



**HAL**  
open science

# LE RESSENTI DU CORPS PROFESSORAL DES UNIVERSITÉS QUÉBÉCOISES À L'ÉGARD DE LEUR QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Catherine Le Capitaine, Mélanie Gagnon

► **To cite this version:**

Catherine Le Capitaine, Mélanie Gagnon. LE RESSENTI DU CORPS PROFESSORAL DES UNIVERSITÉS QUÉBÉCOISES À L'ÉGARD DE LEUR QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : Quelles différences entre les hommes et les femmes?. *Éducation & formations*, 2019, L'égalité entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes, dans le système éducatif, 4 (99), pp.87-110. 10.48464/halshs-02199853 . halshs-02199853

**HAL Id: halshs-02199853**

**<https://shs.hal.science/halshs-02199853>**

Submitted on 31 Jul 2019

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0  
International License

# LE RESSENTI DU CORPS PROFESSORAL DES UNIVERSITÉS QUÉBÉCOISES À L'ÉGARD DE LEUR QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

## Quelles différences entre les hommes et les femmes ?

---

**Catherine Le Capitaine**

Département des relations industrielles, université Laval (Québec), Canada

**Mélanie Gagnon**

Département des sciences de la gestion, UQAR, campus de Lévis (Québec), Canada

Cet article porte sur le ressenti des professeurs d'université au Québec à l'égard de leur qualité de vie au travail (QVT) dans une perspective de genre. Cette réflexion visant à comparer le vécu des hommes et des femmes en termes de conditions d'emploi et de satisfaction au travail et à saisir les biais discriminatoires ressentis par le corps professoral féminin arrive à point nommé compte tenu des transformations actuelles du monde universitaire. Les résultats reposent sur la réalisation d'une enquête électronique menée au Québec en 2015 auprès de 756 professeurs provenant de 14 universités. Bien que les hommes et les femmes partagent certaines similitudes quant aux valeurs liées à la profession universitaire, notamment sur l'importance accordée à la liberté universitaire, il ressort de l'analyse un fort constat d'inégalités de genre. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à ressentir de la pression pour publier et pour effectuer des demandes de subventions, à se sentir dépassées par la charge de travail, à déplorer l'iniquité de la répartition des tâches administratives et plus globalement celle de la charge de travail entre les collègues. Davantage victimes de violence ou de harcèlement dans leur milieu de travail, plus de femmes que d'hommes se sentent stressées, épuisées par leur travail et manquent de temps pour leur vie personnelle. Autant de données qui témoignent d'une détérioration de la QVT des professeurs d'université et de la persistance des inégalités professionnelles de genre dans le monde universitaire québécois.

**E**n s'intéressant à la perception des professeurs d'université au Québec à l'égard de la qualité de vie au travail (QVT), définie sous l'angle des conditions d'emploi et de la satisfaction au travail, cet article compare le ressenti du corps professoral masculin à l'endroit d'une série d'aspects liés aux activités professionnelles exercées au quotidien avec celui de leurs homologues féminins. Le travail des professeurs d'université est actuellement confronté à de profondes mutations [BONNEVILLE, 2014 ; HECHICHE-SALAH, GARA-BACH OUERDIAN *et alii*, 2018]. L'université « numérique », l'université « entrepreneuriale » [VORLEY et NELLES, 2008], la diminution des dépenses publiques allouées aux universités [OCDE, 2013], la massification scolaire [FAURE et SOULIÉ, 2006], autant de réalités qui affectent le travail des professeurs d'université. Si certaines tendances, notamment les nouvelles technologies de l'information et des communications, sont propices au développement de méthodes d'apprentissage et de réseaux internationaux de recherche, d'autres mettent à mal la profession universitaire. La liberté universitaire, les droits de propriété intellectuelle et la frontière entre la vie professionnelle et la vie privée sont aujourd'hui ébranlés par le sous-financement public des universités et les exigences accrues de performance [GAGNON, 2013].

Malgré ces bouleversements inédits de l'institution universitaire, les travaux s'intéressant aux conséquences des mutations sur la QVT des professeurs d'université y sont paradoxalement encore peu présents. Si la littérature traitant de la profession enseignante se cantonne le plus souvent aux activités des enseignants du primaire et du secondaire [PASTRÉ, 2007 ; AMIGUES, 2009], les études menées sur la carrière universitaire ne sont pas encore assez nombreuses [MILLET, OGET, SONNTAG, 2016] et sont surtout plus rares à appréhender le monde universitaire sous l'angle du genre [BAILEY, PEETZ *et alii*, 2016]. Partant de l'opinion de 756 professeurs d'université au Québec recueillie lors d'une enquête électronique menée en 2015 par les deux chercheuses, l'étude rapportée dans cet article tente de combler certaines de ces lacunes en examinant chez les professeurs d'université les différences de perception entre les hommes et les femmes à travers le regard multidimensionnel de la QVT tout en identifiant les biais discriminatoires vécus par les femmes qui mènent une carrière universitaire. Pour ce faire, notre définition de la QVT a trait autant aux conditions d'emploi des professeurs d'université qu'à leur degré de satisfaction au travail. La rémunération, la stabilité de l'emploi et les heures de travail sont parmi les principales conditions d'emploi examinées. La satisfaction au travail, quant à elle, est liée à l'attitude affective d'un individu [ROUSSEL, 1996] envers une série d'aspects touchant son travail. La satisfaction à l'égard du contenu des activités professionnelles exercées (enseignement, recherche et activités administratives) et des conditions de travail qui y sont rattachées telles, par exemple, la charge de travail, l'autonomie, la reconnaissance, la qualité des relations et la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle font également partie intégrante, dans le cadre de cette recherche, de la qualité de vie au travail.

Cet article se divise en quatre parties. Reposant sur l'articulation entre les travaux féministes et ceux portant sur la qualité de vie au travail, la revue de littérature expose, dans une première partie, le travail et le vécu des professeurs d'université dans un contexte de profondes mutations tout en s'attardant aux spécificités de la population féminine. La démarche méthodologique liée à la réalisation d'une enquête électronique, aux principaux outils de mesure et à la méthode d'analyse des données effectuée fait l'objet de la deuxième partie de cet article. En troisième partie, les résultats de l'étude portent sur les similitudes et les différences entre les hommes et les femmes du monde universitaire en termes de qualité de vie au travail relative aux conditions d'emploi et au degré de satisfaction au regard, notamment, de l'enseignement, de la recherche et des activités administratives. S'ensuit, dans une dernière partie,

une analyse des résultats mettant en lumière les tensions, les insatisfactions liées au travail et les principaux biais discriminatoires vécus par les femmes. L'essentiel des propos tenus et les principales limites de la recherche concluent cet article.

---

## REVUE DE LITTÉRATURE

### Qualité de vie au travail : de quoi parle-t-on ?

Si la qualité de vie au travail (QVT) suscite, à l'heure actuelle, un intérêt croissant dans le débat public, son ancrage dans le champ scientifique est plus lointain. Ce concept tire ses origines de plusieurs courants s'étant développés au cours du XX<sup>e</sup> siècle, notamment le mouvement des relations humaines dans les années 1930 et la constitution de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) adoptée en 1946 [TAVANI, LO MONACO *et alii*, 2014]. Des décennies plus tard, aucune définition consensuelle ne se dégage de la littérature. Souvent lié à la satisfaction au travail, son caractère protéiforme l'apparente à diverses notions tels le bien-être, le travail décent, la qualité de l'emploi, la qualité du travail, pour ne citer que ces quelques exemples [JEBLI et TREMBLAY, 2016]. De plus, et contrairement à l'Accord national interprofessionnel (ANI) sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail signé en France en 2013, il n'existe aucun accord québécois sur la QVT.

Ces constats font de la QVT un concept multidimensionnel, cohabitant avec d'autres appellations, ce qui le rend difficile à définir. Le plus souvent, les organismes et les auteurs en dégagent leur propre définition [WAGENAAR, KOMPIER *et alii*, 2012]. Les études de la Commission européenne [2002], en se référant à la qualité de l'emploi, mettent l'accent sur les caractéristiques de l'emploi (la qualité intrinsèque de l'emploi ; l'éducation, la formation et le développement de carrière) ainsi que sur le rapport au travail et au marché du travail (l'égalité entre hommes et femmes ; la santé et la sécurité au travail ; la flexibilité et la sécurité ; l'insertion et l'accès au marché du travail ; l'organisation du travail et la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle ; le dialogue social et la participation des travailleurs ; la diversité et la non-discrimination ; les performances globales du travail). En revanche, cette définition ne tient pas compte du salaire, une dimension que l'on retrouve dans de nombreuses autres études [DAVOINE, ERHEL, GUERGOAT-LARIVIÈRE, 2008]. Les travaux de l'Institut syndical européen [2008], quant à eux, sont centrés sur les salaires, les formes atypiques d'emploi, les heures de travail et la conciliation entre travail et vie personnelle, les conditions de travail (intensité, autonomie, etc.) et la sécurité d'emploi, les compétences et le développement de carrière ainsi que la représentation collective. Plus récemment, l'ANI signé en France entre divers partenaires sociaux, indique que : « *Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail, et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci, déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte* » [ANACT, 2016]. Selon l'ANACT [2016], les relations sociales et de travail, le contenu du travail, l'environnement physique de travail, l'organisation du travail, la réalisation et le développement personnel ainsi que la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée sont les principaux déterminants de la QVT.

Au-delà de ces organismes bien connus, d'autres travaux ont contribué à enrichir la compréhension et la définition de la QVT [CARLSON 1980 ; NADLER et LAWLER, 1983 ; SIRGY, EFRATY *et alii*, 2001 ; CLARK, 2005 ; MARTEL et DUPUIS, 2006 ; DUPUIS, MARTEL *et alii*, 2010 ; JEBLI et TREMBLAY, 2016].

Face à la diversité des définitions de la QVT recensées, DUPUIS, MARTEL et collaborateurs [2010] mettent en lumière trois constats, à partir de leur analyse des publications sur la QVT sur les 35 dernières années :

1. la QVT est un construit subjectif ;
2. les aspects organisationnels, individuels et sociaux se doivent d'être intégrés dans la QVT ;
3. le travail a une influence sur les autres sphères de la vie.

Partant de ces écrits, et notamment des travaux de CLARK [2005], nous cherchons, dans le cadre de cette contribution, à dépasser les diverses appellations associées à la QVT. Notre définition de la QVT a trait autant aux conditions d'emploi des professeurs d'université qu'à leur degré de satisfaction au travail. Notre étude s'intéresse ainsi aux caractéristiques liées à l'emploi professoral représentées le plus souvent par la rémunération, la stabilité de l'emploi et les heures de travail [CLOUTIER, 2010 ; LOWE, 2007]. De plus, notre recherche s'attarde à mieux comprendre le ressenti au regard du contenu des activités effectuées (enseignement, recherche et activités administratives) et les conditions de travail qui y sont rattachées tels la charge de travail, l'autonomie, la reconnaissance, la qualité des relations et la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle [LE CAPITAIN, GRENIER, HANIN, 2013], autant de facettes importantes du travail que nous jugeons importantes à considérer.

