

[**Table des matières** 2](#_Toc152680729)

[**1.** **État des lieux de la place des femmes dans le milieu universitaire** 3](#_Toc152680730)

[**2.** **Méthodologie** 7](#_Toc152680731)

[**3.** **Définitions conceptuelles** 9](#_Toc152680732)

[**4.** **Présentation des résultats :** 11](#_Toc152680733)

[**Les discriminations toujours étudiées, mais les enjeux EDI encore très peu explicitement nommés** 11](#_Toc152680734)

[**a.** **Les biais sexistes du modèle d’excellence académique** 11](#_Toc152680735)

[**b.** **Le plafond de verre et la sous-représentation des femmes dans le personnel enseignant** 12](#_Toc152680736)

[**c.** **La conciliation famille-travail et la charge familiale des femmes** 14](#_Toc152680737)

[**d.** **La précarité d’emploi et la difficulté à obtenir la permanence pour les femmes** 14](#_Toc152680738)

[**Conclusion** 17](#_Toc152680739)

[**Annexes** 19](#_Toc152680740)

[**1.** **Bibliographie annotée sous forme de tableau** 20](#_Toc152680741)

[**2.** **Bibliographie** 71](#_Toc152680742)

## **État des lieux de la place des femmes dans le milieu universitaire**

Si la recension des écrits de 2020[[2]](#footnote-2) 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 les obstacles qu’elles y rencontrent dans leur parcours professionnel, elle n’a toutefois que très peu discuté de la dimension 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 meilleures chercheuses et nos meilleurs chercheurs au pays est le principal initiateur de cette ère de changement. Huit femmes universitaires canadiennes se sont mobilisées pour dénoncer en 2003 la mise en candidature 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 en 2017 une motion 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 » (Gouvernement 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 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 en occupant 58,8% des postes contre 41,2% pour les femmes (Statistique Canada, 2023a). Pis encore, la proportion des femmes diminue en fonction du rang. 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 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 principes 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 des groupes sous-représentés dans le milieu universitaire, les femmes constituant l’un de ces groupes (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 en 2023.

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, ce principe 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 traditionnels avantageant 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 l’impact des résultats de recherche au détriment d’autres aspects de la recherche permet de tenir compte de la recherche qui se fait en dehors des balises conventionnelles, tout comme 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, 2010).

Rappelons que la déclaration de San Francisco de 2012, la 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 qui s’est adressée à toutes les disciplines scientifiques et qui a permis de mettre en relation les différents acteurs de l’écosystème de la recherche (universités, instituts, organismes subventionnaires, éditeurs, sociétés professionnelles, chercheuses et chercheurs) (DORA, 2010). Bien que son apport soit important puisqu’elle a favorisé la réflexion sur le sujet des discriminations 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 la 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), pour 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 présent 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. Les données consultées sur le site de Statistique Canada confirment que le salaire des femmes demeure en-dessous de celui des hommes. C’est seulement au sein de Bishop’s University au Québec, Capilano University et Kwantlen Polytechnic University, toutes deux situées en Colombie-Britannique, que les femmes gagnent quelques centaines de dollars de plus que les hommes (Statistique Canada 2023b). 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 leur fonction? 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, répondre aux attentes sociales de la maternité, obtenir et conserver du financement de recherche, etc.) qui sont 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 que nous avons développés en suivant chacun des quatre thèmes portant sur les structures universitaires et les discriminations de genre et les 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 normes 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, les orientations porteuses pour réduire, voire éliminer la discrimination entre les genres à l’université.

## **Méthodologie**

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, Erudit, Emerald Management Xtra et Sage Premier Collection. Les écrits devaient avoir été publiés en français ou en 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 autour des structures universitaires et discriminations. Afin de tenir compte des deux éléments de l’étude que sont le genre et le milieu universitaire, nous avons déterminés quelques mots-clés que nous avons fait évoluer dans le but d’obtenir des écrits offrant des informations pertinentes soutenant 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 | Professor OR teachingAND Discrimination AND Caregiver AND Parental OR Maternity LeaveAND working time |
| 1. Milieux universitaires, universités
 | Université OU secteur masculin ETpaternité OU maternitéETtravail universitaire | Men OR Male workplace OR Masculine workplace ORPaternity OR MaternityANDUniversity work or Academic work |

Ils ont permis d’établir une liste de 61 écrits scientifiques, articles ou de chapitres de livres (hors littérature grise et données statistiques). Toutes ces références sont publiées en anglais et, fait étrange, aucun écrit recensé ne portait sur le Québec. Seulement six études portant sur le Canada ont été répertoriées. L’une porte sur le 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 (sic) les contextes canadien et finlandais (Krysa et Kivijärvi 2022). Les quatre autres écrits analysent le Canada en se concentrant sur le contexte ontarien (Hillier, 2023; Millar et Barker, 2020; Smith-Carrier et al., 2021; Gaudet et al., 2022).

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, dans les universités, comme dans d’autres milieux professionnels. Ces contextes sociopolitiques sont aussi des facteurs importants contribuant à soutenir ou non les femmes universitaires puisque ceux-ci nous renseignent 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.

## **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 que 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, p.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[[3]](#footnote-3) : (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, p.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, p. 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, p. 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 à 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, p. 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, « qu’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 commentaires sexistes, de remarque sur la maternité, de stéréotypes négatifs, d’incivilité, marques d’irrespects, compliments ou critiques sur l’apparence physique non sollicités ou encore de pratiques d’exclusion »* (Léonard, 2020, p. 15).

**Sexisme:**

*« La Politique 16 de l’UQAM (2019 : 8) définit le sexisme comme tout « [c]omportements, propos ou attitudes 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, p. 15).

## **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 influencent considérablement les universités d’ici et d’ailleurs puisque ce sont des institutions qui 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 milieu de travail, puisque le personnel enseignant et de la 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 est donc nécessaire de rappeler que l’intersectionnalité vise justement à tenir compte des défis et obstacles que peuvent représenter ces facettes multiples d’appartenance, voire d’identités pour ces personnes. Les sous-sections suivantes traitent des discriminations envers les femmes. Certaines études revêtent ce volet intersectionnel, notamment celui des femmes universitaires noires en Amérique du Nord. Bien que nous soulignions ces études, il demeure essentiel de garder une conscience intersectionnelle pour prendre la mesure des obstacles qui peuvent encore exister dans le milieu de l’enseignement et de la recherche.

### **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 »[[4]](#footnote-4). 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 de l’universitaire 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 est constitué de 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 (Hardie et al., 2023; Gregory, 2021), 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 de 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 des 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 souligne Buckles (2019) aux États-Unis, tout comme Abdmolaei et Rezai-Rashti (2020) au Canada. Difficile de persévérer dans une discipline pour laquelle les capacités cognitives des filles sont sous-estimées, alors encore moins d’en faire une carrière universitaire lorsque les modèles féminins y sont si peu nombreux (Abdmolaei et Rezai-Rashti, 2020).

Les leviers mentionnés dans les différentes études sont variés, passant de l’encouragement des parents, ami.e.s et enseignant.e.s (Abdmolaei et Rezai-Rashti, 2020; Biasin et Chianese, 2020; Phuong, Rowe, et Lawless, 2023), à la mise en place de programmes institutionnels et interinstitutionnels (Boston College Center for International Higher Education, 2021) pour favoriser l’équité dans en enseignement supérieur et en recherche. D’autres encore proposent une plus grande transparence dans les critères d’évaluation, 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.

### **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 peut même mener à les invalider dans leur fonction et à faire en sorte que chaque erreur soit surlignée à outrance, sans oublier qu’elles ne peuvent pas aussi facilement compter sur des modèles et des mentores au sein de leur discipline (Boston College Center for International Higher Education, 2021; Salem et al., 2022). C’est aussi l’intersectionnalité qui permet de comprendre les enjeux inhérents à chacun des groupes sous-représentés, puisque des interactions entre les expériences, les biais et les attentes sont différentes (Martínez-Blancas et al., 2023).

