

Compte-rendu de lecture

Baker, Maureen (2012). *Academic Careers and the Gender Gap*. Vancouver, Canada : UBC Press, 208 p.

Lise Gallant

Candidate à la maîtrise en orientation
Université de Moncton

Maureen Baker, sociologue canadienne et professeure à l'Université Auckland en Nouvelle-Zélande, s'intéresse à la question de l'écart entre les genres auprès des femmes et des hommes qui exercent une carrière académique. Dans son ouvrage intitulé *Academic Careers and the Gender Gap*, publié aux éditions UBC Press, l'auteure souligne que les femmes sont, comparativement aux hommes, sous-représentées aux postes universitaires les plus élevés des universités. C'est à travers sa propre carrière en tant que professeure qu'elle nous présente ses observations et résultats les plus pertinents.

Dans le premier chapitre, l'auteure survole l'ensemble des chapitres en introduisant les concepts clés que l'on retrouve tout au long de l'ouvrage comme celui d'« États libéraux » ou d'« écart entre les genres en milieu académique ». De plus, elle présente les pratiques et les restructurations actuelles au sein des universités. D'emblée, Baker fait état de l'écart qui existe entre les genres en expliquant que d'importantes différences existent au niveau des disciplines de spécialisation, de la localisation du travail, de la sécurité d'emploi et de la satisfaction au travail, du rang occupé, du salaire, ainsi que du développement de carrière entre les femmes et les hommes détentrices et détenteurs de doctorats et qui exercent une carrière académique dans les universités du Canada, des États-Unis, de l'Australie, de la Nouvelle-Zélande et du Royaume-Uni. L'auteure nomme ces cinq pays les « États libéraux », en ce sens qu'ils détiennent des systèmes de restructuration organisationnelle, des systèmes de gouvernance et des pratiques universitaires similaires. Elle explique également que les universités de ces pays cherchent actuellement à accroître leur financement pour la recherche, à améliorer leur productivité en recherche et à promouvoir leur réputation sur la scène universitaire internationale.

Toujours dans le premier chapitre, l'auteure présente, tout en posant le cadre théorique de sa recherche, un aperçu des études qui ont rendu possible ce livre ainsi que les principales conclusions de son ouvrage. En reposant sur des balises provenant des théories féministes, politiques et économiques (Vosko, 2002), de la théorie du capital social (Bourdieu, 1986; Coleman, 1988) et des cadres interprétatifs (Thomas et Davies, 2002), le présent ouvrage fait état des nombreux progrès qui ont eu lieu au sein des universités depuis les années 1970 en ce qui a trait à l'équité des genres. L'auteure est en mesure de faire cette constatation grâce à de nombreux entretiens qu'elle a effectués avec des femmes et des hommes du

domaine académique d'une université de l'Ouest canadien en 1973 (Baker, 1975) et de deux universités de la Nouvelle-Zélande en 2008¹. Toutefois, l'auteure constate qu'il reste encore beaucoup de travail à faire à cet égard étant donné les nouveaux changements institutionnels qui se produisent actuellement et qui accordent, entre autres, une place de choix à la productivité en recherche et aux rôles administratifs et de gestion, des rôles qui accentuent la difficulté des femmes à percer dans le milieu académique étant donné les différents rôles qu'elles occupent au sein de la famille.

Le second chapitre décrit le contexte sociodémographique entourant l'écart entre les genres dans la carrière académique à l'aide des tendances du marché de l'emploi, des études postsecondaires, du travail rémunéré et de la vie personnelle et familiale. L'auteure fait valoir qu'il y a eu d'importants changements depuis les années 1970 en ce qui a trait à l'accessibilité au marché de l'emploi et aux études chez les femmes. En effet, les femmes sont désormais beaucoup plus représentées sur le marché de l'emploi en raison des pressions effectuées par diverses associations professionnelles et organisations internationales (ex. : Nations Unies) voulant changer certaines politiques sociales afin de rendre le travail plus accessible aux femmes et aux mères. De plus, leur accessibilité aux études postsecondaires s'est grandement améliorée puisque les femmes qui accèdent aux universités obtiennent la majorité des diplômes d'études postsecondaires et obtiennent près de la moitié des doctorats qui y sont octroyés. Cependant, l'auteure souligne que les professeures sont le plus souvent portées à se spécialiser dans des domaines peu prestigieux, tel qu'en éducation ou en sciences sociales, et gagnent ainsi des salaires moins élevés comparativement aux hommes. Selon l'auteure, le travail à temps partiel est souvent plus répandu chez les professeures et leur carrière est souvent de moins longue durée que celles des hommes. D'ailleurs, l'écart entre les genres est beaucoup plus apparent auprès des mères et plus spécifiquement auprès des mères célibataires puisque ce sont elles qui effectuent la majorité des tâches domestiques et qui font des compromis liés aux obligations familiales. De la sorte, les répercussions sur la carrière académique des femmes sont plus évidentes, car elles ne peuvent s'absenter pendant de longues périodes de temps sans en ressentir les répercussions sur le plan du travail. Elles sont alors pénalisées. Les hommes, quant à eux, réussissent à publier plus d'articles dans des revues arbitrées, c'est-à-dire des articles scientifiques qui sont évalués par un comité de lecture composé de pairs avant d'être publiés, et se déclarent plus satisfaits au travail.