### La prise en compte des inégalités professionnelles de genre

Investiguer la QVT sous l'angle d'une conception féministe, telle est l'originalité de notre recherche. Selon LAUFER [2014], la situation des femmes dans les sphères privée et professionnelle, malgré certaines avancées, est encore inégale à celle des hommes. Comment expliquer la persistance actuelle de ces inégalités ? Au moins deux thèses peuvent être mobilisées. D'une part, la théorie du capital humain ancrée sur le choix rationnel des individus laisse présager que les femmes, moins ambitieuses et moins combatives que les hommes, choisissent volontairement de moins s'investir dans l'éducation et la formation que les hommes en priorisant plutôt la sphère familiale [BECKER, 1985], ce qui les place dans des situations de travail plus désavantageuses. D'autre part, selon la théorie de la stratification des genres [YOUNG, 2010], les femmes se retrouvent dans des situations professionnelles moins favorables par rapport à celles des hommes, non par choix comme le prétend la théorie du capital humain, mais en raison des pratiques discriminatoires des organisations à l'endroit des femmes. Étant donné que les responsabilités domestiques et familiales incombent, encore de nos jours, davantage aux femmes [KEMPENEERS, VAN PEVENAGE, DANDURAND, 2018 ; LE PAPE, TENRET *et alii*, 2018], ces dernières seraient pénalisées sur le marché du travail. La prédominance d'une culture masculine des organisations [COCKBURN, 1991 ; WAJCMAN, 2003], la persistance de stéréotypes de genre [RESKIN et MCBRIER, 2000] et les préjugés sur les capacités professionnelles des femmes [ADLER et IZRAELI, 1994] renforcent, encore aujourd'hui, les inégalités professionnelles de genre. L'accès aux promotions, les conséquences négatives des congés de maternité sur la carrière [CLOUTIER, BERNARD, TREMBLAY, 2011], le harcèlement [WAJCMAN, 2003], autant d'exemples d'inégalités prégnantes que subissent les femmes. Cette posture que nous retenons soutient que les rapports de genre sont imbriqués dans la structure et les pratiques des organisations.

Si la plupart des recherches menées jusqu'à présent sur la QVT tendent à occulter les rapports sociaux de sexe, cette recherche s'attarde à identifier et à saisir les biais discriminatoires vécus entre les hommes et les femmes. Même si la ségrégation sexuelle sur le marché du

travail et les inégalités salariales sont considérées depuis les années 1970, la perspective du genre a longtemps été appliquée aux seules études portant spécifiquement sur les femmes [WESTWOOD, 1984]. Ce n'est que plus tard que l'on s'intéresse aux rapports sociaux de sexe et à la manière dont s'institutionnalisent les discriminations qui pénalisent les femmes sur le marché du travail [WAJCMAN, 2003]. Cette prise en compte des rapports sociaux permet d'attribuer aux femmes et aux hommes une identité de genre qui structure leurs expériences. Ces interrelations laissent davantage de place aux études comparatives entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. En somme, cette articulation entre la QVT et les inégalités professionnelles de genre forme l'assise conceptuelle de la présente étude. Elle permet de comparer la QVT des femmes à celle des hommes dans le contexte universitaire.

### L'institution universitaire reconfigurée : le travail professoral sous tension

Selon les statistiques de l'enseignement supérieur [2014]<sup>1</sup>, le réseau universitaire québécois comprenant 18 universités regroupait en 2012 près de 220 000 étudiants. 9 389 professeurs réguliers à temps plein, dont 3 135 femmes, font partie de ce réseau.

Le professeur d'université au Québec est l'équivalent des enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur que l'on connaît par exemple en France. Le statut d'emploi varie au fil de la carrière du professeur. Les professeurs sont d'abord soumis à une période de probation qui peut varier de trois à cinq ans selon les universités. Ils acquièrent ensuite la permanence en démontrant leurs compétences en enseignement et en recherche ainsi que leur participation à la vie de l'université. Ils peuvent accéder à différents titres au fil de leur carrière, par le biais de promotions.

Depuis plusieurs années déjà, force est de reconnaître que l'institution universitaire est en pleine transformation [HECHICHE-SALAH, GARA-BACH OUERDIAN *et alii*, 2018]. Si le rôle des universités axé sur la production et la diffusion des connaissances est central dans l'économie actuelle du savoir axée sur la main-d'œuvre qualifiée, de profondes mutations exercent de fortes contraintes sur cette double responsabilité de l'enseignement et de la recherche qui incombe aux universités [LESSARD, 2007 ; BONNEVILLE, 2014]. Dans la lignée de la nouvelle gestion publique, l'université entrepreneuriale [VORLEY et NELLES, 2008] ou le capitalisme universitaire [GAGNON, 2013] domine actuellement le paysage éducatif. À l'ère du néolibéralisme, les universités doivent désormais composer avec des restrictions budgétaires, la massification scolaire, l'insuffisance de l'effectif professoral, l'intensification des activités de recherche subventionnée, l'implantation de nouvelles technologies de l'information et de la communication ainsi que la compétition internationale [LESSARD, 2007 ; GAGNON, 2013 ; LECLERC et BOURASSA, 2013]. À l'instar du secteur privé, l'efficacité et l'efficience sont au cœur de la restructuration de l'institution universitaire publique [DRUCKER-GODARD, FOUQUE *et alii*, 2013 ; BONNEVILLE, 2014].

Cette reconfiguration du maillon le plus élevé de l'institution scolaire n'est pas sans conséquences sur le travail des membres du corps professoral [HECHICHE-SALAH, GARA-BACH OUERDIAN *et alii*, 2018]. À cet égard, il importe de préciser ce que les professeurs effectuent au quotidien. La spécificité du travail professoral comprend plusieurs activités, dont l'enseignement, la recherche et les fonctions administratives [GAGNON, 2013]. De par sa nature, le travail universitaire exige que les professeurs évoluent dans toutes ces sphères. Leurs

1. [education.gouv.qc.ca/fileadmin/administration/librairies/documents/Ministere/acces\\_info/Statistiques/Statistiques\\_ES/Statistiques\\_enseignement\\_superieur\\_2014.pdf](http://education.gouv.qc.ca/fileadmin/administration/librairies/documents/Ministere/acces_info/Statistiques/Statistiques_ES/Statistiques_enseignement_superieur_2014.pdf)

fonctions englobent autant la préparation des cours que les corrections, l'encadrement des étudiants, les publications, les communications, les tâches administratives, etc. [HECHICHE-SALAH, GARA-BACH OUERDIAN *et alii*, 2018]. Au Québec, de façon générale, seul le nombre de cours à enseigner par année est formellement défini. Ce nombre peut varier selon les institutions. La durée normale de la semaine de travail des professeurs d'université au Québec n'étant pas établie [BERTRAND et FOUCHER, 2003], ces derniers bénéficient d'une rémunération annuelle négociée entre l'université et les représentants des professeurs (syndicat ou association), sans égard au nombre d'heures effectuées.

D'après une recherche menée auprès de 60 professeurs de l'université Laval à Québec, cette flexibilité d'horaires ainsi que l'autonomie professionnelle et la liberté universitaire représentent les principaux aspects positifs du travail professoral [LECLERC et BOURASSA, 2013]. Dans la même veine, selon l'enquête de DYKE et DESCHENAUX [2008], les professeurs d'université apprécient particulièrement la présence d'une sécurité financière, d'autonomie et du sentiment d'accomplissement. Une vaste étude effectuée au sein des universités françaises montre que la satisfaction du corps professoral à l'égard du travail a trait essentiellement aux dimensions pédagogiques et intellectuelles de leur profession ainsi qu'à la liberté et à l'autonomie [DRUCKER-GODARD, FOUQUE *et alii*, 2013]. L'autonomie professionnelle et l'épanouissement sont alors au cœur du rapport au travail des professeurs d'université. La liberté universitaire est un aspect fondamental de la profession universitaire en garantissant au corps professoral une liberté de penser, de parler, d'enseigner et de conserver un regard et une distance critique face à la société et à l'ordre établi [BOURGEAULT, 2003].

L'exercice de cette liberté individuelle des professeurs est toutefois soumis à de nombreuses contraintes liées aux critères d'évaluation et de promotion. Même si l'enseignement et la recherche constituent les deux activités occupant la majeure partie de leur fonction [BERTRAND et FOUCHER, 2003], le temps alloué aux tâches administratives, perçu parfois comme une perte de temps, a augmenté de façon notable au cours des dernières années [HECHICHE-SALAH, GARA-BACH OUERDIAN *et alii*, 2018]. Le travail professoral est caractérisé par la diversification et la complexité des tâches qui sont souvent peu intégrées les unes avec les autres. En outre, l'enseignement et la recherche constituent deux activités de nature différente nécessitant des aptitudes et des compétences spécifiques distinctes [BARNETT, 1992]. Compte tenu de la nature inhérente à la fonction de professeur, les comportements individualistes sont fréquents [GAGNON, 2013]. Il y a certes des collaborations qui se tissent, mais le cheminement de carrière et l'enrichissement des *curricula vitae* pavent la voie à un univers compétitif où chacun tente de tirer son épingle du jeu. Cette logique fait parfois obstacle aux possibilités de cohésion sociale [WALKER, 2009] d'autant plus que le contexte universitaire actuel laisse peu de temps pour échanger avec ses collègues [LECLERC et BOURASSA, 2013].

Plus encore, les contraintes structurelles qui s'imposent au monde universitaire seraient néfastes pour la QVT des professeurs, car elles engendreraient chez ces derniers des problèmes accrus de stress et de fatigue [BONNEVILLE, 2014]. Plusieurs travaux ont relevé l'omniprésence du stress et de la détresse psychologique auprès des professeurs d'université [CATANO, LORI *et alii*, 2010 ; LECLERC et BOURASSA, 2013 ; LECLERC, BOURASSA, MACÉ, 2017]. Devoir constamment allier l'enseignement et la recherche peut générer, pour le corps professoral, un conflit de rôles propice au stress et à l'épuisement professionnel [DARBUS et JEDLICKI, 2014]. L'augmentation et la lourdeur des tâches, les contraintes bureaucratiques, la présence d'échéanciers serrés et la survalorisation de la recherche, pour ne nommer que ces quelques

exemples, obligent les professeurs à entreprendre une course à l'excellence et à en faire toujours plus [BONNEVILLE, 2014]. LECLERC et BOURASSA [2013] montrent également que la surcharge de travail, accentuée par la diminution actuelle du financement des universités, est l'une des principales préoccupations des professeurs d'université. Ces auteurs soulignent plusieurs autres facteurs qui engendrent de la détresse psychologique tels la pression liée aux publications et aux demandes de subvention, l'empiètement de la vie professionnelle sur la vie personnelle, le climat compétitif, le manque de reconnaissance et l'insuffisance de services de soutien [LECLERC et BOURASSA, 2013]. Le corps professoral des universités françaises déplore, quant à lui, la faible rémunération, les conditions de travail difficiles, la dévalorisation des tâches pédagogiques et la surcharge de travail liée aux activités administratives [DRUCKER-GODARD, FOUQUE et alii, 2013]. Une enquête réalisée par DYKE et DESCHENAUX [2008] auprès de 1 328 professeurs d'université au Québec révèle que 31,4 % des professeurs interrogés avaient déjà songé à quitter leur emploi.