Le plafond de verre que les femmes universitaires rencontrent est expliqué partiellement par le modèle d’excellence qui prévaut dans la majorité des universités et qui présume qu’il n’y a qu’une personne universitaire idéale-type (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. La maternité, en plus de ralentir leur parcours, ce que nous verrons prochainement au point d, engendre une attente sociale contradictoire avec l’attente professionnelle normalisée dans la fonction de professeure (Rincón et Domínguez, 2023; Phillips, Dzidic, et Castell, 2022; Krysa et Kivijärvi, 2022). 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 opportunités d’avancement (Bird et Rhoton, 2021; Thébaud et Taylor, 2021), ce qui ne peut qu’avoir des effets néfastes pour elles.

Ce 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, ce qui est d’autant plus fréquent 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 officieuse 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 interdits de discrimination cités dans 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 que nous traiterons d’un instant à l’autre au point d. Il implique aussi que la femme universitaire mère doive concilier ses responsabilités familiales et professionnelles (Sümer et Eslen-Ziya, 2023).

### **La conciliation famille-travail et la charge familiale des femmes**

La littérature confirme que la conciliation famille-travail est un obstacle à la carrière des femmes en enseignement et en recherche. Comme mentionné précédemment, la carrière universitaire est modelée sur l’idéal-type masculin, pour qui d’ailleurs le congé pour l’arrivée d’un enfant n’était pas envisageable il y a encore bien peu de temps. 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). En ayant 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 mères 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, tout ceci dans un mode collaboratif entre membres du corps professoral et directions départementales (Eversole et Crowder, 2020). Une telle initiative a été créé 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 le prolongation du délai d’obtention de la titularisation lors de la prise de congés de maternité et parental n’est pas un levier, mais bien un frein pour les femmes qui ont tendance à se désengager en voyant leur objectif s’éloigner d’elles 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.

### **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.e.s associé.e.s et seulement que 23,7% au grade A qui consiste à la titularisation (Roberto et al., 2020). Les chiffres rapportés par Thong et ses collègues datant de 2015 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 sont 25,1% au niveau E, en deçà donc du niveau D (Thong et al., 2023). Les femmes à franchir cette première étape ne sont par conséquent que 19,3%.

Inutile de rappeler que les femmes issues de la diversité ethnoculturelle se retrouvent encore bien moins nombreuses dans cette hiérarchie académique. Entre 2019 et 2023, les femmes blanches compte pour 29,5% de l’ensemble des professeur.e.s 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 (Valdovinos, Walton, et Oyewuwo, 2023).

Quoi qu’il en soit, les postes d’entrée dans les universités sont précaires, car sans permanence, mais aussi puisque 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, assorti d’une compétitivité en ce qui a trait au financement de la recherche, ce qui augmente la pression des femmes universitaires qui occupent ces emplois précaires (Sümer et Eslen-Ziya, 2023).

Les femmes sont d’autant plus touchées par cette précarité 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 puisqu’on leur attribue davantage les 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 (Boston College 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. Le milieu de l’enseignement supérieur et de la recherche alimente la vision genrée du maternage académique présumant que les femmes possèdent davantage les compétences interpersonnelles et culturelles nécessaire au soin des personnes étudiantes (Vohlídalová, 2021; Lopes et de Camargo Santos, 2023).

À ces obstacles, certaines pistes d’actions ont été proposées dans la littérature. Alors que certaines personnes mettent la responsabilité à la direction départementale quant au partage plus équitable des tâches professorales en fonction de la situation familiale de la personne enseignante (Eversole et Crowder, 2020), 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) et que d’autres encore poussent un peu plus loin l’idée de changement en proposant la réévaluation de la manière dont la carrière professorale est conçue et évaluée, 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 des professeures et professeurs, notamment en réévaluant 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 sont l’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 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**

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, dans un souci de clarté. 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, règle générale, même les enfants ne représentent pas un frein à la carrière puisque les responsabilités familiales pèsent moins lourd pour lui que pour la femme.

Considérant le caractère écosystémique 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 sont encore trop souvent la responsabilité des femmes et des autres groupes sous-représentés (Boston College 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 l’enseignement supérieur et la recherche (Boston College Center for International Higher Education, 2021). Au pire, les programmes mis en place sont perçus comme une aide aux femmes pour savoir fonctionner dans le système actuel (Thong et al., 2023).

En réalité, ces changements à l’échelle individuelle, tels le mentorat et le développement de compétences des personnes, ne seront pas suffisants pour engendrer le changement systémique nécessaire. 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 seront 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.

## **Annexes**

## **Bibliographie annotée sous forme de tableau**

\*mentionner que certains résumés qui n’étaient pas disponibles dans la recension ont été générés par l’IA du logiciel d'analyse de données qualitatives assisté par ordinateur Atlas.ti 23 utilisé pour faire cette recension des écrits et bonifiés par la professionnelle de recherche.

