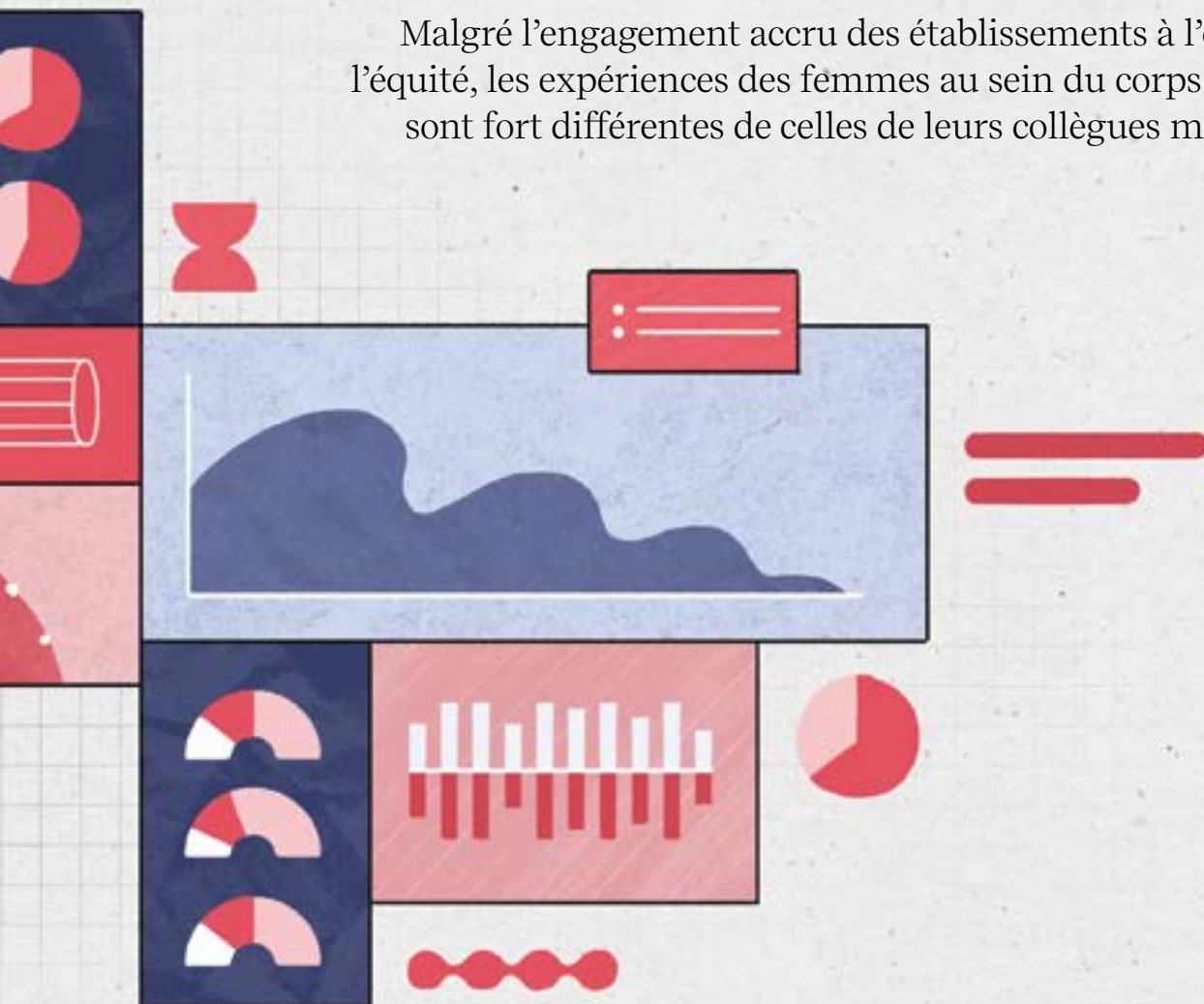


THE LONG ROAD TO EQUITY

Despite increased institutional commitment, experiences of men and women faculty differ starkly

LE LONG CHEMIN VERS L'ÉQUITÉ

Malgré l'engagement accru des établissements à l'égard de l'équité, les expériences des femmes au sein du corps professoral sont fort différentes de celles de leurs collègues masculins



by/ par Lesley Evans Ogden
illustrations by/ par Valerie Bordeleau

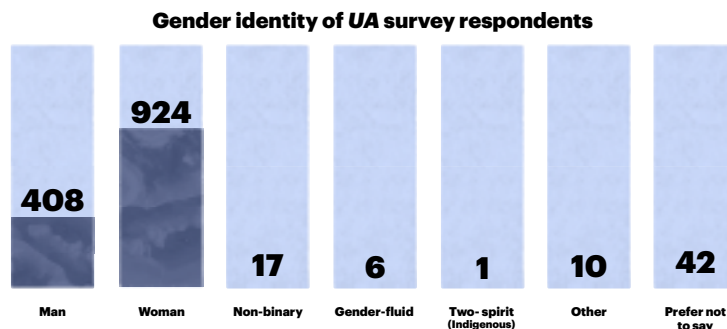
ABOUT SIX YEARS AGO, Amanda Moehring recalls a meeting where faculty had gathered to discuss student evaluations. To lead off, her male colleague overseeing the meeting began introductions around the table of mainly female participants, referring to each by their first name. When he reached the first male in the room, however, that colleague was introduced by his surname, preceded by the title “Dr.” All of the females in the room had doctorates, so the inconsistency was striking. As the meeting proceeded, she began referring to each of the women in the room by “Dr.” followed by their surname. In response, she remembers the male colleague chairing the meeting “stood there and sort of jerked back a little and looked flustered.” She says he then sputtered “Oh, I didn’t mean, oh, oh... I didn’t realize I did that.”

“He genuinely didn’t realize what he was unconsciously doing,” says Dr. Moehring.

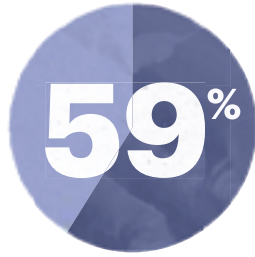
What Dr. Moehring witnessed in that room – females of equivalent educational status to the males being referred to, even if inadvertently, as if they had a lower rank – has a name: unconscious demotion. It refers to assuming someone holds a position of lower status or expertise than they actually do. This, explains Malinda Smith, University of Calgary’s associate vice-president of research (equity, diversity and inclusion), has been formally studied. It is just one of many types of unconscious or implicit biases that individually and cumulatively impact the composition of who attains faculty positions in academia, disadvantaging women, particularly racialized women, throughout all phases of their career, as outlined in her chapter “The Dirty Dozen,” in the 2017 book *The Equity Myth*.