Si ces constats s'appliquent autant aux hommes qu'aux femmes dans les universités, la situation serait encore plus alarmante pour les femmes. La littérature sur la place des femmes dans le monde universitaire insiste sur d'importantes inégalités de genre, notamment en termes de carrière. Tout d'abord, les femmes demeurent sous-représentées dans le monde universitaire. Selon les statistiques de l'enseignement supérieur [2014], elles représentent le tiers des effectifs professoraux au Québec. Cette situation n'est d'ailleurs pas spécifique au Québec. Traditionnellement, les femmes ont été admises pour étudier dans les universités bien après les hommes [CHARRON, 2003]. Malgré certaines avancées et même si la population étudiante est actuellement majoritairement féminine, la présence des femmes dans la profession universitaire est actuellement moindre que celle des hommes [DRUCKER-GODARD, FOUQUE et alii, 2017]. La place de ces femmes varie aussi selon les disciplines [ZAVIDOVIQUE, BILLAUDEAU et alii, 2018]. Au fur et à mesure que le niveau hiérarchique augmente, la proportion des femmes diminue [DRUCKER-GODARD, FOUQUE et alii, 2017]<sup>2</sup>. Malgré certaines avancées, l'image selon laquelle l'université est un monde d'hommes [DELAVALT, BOUKHOBZA et alii, 2002] persiste encore de nos jours.

Ce phénomène résulterait du mode d'organisation des universités et de la division sexuelle du travail qui s'y pratique. Les universités ne semblent pas échapper à l'existence d'un plafond de verre. Cette métaphore signifie que les femmes ont moins accès aux postes hiérarchiques et aux responsabilités en raison de leur genre [DRUCKER-GODARD, FOUQUE et alii, 2017]. À cet effet, ce sont les hommes qui tirent profit de la situation en occupant majoritairement les fonctions de direction, d'encadrement et de recherche [PIGEYRE et SABATIER, 2011]. De surcroît, selon NAKHAIE [2002], les femmes des universités canadiennes publient moins que leurs homologues masculins dans les revues avec comité de lecture (ou revues indexées), notamment en raison de leur rang, moins avancé que celui des hommes, et de la filière professionnelle. Les délais et le nombre requis de publications pénalisent les femmes [BENSCHOP et BROUNS, 2003] et notamment celles qui interrompent leur carrière en raison de congés de maternité [PIGEYRE et VALETTE, 2004]. À la différence des résultats de l'étude de LATOUR et LEFEUVRE [2006],

2. Il convient de préciser que le nombre de femmes enseignant à temps plein dans les universités canadiennes a considérablement augmenté depuis les années 1970. Selon les données du Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges (SPEUC), les femmes représentaient en 2016-2017 27,7 % des professeurs titulaires, 43,0 % des professeurs agrégés et 48,5 % des professeurs adjoints. En 1970-1971, les femmes représentaient seulement 3,4 % des professeurs titulaires, 8,1 % des professeurs agrégés et 13,8 % des professeurs adjoints [www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/171128/dq171128b-fra.htm](http://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/171128/dq171128b-fra.htm).



certains travaux antérieurs font également valoir que les femmes se consacrent davantage à l'enseignement ou aux tâches administratives, ce qui gruge le temps accordé à la recherche [SCHNEIDER, 1998]. Or, l'attribution des promotions tend justement à valoriser cette composante de la tâche et le nombre de publications plutôt que l'enseignement [LESSARD, 2007 ; HECHICHE-SALAH, GARA-BACH OUERDIAN *et alii*, 2018]. Dès lors, la primauté actuelle de la recherche sur l'enseignement dans les universités serait plus néfaste pour les femmes.

Certaines recherches mettent en évidence que les femmes se sentent plus stressées que les hommes au sein des universités [SLISKOVIC et SERSIC, 2011]. Les pressions ressenties peuvent être d'autant plus élevées que les charges de la vie familiale et domestique reposent encore majoritairement sur les femmes, affectant ainsi leur carrière [DAUNE-RICHARD, 1999 ; TREMBLAY et D'AMOURS, 2016]. Avec le vieillissement de la population, la vie familiale consiste, de plus en plus, au-delà du rôle de parents, à intervenir aussi comme proche aidant [TREMBLAY et D'AMOURS, 2016]. Même si les universités sont désormais nombreuses à offrir plusieurs services, telles des garderies, LATOUR et LEFEUVRE [2006] soutiennent que la charge mentale liée à l'organisation et à la gestion de ces tâches préoccupe davantage les femmes. Les déplacements requis dans le cadre du travail universitaire (participation à des colloques, partenariats, terrain de recherches, etc.) demeurent une contrainte plus importante pour les femmes. Ce portrait peu flatteur du monde universitaire, particulièrement pour les femmes, nous a incitées à approfondir la réflexion en menant un sondage auprès du corps professoral des universités québécoises.

---

## DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE

Pour atteindre nos objectifs, nous avons adopté une approche essentiellement quantitative. Cette section décrit l'enquête réalisée dans le cadre de cette recherche, les outils de mesure des variables retenues et la méthode d'analyse effectuée.

### Source de données

Les résultats reposent sur la réalisation d'une enquête électronique menée au Québec en 2015 par les deux chercheuses auprès du corps professoral de 14 universités. L'ensemble du processus méthodologique a été approuvé par le Comité d'éthique de la recherche de l'université Laval à Québec. Après la réalisation d'une trentaine de prétests, plus de 4 500 professeurs d'université couvrant l'ensemble de la province du Québec, membres des syndicats affiliés à la Fédération québécoise des professeurs et professeurs d'université (FQPPU), ont reçu un courrier électronique<sup>3</sup> par l'entremise du Centre d'application pédagogique des technologies de l'information (APTII) de l'université Laval les invitant à compléter une série de questions visant à mieux comprendre leur expérience comme professeurs. Plus précisément, le questionnaire, d'une durée de 20 à 30 minutes, comprenait quatre parties : les caractéristiques de l'emploi, l'expérience de travail, les attentes à l'égard de leur syndicat ou de leur association et le profil du répondant.

---

3. Les deux chercheuses se sont associées à Isabelle Thibodeau, étudiante à la maîtrise en relations industrielles à l'Université Laval, pour recueillir l'ensemble des courriers électroniques des professeurs à partir des sites internet des universités concernées.

859 professeurs d'université ont rempli le questionnaire, ce qui représente un taux brut de participation de 19 %. En tenant compte des réponses incomplètes et des valeurs manquantes sur les variables à expliquer, les résultats présentés dans le cadre de cet article reposent sur les réponses de 756 professeurs d'université, soit 349 femmes et 407 hommes.

### Principaux outils de mesure

D'entrée de jeu, les variables sociodémographiques prises en compte concernent l'âge, le fait d'avoir au moins un enfant à charge, de devoir prendre soin d'un adulte et de s'occuper seul de ses obligations familiales. Hormis l'âge répertorié en trois groupes [35 ans et moins ; 36 à 50 ans ; plus de 50 ans], les autres variables sociodémographiques sont mesurées en deux catégories (oui ; non).

Les conditions d'emploi et le degré de satisfaction au travail, tels les travaux de CLARK [2005], sont au cœur de la démarche. Pour ce faire, les questions posées s'inspirent des modèles bien connus de KARASEK et THEORELL [1990], des travaux d'HANDEL [2005], de nos travaux antérieurs [LE CAPITAINE, 2011] et de la réalisation d'entretiens exploratoires réalisés auprès de trois présidences de syndicats de professeurs d'université au Québec. Les échelles de Likert<sup>4</sup> utilisées pour plusieurs énoncés ont été simplifiées afin de faciliter la présentation des résultats.

L'un des intérêts de cette étude est de comparer le ressenti avec les attentes à l'égard du travail. D'après les travaux de DRUCKER-GODARD, FOUQUE et collaborateurs [2013], il existerait un conflit de valeurs entre, notamment, les nouveaux impératifs de productivité et les valeurs d'adhésion à la profession représentées, entre autres, par la liberté et l'autonomie. Dans un premier temps, nous dégagerons les principales valeurs au travail aux yeux des professeurs interrogés en tenant compte tant des aspects liés à l'emploi comme le salaire, la stabilité de l'emploi et l'horaire de travail [CLOUTIER, 2010] que des aspects plus intrinsèques du travail tels l'autonomie, la réalisation de soi, la fierté du travail exercé, la reconnaissance et la qualité des relations avec les collègues de travail [LE CAPITAINE, GRENIER, HANIN, 2013]. S'il est vrai que l'on peut s'attendre à ce que les professionnels soient difficilement à l'encontre de ces valeurs, notre analyse tend à mettre l'accent sur le caractère essentiel de ces valeurs (valeur essentielle ; valeur moins essentielle).

Dans un deuxième temps, l'expérience de travail est approfondie sous l'angle des trois principales activités d'un professeur d'université : l'enseignement, la recherche et les tâches administratives. En matière d'enseignement, les professeurs ont été conviés, à partir d'une échelle simplifiée d'accord (en accord ; en désaccord) à porter un jugement sur la liberté universitaire dont ils disposent, l'environnement de travail, les exigences des étudiants, le soutien administratif et la charge liée à l'enseignement. L'expérience liée à la recherche, quant à elle, est appréhendée à partir d'énoncés d'accord (en accord ; en désaccord) sur l'orientation de l'université vers la performance liée à la recherche, l'existence de pressions pour publier et pour effectuer des demandes de subvention et la charge de travail liée à la recherche. Nous demandions aussi aux répondants d'indiquer s'ils étaient ou non titulaires

4. L'échelle de Likert est fréquemment utilisée dans la recherche par enquête. Elle permet de mesurer de façon nuancée l'attitude ou l'opinion des personnes interrogées. Cette échelle comprend plusieurs modalités de réponse incluant souvent un point médian (par exemple : tout à fait d'accord, plutôt d'accord, ni en accord-ni en désaccord, plutôt en désaccord, tout à fait en désaccord).

d'une chaire de recherche. Finalement, cinq énoncés s'attardent à mieux comprendre l'expérience des professeurs en lien avec les tâches administratives. Un premier énoncé a trait au fait d'occuper une fonction de direction administrative ou académique (oui ; non). À partir d'une échelle simplifiée d'accord (en accord ; en désaccord), les autres énoncés concernent l'implication au sein de comités au sein du département ou ailleurs dans l'université, le temps trop élevé consacré aux réunions, la répartition équitable des tâches administratives et l'ampleur des tâches administratives.