| **Référence** | **Résumé** | **Pays ou région étudiée** | **Méthodologie** **(Quanti, quali, N répondant.e.s, etc.)** | **Question de recherche** | **Conclusions principales pour nous** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| (Abdmolaei et Rezai-Rashti, 2020) | 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. | Canada | Revue de littérature concernant les enjeux de féminisation de l’enseignement supérieur | 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 qu’elles n’aient pas les mêmes carrières que les hommes (rémunération, avancement, etc.) ?  | 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 considéré 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 des femmes en enseignement supérieur. |
| (Ahmed et Ambreen, 2021) | 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. 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! | Inde | Analyse empiriqueSondage – 104 femmes mariées travaillant dans 3 universités du Jammu et Cachemire et  | Comment les changements de paradigme au niveau mondial ont 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 des femmes dans la CFT des femmes professionnelles en enseignement supérieur.H1 : Des facteurs tels que les horaires de travail et la pression au travail influencent-ils l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée ?H2 : Les facteurs démographiques sont-ils cruciaux pour influencer l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée ? | Les femmes qui travaillent de longues heures ont tendance à être insatisfaites de leur CFT.Les auteurs 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 H et F quant aux compétences/qualités/capacités à gérer et leader des H/F. Il semble y avoir un changement léger chez les H envers les femmes, mais il y a recul des femmes envers elles-mêmes. |
| (Akram et Pflaeger Young, 2021) | 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. | Royaume-Uni | Analyse institutionnaliste féministe.2 sondages :1. auprès des directions de département en études politiques et internationales
2. auprès des chercheuses début de carrière.
 | Quelles sont les pratiques formelles et informelles en soutien aux femmes en début de carrière dans les uni (jusqu’à 7 ans après le PhD) ? | Les femmes en début de carrière ne sont pas dans la mire des mesures et du soutien lié à l’égalité et la diversité dans les uni en GB.Des universités ont des mesures pour le départ et retour après le congé parental, en fonction d’Athena SWAN ($- 1992)Mesures informelles ou sabbatique dans le cas des uni pré-1992.Les mesures ne sont pas connues, manque de transparence et informelles souvent.Besoin d’un changement de culture dans ces milieux exigeants compétitifsSensibiliser à l’adaptation CFT |
| (Allen et al., 2023) | 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. | USA | 783 répondants - tenured-track ou tenure track de 11 uni du sud-est.57% H et 43% F;Majo des blancs – x âge 49 | Différence entre le temps passé aux soins aux enfants pour les F et H prof universitaires | Les femmes passent encore plus de temps que les H 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 qui deviennent mères sont plus susceptibles que les hommes en STEM nouvellement pères à quitter leur discipline. |
| (Almeida et al., 2022) | 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. | Australie, Royaume-Uni et Malaisie | Étude exploratoire inductive.Entretien en profondeur 43 F séniores dans le milieu académique Australie, Royaume-Uni, Malaisie (15-14-14) | Comment les femmes universitaires utilisent avec succès les comportements de création d'emplois pour progresser dans leur carrière. La création d’emploi fait référence à la capacité d’un employé à modifier les tâches ou les caractéristiques de son emploi en utilisant sa propre initiative. | Femmes universitaires progressent plus tard et différemment des hommes en raison des soins qu’elles doivent donner à la famille, mais aussi aux structures actuelles de ces milieux.Leurs réponses et stratégies varient en fonction de la culture et de la discipline, mais elles ont recours à ce que l’on nomme les comportements de création d’emplois. |
| (Ashencaen Crabtree et Shiel, 2019) | 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. | Royaume-Uni | Quali – via Women’s Academic Network (WAN)Focus Groups | 1. Quels obstacles à la progression les femmes universitaires au sein de l’établissement rencontrent-elles au cours de leur carrière ?
2. Comment les implications et l'impact de celles-ci sont-ils perçus ?
3. Comment les participants identifient-ils des solutions positives qui pourraient faciliter le changement sur la base de ces expériences ?
 | Culture encore très masculine avec des attentes et un ethos professionnel calqué sur l’hommeSentiment de devoir faire comme un homme, pourtant mène souvent à la voie de serviceLes femmes vivent des frustrations, déception et ne comprennent pas qu’il y ait encore ces niveaux et structures de discriminationPiste est de déconstruire une normativité masculiniste et hégémonique assumant le droit de définir la vie universitaire et l’idéal académique |
| (Biasin et Chianese, 2020) | 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. Italy ranks low in gender equality compared to other European countries. 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. | Italie | Recherche documentaire | Inégalités de genre en enseignement supérieur en Italie | Femmes enseignantes sont celles qui freinent le plus l’égalité H/F en Italie.Importance du changement dans la société pour que la famille et les enseignants puissent soutenir et encourager les filles et casser les stéréotypes et les normes genrées. |
| (Bird et Rhoton, 2021) | 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. | USA | Quali entretiens – 53 F STEM qui ont reçu une reconnaissance | Perception des barrières et iniquités du système dans lequel elles évoluent | Certaines des femmes embrassent l’idée de méritocratie et comprennent les enjeux en ces termes.D’autres ont une compréhension plus fine, ramenant les enjeux d’être femme dans un milieu ou l’excellence est modélisé sur l’H.Recommandation est d’ouvrir la discussion dans les milieux universitaires sur la méritocratie, de manière à aplanir les divergences.Le statu quo n’est pas acceptable; d’autant qu’il faut 30% de femmes dans un milieu pour qu’il y ait changement dans la culture et l’environnement. |
| (Boston College Center for International Higher Education, 2021) | 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. | USA – Perspective internationale | Synthèses et mise en commun | Femmes en enseignement supérieur – un état des lieux international | Grandes disparités entre les pays, que ce soit :- données- mesures et politiques- l’accès aux études supérieures pour les femmes- le plafond de verre (existe partout, néanmoins)- Les cas des universités et collèges pour femmes (WCU) et de la Finlande nous apprend :1. ce que pourrait être le monde avec plus de femmes en poste2. que l’équité est toujours dépendante du contexte et de l’évolution du système et de la culture. |
| (Buckles, 2019) | 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. | USA | Recherche documentaire | Comment faire pour maintenir les femmes dans le milieu universitaire | * Initiatives porteuses sont parfois à échelle institutionnelle
* Demande du temps et engendre 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)
 |
| (Davies et al., 2022) | 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. | Royaume-Uni | 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. | Cherche à comprendre le lien entre le congé maternité, le statut d’emploi et le soutien au retour en emploi dans les milieux universitaires | 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.Besoins 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 travailleurs à durée déterminée, pourrait contribuer à la perte de femmes dans le monde universitaire. |
| (Di, Thomson, et Howard Ecklund, 2021) | 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. | Inde, Taiwan, USA et Royaume-Uni | Méthode mixte SondageN : 5 756EntretiensN : 369 | relation entre la productivité de la recherche et la vie familiale.Physiciens et biologistes hommes et femmes dans quatre pays. | Femmes sont prises entre les attentes familiales et les attentes professionnelles.Les critères d’excellence sont faites pour l’idéal universitaire traditionnel, impliquent donc que ce soient moins facile pour les femmes. |
| (Dunn et al., 2022) | 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. | USA | Étude longitudinale Sondage à questions ouvertesN : 84 f en STEM | Travail, famille et processus de titularisation au prisme des défis liés à la Covid en examinant :1. les soutiens professionnels ou autres utiles pendant la pandémie de COVID-19.
2. les expériences personnelles liées à l’interface travail-famille qui affectent le processus d’obtention de la titularisation, en particulier en ice qui a trait à l’enrichissement travail-famille et le conflit travail-famille, et sur la manière dont la pandémie de COVID-19 a influencé le cheminement des participantes vers l’obtention de la titularisation.
 | Peu d’intérêt pour notre recension, si ce n’est que les obstacles ont été plus sentis par l’ensemble des prof, mais de manière plus importante chez les prof mères qui ont dû trouver un équilibre entre famille et travail. |
| (Epifanio et Troeger, 2020) | 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. | Royaume-Uni | Observation empirique – statistiques et analyse de contenu des différents documents | Hypothèses :1. Plus la proportion de femmes professeurs titulaires dans une université est importante, plus les politiques en matière de maternité sont généreuses.
2. H2 : Plus le taux de syndicalisation est élevé dans une université, plus les politiques de maternité sont généreuses.
 | Les universités ayant plus de femmes avec une grande intensité/volet de recherche offrent des rémunérations de maternité plus généreuses.  |
| (Eversole et Crowder, 2020) | The ProblemThe 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.The SolutionHuman 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. The StakeholdersAcademic faculty, higher education administrators, HRD scholars, and practitioners. | USA | Recherche documentaire | Enjeux de CFT, notamment pour les mères qui cherchent à obtenir un avancement ou une titularisation à l’université | 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 flexible le processus de titularisation ou le cheminement de carrière en collaboration entre prof, dép. décanat et uni (Stanford Méd 2019) |
| (Fagan et Teasdale, 2021) | 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. | Royaume-Uni | Entretiens semi-structurés– 93 F STEM et 79 non-STEM | 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. | Dans tous les domaines, le fait est que les femmes doivent comprendre les règles et jouer le jeu 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. |
| (Fakhr et Messenger, 2020) | Academic freedom and the right to express one’s views in higher education (HE) are important for faculty and students alike, so 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. | Pakistan  | Entretien en profondeur –16 F universitaires | Documenter le parcours des femmes pakistanaises universitaires pour mieux comprendre les inégalités | trois domaines principaux agissant sur la capacité des femmes à développer leur carrière : les expériences culturelles et sociales, le parcours professionnel en relation avec leur expérience institutionnelle et enfin leurs stratégies d'adaptation. |