Dans le chapitre 3, Baker présente les défis de gouvernance économiques qui surviennent au sein des universités libérales et qui causent l'accroissement des frais de fonctionnement des universités, des régimes de financement, ainsi que de la compétition grandissante qui existe afin de recruter et de retenir l'ensemble de leurs professeures/professeurs et de leurs étudiantes/étudiants. Notamment, Baker démontre que les universités libérales embauchent majoritairement ce qu'elle surnomme des « étoiles » de la recherche, qui sont, selon elle, principalement des hommes. En effet, les hommes sont ceux qui s'investissent dans des domaines où la recherche est en plein essor (ex. : sciences naturelles, ingénierie), ce qui accentue la visibilité et le prestige de ces professeurs et de l'université qui les emploie. De plus, ce sont le plus souvent les femmes qui sont embauchées afin d'enseigner aux classes très nombreuses d'étudiantes et d'étudiants inscrits à des programmes de premier cycle.

¹ Les résultats des entretiens effectués par l'auteure en 2008 sont présentés à même ce présent ouvrage.

Elles occupent ainsi des postes temporaires ou dits juniors. Dans le même ordre d'idées, Baker remarque que les professeures et professeurs sont soumis à beaucoup de pressions de la part des instances de gouvernance des universités afin d'exceller en recherche, et ce, en étant plus productifs et plus visibles sur le plan international, principalement par le biais d'obtention de subventions de recherche d'envergure, en présentant le fruit de leurs recherches à des conférences à travers le globe et en accroissant les partenariats de collaboration entre universités. Cependant, ces nouvelles tendances requièrent un engagement et une gestion du temps sans précédent compte tenu de l'accroissement des tâches de recherche et de déplacements, ce qui a un effet considérable sur l'équilibre travail-famille. De ce fait, ce sont le plus souvent les femmes qui en subissent le coup en perçant difficilement le plafond de verre².

C'est au cours des chapitres 4, 5 et 6 que l'auteure présente le fruit de deux études d'envergure qui ont servi de toile de fond à ce livre afin d'illustrer l'écart entre les genres qui existe au sein de la carrière universitaire. Les deux études ont été menées par Baker au Canada et en Nouvelle-Zélande à l'aide d'entretiens effectués auprès de professeures et professeurs. C'est d'ailleurs par le biais de l'appendice qui se retrouve à la toute fin du livre que l'auteure présente la méthodologie de ses études. Elle a principalement utilisé l'entretien qualitatif comme moyen de cueillette des données dans son étude de 1973 auprès de femmes d'une université de l'Ouest canadien et, en 2008, auprès de femmes et d'hommes de deux universités de la Nouvelle-Zélande. Dans ses études, Baker a tenté d'examiner l'influence du genre et de la famille sur le travail effectué dans la carrière académique. Elle note qu'aucune sélection aléatoire des sujets n'a été employée, limitant ainsi la généralisation des résultats ou toute comparaison de données. Principalement, elle fait état de ses conclusions les plus importantes relativement à l'écart entre les genres en se basant sur trois thématiques distinctes, soit d'un point de vue du capital social et des pratiques universitaires, des enjeux familiaux et d'une perspective subjective.

Les études de Baker de 1973 et de 2008 révèlent que l'absence de modèles ou de mentors adéquats et positifs pour les femmes visant une carrière universitaire est une des raisons importantes de la difficulté qu'ont ces dernières à percer les rangs du marché universitaire et qui, en retour, mène souvent implicitement à une attrition de celles-ci. De plus, la division des tâches ménagères, dans la sphère personnelle, semble être toujours inéquitable. Les femmes s'acquittent en effet de la majorité des tâches, même si leurs conjoints exercent une carrière professionnelle tout aussi exigeante que les leurs. Les femmes qui parviennent à atteindre les échelons les plus élevés tendent à maintenir habituellement un statut de célibat, demandent un divorce, retardent la venue des enfants ou décident carrément de ne pas en avoir du tout. Finalement, Baker remarque que les professeures se forgent une image d'elles-mêmes plus négative comparativement à leurs confrères masculins. En effet, les femmes se perçoivent comme étant moins intelligentes, moins capables de mener à terme

² Selon Sanchez-Mazas et Casini (2005) : « Le "plafond de verre" est l'expression utilisée pour rendre compte d'une sorte d'"effet frontière" que connaissent les carrières féminines en matière d'ascension hiérarchique. Ce "plafonnement" des profils professionnels des femmes serait dû à un ensemble de facteurs "invisibles", comme l'indique la métaphore du verre, qui laisse passer le regard et non les personnes, ouvrant la perspective tout en bloquant le mouvement » (p. 142).

des projets de recherche et moins méritantes des bourses et des subventions de recherche. Certaines vont même jusqu'à souffrir d'un sentiment d'imposture en occupant ce type de poste universitaire.