Dans un dernier temps, nous avons cherché à mieux comprendre la situation générale des professeurs d'université au Québec. Les aspects étudiés concernent la satisfaction à l'égard du salaire (satisfait ; insatisfait), de la stabilité de l'emploi (permanent à temps complet ; autre statut) et du temps consacré au travail qui est tel qu'il reste peu de temps à consacrer à la vie personnelle (parfois ; souvent ; toujours). La charge de travail en lien avec les compressions dans le monde universitaire (en accord ; en désaccord), la répartition équitable des tâches (en accord ; en désaccord), la quantité excessive de travail à effectuer (parfois ; souvent ; toujours), le stress (parfois ; souvent ; toujours) ainsi que le sentiment d'être apprécié par les collègues (parfois ; souvent ; toujours) et la direction du département ou de l'unité (parfois ; souvent ; toujours) sont aussi examinés. Nous avons finalement demandé aux personnes si elles avaient, au cours des trois années précédant l'étude, déjà obtenu un congé de maternité, un congé de maladie, et si elles avaient été victimes de violence ou de harcèlement dans leur milieu de travail (oui ; non).

### Méthode d'analyse

Des tests du  $\chi^2$  ont été réalisés sur toutes les variables catégorielles en fonction du genre. Ainsi, outre les fréquences descriptives, chaque énoncé, respectivement lié aux valeurs au travail, à l'expérience spécifique (enseignement, recherche, tâches administratives) vécue par les professeurs d'université et à la situation globale de travail a été analysé en fonction du genre. Cette analyse croisée permet de tester l'hypothèse nulle d'absence de relation entre la variable catégorielle et le fait d'être un homme ou une femme. Autrement dit, nous cherchons à vérifier s'il existe une relation entre les variables liées à l'emploi et au travail des professeurs d'université et leur genre (\*\*\*) écart significatif à 1 % ; \*\* écart significatif à 5 % ; \* écart significatif à 10 %).

---

## SIMILITUDES ET DIFFÉRENCES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU CORPS PROFESSORAL DES UNIVERSITÉS QUÉBÉCOISES

Outre la présentation des caractéristiques des répondants, nous présentons – en comparant les réponses des femmes et celles des hommes – une série de résultats relative aux valeurs au travail ainsi qu'au vécu à l'égard de l'enseignement, de la recherche, des activités administratives et du contexte plus général. Cet exposé permettra, dans une dernière partie, de discuter des conditions d'emploi et du degré de satisfaction au travail qui définissent la qualité de vie au travail des professeurs d'université sondés.

## Caractéristiques sociodémographiques des répondants

Si plus de la moitié des professeurs d'université sondés, tant les hommes que les femmes, n'ont pas d'enfant à charge, toutes les autres caractéristiques sociodémographiques présentent des différences entre les hommes et les femmes ↘ **Tableau 1**.

D'entrée de jeu, considérant le nombre important d'années d'études requis pour entreprendre une carrière universitaire, peu de professeurs sont âgés de 35 ans et moins. 47,5 % des professeurs ont plus de 50 ans. Les résultats font valoir une différence de genre en termes d'âge ( $p < 0,001^{**}$ ). Les femmes de 35 ans et moins (10,3 %) sont plus nombreuses que leurs homologues masculins (6,9 %). À l'inverse, plus de la moitié des hommes (53,6 %) ont plus de 50 ans, ce qui n'est le cas que pour 40,4 % des femmes.

La situation vécue dans la sphère personnelle diffère également entre les hommes et les femmes. D'une part, si une personne sur cinq indique devoir prendre soin d'un adulte (parent vieillissant, conjoint malade, etc.), c'est une femme sur quatre qui est confrontée à la situation, comparativement à 17,6 % des hommes ( $p < 0,023^{**}$ ). D'autre part, près d'un tiers des femmes s'occupe seule de ses obligations familiales par rapport à 22,8 % des hommes ( $p < 0,003^{**}$ ).

## Les valeurs au travail

Les professeurs d'université soulignent l'importance de plusieurs valeurs au travail et pour la plupart d'entre elles, il n'existe pas de différence significative entre les hommes et les femmes ↘ **Tableau 2** p. 98.

La liberté universitaire est la valeur jugée essentielle par le plus grand nombre de professeurs (81,5 %). Pour une majorité de professeurs, les possibilités de se réaliser au travail (74,2 %), la fierté d'exercer sa profession (55,4 %) et le sentiment de faire une différence dans

↘ **Tableau 1** Les caractéristiques sociodémographiques des répondants selon le genre

	Femmes (n = 349)	Hommes (n = 407)	Total (n = 756)	p-value
<b>Âge</b>				
35 ans et moins	10,3	6,9	8,5	0,001**
De 36 à 50 ans	49,3	39,6	44,0	
Plus de 50 ans	40,4	53,6	47,5	
<b>Au moins un enfant à charge</b>				
Oui	45,3	47,0	46,2	0,271
Non	54,7	53,0	53,8	
<b>Prends soin d'un adulte</b>				
Oui	24,4	17,6	20,7	0,023**
Non	75,6	82,4	79,3	
<b>S'occupe seul de ses obligations familiales</b>				
Oui	32,4	22,8	27,2	0,003**
Non	67,6	77,2	72,8	

Éducation & formations n° 99 © DEPP

**Significativité** : \* au seuil de 10 % ; \*\* au seuil de 5 % ; \*\*\* au seuil de 1 %.

**Lecture** : 8,5 % des 756 professeurs sondés sont âgés de 35 ans et moins, 44,0 % ont entre 36 à 50 ans et 47,5 % ont plus de 50 ans. Parmi les 349 femmes de l'échantillon, 10,3 % d'entre elles ont 35 ans et moins, 49,3 % des femmes ont entre 36 et 50 ans et 40,4 % ont plus de 50 ans. Parmi les 407 hommes de l'échantillon, 6,9 % ont 35 ans et moins, 39,6 % des hommes ont entre 36 et 50 ans et 53,6 % ont plus de 50 ans.

📄 **Tableau 2 Les valeurs au travail selon le genre**

	Femmes (n = 349)	Hommes (n = 407)	Total (n = 756)	p-value
<b>Liberté universitaire</b>				
Essentiel	79,4	83,3	81,5	0,166
Moins essentiel	20,6	16,7	18,5	
<b>Possibilités de se réaliser au travail</b>				
Essentiel	79,0	70,0	74,2	0,005**
Moins essentiel	21,0	30,0	26,0	
<b>Fierté d'exercer sa profession</b>				
Essentiel	55,6	55,3	55,4	0,926
Moins essentiel	44,4	44,7	44,6	
<b>Faire une différence dans le parcours des étudiants</b>				
Essentiel	54,2	52,9	53,5	0,739
Moins essentiel	45,8	47,1	46,5	
<b>Possibilité d'aménager son horaire de travail</b>				
Essentiel	55,2	44,7	49,5	0,004**
Moins essentiel	44,8	55,3	50,5	
<b>Sécurité d'emploi</b>				
Essentiel	43,0	40,3	41,5	0,455
Moins essentiel	57,0	59,7	58,5	
<b>Bonnes relations avec ses collègues</b>				
Essentiel	43,8	32,9	38,0	0,002**
Moins essentiel	56,2	67,1	62,0	
<b>Reconnaissance du travail que j'effectue</b>				
Essentiel	31,8	31,1	31,4	0,841
Moins essentiel	68,2	68,9	68,6	
<b>Salaires et avantages sociaux</b>				
Essentiel	23,2	19,6	21,3	0,227
Moins essentiel	76,8	80,4	78,7	

Éducation & formations n° 99 © DEPP

**Significativité** : \* au seuil de 10 % ; \*\* au seuil de 5 % ; \*\*\* au seuil de 1 %.

**Lecture** : la liberté universitaire est une valeur essentielle pour 81,5 % des professeurs sondés, elle est une valeur moins essentielle pour 18,5 % d'entre eux. La liberté universitaire est une valeur essentielle pour 79,4 % des femmes de l'échantillon, elle est une valeur moins essentielle pour 20,6 % d'entre elles. La liberté universitaire est une valeur essentielle pour 83,3 % des hommes de l'échantillon, elle est une valeur moins essentielle pour 16,7 % d'entre eux.

le parcours des étudiants (53,5 %) sont également essentiels. La possibilité d'aménager son horaire de travail et la sécurité d'emploi sont primordiales pour plus de quatre personnes sur dix. Plus de trois professeurs sur dix considèrent essentielles la qualité des relations avec ses collègues et la reconnaissance du travail effectuée. Seulement 21,3 % soulignent le salaire et les avantages sociaux comme étant une valeur essentielle.

Parmi ces valeurs, il existe une différence de genre pour seulement trois d'entre elles : les possibilités de se réaliser au travail ( $p < 0,005^{**}$ ), la possibilité d'aménager son horaire de travail ( $p < 0,004^{**}$ ) et la qualité des relations avec ses collègues de travail ( $p < 0,002^{**}$ ). Hormis ces valeurs, les hommes et les femmes partagent le même point de vue quant au sens qu'ils accordent à leur travail.

## L'enseignement

En matière d'enseignement, les tâches attribuées aux femmes sont à certains égards analogues à celles des hommes puisque le corps professoral enseigne, en moyenne, quatre cours par année. Au moment de l'enquête, 83 % des professeurs, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes, encadrent des étudiants de deuxième et de troisième cycles. Si la plupart des professeurs interrogés profitent d'une grande liberté universitaire pour établir le contenu de leurs enseignements, l'expérience vécue à ce chapitre diffère entre les femmes et les hommes sur plusieurs points ↘ **Tableau 3**.

Bien que l'expérience en enseignement s'avère globalement positive pour une majorité de professeurs, les femmes sont plus critiques que les hommes à l'égard de leur vécu en la matière, notamment sur le plan de l'environnement de travail dans lequel elles enseignent ( $p < 0,049^*$ ). Elles sont plus nombreuses que leurs collègues masculins à déplorer le soutien administratif lacunaire pour leur enseignement ( $p < 0,015^*$ ) et à se sentir dépassées par la charge de travail liée à cette composante de la tâche ( $p < 0,000^{***}$ ). Si les exigences des étudiants se sont accrues au cours des trois années précédant l'étude pour la plupart des professeurs, cette situation est également ressentie davantage par les femmes ( $p < 0,007^{**}$ ).