| (Gaudet et al., 2022) | 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. | Canada | Qualitative – entretiens semi-structurés avec 22 universitaires de 2 universités canadiennes | 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 donnent aux personnes étudiantes. | Le travail de soin qu’implique l’enseignement est largement dispensé par les professeures. De plus, ce sont aussi à elles que revient la grande part des tâches et responsabilités familiale. Or, être une femme dans un milieu souvent majoritairement masculin et dont les critères d’excellence repose sur un profil masculin représente des défis quant à leur productivité.Il semble y avoir une omerta entourant ce travail de soin. |
| (Gregor et al., 2022) | This research highlights the voices of 103 STEM (science, technology, engineering, and math) women in academia who responded to a series of openended 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. | USA | Sondage en ligne – questions ouvertes N : 103 femmes dans les STEM  | L’objectif était d’élucider comment la pandémie a affecté la marginalisation existante des participants dans les STEM et de mettre en évidence les ressources nécessaires en continu qui pourraient mieux faciliter les efforts de défense de la justice sociale, à la lumière des impacts différentiels démontrés pour les femmes dans l’enseignement supérieur. | Besoin de soutien pour les femmes en STEM afin d’assurer une meilleure égalité entre les genre dans les milieux universitaires.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 intenables qui menacent leur persévérance dans ce domaine. |
| (Gregory, 2021) | Paid maternity leave policy attracts considerable attention in Australia and internationally, not least because taking a maternity break and employment re-entry benefits 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, and 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. | Australie | Entretiens qualitatifs – 15 femmes 3 entretiens chacune :grossesse, pendant le congé de maternité, retour à un emploi rémunéré  | De quelle manière les femmes, en tant que principales dispensatrices de soins, expérimentent et gèrent 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 sexes et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.Il y a difficulté à réintégrer le marché du travail pour les femmes universitaires, comme le manque d'options de temps partiel adaptées et une culture d'entreprise qui favorise les employés à temps plein. L'étude souligne la nécessité de lutter contre les inégalités entre les sexes et de soutenir une transition en douceur des femmes vers le travail, mais aussi d’accessibilité à des services de garde abordables et de politiques et mesures qui agiront sur la répartition genrée des tâches familiales et professionnelles. |
| (Guyotte et al., 2023) | 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, 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. | USA | Enquête poétique féministe :Entretiens avec 54 mères universitaires. Des extraits des entretiens pour générer de la poésie abordant les tensions entre la maison et le travail. | 1) Quel effet le travail a-t-il eu sur la maison ? 2) Quel effet la maison a-t-elle apporté au travail ? 3) Comment la recherche poétique cultive-t-elle la compréhension des devoirs féministes ? | Nécessité de s'attaquer aux problèmes systémiques qui contribuent aux déséquilibres pour les mères universitaires. |
| (Hardie et al., 2023) | Purpose 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. Design/methodology/approach 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. Findings The individualized nature of academic work exacerbates the systemic marginalization of female academics. Adopting a flock culture serves as a support network for addressing the 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. Research limitations/implications 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. Practical implications This paper highlights the importance of building team-based work, cultivating collective achievement and high trust in a highly individualistic profession. Social implications 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 point to how using a “flock culture” – a membership-based philosophy – became the key support mechanism for the marginalized groups, empowering them to confront the systemic barriers within their profession. Originality/value First, the findings of this study are shaped by the intersections of factors such as ethnicity, age, race, religion and mode of employment, which all influences the participants’ lived experiences. Second, this study contributes to the transnational feminist movement by unveiling the contextualized barriers that junior academic females from various migrant backgrounds face and identify how they synergized their collective strengths to survive the challenging academic environment. Third, 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. | Australie | Méthode ethnographie réflexive et collaborative6 femmes universitaires (intersectionnalité) qui sont les 6 co-autrices | Quels sont les mécanismes d'adaptation utilisés pour relever les défis auxquels une équipe d'universitaires féminines (qui enseignent à une large cohorte d'étudiants de premier cycle) est confrontée dans le secteur de l'enseignement supérieur australien ? | L'autonomisation, le soutien collectif et la résilience sont des stratégies d'adaptation essentielles rencontrées chez ses femmes. L’étude contribue à comprendre les voix marginalisées dans le monde universitaire. Les auteurs plaident en faveur d’un soutien et d’une force collectives pour surmonter les obstacles systémiques rencontrées. |
| (Hillier, 2023) | 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 | 11 femmes universitaires (étudiantes graduées et profs) ontariennes étant mères | Enquête narrative dérivée d’entretiens semi-structurés et de focus groups | Nécessité d’accorder une plus grande attention au bien-être maternel, à l’équité entre les sexes, à la diversité et à l’inclusion au sein du monde universitaire.Alors que les professeurs titulaires citent un grand degré de flexibilité inhérent à leur poste, les chargés de cours et les chargés de cours auxiliaires craignent des évaluations négatives des étudiants, l'incapacité d'annuler des cours en raison de circonstances familiales et un degré général d'angoisse à l'idée de savoir que si une urgence familiale devait survenir, surviendraient, ils ne seraient pas en mesure de la gérer efficacement. |
| (Hjálmsdóttir et Rafnsdóttir, 2022) | 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, and examine how satisfied are they 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 allowed them to be always working meant they were always working. | Islande | Entretiens avec des PhD (H et F travaillant à l’uni et hors uni)N : 32 | degré de satisfaction à l’égard de l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée des titulaires de doctorat, ainsi que le rôle du sexe et du parcours professionnel dans cette satisfaction. | Les titulaires de doctorat ont le sentiment d’être toujours pressés et disent avoir du mal à concilier famille-travail.Les femmes universitaires sont celles qui mentionnent que la flexibilité dont elles profitent dans le milieu les amène à travailler tout le temps. |
| (Kapareliotis et Miliopoulou, 2019) | Purpose 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. Design/Methodology/Approach After thoroughly reviewing the literature, the authors integrate and organize the different multifaceted causes that appear to obstruct women in academia. They propose a scheme that divides between contextual and non-contextual factors, emphasizing their interplay. Findings 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. Research Limitations/Implications Future research should further examine the interplay of contextual and non-contextual factors by combining multiple variables that contribute to gender bias in academia. Practical Implications Policy-making should consider both contextual and non-contextual factors, thus providing more integrative solutions and taking a broader perspective on the issue. Originality/Value 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. | UE et USA | Revue de littérature  | Créer un cadre conceptuel permettant l’arrimage entre des facteurs contextuels et non-contextuels. | Même lorsque les politiques 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. |
| (Krysa et Kivijärvi, 2022) | Purpose This research attempts to make sense of the experiences of two academic women who become mothers. Design/methodology/approach This paper is an autoethnography. 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. Findings Our personal experiences combined with theoretical elaborations illuminate how the role of the mother continues to be dominated by such 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. Originality/value 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. Our autoethnographic reflections show our struggles and attempts of resistance within such discursive spaces. | Canada Finlande | Autoethnographie –N : 2 | Analyser l’expérience de ces 2 femmes quant à l’intersection entre la maternité et la profession universitaire, en regard aux normes sociales et professionnelles. | Le rôle de la mère continue d’être dominé 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. |
| (Lendák-Kabók, 2021) | The aim of this article is to discuss the position of ethnic minority women (Hungarian, Slovak, and Romanian) in relation to 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. | Serbie  | Entretiens semi-structurésN : 16 femmes universitaires (roumaines, slovaques et hongroises) dans 2 uni Serbie6 STEM10 Non-STEM | Quels sont les obstacles vécus par les femmes en ce qui a trait à leur évolution de carrière dans le système d'enseignement supérieur serbe et à l'accès à des postes de décision universitaires ? | 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 sexe, l'origine ethnique et la ségrégation) dans les sciences qui placent les femmes des minorités ethniques dans une position difficile lorsqu'elles tentent de construire une carrière universitaireLes femmes des minorités ethniques se heurtent à un plafond de verre lorsqu'elles tentent d'accéder à des postes plus élevés. |
| (Lipscomb et al., 2021) | 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 percent 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 percent 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. | Canada/USA via l’Association of Pathology Chairs, une organisation de départements universitaires de pathologie américains et canadiens | Sondage en ligne :38 femmes titulaires de chaire de pathologie | Qu’est-ce qui a gêné et facilité l’avancement académique de ces femmes avant de devenir titulaires de chaires. | Obstacles les plus courants rencontrés par ses femmes :lourdes charges cliniques, le manque de temps et de financement pour la recherche, ainsi que les préjugés sexistes.Leviers les plus importants :l'importance du soutien familial, des possibilités d'assister à des réunions nationales et de la participation à des rôles de leadership ont été des éléments facilitateurs de l'avancement de carrière. |
| (Lopes et de Camargo Santos, 2023) | 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. | Portugal | recherche empiriqueSondageN : 1750 personnes enseignantes et chercheurs | Quelles sont les stratégies d’adaptation des universitaires lors de travaux d’enseignement et de recherche pendant la COVID-19. | Un recadrage de la relation entre le travail universitaire et les soins, ainsi qu’une réévaluation de l’évaluation de la réussite scolaire, sont nécessaires pour atténuer les différences systémiques entre les sexes. |
| (Lu, 2020) | 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. | Chine | Entretiens semi-structurés avec des leaders universitaires9 hommes 12 femmes | Quels sont les obstacles, les facilitateurs et les solutions pour les femmes occupant des postes de direction en éducation dans les universités chinoises? | Obstacles :préjugés sexistes et les stéréotypes sociaux.Facilitateurs :styles de leadership féminins et la collaboration. Recommandations : Diminuer la sous-représentation des femmes aux postes de directionÉducation des enfants sur l'équité entre les sexesSe concentrer sur la capacité de leadership d'une personne plutôt que sur son sexe. |