Such biases, with impacts that begin before graduate school and continue on or off the tenure track and into leadership and administration are variously labelled as unconscious, implicit, hidden, subtle, covert, invisible or second-generation discrimination. A wealth of research suggests these biases function to limit entry and stall progress through the ranks, leading, in the case of gender and intersectional bias, to the term “leaky pipeline”, referring to the way in which scholars with aspirations for academic careers leave prematurely or are forced out.

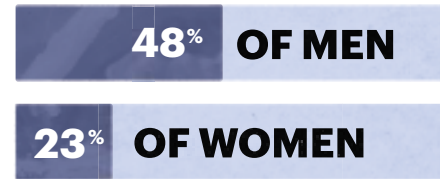
Dr. Moehring, a Canada Research Chair in functional genomics and associate professor at Western University, considers herself senior enough in her career to have felt comfortable calling out the subtle bias she saw that day. It wasn’t the first incident she had experienced or witnessed. And hers is just one of myriad examples of gender biases that persist in Canadian academia today.



In 2025, where does Canadian academia stand on gender equity compared with the past? Has progress been made? And have programs designed to address gender bias and other inequities made a difference? For this special issue, *University Affairs* commissioned a survey of academics at Canadian institutions, inviting all genders to participate, to find out. Data collected from the 1,408 faculty and administrative staff who responded to the survey suggest that progress is happening, but slowly. More than half of women surveyed agreed or somewhat agreed that gender-based discrimination is a problem at their institution.



Somewhat agreed or agreed gender-based discrimination is a problem at their institution



Agreed that their institution was committed to gender equity

Where we came from

Taking us on a historical journey, Dr. Smith explains that Canada’s attention to the issue of employment equity traces back to the Royal Commission on the Status of Women created in 1967 and tabled in the Canadian Parliament in 1970. That work focused attention on employment and hiring questions. Justice Rosalie Silberman Abella introduced the term “equity” in the 1984 Royal Commission on Equality in Employment.

The focus on gender inequity gained much greater traction with the Royal Commission. Beyond hiring, considerations included issues around care or so-called family-friendly policies and the gender wage gap or pay equity.

“These are thorny issues. They’re not novel,” says Dr. Smith. As for gender-based violence at Canadian academic institutions, that issue was brought to the forefront of public consciousness in 1989 with the massacre of 14 women at Montreal’s École Polytechnique, since renamed Polytechnique Montréal.

In 2017, the #MeToo movement focused awareness on gender-based violence, harassment and discrimination more broadly. “It’s really important to frame these as not new issues,” Dr. Smith insists, but to frame them in terms of where we’ve come in the 40 years since the Abella report. “We see some progress, but it’s glacially slow.”

Where are we now

According to the *UA*-administered survey, the extent to which individuals felt their institution was committed to gender equity was significantly different between respondents identifying as men versus women. Forty-eight per cent of men agreed that their institution was committed to gender equity, compared to only 23 per cent of women. Similarly, 11 per cent of men and 24 per cent of women agreed that gender-based discrimination was a problem at their institution, while 19 per cent of women and 43 per cent of men disagreed it was a problem – both differences statistically significant.

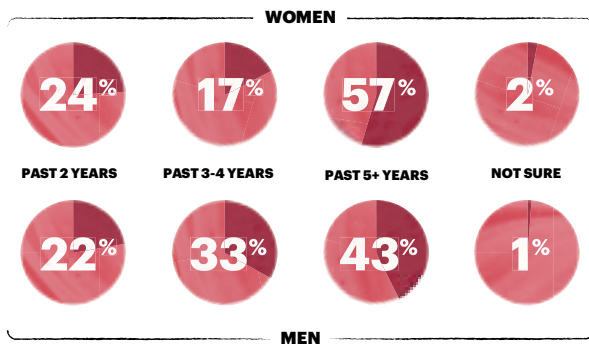
These findings are striking but perhaps not surprising. Research on gender bias shows that, at least in STEM fields, men and women are not equally receptive to experimental evidence demonstrating the existence of gender bias. A 2015 study by U.S. researchers, titled “Quality of evidence revealing subtle gender biases in science is in the eye of the beholder,” published in the journal *PNAS* found a relative reluctance among men, especially those within STEM, to accept evidence of gender biases in their field. As that study’s authors outline, “This finding is problematic because broadening the participation of underrepresented people in STEM, including women, necessarily requires a widespread willingness (particularly by those in the majority) to acknowledge that bias exists before transformation is possible.”

The *UA* survey data reveals differences in perceptions of commitment to equity by individuals with different genders and lived experiences in Canadian academia. The results speak to the difficulty of addressing discrimination that stems in part from biases that can be unconscious and unrecognized.

Pushing forward

Maydianne Andrade’s involvement in equity-seeking work in academia began early in her career. “As a Black woman in academia, people have asked me to do this type of work since I started,” says Dr. Andrade, a professor of evolutionary biology and former Canada Research Chair in integrative behavioural ecology at the University of Toronto. She is also past president and co-founder of Canadian Black Scientists, as well as founder and co-chair of the Toronto Initiative for Diversity and Excellence. Early on, Dr. Andrade says she was often the committee representative who “ticked a box,” but back then she said no to all explicit EDI related queries because she felt she lacked the expertise. “As a scientist, just talking about my own experience was not something I was interested in.”

Sexual harassment witnessed or experienced



Then, around 2013, Dr. Andrade was challenged to do an implicit association test. “What I found was that I have a moderate to strong tendency to associate positive things with whiteness and negative things with blackness. And that, of course, really shook me,” she says. That spurred her deep dive into the social science literature. She realized how poorly known this area of scholarship was amongst her colleagues. Understanding bias “really does affect our ability to do our jobs well and to make good decisions,” she says. Since then, Dr. Andrade has been deeply engaged in knowledge translation. A major pillar of the Canadian Black Scientist Network, she explains, involves interacting with parliamentarians and policy makers to stimulate sustained change.

As for gender discrimination, she affirms it is understudied in Canadian academia. Dr. Andrade notes that when it comes to data gaps in studying gender equity at Canadian institutions, things are improving. Universities have to collect employment equity data, and some universities are making those data more clearly available on their websites. For example, she notes U of T and Queen’s have dashboards posting employment equity trends, such as the proportion of women at assistant and associate professor ranks.