## La recherche

Outre l'enseignement, les professeurs d'université se consacrent à des activités de recherche. La collecte de données et la réalisation de partenariats avec des organisations ou des ministères, l'organisation de colloques et de congrès, les publications, les conférences et

↘ **Tableau 3** L'expérience en enseignement selon le genre

	Femmes (n = 349)	Hommes (n = 407)	Total (n = 756)	p-value
<b>Je bénéficie d'une grande liberté universitaire pour établir le contenu de mes enseignements</b>				
En accord	93,0	94,3	93,7	0,474
En désaccord	7,0	5,7	6,3	
<b>L'environnement de travail dans lequel j'enseigne est adéquat</b>				
En accord	70,4	76,8	73,8	0,049*
En désaccord	29,6	23,3	26,2	
<b>Les exigences des étudiants se sont accrues au cours des trois dernières années</b>				
En accord	69,4	59,9	64,3	0,007**
En désaccord	30,6	40,1	35,7	
<b>Le soutien administratif dont je bénéficie pour mon enseignement est adéquat</b>				
En accord	49,6	58,5	54,4	0,015*
En désaccord	50,4	41,5	45,6	
<b>Je me sens dépassé par ma charge liée à l'enseignement</b>				
En accord	41,1	26,4	33,2	0,000***
En désaccord	58,9	73,6	66,8	

Éducation & formations n° 99 © DEPP

**Significativité** : \* au seuil de 10 % ; \*\* au seuil de 5 % ; \*\*\* au seuil de 1 %.

**Lecture** : 93,7 % des professeurs sondés sont en accord avec l'énoncé suivant : « Je bénéficie d'une grande liberté universitaire pour établir le contenu de mes enseignements », 6,3 % sont en désaccord. 93,0 % des femmes sont en accord avec l'énoncé suivant : « Je bénéficie d'une grande liberté universitaire pour établir le contenu de mes enseignements », 7,0 % sont en désaccord. 94,3 % des hommes sont en accord avec l'énoncé suivant : « Je bénéficie d'une grande liberté universitaire pour établir le contenu de mes enseignements », 5,7 % sont en désaccord.

les demandes de subvention sont les principales activités de recherche des professeurs universitaires. Le **tableau 4** fait état du nombre de publications, de conférences et de demandes de subvention effectuées par les hommes et les femmes du monde universitaire québécois.

En moyenne, le nombre de conférences avec comité de lecture à titre d'auteur principal est quasi similaire entre les hommes et les femmes (2,53 en moyenne). Les hommes sont l'auteur principal de deux publications arbitrées par année. Ils publient davantage que les femmes dans les revues arbitrées comme auteur principal ou comme coauteur. Lorsqu'elles en sont les auteures principales, les femmes, quant à elles, publient légèrement plus que les hommes dans les publications non arbitrées. Les hommes déposent davantage de demandes de subvention que leurs collègues féminins. Les femmes, quant à elles, sont plus nombreuses à soumettre des demandes de subvention à titre de co-chercheuse. Elles rapportent toutefois un peu moins de demandes de subvention acceptées à titre de co-chercheuse.

Le contexte universitaire est fortement orienté vers la performance liée à la recherche. Tel est le constat partagé par une majorité de professeurs (72,1 %), tant les hommes que les femmes. C'est le vécu à l'égard des activités de recherche qui diffère entre les femmes et les hommes ↘ **Tableau 5**.

D'emblée, les chaires de recherche, dont 8,9 % des répondants sont titulaires, sont davantage octroyées aux hommes ( $p < 0,002^{**}$ ). Par ailleurs, la plupart des professeurs ressentent des pressions pour publier (78,1 %) et pour effectuer des demandes de subvention (74,1 %). Ces pressions sont encore plus présentes chez les femmes (respectivement  $p < 0,001^{**}$  et  $p < 0,016^{**}$ ). Les femmes (68,8 %) sont également plus nombreuses que leurs homologues masculins (44,2 %) à se sentir dépassées par leur charge de travail liée à la recherche.

### Les activités administratives

Les fonctions de direction administrative ou académique (direction de l'unité, direction de programmes, etc.) menées par 30,9 % des répondants sont occupées autant par les hommes que par les femmes. De façon générale, la charge de travail liée aux activités administratives semble lourde. De plus, l'on dénote plusieurs inégalités de genre quant à l'implication et à la répartition des tâches administratives ↘ **Tableau 6** p. 102.

L'implication au sein de comités concerne une majorité de professeurs. La participation à des comités au niveau de l'unité ou du département est particulièrement éloquente (74,3 %), surtout chez les femmes ( $p < 0,000^{***}$ ). Elles sont encore plus nombreuses que les hommes à rapporter que le temps consacré aux réunions est trop élevé ( $p < 0,021^{**}$ ), que la répartition des tâches administratives dans leur département est inéquitable entre les professeurs ( $p < 0,000^{***}$ ) et que l'ampleur de leur charge administrative nuit aux activités d'enseignement et de recherche ( $p < 0,000^{**}$ ). Autant d'exemples qui dénotent l'empiètement des tâches administratives sur les autres activités des professeurs.

### Un contexte marqué par des contraintes et des pressions

Au-delà d'une meilleure compréhension de la spécificité de l'expérience des professeurs au regard de l'enseignement, de la recherche puis des tâches administratives, une série de questions a aussi permis de saisir le contexte plus général vécu par les professeurs d'université au Québec. Les aspects positifs recueillis, tant du côté des femmes que celui des hommes, ont trait au salaire gagné (73,4 %) et au sentiment d'être souvent apprécié par ses collègues (41,3 %)

📄 **Tableau 4** Le nombre de publications, de conférences et de demandes de subvention selon le genre, au cours des trois années précédant l'étude

	Femmes (n = 349)	Homme (n = 407)	Total (n = 756)
<b>Nombre moyen de publications diffusées par année</b>			
Publications arbitrées comme auteur principal	1,8	2,0	1,9
Publications arbitrées comme co-auteur	2,0	2,7	2,4
Publications non arbitrées comme auteur principal	1,5	1,4	1,5
Publications non arbitrées comme co-auteur	0,9	1,0	1,0
<b>Nombre moyen de conférences effectuées par année</b>			
Conférences arbitrées comme auteur principal	2,6	2,5	2,5
Conférences arbitrées comme co-auteur	2,5	2,6	2,6
Conférences non arbitrées comme auteur principal	2,3	2,4	2,4
Conférences non arbitrées comme co-auteur	1,1	1,2	1,1
<b>Nombre total moyen de demandes de subvention</b>			
Demandes de subvention soumises à titre de chercheur principal	2,5	2,7	2,6
Demandes de subvention acceptées à titre de chercheur principal	1,4	1,6	1,6
Demandes de subvention soumises à titre de co-chercheur	2,5	2,4	2,4
Demandes de subvention acceptées à titre de co-chercheur	1,5	1,6	1,5

Éducation &amp; formations n° 99 © DEPP

**Lecture** : en moyenne, les professeurs sondés ont réalisé 1,94 publications arbitrées en étant l'auteur principal au cours des trois années précédant l'étude, les femmes en ont réalisé 1,81 et les hommes 2.

📄 **Tableau 5** L'expérience en recherche selon le genre

	Femmes (n = 349)	Hommes (n = 407)	Total (n = 756)	p-value
<b>L'université où je travaille est fortement orientée vers la performance liée à la recherche</b>				
En accord	73,7	70,7	72,1	0,365
En désaccord	26,3	29,3	27,9	
<b>Titulaire d'une chaire de recherche</b>				
Oui	5,4	11,8	8,9	0,002**
Non	94,6	88,2	91,1	
<b>Je ressens beaucoup de pressions pour publier</b>				
En accord	83,6	73,3	78,1	0,001**
En désaccord	16,4	26,7	21,9	
<b>Je ressens beaucoup de pressions pour effectuer des demandes de subvention</b>				
En accord	78,2	70,5	74,1	0,016**
En désaccord	21,8	29,5	25,9	
<b>Je me sens dépassé par ma charge de travail liée à la recherche</b>				
En accord	68,8	44,2	55,5	0,000***
En désaccord	31,2	55,8	44,5	

Éducation &amp; formations n° 99 © DEPP

**Significativité** : \* au seuil de 10 % ; \*\* au seuil de 5 % ; \*\*\* au seuil de 1 %.

**Lecture** : 72,1 % des professeurs sondés sont en accord avec l'énoncé suivant : « L'université où je travaille est fortement orientée vers la performance liée à la recherche », 27,9 % sont en désaccord. 73,7 % des femmes sont en accord avec l'énoncé suivant : « L'université où je travaille est fortement orientée vers la performance liée à la recherche », 26,3 % sont en désaccord. 70,7 % des hommes sont en accord avec l'énoncé suivant : « L'université où je travaille est fortement orientée vers la performance liée à la recherche », 29,3 % sont en désaccord.



📄 **Tableau 6 Les activités administratives selon le genre**

	Femmes (n = 349)	Hommes (n = 407)	Total (n = 756)	p-value
<b>Occupe une fonction de direction administrative ou académique</b>				
Oui	31,5	30,4	30,9	0,738
Non	68,5	69,6	69,1	
<b>Je suis très impliqué au sein de comités au sein de mon département</b>				
En accord	81,0	68,6	74,3	0,000***
En désaccord	19,0	31,4	25,7	
<b>Je suis très impliqué au sein de comités au sein de mon université au-delà de mon département</b>				
En accord	57,9	52,9	55,2	0,168
En désaccord	42,1	47,1	44,8	
<b>Le temps que je consacre aux réunions est trop élevé</b>				
En accord	67,2	59,0	62,7	0,021**
En désaccord	32,8	41,0	37,3	
<b>La répartition des tâches administratives au sein de mon département est équitable entre les professeurs</b>				
En accord	37,4	50,4	44,4	0,000***
En désaccord	62,6	49,6	55,6	
<b>L'ampleur de ma charge administrative nuit à mes activités d'enseignement et de recherche</b>				
En accord	57,4	47,7	52,1	0,008**
En désaccord	42,6	53,3	47,9	

Éducation & formations n° 99 © DEPP

**Significativité** : \* au seuil de 10 % ; \*\* au seuil de 5 % ; \*\*\* au seuil de 1 %.

**Lecture** : 30,9 % des professeurs sondés occupent une fonction de direction administrative ou académique, 69,1 % n'en occupent pas. 31,5 % des femmes occupent une fonction de direction administrative ou académique, 68,5 % n'en occupent pas. 30,4 % des hommes occupent une fonction de direction administrative ou académique, 69,6 % n'en occupent pas.

ou par la direction de l'unité ou du département (38,3 %). Tous les autres éléments analysés diffèrent significativement entre les hommes et les femmes 📄 **Tableau 7**.