| (Martínez-Blancas et al., 2023) | Dans cet article publié dans le Bulletin of the Ecological Society of America, les auteurs discutent de leurs expériences et de leurs idées sur la façon de survivre au racisme et au sexisme dans le monde universitaire. Ils soulignent les préjugés sexistes omniprésents à tous les niveaux du monde universitaire et le manque de représentation des minorités sous-représentées, en particulier les femmes de couleur et les femmes autochtones. Les auteurs présentent des recherches sur les préjugés sexistes et les inégalités dans le monde universitaire, soulignant la nécessité de sensibiliser et de mentorer les étudiants pour résoudre ces problèmes. Ils fournissent également des conseils pour identifier les préjugés, se protéger et s’efforcer d’apporter un changement. L’importance de l’inclusivité dans les domaines STEM et la nécessité de reconnaître les influences culturelles sur la pratique scientifique sont discutées. Les auteurs partagent également leurs expériences personnelles en matière de dépassement des stéréotypes et de travail en faveur de l’égalité des sexes 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 de femmes de couleur confrontées à des identités croisées et les difficultés qu’elles rencontrent dans la poursuite de leur carrière scientifique. L’article souligne la nécessité de 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 de la communauté scientifique dans son ensemble de promouvoir l’inclusion et la diversité et de créer un lieu de travail plus égalitaire et plus solidaire. | USA | Résumé des discussions | Quels sont les obstacles vécus pour les femmes, les leviers et les recommandations? | Processus en 3 temps : 1.Identifier les biais et obstacles2.Savoir se protéger/savoir réagir3.Apporter des changements (en groupe, plus d’impact)Améliorer la transparence des processus universitaires |
| (Meyer et al., 2019) | ObjectiveAlthough 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.Study DesignQualitative research design.MethodsThirteen 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.ResultsFour 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 psychoemotional health.ConclusionsThe 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. | USA | 13 entretiens qualitatifs semi-structurés sur le processus quotidien d'équilibre entre travail et vie privée dans un cabinet universitaire d'oto-rhino-laryngologie. Groupe de discussion de 7 participants supplémentaires a été organisé pour valider les sujets/thèmes critiques. | Comment les femmes en oto-rhino-laryngologie universitaire parviennent 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 les femmes ont utilisés pour atteindre ces succès ? | Besoin pour les femmes universitaires de mentorat et de modèles qui valorisent à la fois la carrière et la vie de famille, et plaide 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 recruter et de retenir des personnes talentueuses.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. |
| (Millar et Barker, 2020) | Cette étude utilise 933 promotions académiques d’un professeur associé à un professeur titulaire en Ontario, Canada pendant la période 2010-2014. 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’auteurs pour chaque promotion au rang de professeur titulaire. Nous avons constaté un écart considérable entre les sexes dans les promotions académiques en faveur des hommes, 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 prise en compte du nombre d’auteurs par publication. Les professeurs de commerce étaient mieux payés que les autres professeurs au moment de la promotion. Notre étude s’est concentrée sur les publications, sans égard à la qualité et l’impact des publications, subventions et brevets. | Canada/Ontario | Étude de 933 promotions dans le milieu universitaire ontarien en 2013-20142 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 (la « 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. | Quel est le rôle du genre dans la titularisation des profs d’université en Ontario | Plus de 2 fois plus de titularisation des profs hommes que femmes (641 promotion H vs 292 F).Pourtant 38% de femmes dans les uni ontariennesMilieu est encore largement genré et critères d’excellence peuvent jouer. |
| (Moratti, 2021) | 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. | Norvège | Analyse de tous les recrutements de nouveaux professeurs permanents associés et titulaires par appel ouvert d’une grande faculté de la plus grande université de Norvège.(N = 1009 candidats).entre 2007 et 2017  | Les femmes postulent-elles aussi souvent que les hommes ?Les femmes postulent-elles aussi souvent que les hommes si le poste implique un déménagement ?Les femmes gagnent-elles aussi souvent que les hommes ?Les femmes gagnent-elles aussi souvent que les hommes lorsqu’elles postulent en tant que candidats externes ? | Sur les 1009 candidatures reçues, 42% sont féminines et 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.  |
| (Mthimunye-Kekana, 2021) | 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. | Afrique du sud/USA | Autoethnographie – | Quels sont les obstacles que l’autrice a vécu en fonction du contexte dans lequel elle a évolué ? | Les freins sont:Préjugés, invisibilité et pression de performance pour les femmes noires universitaires.Perception selon laquelle cette transformation en enseignement supérieur équivaut à une baisse de la qualité de l’enseignement.Les leviers mentionnés sont :Auto-efficacitéSoutien entre femmes noires universitairesRecommandations :Partenariat pour surmonter ces obstaclesSensibilisation et soutien accru de la part des collègues blancs et masculins afin de créer des environnements académiques inclusifs et diversifiés. |
| (Muchabaiwa et Chauraya, 2022) | 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 were 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. | Zimbabwe | Entretiens approfondis 24 femmes de 2 uni différentes, groupes de discussion d'analyses de documents officiels tels que les listes du personnel et les référentiels de recherche. | Quels sont les impacts du cadre Education 5.0 sur les opportunités de promotion des femmes universitaires au Zimbabwe? | Le cadre Education 5.0 est une feuille de route instaurée en 2018 qui décrit le rôle important des 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 charge de travail et les critères d’évaluation tout en renforçant les normes culturelles genrées. |
| (Nübold et Dóci, 2023) | Ce commentaire examine les suggestions de l'article principal pour soutenir les chercheuses dans le monde universitaire et soutient 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 sexes 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 de lieux de travail universitaires durables de manière démocratique. Dans l’ensemble, le commentaire souligne l’importance d’une perspective plus large et d’un changement systémique pour parvenir à l’égalité des sexes dans le monde universitaire. | Pays-Bas | Commentaire d’un article sur les obstacles pour les femmes universitaires aux USA | N/a | Recommandation :La nécessité de changer les idées traditionnelles sur les carrières universitaires et les critères d'évaluation a été récemment mise en avant, entre autres, par l'Association des universités des Pays-Bas dans le cadre d'une initiative intitulée Recognition and Rewards (https://recognitionrewards.nl/).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 à laisser place aux talents de chacun. |
| (Ollilainen, 2019) | Purpose 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. Design/methodology/approach 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 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. Originality/value The paper addresses a paucity of comparative studies about motherhood (and parenthood) in the academe, an increasingly central question for today’s academic workforce. | USA Finlande | Entretiens semi-structurés 67 femmes académiques (33 Finlande et 34 USA) | Quels sont les facteurs que les femmes universitaires considèrent lorsqu’elles ont un enfant ? | Les femmes américaines ont tendance à tenir compte de la fécondité et de l’infertilité liée à l’âge alors que les femmes finnoises considèrent davantage les conditions (CDD) et le modèle de travailleur idéal.Dans les deux pays, les femmes se sentent obligées de demeurer présentes au travail pendant leur congé de maternité/parental.Malgré la présence de congé de maternité/parental, la précarité et l’incertitude d’une carrière universitaire pour ces femmes rendent la CFT difficile. Revoir les modèles de la profession (ethos), les attentes du milieu pourraient soutenir davantage les femmes en permettant une diminution du sentiment de ne pas être en contrôle de leur avancement de carrière. |
| (Phillips, Dzidic, et Castell, 2022) | 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 has been proposed to disadvantage 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, future research can focus on problematizing the system and dismantling the problematic conditions (e.g., underrepresentation, discrimination, and gendered stereotyping) for women in academia. | Australie | Revue narrative (synthèse thématique de 56 études) et critique des façons dominantes de savoir, d’être et de faire dans le milieu universitaire. | Que dit la littérature des identités et des expériences universitaires des femmes ?  | 4 thèmes ressortent :1. You Better Work ! La culture organisationnelle du milieu universitaire2. 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 universitaireLes changements doivent se faire de manière institutionnelle (changement de culture) pour faciliter la transition et pour enlever ce fardeau aux femmes et surtout pour tenter de limiter la résistance contre ce que certains peuvent percevoir comme un combat/une révolution. |
| (Phuong, Rowe, et Lawless, 2023) | 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 equalise and progressively introduce developmental opportunities to set Vietnamese women up for success in academic leadership. | Vietnam | Analyse phénoménologique interprétative6 dirigeantes universitaires au Vietnam | Quels sont les obstacles rencontrés pour parvenir aux postes de direction en milieu universitaire? | Obstacles :Standards d’excellence occidentaux (recherche et publicationIncertitude dans leur carrièreSoutien par des femmes mentores, mais aussi obstacles de collègues féminines.Elles recommandent d’offrir des opportunités égales de formation et d’évolution de carrière pour promouvoir l’égalité entre les sexes.Sont soulignés les lacunes en termes de formation lié au développement de compétence de leadership/responsabilités de direction. |
| (Pupco et Barling, 2023) | 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 (2022) 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!” | Canada | Commentaire1 étudiante diplômée et un professeur ayant été directeur d'un programme de doctorat en psychologie industrielle/organisationnelle et comportement organisationnel | N/a | Les obstacles pour les femmes universitaires commencent bien avant l’arrivée en poste, pendant leurs études graduées :* Lourdeur de la charge de travail (assistanat 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 accessible/incertains ou trop chers
* Possibilité d’accroître les inégalités si toutes les personnes étudiantes ne sont pas de manière égale en mesure de devenir parent si tel est leur choix.
 |