Le dernier chapitre du livre de Baker se veut un mariage des trois composantes causant l'écart entre les genres soit les enjeux institutionnels, familiaux et subjectifs discutés tout au long de l'ouvrage. L'auteure démontre que ces trois composantes sont reliées et qu'elles s'influencent mutuellement. Baker soutient que même si les femmes semblent être désavantagées comparativement aux hommes, elles sont plus nombreuses qu'auparavant à obtenir des doctorats, à devenir professeures et à atteindre les rangs les plus élevés. Elle mentionne que cela est dû en partie au fait que plusieurs universités semblent avoir adopté des programmes formels d'équité en matière de recrutement, de rétention et d'avancement, des programmes de mentorat, ainsi que l'allocation de congés familiaux qui répondent mieux aux besoins des femmes. Baker termine ce chapitre en relevant que l'écart entre les genres qui existe au sein de la carrière académique risque de se maintenir tant et aussi longtemps que les universités préconiseront le prestige de leurs institutions et la réputation de leur université sur le plan des aptitudes et des capacités à produire des recherches d'envergure mettant ainsi beaucoup de pression sur les professeures et professeurs qui y travaillent. Bref, elle conclut que cet écart s'est considérablement rétréci depuis les quatre dernières décennies, mais qu'actuellement il diminue à un rythme beaucoup plus lent qu'escompté.

Appréciation du livre

Dans l'ensemble, cet ouvrage est très intéressant puisqu'il fait état d'une problématique qui sévit actuellement dans les universités canadiennes. Il permet au lecteur de mieux comprendre les facteurs qui mènent à l'écart entre les genres et de ce fait il pourrait intéresser particulièrement les femmes qui désirent entreprendre des études doctorales et percer dans le milieu académique, les professeures et professeurs d'université ou encore les administrateurs d'établissements universitaires souhaitant un réel équilibre entre les genres au sein du milieu académique.

Les chapitres et les différentes thématiques explorés sont très bien articulés et les propos de l'auteure sont appuyés par de nombreuses sources et références bibliographiques à caractère scientifique tel que le révèle la bibliographie de son ouvrage. Son analyse est exhaustive et relate de son expertise pour la condition des femmes sur le marché du travail et plus spécifiquement au sein de la carrière académique. Plusieurs perspectives théoriques sont explorées tout au long de l'ouvrage ce qui rend le contenu riche sur le plan épistémologique. Parmi ces perspectives se retrouvent les théories féministes à caractère politique et économique (Vosko, 2002) et les théories sociologiques, dont celle du capital social (Bourdieu, 1986; Coleman, 1988). Toutefois, de chapitre en chapitre, les lecteurs peuvent noter une certaine redondance en ce qui a trait aux explications liées à l'écart entre les genres. Ce sont souvent les mêmes thématiques qui reviennent, mais explorées sous des angles théoriques ou pratiques différents. Par ailleurs, on remarque très peu d'attention consacrée à la modification des conditions de travail des hommes. Pourtant, adopter une perspective de genre, comme mentionné dans le titre de l'ouvrage, n'est-ce pas également s'intéresser aux hommes?

Pour les femmes qui désirent se lancer dans l'aventure d'obtenir un doctorat et d'entamer une éventuelle carrière universitaire, les divers constats illustrés dans ce livre ne sont pas des plus prometteurs et des plus encourageants. C'est donc une lutte pour l'égalité entre les genres qui n'est pas terminée. Compte tenu du progrès que les femmes ont effectué depuis les 40 dernières années en ce qui a trait à l'accessibilité à l'emploi et aux études postsecondaires, il est primordial pour la condition de la femme de continuer d'approfondir cette question pour que la carrière académique ne soit plus une carrière délimitée par le genre.

Références

- Baker, M. (1975). *Woman as a Minority Group in the Academic Profession* (thèse de doctorat). University of Alberta, Canada.
- Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. Dans J. Richardson (dir.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (p. 241-258). New York, NY: Greenwood.
- Coleman, J. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology, Suppl. 94*, S95-S120.
- Sanchez-Mazas, M. et Casini, A. (2005). Égalité formelle et obstacles informels à l'ascension professionnelle: les femmes et l'effet « plafond de verre ». *Information sur les Sciences Sociales, 44*(1), 141-173.
- Thomas, R. et Davies, A. (2002). Gender and new public management: Reconstituting academic subjectivities. *Gender, Work and Organisation, 9*(4), 372-397.
- Vosko, L. F. (2002). The pasts (and futures) of feminist political economy in Canada: Reviving the debate. *Studies in Political Economy, 68*, 55-83.