Si 77,6 % des répondants déclarent être permanents à temps plein, plus d'hommes que de femmes bénéficient de ce statut d'emploi ( $p < 0,001^{**}$ ). À tous les points de vue, l'expérience universitaire est vécue plus difficilement par les femmes. Elles sont plus nombreuses à se sentir stressées par leur travail ( $p < 0,000^{***}$ ), à juger que la répartition de la charge de travail est inéquitable au sein de leur département ( $p < 0,002^{**}$ ), à déplorer qu'elles aient souvent une quantité excessive de travail à faire ( $p < 0,000^{***}$ ) et qu'il leur reste peu de temps pour leur vie personnelle ( $p < 0,000^{***}$ ), ces constats étant partagés par une majorité (entre 51,8 % et 63,8 %) de femmes universitaires.

Trois autres situations témoignent aussi d'une différence statistiquement significative entre les femmes et les hommes. Premièrement, 12,3 % de femmes ont pris un congé de maternité au cours des trois années qui ont précédé l'étude alors que l'obtention d'un congé de paternité durant la même période concerne seulement 5,6 % des hommes sondés ( $p < 0,001^{**}$ ). Deuxièmement, les femmes sont plus nombreuses (13,5 %) que leurs collègues masculins (7,1 %) à avoir eu recours à un congé de maladie dans les années précédant le sondage ( $p < 0,004^{**}$ ). Finalement, elles sont davantage victimes de violence ou de harcèlement en milieu de travail (19,2 % comparativement à 12,3 % du côté des hommes) dans les trois années précédant le sondage ( $p < 0,008^{**}$ ). Tous ces résultats évoquent un vécu plus difficile du corps professoral féminin.

Tableau 7 Le contexte vécu selon le genre

	Femmes (n = 349)	Hommes (n = 407)	Total (n = 756)	p-value
<b>Statut d'emploi</b>				
Permanent à temps complet	71,3	83,0	77,6	0,001**
Autre	28,7	17,0	22,4	
<b>La répartition de la charge de travail entre les professeurs au sein de mon département est équitable</b>				
En accord	39,8	51,1	45,9	0,002**
En désaccord	60,2	48,9	54,1	
<b>Le temps consacré au travail est tel qu'il me reste peu de temps pour ma vie personnelle</b>				
Jamais	1,1	4,0	2,7	0,000***
Parfois	43,3	57,3	50,8	
Souvent	55,6	38,8	46,6	
<b>J'ai une quantité excessive de travail à faire</b>				
Jamais	0,9	2,7	1,9	0,000***
Parfois	35,3	52,3	44,5	
Souvent	63,8	44,9	53,7	
<b>Je me sens stressé par mon travail</b>				
Jamais	1,4	4,0	2,8	0,000***
Parfois	47,4	65,7	57,2	
Souvent	51,1	30,4	40,0	
<b>Je me sens apprécié par mes collègues de travail</b>				
Jamais	4,0	4,0	4,0	0,454
Parfois	52,3	56,8	54,7	
Souvent	43,7	39,3	41,3	
<b>Je me sens apprécié par la direction de mon département</b>				
Jamais	6,9	10,6	8,9	0,203
Parfois	53,6	52,1	52,8	
Souvent	39,5	37,3	38,3	
<b>Je suis satisfait du salaire gagné actuellement</b>				
Satisfait	73,3	73,4	73,4	0,971
Insatisfait	26,7	26,6	26,6	
<b>Victime de violence ou de harcèlement au travail au cours des trois années précédant l'étude</b>				
Oui	19,2	12,3	15,5	0,008**
Non	80,8	87,7	84,5	
<b>Obtention d'un congé de maternité ou de paternité au cours des trois années précédant l'étude</b>				
Oui	12,3	5,6	8,7	0,001**
Non	87,7	94,4	91,3	
<b>Obtention d'un congé de maladie au cours des trois années précédant l'étude</b>				
Oui	13,5	7,1	10,0	0,004**
Non	86,5	92,9	90,0	

Éducation & formations n° 99 © DEPP

**Significativité** : \* au seuil de 10 % ; \*\* au seuil de 5 % ; \*\*\* au seuil de 1 %.

**Lecture** : 77,6 % des professeurs sondés occupent un poste permanent à temps complet, 22,4 % n'ont pas de poste permanent à temps complet. 71,3 % des femmes occupent un poste permanent à temps complet, 28,7 % n'ont pas de poste permanent à temps complet. 83,0 % des professeurs sondés occupent un poste permanent à temps complet, 17,0 % n'ont pas de poste permanent à temps complet.

## MISE EN ÉVIDENCE DES INÉGALITÉS DE GENRE

En choisissant de définir la qualité de vie au travail sous l'angle des conditions d'emploi et du degré de satisfaction au travail [CLARK, 2005], les résultats de notre étude se sont attardés à décrire la perception des professeurs d'université à l'égard des principales caractéristiques associées à leur emploi (rémunération, stabilité de l'emploi, temps de travail), du contenu de chacune de leurs activités (enseignement, recherche et tâches administratives), de leurs conditions de travail et des principales valeurs qui donnent du sens à leur profession. Privilégiant une analyse reposant sur les rapports sociaux de sexe, nous nous intéressons à la manière dont s'institutionnalisent les discriminations à l'égard des femmes sur le marché du travail [WAJCMAN, 2003]. Pour ce faire, l'articulation recherchée entre la QVT et les inégalités professionnelles de genre s'est traduite par une comparaison entre le ressenti des femmes et celui des hommes dans les universités québécoises sur une série d'aspects liés aux conditions d'emploi et à la satisfaction au travail. Comme l'ont montré récemment d'autres auteurs [PIGEYRE et SABATIER, 2011 ; DRUCKER-GODARD, FOUQUE *et alii*, 2017 ; ZAVIDOVIQUE, BILLAUDEAU *et alii*, 2018], les données témoignent d'importantes inégalités de genre quant à la situation vécue dans le monde universitaire.

Il ressort de l'analyse cinq principaux constats. Premièrement, les professeurs d'université, tant les hommes que les femmes sont plus attachés aux valeurs intrinsèques du travail qu'aux valeurs extrinsèques. Si les femmes accordent plus d'importance aux possibilités de se réaliser, à l'aménagement de leur horaire de travail et aux bonnes relations avec les collègues, aucune différence de genre ne résulte des autres valeurs au travail analysées. La liberté universitaire est, tel que le souligne également [BOURGEAULT, 2003], une valeur fondamentale de la profession. D'après notre recherche, cette liberté individuelle, notamment pour établir le contenu de l'enseignement, est largement répandue au sein des universités québécoises sondées. Cet aspect positif du travail professoral est concordant avec les résultats d'autres études menées au Québec [DYKE et DESCHENAUX, 2008 ; LECLERC et BOURASSA, 2013] et en France [DRUCKER-GODARD, FOUQUE *et alii*, 2013]. Outre la liberté et l'autonomie professionnelle, les résultats mettent en évidence que ce sont les aspects intrinsèques du travail qui prévalent avant tout pour les professeurs d'université. Ils sont fiers d'exercer leur profession et les possibilités de se réaliser au travail leur tiennent à cœur. Contrairement à la croyance populaire, les aspects plus extrinsèques du travail (sécurité d'emploi, salaire), bien qu'importantes, ne sont pas jugées essentielles par un aussi grand nombre de professeurs. La plupart des professeurs d'université au Québec se disent satisfaits de leur salaire à l'inverse des résultats de l'étude menée au sein des universités françaises [DRUCKER-GODARD, FOUQUE *et alii*, 2013]. Ils détiennent aussi majoritairement un poste permanent à temps plein, ce qui leur procure déjà une plus grande sécurité d'emploi. Cependant, les résultats démontrent que les femmes, en étant en période probatoire, sont plus nombreuses à ne pas détenir un poste permanent. Tel que le mentionne DELAVALT, BOUKHOBZA et collaborateurs [2012], le corps professoral a longtemps regroupé un bastion d'hommes. Ces résultats laissent présager que les femmes sont actuellement davantage recrutées dans le monde universitaire que par le passé. Les programmes d'accès à l'égalité à l'emploi et à l'équité auxquels souscrivent les universités québécoises depuis plusieurs années semblent efficaces pour le recrutement des femmes et des membres des minorités.

Deuxièmement, même si de plus en plus de femmes accèdent aux postes de professeur d'université, la persistance d'un plafond de verre entrave leur progression de carrière.

Les études de DRUCKER-GODARD, FOUQUE et collaborateurs [2017] en France rapportent que les femmes perçoivent un sentiment d'injustice à l'égard, notamment, du système d'avancement dans la carrière. Le contexte reconfiguré où les universités sont de plus en plus fortement orientées vers la performance liée à la recherche [BONNEVILLE, 2014] défavorise particulièrement le cheminement de carrière des femmes. Les résultats montrent que les femmes des universités québécoises ont moins de publications dans les revues arbitrées que leurs collègues masculins. Ce résultat concorde avec l'étude de NAKHAIE [2002] menée dans les universités canadiennes. Elle explique que les femmes publient moins que leurs collègues masculins en raison de leur rang, moins avancé que celui des hommes, et de la filière professionnelle. D'après PIGEYRE et VALETTE [2004], les femmes qui prennent des congés de maternité sont aussi pénalisées par les délais de publications. Les hommes, quant à eux, se retrouvent en plus grand nombre titulaires des chaires de recherche, ce qui revêt un caractère de prestige moins accessible aux femmes. D'autres études moins récentes, comme celles de SCHNEIDER [1998], ont précédemment fait valoir que les femmes se consacraient davantage que les hommes aux activités administratives. Elles sont alors plus nombreuses à déplorer l'iniquité de la répartition des tâches administratives et plus globalement celle de la charge de travail entre les collègues. Ces constats sont préoccupants pour la situation des femmes, notamment en matière de promotion ou de progression, voire de choix de carrière. Si des barrières structurelles empêchent la pleine implication des femmes en recherche, il convient aussi de rappeler que le travail professoral est caractérisé par la diversification des tâches [HECHICHE-SALAH, GARA-BACH OUERDIAN *et alii*, 2018]. L'enseignement, la recherche et les tâches administratives sont au cœur de la fonction de professeur d'université. La tendance accrue de la valorisation d'une sphère d'activité, au détriment des autres, s'avère plus préjudiciable que favorable pour les professeurs d'université, particulièrement pour les femmes. Comme le disait BARNETT [1992] il y a déjà plusieurs années, l'enseignement et la recherche, deux activités de nature différente, exige des aptitudes spécifiques. Nous pourrions rajouter que la sphère administrative, elle aussi, requiert des compétences distinctes. Les travaux de DRUCKER-GODARD, FOUQUE et collaborateurs [2013] font ressortir que les activités pédagogiques représentent une source de satisfaction pour le corps professoral des universités françaises. La valorisation et la prise en compte de ces trois activités que sont l'enseignement, la recherche et les tâches administratives dans la progression de carrière seraient plus bénéfiques, en l'occurrence pour les femmes.