| (Rincón et Domínguez, 2023) | 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 to. 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 a 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. | Mexique | Jeu de données nationales du Système national de chercheurs entre 1991 et 2017 (statistiques descriptives) | Existe-t-il un obstacle à l’avancement professionnel des chercheuses au Mexique ? | Il existe un plafond de verre; les femmes ont des chances similaires de progression de carrière au niveau inférieur, mais ce n’est pas le cas aux postes les plus élevés.* La sous-représentation des femmes dans certains domaine rend plus difficile leur avancement de carrière
* 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 d’évoluer au sein du système nationale de chercheurs que leurs homologues masculins.Recommandations  |
| (Roberto et al., 2020) | 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. Design/methodology/approach 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 2010-2018. The data were obtained from the Italian Ministry of Education, University and Research. Findings The authors show the gendered nature of academic institutions in Italy. In particular, the authors acknowledge that hierarchies of power exist that privilege men and the masculine and devalue women and the feminine within academic institutions. Practical implications 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. Originality/value 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. | Italie | Méthode mixte – analyse documentaires et indicateurs statistiques (données obtenues auprès du ministère italien de l’Éducation, de l’Université et de la Recherche collectées de 2010-2018) | Quelle est la composition des universités italiennes (H/F) ? | Les résultats démontrent la nature genrée des institutions académiques italiennes. Grâce à l’analyse des d’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. |
| (Rothblum, 2023) | 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. | USA | Article de la lauréate du prix Carolyn Wood Sherif 2022 dans le cadre de cette reconnaissance | n/a | Rothblum souligne l’écart entre H/F dans les publications et la difficulté de CFT pour les femmes.Elle relate l’importance de publier, mais aussi l’hésitation des femmes à le faire.Elle recommande d’apprendre aux femmes la manière d’être invitées à publier, à 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 dans leurs travaux leur propre position sociale, car l’écriture féministe est politique, radicale et importante pour remettre en question les paradigmes existants et créer le changement.  |
| (Rudakov et al., 2022) | Purpose The aim of the research is to estimate the level of the early career gender wage gap in Russia, its evolution during the early stages of a career, gender segregation and discrimination among university graduates, and 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. Design/methodology/approach 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 The study found 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 is to a great extent can be explained 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. Social implications The analysis has some important policy implications. Previously, gender equality policies were mainly related to the elimination of gender discrimination at work, including positive discrimination programs in a selection of candidates to job openings and programs of promotion; programs which ease women labour force participation through flexible jobs; programs of human capital accumulation, which implied gender equality in access to higher education and encouraged women to get higher education, which was especially relevant for many developing countries. 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, and the main explanatory factor is gender segregation by field of study and industry, in other words, the gender wage gap to a high extent is related 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. Originality/value It has been frequently stated that gender inequality appears either due to inequality in access to higher education or after maternity leave. Using 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, right after graduation, due to horizontal segregation (selection of women in relatively low-paid fields of study and consequently industries). | Russie | Recours aux données d’une enquête national auprès des diplômés universitaires, réalisée par le Service fédéral russe des statistiques. Plus de 23 000 observations de diplômés universitaires (caractéristiques éducatives, sociodémographiques et professionnelles) entre 2010 et 2015. | Quel est le niveau de discrimination et de ségrégation entre les sexes ?Quels sont les facteurs qui expliquent les différences de rémunération entre les sexes? Un accent particulier est mis sur l'évaluation de la contribution des différences selon les filières universitaires à l'inégalité entre les sexes. | Il existe des différences significatives entre les sexes dans les salaires en début de carrière des diplômés universitaires en Russie.L'analyse de la Russie, pays où l'égalité des sexes est assurée dans l'accès à l'enseignement supérieur, montre que l'écart entre les sexes en début de carrière existe juste après l'obtention du diplôme, et que le principal facteur explicatif est la ségrégation entre les sexes par domaine d'études et par secteur d'activité, c'est-à-dire le salaire entre hommes et femmes. L’écart est, dans une large mesure, lié à l’autosélection des femmes dans des domaines d’études peu rémunérés. Pour remédier à ce problème, de nouvelles politiques liées à l’inégalité entre les sexes 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? |
| (Ruggi et Duvvury, 2023) | 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. | Irlande/UE | Approche de Carol Lee Bacchi « Quel est le problème représenté ? » (WPR) – 2 documents de l'Irish Higher Education Authority (HEA) sont analysés : le rapport du groupe d'experts : National Review of Gender Equality in Irish Higher Education Institutions (juin/2016)le Gender Action Plan 2018-2020 : Accelerating Gender Equality in Higher Education ( novembre 2018). | Question 1 : Quel est le « problème » de l’égalité des sexes représenté dans la politique contemporaine de l’enseignement supérieur irlandais ?Question 2 : Quels présupposés – significations nécessaires préalables à un argument – ​​et hypothèses sous-tendent cette représentation du « problème » (représentation du problème) ?Question 3 : Comment est née cette représentation de « l’égalité des sexes » ?Question 4 : Qu'est-ce qui ne pose pas de problème dans cette représentation du problème ? Où sont les silences ?Question 5 : Quels effets sont produits par cette représentation de « l’égalité des sexes » ?Question 6 : Comment et où cette représentation de « l’égalité des genres » a-t-elle été produite, diffusée et défendue ? Comment a-t-il été et/ou peut-il être remis en question, perturbé et remplacé ?Étape 7 : Appliquer la liste de questions à ses propres représentations du problème. | La distribution inégale du care work en enseignement supérieur est ignorée. Les expériences genrées ne sont pas mentionnées, discutées, ce qui a pour conséquence la sous-représentation des femmes dans les positions seniors dans le milieu académique. |
| (Salem et al., 2022) | ObjectivesTo identify factors that influenced women who chose to leave academic medicine.Design and main outcome measuresIndependent consultants led a focus group of women in medicine who had left academia after completion of their postgraduate research degree at Imperial College London Faculty of Medicine. Thematic analysis was performed on the transcribed conversations.Participants and settingNine women physicians who completed a postgraduate degree (MD or PhD) at a large London Medical School and Academic Health Sciences Centre, Imperial College London, but did not go on to pursue a career in academic medicine.ResultsInfluences to leave clinical academia were under eight themes—career intentions, supervisor support, institutional human resources support, inclusivity, work–life balance, expectations, mentors and role models, and pregnancy and maternity leave.ConclusionThe 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. | UK | Groupes de discussion de 9 femmes qui ont quitté le milieu académique après leur postdoc en médecine à l’Imperial College London. | Quels facteurs influencent les femmes à quitter la médecine universitaire? | Les raisons pour quitter le milieu académique :-manque de mentorat sur mesure (selon leurs besoins)- peu d’acceptation du travail flexible pour répondre aux responsabilités parentales- biais genrés explicitesDes mesures ont été prises, mais manque encore d’étude pour voir celles qui sont les plus transformatrices. |
| (Sharafizad et al., 2022) | Purpose 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. Design/methodology/approach 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 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. Practical implications 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. Originality/value By focussing 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 of gender differences in academic careers. | Australie | Qualitatif – Entretiens semi-dirigés 18 H et 29 F universitaires et 9 personnes haut-placées dans le milieu universitaireMéthodologie nouvelle : Draw, Write, Reflect (DWR) | Quels sont les moteurs de la progression de carrière des femmes?  | Intéressant parce que détermine des facteurs de progression de carrière pour les 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 seconds soulignant les efforts de l’institution. |
| (Smith-Carrier et al., 2021) | PurposeThe 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 supports (i.e. pausing the tenure clock after child birth) are required to assist academics to meet 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. | Canada | Étude de cas – quanti et quali – cueillette par un sondage en ligne auprès de prof titulaires en génie et soins infirmiers | Quels sont les éléments qui façonnent l’expérience des universitaires parents dans leur CFT ? | Plusieurs ressources et stratégies et du soutien institutionnel pour soutenir les prof ayant des enfants.Cependant :Le statut familial devrait être ajouté aux plans d’actions institutionnels EDI des universités pour assurer l’équité entre les femmes/mères ayant de plus grandes responsabilités professionnelles rémunérées et non rémunérées, parce que sous-estimé en recherche EDI. |
| (Stefanova, et Latu, 2022) | 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. | UK | 2 études :1. Étude des stéréotypes 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.
 | Quels sont les enjeux pour les pères et les mères universitaires lors de l’embauche ? | Les résultats révèlent que les parents, quel que soit leur sexe, 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. |
| (Sümer et Eslen-Ziya, 2023) | 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 européens, Mexique, USA, Canada, Australie | Étude comparative – 212 participantes (femmes universitaires ou au PhD)questionnaire en ligne Mélange de questions ouvertes et questions avec échelle de Likert (par réseaux sociaux et contact courriel) | Quels sont les obstacles vécus par les femmes en milieu universitaire qui sont communs aux différents contextes nationaux?Les questions ont porté 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 | Étude démontre que des problèmes courants et persistants sont présents dans divers contextes nationaux, notamment la division genrée des tâches dans la sphère universitaire et la division genrée des obligations de soins dans la sphère domestique.Ce qui entrave les trajectoires de carrière des femmes universitaires Thèmes les plus récurrents :1. Répartition injuste des tâches,
2. 2. Problèmes travail-famille (travail de soins),
3. 3. Stéréotypes sexistes et préjugés sexistes, et
4. Insécurité/précarité.