That proportion, on average, “has been improving quite a bit across the Canadian academy,” she says, “although there are still big gaps in certain fields, like the sciences, relative to the proportion who are going into their undergrad and PhD programs.”

Nevertheless, among full professors, women are not as well represented. “People say, well, you just need time for it to flow through.” But evidence suggests otherwise. Looking at the proportion of associate professors 10 years ago, “we should see that proportion at the full professor level,” she says. However, for the most part, the numbers don’t reflect that. “We lose women between postdoc and faculty positions, and we lose women between associate professor and full professor,” says Dr. Andrade, clarifying that when she says “lose” in the second instance, she means they’re still in the academy, but often not being promoted.

One note of optimism, says Dr. Andrade, is that more women are occupying leadership roles. “What that suggests is that universities have been looking for talent among women for leadership, because for leadership roles, you’re tapped by senior administration, whereas for full professor, your department is putting you up for full professor.”

However, she cautions, if you look at racialized faculty, there is still a precipitous drop off. “We don’t have intersectional data at any scale that allows us to see what’s happening with racialized women.” But data compiled from Statistics Canada and the Canadian Association of University Teachers by Dr. Smith and co-authors of *The Equity Myth* suggests that racialized people including racialized women are more likely to be in temporary, part time, or precarious roles.

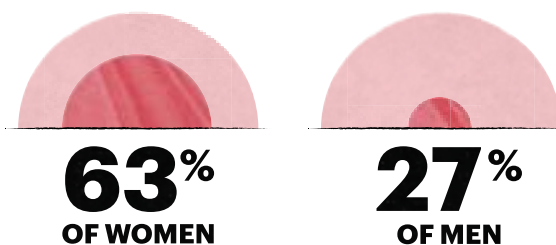
In a 2010 *UA* article on racism in the academy, Dr. Smith asked: “if I walk into the room and I’m the only person that looks like me, what kind of change can I believe in?” Fifteen years later, she says little has changed. “I’m still the only person [of colour] when I walk into a room of senior leaders, and I’m thinking of [all] Alberta universities, not just my own,” noting this is the case not just in Alberta but nationally.

Sexual harassment and microaggressions

One of the survey questions asked how recently individuals had experienced or witnessed sexual harassment. More than a quarter of women respondents said they had personally experienced sexual harassment within the last two years. In open-ended questions, survey respondents also shared dozens of anecdotes about harassment they had witnessed or experienced.

The most common types of harassment were verbal harassment, or unwanted advances. In addition to sexualized and inappropriate comments from faculty and students (e.g. “oh my, you are hot”), respondents also cited negative comments about being pregnant and taking maternity leave during a postdoc, incidents of stalking, intimidation, bullying, gaslighting, sexual harassment and unsafe work environments.

Respondents being disproportionately assigned service tasks



Not all responses were so alarming. One said “Things are a lot better than they used to be. And I have been well supported and encouraged by other male professors and mentors, who have become long-lasting colleagues,” adding that “my department now is very inclusive and encouraging, which is wonderful to see!”

Ivy Bourgeault, a professor in the school of sociological and anthropological studies at the University of Ottawa, notes that sexist microaggressions are something she has experienced throughout her career. “I’ve been asked in the context of interviews: ‘are you married?’, ‘Do you have children?’, ‘Are you going to have any more children?’ That’s not appropriate,” she says. She remembers one job interview during which she was told “Do you know that you are a very beautiful woman?”

When faced with these kinds of undermining biases and inappropriate advances, says Dr. Bourgeault, “You have to sit there and respond ... because it’s a job interview, and you need the job, and you can’t look shrill.”

“It ends up being like someone’s farted in the room,” she adds, “because that kind of comment is not a compliment in the context of a job interview.”

Dr. Moehring recalls a similar moment early after being hired into her CRC position at Western about 15 years ago. A small group of colleagues was chatting at the pub on campus when a senior male colleague sitting at the table leaned over and said to her, “I could have gotten a CRC, but I’m not a woman.”

“I just froze,” she recalls. “I didn’t know what to say in response. And it was really offensive.” She later learned that at that time, CRCs were overwhelmingly given to men. “That story speaks to me of how somebody might feel entitled to say something dismissive ... but also how they might have a completely wrong perception of the advantages they have had in academia.”

Dr. Bourgeault holds a Research Chair in gender, diversity and the professions. She notes that she feels very lucky to have landed her role at the U of O, a place she feels respected and safe, crediting that in part to a dean who is understanding of the experiences she has had, including changing institutions to avoid incidents of sexual harassment.

She points out that universities began as male-only institutions. Harvard College, (an undergraduate college within Harvard University) for example, admitted only white men for more than 300 years. The U of T welcomed male scholars beginning in 1843, but it wasn’t until over 40 years later that the first women were admitted. Academia was developed and constructed for white, middle-class men, very much from a colonial perspective, Dr. Bourgeault notes. That historical context casts a long shadow, and until it’s dismantled or changed, “that’s the structure that we all have to fit within.”

Reflecting on her own path, arriving at university after growing up on a farm, Dr. Bourgeault was inspired and excited to “make it” in academia. “You then start to experience things that we now have a language for – microaggressions – little ways to undermine you based on your looks and your age and definitely your gender, and ... do you or don’t you have kids, or when [are you] going to have kids? All of these little things accumulate and make it very clear that this [place] wasn’t made for you.”

It’s a familiar message for many of the women surveyed who said they continue to experience those subtle and not-so-subtle examples of gender-based discrimination. Notably, 28 per cent of women respondents say gender-based biases have affected their promotions and access to resources, while 50 per cent believe their gender has impacted their ability to secure funding or publications.

“People talk about it as a leaky pipeline, and that makes it sound like it’s gravity that’s pulling people out.” In fact, says Dr. Bourgeault, “women are actively pushed out of that pipeline,” partly by decisions that they make. “If you have children, you’re on an off ramp, and then you get put on the mommy track,” she continues, often with more teaching, serving on the undergraduate committee, and being disproportionately assigned something Dr. Smith calls the “housewifely work of the academy.” According to the survey, 63 per cent of women versus 27 per cent of men responding felt they had been disproportionately assigned service work and administrative care activities compared with colleagues.

Hiring, tenure, promotion and leadership

To put a microscope on hiring equity, Lynn Arner, professor of English at Brock University, took a quantitative look at the situation in English departments in Canada. Drawing data from websites, she looked at where every faculty member who taught in an English PhD program in Canada earned their degrees, and their gender. “I found that women are more likely to teach in the contingent faculty pool, so outside the tenure stream.”