Troisièmement, la surcharge de travail vécue par les professeurs d'université affecte davantage les femmes. La surcharge de travail, déjà bien mise en évidence par plusieurs travaux [LECLERC et BOURASSA, 2013 ; LECLERC, BOURASSA, MACÉ, 2017], est au cœur des préoccupations actuelles des professeurs d'université. Cette quantité excessive de travail est particulièrement prégnante pour les femmes. Les résultats de notre étude mettent en évidence que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à se sentir dépassées par la charge de travail, tant celle liée à l'enseignement que celle liée à la recherche. Elles ressentent plus de pressions pour publier et pour effectuer des demandes de subventions. Elles sont aussi plus critiques que leurs collègues masculins à l'égard de la qualité de l'environnement de travail dans lequel elles enseignent, des exigences accrues des étudiants et de la diminution du soutien administratif. Les femmes universitaires relèvent que leur implication accrue dans les activités administratives nuit à leurs activités d'enseignement et de recherche. Or, tel qu'évoqué précédemment, les universités tendent à accorder la primauté aux activités de recherche [BONNEVILLE, 2014]. Non seulement la réalisation de tâches administratives

n'est pas suffisamment reconnue lors de la progression de carrière, mais elle engendre de surcroît un surplus de travail qui a davantage d'incidence sur les femmes que sur les hommes. L'augmentation des tâches administratives au cours des dernières années au sein de la profession universitaire, représentant un élément important d'insatisfaction au travail, nécessite une meilleure reconnaissance afin de mieux refléter la réalité du travail professoral d'aujourd'hui.

Quatrièmement, le temps consacré au travail est tel qu'il en reste peu pour la vie personnelle, une tendance relevée par davantage de femmes. Or, les charges de la vie familiale et domestique incombent encore de façon majoritaire aux femmes [DAUNE-RICHARD, 1999 ; TREMBLAY et D'AMOURS, 2016]. Les résultats de la recherche indiquent que les femmes sont plus nombreuses à prendre un congé de maternité par rapport au congé de paternité des hommes, à s'occuper seules de leurs obligations familiales ou à prendre soin d'un adulte. Malgré les avancées des dernières années, plus de femmes que d'hommes continuent à assumer leur rôle de parents mais aussi, de plus en plus, celui de proches aidants [KEMPENEERS, VAN PEVENAGE, DANDURAND, 2018 ; LE PAPE, TENRET *et alii*, 2018]. L'empiètement de la sphère professionnelle sur la vie personnelle est alors d'autant plus préjudiciable pour les femmes. Plus encore, le conflit entre la sphère professionnelle et la sphère privée est pernicieuse et mériterait d'être mieux prise en compte par les instances universitaires. Les femmes se retrouvent doublement pénalisées, se disant à la fois plus surchargées au travail que leurs homologues masculins et plus investies dans la sphère personnelle. Il n'est guère étonnant de constater que l'aménagement des horaires de travail est une valeur essentielle encore plus importante pour les femmes que pour les hommes. Outre la flexibilité des horaires et la présence de garderies dans certaines universités, les mesures concrètes de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée sont encore peu nombreuses.

Finalement, dans la lignée des travaux de SLISKOVIC et SERSIC [2011], plus de femmes que d'hommes se sentent stressées et épuisées par leur travail professoral. Selon certaines études récentes [CATANO, LORI *et alii*, 2010 ; LECLERC et BOURASSA, 2013 ; BONNEVILLE, 2014 ; HECHICHE-SALAH, GARA-BACH OUERDIAN *et alii*, 2018], la surcharge de travail, la pression liée aux publications et aux demandes de subvention, l'empiètement de la vie professionnelle sur la vie personnelle sont des facteurs de stress et de détresse psychologique pour les professeurs d'université. Nos résultats font valoir que le stress ressenti par les femmes, découlant entre autres de leur surcharge de travail et du double investissement dans la sphère professionnelle et la vie personnelle, est particulièrement préoccupant. Les contraintes vécues par les femmes sont d'autant plus fortes qu'il ressort aussi de notre analyse que les femmes universitaires sont plus souvent victimes de violence ou de harcèlement au travail que les hommes. Ces pressions pourraient sans doute expliquer le recours plus élevé aux congés de maladie que l'on observe chez les femmes. Si les difficultés relevées dans cet article concernent les femmes et les hommes, il n'en demeure pas moins qu'elles sont encore plus importantes pour les femmes. À l'instar des travaux féministes, l'ensemble de ces données sur la QVT sous l'angle des conditions d'emploi et de la satisfaction au travail confirment la présence d'importantes inégalités de genre quant à la situation vécue dans le monde universitaire au sein duquel les femmes demeurent les grandes perdantes.

---

## CONCLUSION

Appuyé par les travaux féministes et ceux portant sur la QVT, cet article avait pour objectif de comparer le ressenti des hommes et des femmes occupant un poste de professeur d'université au Québec à l'égard des conditions d'emploi et de la satisfaction au travail et de cerner les spécificités vécues par les femmes. Partant du point de vue de 756 professeurs d'université, dont 349 femmes et 407 hommes, nous avons mis en lumière plusieurs exigences et contraintes accrues auxquelles doivent faire face de plus en plus les professeurs d'université dans un contexte marqué par de profondes mutations. La lourdeur des tâches administratives, la surcharge de travail, les pressions sur la performance liée à la recherche sont largement présentes dans les milieux universitaires québécois. Si les conditions s'avèrent de plus en plus difficiles tant pour les hommes que pour les femmes, il en ressort d'importantes différences de perception selon le genre quant à la situation vécue dans le monde universitaire. Bien que les hommes et les femmes s'accordent de façon générale sur le sens qu'ils donnent à leur travail et apprécient leur autonomie et la liberté universitaire, un fort constat d'inégalités de genre se dégage des résultats. Les pressions ressenties pour publier et pour effectuer des demandes de subvention, la surcharge de travail, l'ampleur des tâches administratives, la violence et le harcèlement dans leur milieu de travail, le stress et le manque de temps pour la vie personnelle sont autant de réalités qui affectent davantage les femmes au cours de leur carrière universitaire.

Cette étude comporte certaines limites qui constituent autant de pistes de recherches futures. Tout d'abord, considérant que les transformations de l'institution universitaire sont actuellement en cours, notre recherche ne peut saisir entièrement toute la complexité des conséquences de ces mutations sur la qualité de vie au travail des professeurs d'université. L'évolution constante du contexte universitaire nécessite d'autres études à moyen et à plus long terme, voire des études longitudinales. Une autre limite a trait à considérer les professeurs d'université sans égard à leur discipline ou filière. Or, la féminisation du corps professoral est concentrée dans certaines disciplines et absente dans d'autres. Il serait judicieux de recueillir le ressenti des professeurs d'université, en l'occurrence celui des femmes, selon les disciplines. En somme, si la contribution ne prétend pas à la généralisation des résultats au-delà de l'enquête réalisée auprès des professeurs de 14 universités québécoises, il n'en demeure pas moins que les multiples biais discriminatoires qui y sont rapportés soulèvent toute l'importance de la prise en compte des rapports sociaux de sexe lors des futures recherches sur le monde universitaire.

---

## ▣ BIBLIOGRAPHIE

- ADLER N., IZRAELI D., 1994, *Competitive Frontiers, Women Managers in a Global Economy*, Cambridge, Mass, Blackwell.
- ANACT, 2016, *Dix questions sur la qualité de vie au travail*, Aract, [www.anact.fr/10-questions-sur-la-qualite-de-vie-au-travail](http://www.anact.fr/10-questions-sur-la-qualite-de-vie-au-travail)
- AMIGUES R., 2009, « Le travail enseignant : prescriptions et dimensions collectives de l'activité », *Les Sciences de l'éducation*, vol. 42, n° 2, p. 11-25.
- BAILEY J., PEETZ D., STRACHAN G., WHITEHOUSE G., BROADBENT K., 2016, "Academic pay loadings and gender in Australian universities", *Journal of Industrial Relations*, vol. 58, n° 5, p. 647-668.
- BARNETT R., 1992, "Linking teaching and research", *Journal of Higher Education*, vol. 63, n° 6, p. 619-636.
- BECKER G. S., 1985, "Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor", *Journal of Labor Economics*, vol. 3, n° 1, p. 33-58.
- BENSCHOP Y., BROUNS M., 2003, "Crumbling Ivory Towers: Academic Organizing and its Gender Effects", *Gender, Work & Organization*, vol. 10, n° 2, p. 194-212.
- BERTRAND D., FOUCHER R., 2003, « Les transformations du travail des professeurs des universités québécoises : tendances fondamentales et développement souhaités », *Revue des sciences de l'éducation*, vol. 29, n° 2, p. 353-374.
- BONNEVILLE L., 2014, « Les pressions vécues et décrites par des professeurs d'une université canadienne », *Questions de communication*, vol. 26, p. 197-218.
- BOURGEAULT G., 2003, « L'université aujourd'hui, comme hier ? Le regard d'Emmanuel Kant sur l'université... 200 ans plus tard », *Revue des sciences de l'éducation*, vol. 29, n° 2, p. 237-252.
- CARLSON, H. C., 1980, "A Model of Quality of Work Life as a Developmental Process", in BRUKE W. W. (ed.), *Trends and issues in OD: Current theory and practice*, San Diego, Ca, University Associates, p. 83-123.
- CATANO V., LORI F., HAINES T., KIRPALANI H., SHANNON H., STRINGER B., LOZANSKI L., 2010, "Occupational stress in Canadian universities: A national survey", *International Journal of Stress Management*, vol. 17, n° 3, p. 232-258.
- CHARRON H., 2003, « Un parcours inachevé ! Les femmes à l'Université », *Cap-aux-Diamants*, vol. 72, p. 62-66.
- CLARK A. E., 2005, "Your Money or Your Life: Changing Job Quality in OECD Countries", *British Journal of Industrial Relations*, vol. 43, n° 3, p. 377-400.
- CLOUTIER L., 2010, *L'évolution de la qualité de l'emploi des femmes et des hommes au Québec entre 1997 et 2007 : l'ascenseur de la scolarisation et le fardeau des responsabilités familiales*, Thèse de doctorat, Université de Montréal, [papyrus.bib.umontreal.ca/jspui/.../6/Cloutier\\_Luc\\_2010\\_these.pdf](http://papyrus.bib.umontreal.ca/jspui/.../6/Cloutier_Luc_2010_these.pdf)
- CLOUTIER L., BERNARD P., TREMBLAY D.-G., 2011, « Activité professionnelle et responsabilités familiales : les mères sont-elles encore perdantes dans leur qualité d'emploi ? », *Relations industrielles*, vol. 66, n° 2, p. 256-278.
- Commission européenne, 2002, *L'emploi en Europe 2002, évolution récente et perspectives*, Emploi et affaires sociales, Luxembourg, Commission européenne.
- COCKBURN C., 1991, *In the Way of the Women: Men's Resistance to Sex Equality in Organizations*, Londres, Macmillan.
- DARBUS F., JEDLICKI F., 2014, « Folle rationalisation de l'enseignement supérieur et de la recherche », *Savoir/Agir*, vol. 3, n° 29, p. 25-34.
- DAUNE-RICHARD A.-M., 1999, « La notion de référentiel appliquée à la garde des jeunes enfants : une comparaison France-Suède », *Recherches et Prévisions*, vol. 56, Paris, CNAF.
- DAVOINE L., ERHEL C., GUERGOAT-LARIVIÈRE M., 2008, "Monitoring quality in work: European Employment Strategy indicators and beyond", *International Labour Review*, vol. 147, n° 2-3, 163-198.
- DELAVALT H., BOUKHOBZA N., HERMANN C., KONRAD C., 2002, *Les enseignantes-chercheuses à l'université : demain la parité ?*, Paris, L'Harmattan.
- DUPUIS G., MARTEL J.-P., VOIROL C., BIBEAU L., HÉBERT-BONNEVILLE N., 2010, *La qualité de vie au travail, bilan des connaissances*, Centre de liaison sur l'intervention et la prévention psychosociales, Montréal, Qc, CLIPP.