Besoin de leviers structurels :Politiques CFT; transparence, parité sur les instances, RH et directions formées pour équité. |
| (Thébaud et Taylor, 2021) | 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. | USA | Entretiens approfondis – 57 étudiantes au Doc ou postdoc – Sciences et génie | Comment se construit la perception de la maternité dans les milieux universitaires ? | 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, entretiennent ce discours. Donc intérêt parce qu’identifie les mécanismes sur lesquels les universités doivent intervenir pour diminuer les inégalités et attirer/retenir les femmes en sciences et en génie. |
| (Thong et al., 2023) | 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. | Australie | Cas d’étude – initiative 2015-2019 pour s’attaquer aux inégalités de genre dans l’écosystème universitaire | Quelles sont les pratiques et mesures mises en place pour diminuer les disparités entre les genres dans un milieu universitaire entre 2015 et 2023?  | Intéressant parce qu’analyse des mesures mises en place et les retombées de celles-ci dans le cas d’une université de technologie australienne.Programme SWAN qui s’est étendu à d’autres universités australiennes et développement de 5 programmes pour soutenir les femmes universitaires. |
| (Trinh, 2023) | Department heads and other faculty members, take actions to support female caregivers. While Iresonate with this message both on a personal and a professional level, Icould 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. [...]Iwrote about how having a baby as a tenure-track professor made me a better scholar (Trinh, 2020). | USA |  Commentaire – expérience personnelle | n/a | 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 université.Souligne la force de l’apprentissage expérientielle pour créer de l’empathie. |
| (Tsouroufli, 2020) | 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 by doing 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. | Grèce | Entretiens semi-dirigés auprès de 15 femmes dans les écoles de médecine après la récession grecque. | Comment les femmes universitaires grecques répondent aux attentes professionnelles et maternelles? | Maternité moderne, revisitée par ces femmes pour être en mesure de répondre à la fois aux attentes/standards professionnels et maternels. |
| (Valdovinos, Walton, et Oyewuwo, 2023) | 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? A 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. | USA | Étude autoethnographique (qualitative)Expériences intersectionnelles pour 3 femmes de couleur mères et professeures titulaires pendant la Covid et lors d’un mouvement social de contestation d'injustice racialeDonnées collectées entre décembre 2021 et mai 2022 | Quelles ont été les expériences de ces mères de couleur travaillant dans le monde universitaire, pendant la « double pandémie » ? | 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 qui sont à contrat ou à temps partiel sont le lien d’une surreprésentation des femmes, notamment 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 mères titulaires de couleur 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 celles 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 professeurs, selon lesquelles tout le monde devrait être engagé dans ce travail et que ceux qui le font seront rémunérés et récompensés.
5. Reconnaître le service et le travail supplémentaires accomplis avec les étudiants, la communauté, etc. dans le dossiers de titularisation pour soutenir le succès de leur titularisation et de leur promotion.
6. Après la pandémie, offrir aux femmes noires une période compensatoire (sabbatique payée) pour rattraper le temps/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 auxquelles 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.
 |
| (Van Helden et al., 2023) | Purpose 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. Design/methodology/approach 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. Findings 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. Practical implications 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. Originality/value 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-Bas | Étude exploratoire – Cohorte 75 H et F professeurs associés par des entretiens biographiques | Étudier, sous l'angle du genre, le rôle des chocs de carrière dans les expériences d'avancement de carrière dans le milieu universitaire | Les mesures de soutien genrées pour gérer les obstacles à la carrière expliquent le peu de femme 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 :Évolution de carrière avec focus sur les chocs en cherchant à comprendre les réactions institutionnelles à 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 leadershipChoc hybride : obtenir une subvention de rechercheChoc planifié : avoir un enfant |
| (Vehviläinen, Ikonen, et Korvajärvi, 2022) | Chapitre de livre 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 award of competitive funding justifies the subjects worth researching, 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 –  | Finlande | Entretiens biographiques (entre 2018 et 2020)– 30 femmes (28 ayant un PhD) environ la moitié dans les universités, l’autre moitié dans les entreprises privées et instituts de recherche | Quelle est l’interaction entre les opportunités de financement et les pratiques sexospécifiques dans la R&I ?  | 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. |
| (Vohlídalová, 2021) | 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. | République tchèque | 14 femmes universitaires en début de carrière2 entrevues (7 ans d’intervalle) pour étudier la trajectoire de leur parcours professionnel (longitudinal) | 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 eu un effet négatif sur les carrières des femmes universitaires « junior » | Facteurs influençant la carrière des femmes universitaires en début de carrière :* Mobilité géographique
* Configuration familiale
* Soutien institutionnel

