

# LES MÈRES PROFESSEURES D'UNIVERSITÉ

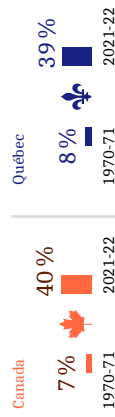
## DÉFINITION

Les mères professeures d'université n'ont pas toutes la même protection à l'égard de l'emploi, les mêmes avantages sociaux, les mêmes niveaux de salaire, ni la même reconnaissance institutionnelle ou de leurs pairs. Leurs avantages sociaux dépendent de la catégorie à laquelle elles appartiennent, soit celle des professeures régulières (adjointe, agrégée et titulaire), des suppléantes ou sous octroi.

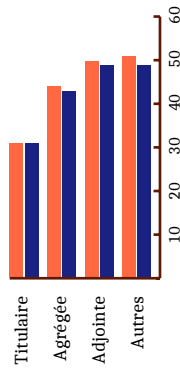
Les professeures régulières exercent les fonctions d'enseignement, de recherche, de participation à la vie universitaire et de service à la collectivité. Les suppléantes ou sous octroi sont embauchées pour une période définie, pour remplacer une professeure régulière ou dans le cadre d'un contrat de recherche subventionné.

## PORTRAIT STATISTIQUE

Évolution de la proportion de femmes professeures d'université, Canada et Québec, 2020-21<sup>1</sup>



Proportion de professeures d'université selon le rang, Canada et Québec, 2021-22<sup>1</sup>



Age médian des professeures à l'université au Canada et au Québec selon leur rang, 2021-22<sup>1</sup>

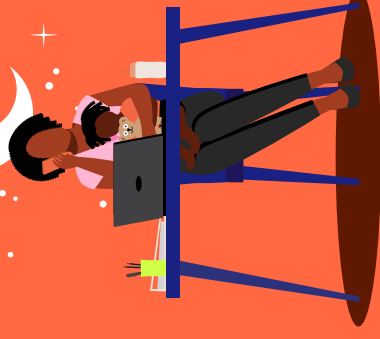
	Canada		Québec	
	F	H	F	H
Titulaire	57	58	56	58
Agrégée	49	49	46	47
Adjointe	40	39	38	38
Autres	46	47	45	43
<b>Ensemble</b>	<b>50</b>	<b>52</b>	<b>48</b>	<b>52</b>

Au Canada et au Québec, la proportion de femmes professeures d'université a augmenté au cours des 50 dernières années, mais reste inférieure à celle des hommes.

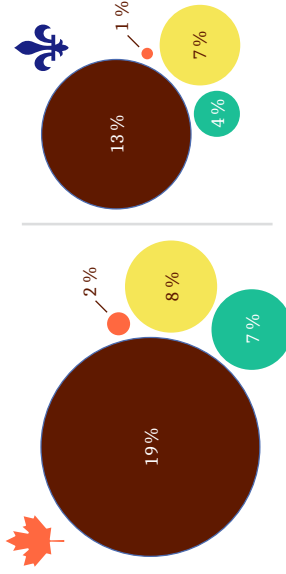
Les professeures sont toujours moins nombreuses au rang universitaire associé à une sécurité d'emploi (agrégée) et au rang le plus élevé (titulaire).

Au Québec, la moitié des professeures adjointes à l'université (sans sécurité d'emploi) sont âgées de moins de 38 ans (40 ans au Canada).

Pour les professeures ayant la sécurité d'emploi, la moitié des agrégées sont âgées de moins de 46 ans (49 ans) et la moitié des titulaires ont moins de 56 ans (57 ans).



Proportion des membres du corps professoral universitaire\* canadien et québécois s'identifiant à certaines caractéristiques sociodémographiques (%), 2019<sup>2</sup>

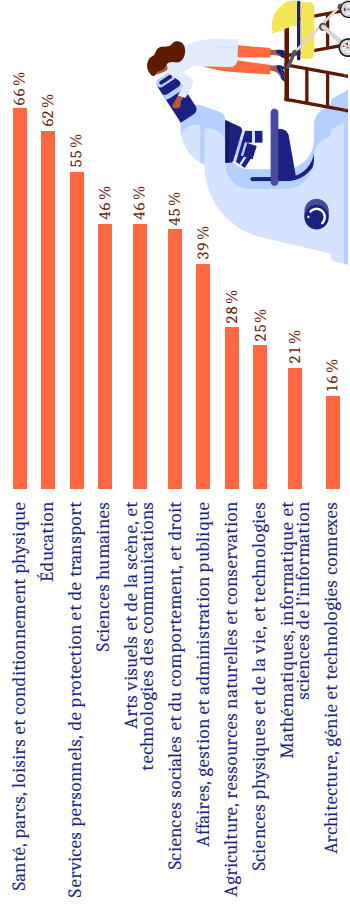


- Minorité visible
- Minorité sexuelle
- Incapacité autodéclarée
- Identité autochtone

\*Comprend les chargés de cours et les conférenciers à temps partiel. Exclut les postes d'assistants enseignants et d'assistant de recherche dans le cadre d'un programme académique (par exemple boursiers, postdoctoraux, étudiants au doctorat, étudiants à la maîtrise, étudiants au baccalauréat).

Les femmes, mais aussi les personnes autochtones, racisées, de la communauté LGBT+ et présentant une incapacité autodéclarée sont sous-représentées au sein du corps professoral des universités canadiennes et québécoises.