DRUCKER-GODARD C., FOUQUE T., GOLLETTY M.,  
LE FLANCHEC A., 2013, « Le ressenti des  
enseignants-chercheurs : un conflit de valeurs »,  
*Gestion et management public*, vol. 1, n° 2, p. 4-22.

DRUCKER-GODARD C., FOUQUE T., GOLLETTY M.,  
LE FLANCHEC A., 2017, « Enseignant-chercheur  
au féminin : La place des femmes dans les  
universités », *Recherches en sciences de gestion*,  
n° 118, p. 125-145.

DYKE N., DESCHENAUX F., 2008, *Enquête sur le corps  
professoral québécois. Faits saillants et questions*,  
Montréal, Qc, Fédération québécoise  
des professeurs et professeurs d'université.

FAURE S., SOULIÉ C., 2006, « La recherche  
universitaire à l'épreuve de la massification  
scolaire », *Actes de la recherche en sciences  
sociales*, vol. 164, n° 4, p. 61-74.

GAGNON M., 2013, « Le travail professoral à l'ère  
du capitalisme universitaire », in LAPOINTE P.-A.  
(dir.), *La qualité du travail et de l'emploi au Québec*,  
*Données empiriques et cadres conceptuels*,  
Sainte-Foy, PUL, p. 171-189.

HANDEL M. J., 2005, "Trends in Perceived Job  
Quality, 1989 to 1998", *Work and Occupations*,  
vol. 32, n° 1, p. 66-94.

HECHICHE-SALAH, L., GARA-BACH OUERDIAN E.,  
YAHMADI T., BEN OTHMAN S., 2018, « Quand le stress  
professionnel dégénère en souffrance au travail :  
cas des enseignants-chercheurs tunisiens »,  
*@GRH*, n° 27, p. 57-82.

Institut syndical européen, 2008, *Putting a number  
on job quality? Constructing a European Job Quality  
Index*, Research, Education and Health and Safety  
(ETUI-REHS), [etui.org/fr/Publications2/Working-  
Papers/Putting-a-number-on-job-quality](http://etui.org/fr/Publications2/Working-Papers/Putting-a-number-on-job-quality)

JEBLI F., TREMBLAY D.-G., 2016, « La QVT au travail :  
enjeux, attentes et réalités organisationnelles »,  
*Revue des conditions de travail*, n° 3, p. 33-42.

KARASEK R., THERORELL T., 1990, *Healthy work: stress,  
productivity and the reconstruction of working life*,  
New York, Basic Books.

KEMPENEERS M., VAN PEVENAGE I., DANDURAND R. B.,  
2018, « Les solidarités familiales sous l'angle  
du travail : un siècle au Québec », *Nouvelles  
questions féministes*, vol. 37, n° 1, p. 14-30.

LATOURE E., LEFEUVRE N., 2006, « Les carrières  
universitaires françaises à l'épreuve du genre »,  
in OLLAGNIER E., SOLAR C. (dir.), *Parcours de femmes  
à l'université. Perspectives internationales*,  
Paris, L'Harmattan, p. 159-184.

LAUFER J., 2014, *L'égalité professionnelle entre  
les femmes et les hommes*, La Découverte,  
coll. « Repères Sociologie », Paris.

LE CAPITAIN C., 2011, « Nouvelles identités  
professionnelles des femmes et syndicalisme :  
une possible compatibilité? », *Relations  
industrielles/Industrial Relations*, vol. 66, n° 1,  
p. 98-121.

LE CAPITAIN C., GRENIER J.-N., HANIN F., 2013,  
« La professionnalisation est-elle garante  
de la qualité de l'emploi et de la qualité  
du travail : Le cas du secteur de la santé  
au Québec », in LAPOINTE P.-A. (dir.), *La qualité  
du travail et de l'emploi au Québec*, Sainte-Foy,  
PUL, p. 131-170.

LE PAPE M.-C., TENRET E., VÉRON B., PIETROPAOLI K.,  
DURU-BELLAT, M., 2018, « Ce sont ceux qui  
en parlent le plus qui en font le moins. Pratiques  
et normes de solidarité familiale chez les femmes  
et les hommes dans la France contemporaine »,  
*Nouvelles questions féministes*, vol. 37, n° 1,  
p. 31-51.

LECLERC C., BOURASSA B., 2013, *Travail professoral  
et santé psychologique : sens et dérives*, Québec,  
CRIEVAT.

LECLERC C., BOURASSA B., MACÉ C., 2017, « Dérive  
de la recherche et détresse psychologique chez  
les universitaires », *Perspectives interdisciplinaires  
sur le travail et la santé*, vol. 19, n° 2, p. 31-51.

LESSARD M., 2007, « Chapitre 11, La valorisation de  
l'enseignement universitaire », in LANGEVIN L. (dir.),  
*Formation et soutien à l'enseignement universitaire.  
Des constats et des exemples pour inspirer l'action*,  
Montréal, Presses Universitaires du Québec,  
p. 233-250.

LOWE G., 2007, *21<sup>st</sup> Century Job Quality: Achieving  
What Canadians Want*, Ottawa, Réseaux canadiens  
de recherche en politiques publiques.



MARTEL J.-P., DUPUIS G., 2006, "Quality of work life: theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument", *Social Indicators Research*, vol. 77, p. 333-368.

NAKHAIE M. R., 2002, "Gender Differences in Publication among University Professors in Canada", *Canadian Review of Sociology*, vol. 39, n° 2, p. 151-179.

MILLET C., OGET D., SONNTAG M., 2016, « Analyse du discours des enseignants-chercheurs sur leur activité professionnelle : vers une transformation identitaire du métier? », *Revue Phronesis*, vol. 4, n° 4, p. 56-63.

NADLER D. A., LAWLER E. E., 1983, "Quality of work life: Perceptions and direction", *Organizational Dynamics*, vol. 11, n° 3, p. 20-30.

PASTRÉ P., 2007, « Quelques réflexions sur l'organisation de l'activité enseignante », *Recherche et formation*, vol. 56, p. 81-93.

PIGEYRE F., SABATIER M., 2011, « Les carrières des femmes à l'université : une synthèse de résultats de recherche dans trois disciplines », *Politiques et management public*, vol. 28, n° 2.

PIGEYRE F., VALETTE A., 2004, « Les carrières des femmes à l'université : les palmes de verre du cocotier », *Revue Française de Gestion*, vol. 151, p. 173-189.

RESKIN B. F., MCBRIER D. B., 2000, "Why Not Ascription? Organizations' Employment of Male and Female Managers", *American Sociological Review*, vol. 65, n° 2, p. 210-233.

ROUSSEL P., 1996, *Rémunération, motivation et satisfaction au travail*, Paris, Economica.

SCHNEIDER A., 1998, "Why don't women publish as much as men?", *Chronicle of Higher Education*, vol. 45, p. 14-16.

SIRGY M. J., EFRATY D., SIEGEL P., DONG-JIN L., 2001, "A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories", *Social Indicators Research*, vol. 55, p. 241-302.

SLISKOVIC A., SERSIC D., 2011, "Work Stress Among University Teachers: Gender and Position Differences", *The Journal of Institute for Medical Research and Occupational Health*, vol. 62, n° 4, p. 299-308.

TAVANI J. L., LO MONACO G., HOFFMANN-HERVÉ L., BOTELLA M., COLLANGE J., 2014, « La qualité de vie au travail : objectif à poursuivre ou concept à évaluer ? », *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, vol. 75, n° 2, p. 160-170.

TREMBLAY D.-G., D'AMOURS L., 2016, « Conciliation travail-famille, encore et toujours un défi », *Gestion*, vol. 41, n° 1, p. 22-25.

VORLEY T., NELLES, J., 2008, « (Re)conceptualiser l'université : le développement institutionnel dans le cadre et au-delà de la "Troisième mission" », *Politiques et gestion de l'enseignement supérieur*, vol. 20, n° 3, p. 145-165.

WAGENAAR A. F., KOMPIER M. A., HOUTMAN I. L., VAN DEN BOSSCHE S., SMULDERS P. TARIS T. W., 2012, "Can labour contract differences in health and work-related attitudes be explained by quality of working life and job insecurity?", *International Archives of Occupational and Environmental Health*, vol. 85, n° 7, p. 763-773.

WAJCMAN, J., 2003, « Le genre au travail », in LAUFER J. (dir.), *Le travail du genre*, La Découverte, coll. « Recherches », p. 151-162.

WALKER J., 2009, "Time as the Fourth Dimension in the Globalisation of Higher Education", *The Journal of Higher Education*, vol. 80, n° 5, p. 483-509.

WESTWOOD S., 1984, *All Day, every Day: Factory and Family in the Making of Women's Lives*, London, Pluto.

YOUNG M., 2010, "Gender Differences in Precarious Work Settings", *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 65, n° 1, p. 74-97.

ZAVIDOVIQUE L., BILLAUDEAU N., GILBERT F., VERCAMBRE-JACQUOT M.-N., 2018, « Conditions d'exercice et bien-être au travail des enseignants : Quelles différences hommes-femmes? », *Education & Formations*, n° 96, p. 233-250.