Some claim that women choose these roles to accommodate children, but that’s not what she found. “My respondents were reporting that they overwhelmingly wanted [or had wanted] tenure stream positions,” says Dr. Arner.

In examining scholarly and lay literature for her analysis, published in the paper “The problem with parity”, she also found an assumption that numerical balance is equity. “It’s not. I found that women have been getting the majority, by far, of PhDs in English on both sides of the country for decades.” That means that striving for 50:50 gender balance is over privileging men, she explains, “giving them visible affirmative action hiring programs.”

Maja Krzic, a professor in the faculty of forestry at the University of British Columbia, worked with collaborators to assess gender equity in the field of soil science not just in Canada, but also in Egypt, Mexico, Nigeria, U.K., and the U.S. Their 2025 study, led by Eric Brevik at Southern Illinois University Carbondale, compared data over time, from 1900 to 2024, and showed a slow closure of the gender gap at introductory levels. “Unfortunately, at mid-career or upper levels, the gap is still there,” says Dr. Krzic. One note of optimism was that compared with other countries, Canada has made progress, with nine female university presidents of its soil science society since 2005. “Even in Canada, our first female president was elected in 2005 and the society was established in 1955,” she notes.

Access to resources and mentorship opportunities

According to the *UA* survey, 17 per cent disagreed with the statement that men and women are given equal access to financial and non-financial resources. One survey respondent commented that, “Women systematically get deprioritized when it comes to research space allocation and the option to apply for CFI funding. It seems to be a bias, maybe because the negotiation differs from men during recruitment processes?” Another, identifying as a man, said, “Access to resources is a barrier for women with intersecting identities such as race.”

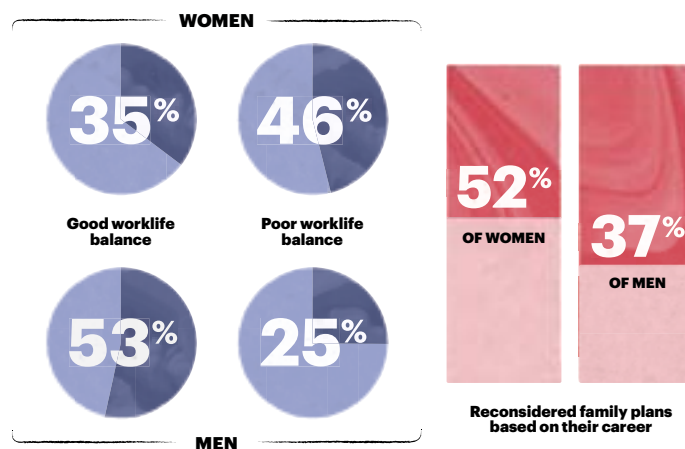
Another woman respondent said “Males in our department get access to pre-established programs with lab space, technicians and mentors. New female faculty are expected to build our own programs and we are given lab space that we are expected to clean. Males can hit the ground running where barriers are in the way for females which either stall progress and results in non-tenure. It’s a huge problem where I’m at.”

And yet another recalled losing her lab space after giving birth. “The day I went into hospital to give birth to my son the chair of my department gave my lab space away to another researcher despite my having technicians and grad students using the space. I was the first faculty member not to be given a departmental technician.”

Work-life balance

As for work-life balance, there was a strong signal from the survey. Of those sampled, men feel they have better work-family life balance than women academics.

“We lose women between postdoc and faculty positions, and we lose women between associate professor and full professor.”



Elaborating on what that looks like, one woman respondent said, “Men that are not the primary caregivers have the time and ability to research more, write more publications, apply for more grants, and then get said grants.”

Another woman noted that many assume it’s a level playing field, but it isn’t. “For example, the fact that women tend to have more responsibilities at home, such as for caregiving, and get behind relative to their male peers when they take maternity leave, is not considered relevant.”

Indeed, academia is seen by some as so hostile for work-life balance that a majority of women respondents said it has made them reconsider plans for family life based on their career.

Survey respondents also spoke to biases affecting tenure, promotion, flexibility for hybrid work, sponsorship, mentorship and how the pandemic had adversely affected their ability to meet teaching and research obligations.

Pay gaps

An interesting feature of academic life in Canada, notes U of T evolutionary ecologist Megan Frederickson, is that faculty salaries are often publicly available information. In Ontario, all public sector salaries for employees who earn more than \$100,000 are disclosed on a “Sunshine List.” Realizing the availability of data, and as part of informal discussions in her department over the gender pay gap, she combined pay data with information from NSERC Discovery Grants, reasoning that the latter provided a metric of success in this particular competition. “I thought it would be interesting to look at these two things together,” she says.

That’s because Statistics Canada figures at the time, in 2016-2017, showed that U of T paid male and female professors median salaries of \$168,425 and \$145,150, respectively, a difference of \$23,275 a year, or 14 per cent. “Over a 30-year career, this could add up to nearly \$700,000 in lost income, a number that keeps me up at night,” wrote Dr. Frederickson.

Using a computer program to infer gender from her dataset, she found that in 2016, among all professors on the Sunshine List, women were paid \$9,921 less than men – even when granted the same amount of funding, something she considered a metric of merit. “In other words, the gender pay gap is not because men bring in larger operating grants and therefore merit larger salaries,” argues Dr. Frederickson, who wrote up her number crunching for *The Conversation Canada*.

Since then, some progress has been achieved in closing the gender pay gap at Canadian universities, she notes, but adds that “I would love to encourage universities to continue to do their own analyses and to look for ways to close those gaps when they exist.”

King’s University College professor Marcie Penner also studied not only the gender pay gap but the pension gap that results when pay disparities carry on over the course of an academic career and into retirement. What she found was startling. Dr. Penner, a cognitive scientist, had been part of a feminist caucus of faculty and other employees and in raising the issue of pay inequities, received pushback during collective bargaining with their faculty association. A survey at King’s in 2018-19 had flagged that only 50 per cent of faculty thought that pay inequities were an issue. At that time, exactly 50 per cent of faculty were women. “I think that made us pretty angry, if I’m honest,” she says. The message was that if only women thought it was an issue, it wouldn’t be addressed.

So Dr. Penner teamed up with her colleague Tracy Smith-Carrier to write a policy brief for her institution. A quantitative researcher, Dr. Penner wanted to quantify the numbers. “We ourselves were struck,” she says. The disparity was half a million dollars. By quantifying the lost income, the team was then able to get salary corrections for women and other faculty with salary anomalies.