Proportion de femmes professeures à temps plein dans une université canadienne par discipline principale (%), 2016-2017



Sources : 1. Statistique Canada, Tableau 37-10-0077-01. 2. Statistique Canada, Tableau 37-10-0165-01.3. ACPPU (2018). 4. Bilodeau et al. (2021)

## ORGANISATION FAMILIALE et carrière universitaire

Si les femmes sont majoritaires dans les programmes de formation supérieure, leur présence diminue graduellement, de la maîtrise à un poste de professeur à l'université, notamment dans le secteur des sciences naturelles, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM). Certaines dénoncent les critères mis en place lors des recrutements ou des évaluations menant à un poste universitaire avec sécurité d'emploi.

Ces critères basés, comme le relève par exemple Eugène (2019), « sur la productivité individuelle (publications ou heures facturables), (...) peuvent représenter une barrière importante en début de carrière, particulièrement pour les femmes, qui assument encore une plus grande part des responsabilités familiales ». De même, les critères de mobilité internationale pris en compte pour évaluer le rayonnement et le réseautage des professeurs constituent aussi un élément défavorable à l'évaluation des dossiers universitaires des femmes, notamment parce qu'elles sont souvent moins mobiles lorsqu'elles ont des enfants ou lorsqu'elles cherchent à fonder une famille.

Les pressions à performer et à devoir présenter un dossier d'évaluation dans les premières années suivant leur embauche conduisent aussi certaines professeures à poursuivre leur travail durant leur grossesse et leurs congés de maternité et parental pour éviter d'être pénalisées au moment d'une demande de permanence ou de promotion professionnelle.

Pour essayer de mieux concilier leurs responsabilités parentales et leur travail, certaines mères (très rarement des pères) négocient parfois avec leur université d'obtenir un poste à mi-temps, tandis que d'autres décident de quitter leur poste en dénonçant le manque de soutien reçu de la part de leur institution.

Secrétariat  
à la condition  
féminine

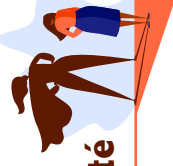


Institut national  
de la recherche  
scientifique

IN  
RS



Réseau  
pour un  
Québec  
Famille



## LES DÉFIS des mères à l'université

### Des défis PROFESSIONNELS

*Être femme professeure d'université dans une logique de « travailleur idéal » et « entrepreneuriale »*

Au cours des dernières décennies, à l'image des transformations sociales, économiques et politiques qui ont affecté les modes de production des sociétés occidentales, les universités ont fait l'objet d'une transformation structurelle importante associée à une volonté de rendre le travail toujours « plus productif ». Cette logique entrepreneuriale conduit les professeures à devoir consacrer de longues heures à leur travail (soirs, fins de semaine, durant leurs vacances), pour assurer la supervision d'étudiant·es, leur production scientifique (articles, livres), la rédaction de demandes de subvention, l'exécution de tâches administratives ou encore leur participation à diverses conférences internationales pour souligner le rayonnement de leur recherche et de leur université, et amplifier leur réseautage.

Ces exigences valorisent et renforcent un modèle du « travailleur idéal », passionné, totalement dédié à son travail, productif et qui excelle en toutes circonstances, conduit à une surcharge chronique de travail, qui affecte particulièrement les femmes, parce que plus nombreuses que leurs collègues hommes à s'occuper « seules de leurs obligations familiales ou à prendre soin d'un adulte » (Le Capitaine et Gagnon, 2019 :106).

Même en congé (de maternité ou parental), les professeures poursuivent fréquemment certaines de leurs tâches universitaires, notamment pour éviter de surcharger de travail leurs collègues. D'autres disent renoncer parfois à un aménagement de leur temps de travail, pour éviter le « stigma de la flexibilité », associé à une reconnaissance moindre de leur engagement professionnel. La recherche de performances autant au niveau professionnel que familial, et façonné par diverses normes sociales, conduit aussi souvent les mères professeures d'université à ressentir une double culpabilité : celle d'être ni la « chercheuse idéale », ni la « mère idéale ».

Pour les références bibliographiques, voir Charton, L. <https://espace.inrs.ca/id/eprint/11890> (Chapitre Les mères professeures d'université).

### Des défis de SANTÉ

L'accumulation des différences selon le genre fait en sorte que les femmes sont plus enclines à souffrir de problèmes de santé. Les diverses situations que vivent les femmes nuisent autant à leur santé physique, qu'à leur santé mentale (anxiété, dépression).

La charge de travail a une forte incidence sur les indicateurs de santé mentale, comme le sentiment de devoir performer sur plusieurs fronts à la fois, en particulier pour les professeures qui n'ont pas une sécurité d'emploi, ou dont la rémunération dépend de subventions ou de bourses et qui doivent assumer des soins à des proches.



### Des défis de GENRE

*Être femme professeure d'université dans une logique du care*

La surcharge de travail universitaire dénoncée plus souvent par les professeures d'université trouve aussi son origine dans les exigences et attentes différenciées à leur égard, de la part de leur institution, de leurs étudiant·es et de leurs proches. Les femmes dénoncent par exemple être plus fréquemment sollicitées par leur administration pour prendre en charge des tâches « pour le bien de leur collectivité » (comités d'évaluation, instances départementales ou universitaires, etc.). Elles assurent aussi, plus fréquemment que leurs collègues masculins, tenir un rôle de soutien émotionnel pour leurs étudiant·es. Enfin, si les professeures reconnaissent l'importance de la flexibilité liée à leur travail, celle-ci laisse aussi à penser, en particulier pour l'entourage des femmes, qu'elles sont disponibles en tout temps. Impliquées ainsi plus souvent dans des tâches de soin (dans et en dehors de l'université), ces implications affectent aussi leur productivité scientifique et le temps qu'elles prennent pour obtenir leur permanence.