Obstacles vécus :* Liés à la maternité
* Répartition inégale des tâches/responsabilités
* Système d’évaluation de la recherche actuel

Nécessité de mesures adaptées pour soutenir les femmes en recherche académique en tenant compte du contexte culturel et politique. |
| (Wani, 2022) | Purpose The purpose of this paper is to explore the importance of spousal support toward 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 division of labor between husband and wife have also been explored. Design/methodology/approach 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. The impact of spousal support on the career trajectories of women was also explored. Findings 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 his working wife. Originality/value The present research, unlike previous studies, explores how women perceive the presence/absence of a husband’s support in a little studied group of female workers. | Inde | Quali- analyse de cas multiples –Entretiens approfondis  | Importance du soutien du conjoint pour la progression de carrière des femmes universitaires |  |

## **Bibliographie**

Abdmolaei, Shirin, et Goli M. Rezai-Rashti. 2020. « Women in Canadian Higher Education: The Paradox of Gender Parity and Equity ». In *International Perspectives on Gender and Higher Education*, édité par Christine Fontanini, K. M. Joshi, et Saeed Paivandi, 273‑90. Emerald Publishing Limited. https://doi.org/10.1108/978-1-83909-886-420201015.

Ahmed, Mufeed, et Wani Ambreen. 2021. « Women in the Workplace: An Empirical Analysis of the Challenge of the Workload ». *Advancing Women in Leadership* 40: 49‑62.

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., this link will open in a new tab Link to external site, 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*, septembre, 17411432221124747. https://doi.org/10.1177/17411432221124747.

Ashencaen Crabtree, Sara, et Chris Shiel. 2019. « “Playing Mother”: Channeled Careers and the Construction of Gender in Academia ». *SAGE Open* 9 (3): 2158244019876285. https://doi.org/10.1177/2158244019876285.

Biasin, Chiara, et Gina Chianese. 2020. « Italy: Gender Segregation and Higher Education ». In *International Perspectives on Gender and Higher Education*, édité par Christine Fontanini, K. M. Joshi, et Saeed Paivandi, 75‑92. Emerald Publishing Limited. 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.

Boston College Center for International Higher Education. 2021. « Women’s Representation in Higher Education Leadership Around the World ». Boston College Center for International Higher Education. https://www.jstor.org/stable/resrep49202.

Buckles, Kasey. 2019. « Fixing the Leaky Pipeline ». *The Journal of Economic Perspectives* 33 (1): 43‑60.

Davies, Joanna M., this link will open in a new tab Link to external site, Lisa Jane Brighton, this link will open in a new tab Link to external site, Florence Reedy, Sabrina Bajwah, et this link will open in a new tab Link to external site. 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 (janvier): 23780231211025186. https://doi.org/10.1177/23780231211025186.

DORA. 2010. « Déclaration de San Francisco Sur l’évaluation de La Recherche ». https://sfdora.org/wp-content/uploads/2020/12/DORA\_French\_V2.pdf.

———. 2023. « Project TARA ». *DORA* (blog). 2 mars 2023. 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 STEMM and Non-STEMM 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 ». In *Faculty and Student Research in Practicing Academic Freedom*, édité par Enakshi Sengupta et Patrick Blessinger, 31:67‑84. Innovations in Higher Education Teaching and Learning. Emerald Publishing Limited. 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.

Gouvernement du Canada, Conseil de recherches en sciences humaines. 2023. « Comment la détermination de huit femmes du milieu universitaire rend l’excellence de la recherche au Canada plus diversifiée ». Gouvernement du Canada. Chaires de recherche du Canada. 5 juin 2023. https://www.chairs-chaires.gc.ca/whats\_new-quoi\_de\_neuf/2023/research\_story\_robbins-olivier-fra.aspx.

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*, septembre, 00110000231201881. 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*, août, 19408447231198470. 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* ahead-of-print (ahead-of-print). 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*, octobre, 14407833221128842. https://doi.org/10.1177/14407833221128842.

Institut de la statistique du Québec. 2023. « 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 ». Institut de la statistique du Québec. 19 septembre 2023. 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 ». In *Diversity within Diversity Management*, 22:247‑71. Advanced Series in Management. Emerald Publishing Limited. 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: An International Journal* 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 ». Montréal: 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, et al. 2021. « Women in Academic Pathology: Pathways to Department Chair ». *Academic Pathology* 8 (janvier): 23742895211010322. 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*, août, 14749041231191888. 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 ». *Bulletin of the Ecological Society of America* 104 (1): 1‑8.

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. https://doi.org/10.1177/0194599819841608.

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.

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 ». In *Women Thriving in Academia*, édité par Marian Mahat, 33‑50. Surviving and Thriving in Academia. Emerald Publishing Limited. 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*, septembre, 08920206221126640. 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: An International Journal* 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): 21582440221096145. 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*, juin, 03128962231180261. 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 among university graduates in Russia ». *International Journal of Manpower* ahead-of-print (ahead-of-print). 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, this link will open in a new tab Link to external site, Dhruti Hirani, Clare Lloyd, Lesley Regan, Christopher J. Peters, et this link will open in a new tab Link to external site. 2022. « Why Are Women Still Leaving Academic Medicine? A Qualitative Study within a London Medical School ». *BMJ Open* 12 (6): e057847. 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* ahead-of-print (ahead-of-print). https://doi.org/10.1108/PR-12-2021-0909.

Smith-Carrier, Tracy A., this link will open in a new tab Link to external site, Sarah Benbow, Andrea Lawlor, this link will open in a new tab Link to external site, 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. « Les statistiques sur le personnel enseignant à temps plein dans les universités canadiennes : Outil interactif ». 1 novembre 2023. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-607-x/71-607-x2019027-fra.htm.

———. 2023b. « Nombre et salaires du personnel enseignant à plein temps dans les universités canadiennes ». 1 novembre 2023. 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): e0275670. 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*, août, 03128962231188453. 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.

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*, juin, 08861099231176242. https://doi.org/10.1177/08861099231176242.

Van Helden, Daphne Lisanne, Laura Den Dulk, Bram Steijn, et Meike Willemijn 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 ». In *Gender Inequalities in Tech-driven Research and Innovation*, édité par Gabriele Griffin, 1re éd., 76‑92. Living the Contradiction. Bristol University Press. https://doi.org/10.2307/j.ctv2ngx5c4.10.

Vohlídalová, 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 academicians in the University of Kashmir ». *Journal of Global Responsibility* 14 (1): 27‑45. https://doi.org/10.1108/JGR-05-2021-0050.

1. 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 (juin 2020); rapport réalisé par Naomie Léonard et le comité EDI du SPPTU. [↑](#footnote-ref-1)
2. Ibid. [↑](#footnote-ref-2)
3. La CNESST regroupe ces deux types de harcèlement qui d’atteinte à la dignité puisque la *Loi sur les normes du travail* inclut le harcèlement sexuel au sein de sa définition du harcèlement psychologique. Nous nous pencherons cependant sur une définition plus précise du harcèlement sexuel au prochain paragraphe. [↑](#footnote-ref-3)
4. Définition du dictionnaire en ligne Le Larousse, <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/excellence/31964>. [↑](#footnote-ref-4)