“I am continuously encouraged by how much better things are now than they were 20 or 30 years ago. And I think a huge part of that is this feeling of public accountability that allows change to happen.”

Addressing gender biases and inequities

Dr. Penner has been encouraged by many faculty associations reaching out to say they used similar analyses to get salary anomaly information and corrections. She also testified last fall, along with Drs. Smith-Carrier, Andrade, Smith, Bourgeault and many others, at the House of Commons Standing Committee on Science and Technology hearings on closing the gender wage gap. The information from the study featured heavily in the final report and informed their recommendations.

However, when it comes to addressing gender and other biases, she says we are not systematically developing an evidence base to evaluate which solutions are effective and which are not. “It doesn’t mean that they [policies/programs] don’t work, but we don’t have evidence that they do work,” says Dr. Penner, who is at work on a systematic review of all existing research looking at ways to improve career outcomes of equity-denied faculty, not just women, but more broadly.

Cognitive neuroscientist Julia Kam at the University of Calgary, part of a team that summarized gender bias in academia and possible solutions in a 2021 paper titled “Gender bias in academia: a lifetime problem that needs solutions,” published by *Neuron*, says “We have come a long way,” again underlining the importance of considering the intersectionality of gender and other demographic characteristics, such as ethnicity and neurodiversity.

As a best practice, she advocates for bias training which can help to ameliorate discriminatory practices in peer review, hiring tenure, promotion and conference presentations. As one example, conference organizers can ensure an equitable balance of speakers and create a clear code of conduct with clear solutions in the case of harassment.

For her part, Dr. Moehring says, “I am continuously encouraged by how much better things are now than they were 20 or 30 years ago. And I think a huge part of that is this feeling of public accountability that allows change to happen.” She notes that when she was a graduate student, there were cases of sexual harassment, however it was widely acknowledged that by coming forward, the only person that would suffer would be the victim. “That’s different now,” says Dr. Moehring. “There are still cases of that, to be sure, but it’s a very different feeling, with faculty at all ranks taking these things way more seriously and having accountability. I think that’s a massive change in the environment.”

As for her own personal experiences, she says the overwhelming majority of people she now interacts with are aware of microaggressions: “the death by 1,000 paper cuts – all the things that accumulate to make people feel unwelcome.”

“I’m not saying it’s 100 per cent by any means,” says Dr. Moehring, noting there are still bad actors. “But I think the majority of people actually care about this and want it to be better.” **UA**

Lesley Evans Ogden is a freelance science journalist based near Vancouver, B.C. More of her work can be found at lesleyevansogden.com.

Valerie Bordeleau is an illustrator based in Ottawa, Ont. Samples of her work can be found at valeriebordeleau.ca.

AMANDA MOEHRING SE SOUVIENT D'UNE RÉUNION à laquelle des membres du corps professoral ont pris part il y a environ six ans pour discuter des évaluations des personnes étudiantes. Un de ses collègues, qui animait la réunion, a commencé par faire les présentations des femmes en les désignant par leur prénom. Lorsqu'est venu le tour du premier homme, il a employé un titre de civilité et son nom de famille, même si toutes les femmes dans la salle étaient aussi titulaires d'un doctorat. Il s'agissait, pour M^{me} Moehring, d'un exemple frappant d'incohérence. Titulaire de la Chaire de recherche du Canada en génomique fonctionnelle et professeure adjointe à l'Université Western, elle s'est appliquée, pendant le reste de la réunion, à employer systématiquement un titre universitaire suivi du nom de famille pour désigner les femmes présentes. Elle se souvient du regard abasourdi de l'animateur de la réunion, visiblement décontenancé, qui avait fini par bafouiller : « Ce n'était pas mon intention ... je ne m'en étais pas rendu compte ».

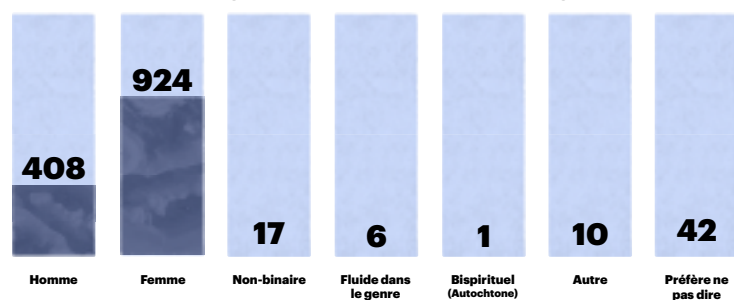
« Il n'avait simplement pas réalisé ce que ses propos insinuaient », affirme M^{me} Moehring.

Le comportement dont elle a été témoin lors de cette réunion – désigner différemment les femmes, malgré un niveau d'éducation équivalent à celui des hommes, suggérant ainsi un rang inférieur – est ce qu'on appelle une rétrogradation inconsciente, le fait d'omettre de reconnaître une personne à la juste valeur de sa situation professionnelle ou de son expertise. Malinda Smith, vice-rectrice adjointe à l'équité, la diversité et l'inclusion à l'Université de Calgary, ajoute que la rétrogradation inconsciente a fait l'objet d'une étude formelle et constitue l'un des nombreux types de préjugés inconscients ou implicites influant, de façon individuelle ou cumulative, sur la composition du corps professoral dans les milieux universitaires. Comme elle l'explique dans le chapitre « The Dirty Dozen » du livre qu'elle a publié en 2017, *The Equity Myth*, ces préjugés désavantagent les femmes, plus particulièrement les femmes racisées, tout au long de leur parcours professionnel.

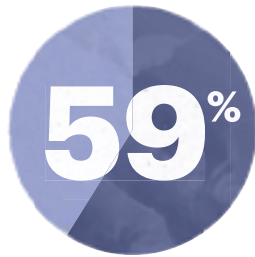
De tels préjugés, dont les effets se manifestent avant les études supérieures et influencent l'accès à la permanence ainsi qu'aux postes de direction et d'administration, sont qualifiés d'inconscients, implicites ou subtils. On parle aussi de discrimination de deuxième génération. Bon nombre de recherches suggèrent que ces préjugés contribuent à limiter ou à ralentir l'avancement professionnel ou provoquent, dans le cas de préjugés intersectionnels ou liés au genre, le phénomène du « tuyau percé », une expression utilisée pour décrire le fait que des personnes souhaitant poursuivre une carrière universitaire se désistent prématurément ou sont forcées de s'écarter de cette voie.

Quant à elle, M^{me} Moehring se considère comme suffisamment avancée dans sa carrière pour s'être sentie à l'aise de dénoncer le biais subtil qu'elle a observé ce jour-là. Ce n'était pas le premier incident qu'elle avait vécu ou dont elle avait été témoin. Et son expérience n'est qu'un des innombrables exemples de biais de genre qui persistent dans le milieu universitaire canadien aujourd'hui.

Identité de genre des répondants du sondage d'AU



En 2025, quelle est la vision du milieu universitaire canadien en matière d'équité des genres? Est-ce que des progrès ont été réalisés à ce chapitre? La mise en œuvre de programmes visant à éliminer les préjugés liés au genre et d'autres types d'iniquités a-t-elle porté ses fruits? Pour le savoir, *Affaires universitaires* a invité dans le cadre de ce numéro spécial des universitaires de partout au pays, peu importe leur genre, à répondre à un sondage. Les données recueillies auprès de 1 408 membres du personnel administratif et professoral suggèrent que la situation s'améliore, quoique lentement. Plus de la moitié des femmes sondées ont affirmé être d'accord ou plutôt d'accord avec le fait que la discrimination fondée sur le genre pose problème dans leur établissement.



Ont plutôt ou tout à fait convenu que la discrimination fondée sur le genre est un problème dans leur établissement

Regard sur le passé

M^{me} Smith explique que l'attention portée à l'équité en emploi remonte à l'époque de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada créée en 1967 et dont le rapport final a été déposé au Parlement en 1970. On y abordait d'importants enjeux liés à l'emploi et à l'embauche. En 1984, la juge Rosalie Silberman Abella a utilisé pour la première fois le terme « égalité en matière d'emploi » dans le cadre du Rapport de la Commission sur l'égalité en matière d'emploi.

Le sujet de l'iniquité entre les genres a pris de l'importance après la création de la Commission royale. Parmi les axes prioritaires figuraient l'embauche, mais aussi les enjeux entourant les mesures favorables à la famille et le fossé salarial entre les hommes et les femmes.

« Ce sont des questions épineuses qui n'ont rien de nouveau », affirme M^{me} Smith. L'enjeu de la violence sexiste dans les établissements universitaires canadiens, quant à lui, s'est ancré dans la conscience collective en 1989, année de la tuerie de 14 étudiantes à l'École Polytechnique de Montréal (rebaptisé Polytechnique Montréal). En 2017, le mouvement #MoiAussi a contribué à sensibiliser les gens à la violence, au harcèlement et à la discrimination à caractère sexiste à plus grande échelle. « C'est essentiel d'insister sur le fait qu'il ne s'agit pas de nouveaux problèmes », précise M^{me} Smith, et de les présenter dans un contexte où 40 ans se sont écoulés depuis la publication du rapport Abella. « Les choses avancent, mais à pas de tortue. »

Regard sur le présent

Selon les conclusions du sondage d'AU, les personnes qui s'identifient au genre masculin et celles qui s'identifient au genre féminin ont des opinions bien différentes sur l'attachement de leur établissement à l'équité entre les genres. En effet, 48 % des hommes ont affirmé être d'accord avec l'énoncé indiquant que leur établissement a à cœur l'équité entre les genres. Ce pourcentage est nettement plus faible chez les femmes (23 %). Dans la même veine, 11 % des hommes et 24 % des femmes sont d'accord avec le fait que la discrimination fondée sur le genre pose problème dans leur établissement, alors que 19 % des femmes et 43 % des hommes sont en désaccord avec cet énoncé. Dans les deux cas, ces écarts sont statistiquement significatifs.

48% DES HOMMES

23% DES FEMMES

Ont convenu que leur établissement était engagé en faveur de l'équité des genres

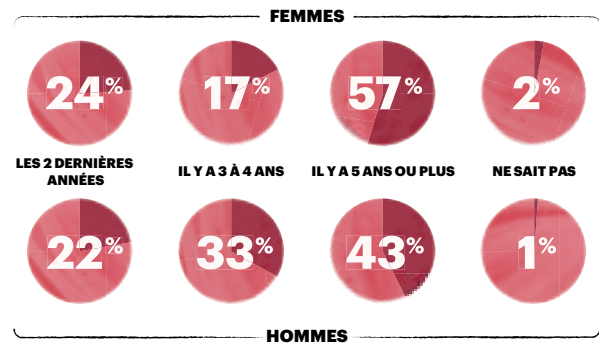
Si les conclusions du sondage relèvent des disparités flagrantes, ces dernières ne sont toutefois pas surprenantes. Selon des recherches sur les préjugés liés au genre, les hommes et les femmes, du moins dans les STIM, ne font pas preuve de la même réceptivité face aux données expérimentales qui démontrent l'existence de tels préjugés. Une étude intitulée *Quality of evidence revealing subtle gender biases in science is in the eye of the beholder* menée en 2015 par une équipe de recherche américaine et publiée dans la revue *PNAS* révéla une certaine réticence de la part des hommes, surtout dans les STIM, à accepter des preuves de la présence de préjugés liés au genre dans leur domaine. Comme les autrices et l'auteur de cette étude le soulignent, « ces conclusions sont problématiques, car accroître la participation des personnes sous-représentées en STIM, notamment les femmes, requiert nécessairement une volonté manifeste (surtout de la part des personnes faisant partie de la majorité), de reconnaître que les préjugés existent avant d'ouvrir la voie à une véritable transformation ».

Les données du sondage d'AU ont mis en lumière les différences de perception selon le genre ou le vécu des personnes qui travaillent dans les milieux universitaires canadiens quant à l'engagement à l'égard de l'équité. Les conclusions font ressortir la difficulté de lutter contre la discrimination découlant en partie de ces préjugés, qui peuvent être inconscients et non reconnus.

Regard sur l'avenir

Maydianne Andrade a commencé à participer à des travaux de recherche axés sur les groupes en quête d'équité tôt dans sa carrière. « À titre de femme noire dans le milieu universitaire, on m'a proposé de participer à ce type de travaux de recherche dès le départ », raconte M^{me} Andrade, professeure de biologie évolutionniste et ancienne Chaire de recherche du Canada en écologie comportementale intégrative de l'Université de Toronto (UdeT). Elle est aussi la cofondatrice et l'ancienne présidente du Réseau canadien des scientifiques noirs, ainsi que la fondatrice et la coprésidente de la Toronto Initiative for Diversity and Excellence. M^{me} Andrade raconte qu'on l'a souvent invitée à faire partie de comités, pour la forme. À l'époque, elle refusait de répondre aux questions liées à l'équité, à la diversité et à l'inclusion, car elle ne s'estimait pas experte dans ce domaine. « En tant que scientifique, je ne voyais pas l'intérêt de raconter mon expérience personnelle », précise-t-elle.

Harcèlement sexuel témoigné ou vécu



Puis, en 2013, M^{me} Andrade a été mise au défi d'effectuer un test d'association implicite. « J'ai alors découvert que j'avais souvent tendance à associer les choses positives à l'identité blanche et les choses négatives à l'identité noire. Ça m'a beaucoup ébranlée. » Cette expérience l'a poussée à examiner en profondeur les ouvrages en sciences sociales, et elle a rapidement réalisé que ce domaine de recherche était très peu exploré par ses collègues. La compréhension des préjugés « influe réellement sur notre capacité à faire notre travail et à prendre de bonnes décisions », explique-t-elle. Depuis, M^{me} Andrade s'intéresse de près à l'application des connaissances. Les interactions avec les parlementaires et les décisionnaires pour susciter des changements durables, explique-t-elle, sont l'un des principaux piliers du Réseau canadien des scientifiques noirs.

Pour ce qui est de la discrimination fondée sur le genre, M^{me} Andrade fait remarquer qu'il s'agit d'un sujet peu étudié. Elle note toutefois que l'équité entre les sexes dans les établissements canadiens est un sujet de moins en moins occulte. Les universités sont en effet tenues de recueillir des données sur l'équité en matière d'emploi, et certains établissements s'assurent d'en améliorer l'accès et la visibilité sur leurs sites Web. Elle donne l'exemple de l'UdeT et de l'Université Queen's, qui disposent de tableaux de bord sur les tendances en matière d'équité en emploi, notamment en ce qui concerne la proportion de femmes occupant des postes de professeure adjointe ou de professeure agrégée. En moyenne, cette proportion s'est considérablement accrue dans les établissements canadiens, affirme-t-elle, « même si l'écart dans plusieurs domaines, comme en sciences, demeure grand par rapport au nombre de personnes qui poursuivent des études de premier cycle ou de doctorat ».

Néanmoins, les femmes demeurent sous-représentées au sein du corps professoral titulaire. « On dit que la situation finira par s'améliorer avec le temps », dit-elle, mais les faits suggèrent le contraire. Si on regarde la proportion de professeures agrégées il y a dix ans, « nous devrions voir une proportion comparable au sein du corps professoral titulaire aujourd'hui ». Toutefois, dans la plupart des cas, les statistiques ne reflètent pas une telle réalité. « Nous perdons des femmes lors de la transition du postdoctorat à un poste professoral, ainsi que lors de la transition d'un poste de professeure agrégée à un poste de professeure titulaire », affirme M^{me} Andrade en précisant que dans le deuxième cas, ces femmes travaillent toujours dans le milieu universitaire, mais ne sont pas promues.

Sur une note positive, elle rappelle toutefois qu'un nombre croissant de femmes occupe des postes de direction : « Cela laisse entendre que les universités se tournent vers les femmes pour pourvoir des postes de direction, car ce sont des rôles pour lesquels la haute direction vous approche, alors que pour un poste de professeure titulaire, c'est votre département qui recommande votre candidature. »

Cependant, prévient-elle, si on regarde du côté des professeures racisées, on observe un déclin marqué. « Nous n'avons pas accès à des données intersectionnelles à petite ou grande échelle qui nous permettraient de mieux comprendre la situation des femmes racisées. » Les données tirées de Statistique Canada et de l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université par M^{me} Smith et les coauteurs de *The Equity Myth* suggèrent que les personnes racisées, notamment les femmes, sont plus susceptibles d'occuper un emploi temporaire, à temps partiel ou précaire.

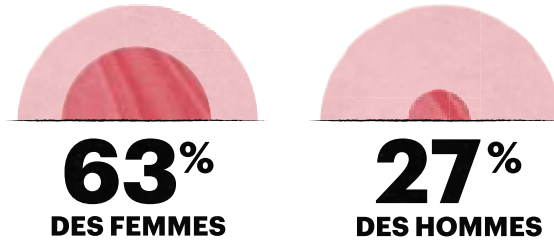
Dans un article d'AU sur le racisme dans le milieu universitaire publié en 2010, M^{me} Smith posait la question suivante : « Si j'entre dans une salle et que je remarque que personne ne me ressemble, puis-je vraiment croire au changement ? » Quinze ans plus tard, elle affirme que la situation s'est peu améliorée. « Je suis toujours la seule personne de couleur dans les réunions de la haute direction, et c'est le cas dans toutes les universités en Alberta, pas seulement dans la mienne », déplore-t-elle en faisant remarquer que la situation n'est pas plus rose ailleurs au Canada.

Harcèlement sexuel et microagressions

Une des questions du sondage cherchait à savoir à quand remontait la dernière fois où les personnes avaient vécu ou observé des formes de harcèlement sexuel. Plus d'un quart des femmes interrogées ont répondu qu'elles avaient été victimes de harcèlement sexuel dans les deux dernières années. Les réponses aux questions ouvertes renferment une dizaine d'anecdotes où des femmes relatent des situations de harcèlement.

La forme la plus courante de harcèlement sexuel est le harcèlement verbal ou des avances non désirées. En plus de signaler des commentaires inappropriés et à caractère sexuel de la part de membres du corps professoral ou de la population étudiante (p. ex. « Wow! Vous êtes canon »), d'autres exemples de propos négatifs concernant le fait d'être enceinte ou en congé de maternité pendant le postdoctorat ont été cités, ainsi que des autres relatifs au harcèlement sexuel, aux milieux de travail non sécuritaires, à la traque, à l'intimidation et au détournement cognitif.

Les personnes répondantes étant disproportionnellement affectées à des tâches de service



Cependant, une répondante a aussi noté que : « Les choses se sont nettement améliorées. J'ai obtenu beaucoup de soutien et d'encouragements de professeurs et mentors masculins qui sont devenus des collègues de longue date, et mon département est désormais très inclusif et accueillant, ce qui est formidable. »

Ivy Bourgeault, professeure à l'École d'études sociologiques et anthropologiques de l'Université d'Ottawa, mentionne qu'elle a subi des micro-agressions sexistes au cours de sa carrière. « On m'a demandé dans un contexte d'entrevue si j'étais mariée et si j'avais l'intention d'avoir d'autres enfants. Ce n'est pas approprié », dit-elle. Elle se souvient aussi qu'on lui avait dit pendant une entrevue qu'elle était une très belle femme.

Face à des préjugés qui minent vos chances et à des avances inappropriées, explique M^{me} Bourgeault, « il faut encaisser et répondre aux questions. C'est une entrevue, on a besoin du boulot et on ne peut pas se permettre d'avoir l'air offusquée ».

« C'est un peu comme si quelqu'un avait lâché un pet dans la pièce », dit-elle, « parce que ce genre de commentaire n'est pas un compliment dans un contexte d'entrevue ». M^{me} Moehring se souvient d'une expérience semblable après être devenue titulaire d'une chaire de recherche du Canada à l'Université Western il y a environ quinze ans. Alors qu'elle discutait avec un groupe de collègues dans un pub sur le campus, un des hommes à la table qui occupait un poste supérieur s'est penché vers elle et lui a dit : « J'aurais aussi pu être nommé titulaire d'une chaire de recherche du Canada si j'étais une femme. »

« J'ai figé », raconte-t-elle. « Je ne savais pas quoi répondre à cette attaque. » Elle a ensuite appris qu'à l'époque, les chaires de recherche du Canada étaient largement attribuées à des hommes. « Cette histoire montre à quel point on peut croire qu'on a le droit de faire des remarques désobligeantes... mais aussi à quel point on peut avoir une perception complètement fautive des avantages acquis depuis longtemps dans le milieu universitaire. »

M^{me} Bourgeault est titulaire d'une chaire universitaire sur le genre, la diversité et les professions. Elle se trouve très chanceuse d'avoir décroché son poste à l'Université d'Ottawa, un établissement où elle se sent respectée et en sécurité, et qu'elle doit sa fortune en partie au décanat, qui était sensible à son parcours professionnel semé d'embûches, notamment sa volonté de changer d'établissement pour éviter des situations de harcèlement sexuel.

Elle rappelle que les universités étaient au départ des établissements d'enseignement réservés aux hommes. Harvard College (un collège de premier cycle au sein de l'Université Harvard), par exemple, n'a accepté que des hommes blancs pendant plus de trois siècles. L'UdeT a commencé à accueillir des étudiants en 1843, mais ce n'est que plus de 40 ans plus tard que les premières femmes y ont été admises. Le milieu universitaire a été conçu pour des hommes blancs de la classe moyenne, dans une perspective très coloniale, observe M^{me} Bourgeault. Ce contexte historique pèse sur le devenir des universités, et jusqu'à ce que le système mis en place à l'époque soit démantelé ou réformé, « c'est la structure dans laquelle nous devons trouver notre place ».

En réfléchissant à son propre parcours et à son entrée à l'université après avoir grandi sur une ferme, M^{me} Bourgeault se souvient qu'elle était inspirée et fière d'avoir « réussi » à se rendre jusque-là. « Vous commencez ensuite à être la cible de comportements qu'on appelle aujourd'hui "microagressions", c'est-à-dire des petits gestes ou propos pour miner votre crédibilité qui se manifestent sous forme de préjugés fondés sur votre apparence, votre âge et surtout, votre genre... avez-vous des enfants ou n'avez-vous pas d'enfant, ou quand aurez-vous des enfants? Toutes ces petites choses s'accumulent et visent clairement à vous faire comprendre que vous n'êtes pas à votre place. »

Beaucoup de femmes parmi les personnes sondées ne sont pas étrangères à ce genre de situation et affirment qu'elles continuent de subir des formes subtiles ou pas si subtiles de discrimination fondée sur le genre. Fait notable, 28 % des répondantes au sondage disent que les préjugés fondés sur le genre ont limité leur promotion et leur accès à des ressources, alors que 50 % croient que leur genre a eu une incidence sur leur capacité à obtenir du financement pour la recherche ou à publier un article.

On parle souvent de cet enjeu comme d'un tuyau percé, donnant l'impression que les femmes s'éloignent naturellement du milieu. En réalité, elles en sont activement poussées, explique M^{me} Bourgeault, en partie en raison des décisions qu'elles prennent. « Si vous avez des enfants, vous n'êtes plus dans la course et vous êtes confinée à la piste réservée aux mamans », poursuit-elle. Cela vous laisse alors avec des options limitées : l'enseignement, la participation à des comités de premier cycle ou des fonctions attribuées de façon disproportionnée aux femmes – ce que M^{me} Smith appelle « les tâches ménagères du milieu universitaire ». Selon les résultats du sondage, 63 % des femmes (contre 27 % des hommes) ont répondu avoir l'impression qu'on leur assignait de façon disproportionnée des tâches administratives ou de soutien comparativement à leurs collègues.

« Nous perdons des femmes lors de la transition du postdoctorat à un poste professoral, ainsi que lors de la transition d'un poste de professeure agrégée à un poste de professeure titulaire. »

Embauche, permanence, promotion et accès à des postes de direction

Afin de jeter la lumière sur l'équité en matière d'embauche dans les départements d'études anglaises des établissements canadiens, Lynn Arner, professeure d'anglais à l'Université Brock, a adopté une approche quantitative pour examiner la situation. En s'appuyant sur des données tirées de sites Web, elle a relevé le genre des professeures et professeurs qui enseignent ou ont enseigné dans un programme de doctorat en études anglaises au Canada ainsi que l'établissement dans lequel ces personnes ont obtenu leur diplôme. « J'ai découvert que les femmes sont plus susceptibles d'occuper un poste temporaire qu'un emploi menant à la permanence. »

On prétend que les femmes choisissent ces postes pour pouvoir s'occuper de leurs enfants, mais ce n'est pas ce que les données recueillies par M^{me} Arner suggèrent. « La grande majorité des femmes que j'ai sondées ont mentionné qu'elles voulaient ou avaient voulu décrocher des postes menant à la permanence », affirme-t-elle.

En analysant des écrits académiques et grand public dans le cadre de son article intitulé *The problem with parity*, elle a relevé l'hypothèse selon laquelle l'équité se résume à un équilibre numérique. « Ce n'est pas le cas », tranche-t-elle. « Selon mes recherches, la majorité des titulaires d'un doctorat en études anglaises au Canada sont des femmes, et ce, depuis des décennies. Viser une parité parfaite reviendrait donc à favoriser les hommes, poursuit-elle, car cela leur permettrait de bénéficier de mesures de discrimination positive à l'embauche. »

Maja Krzic, professeure à la Faculté de foresterie de l'Université de la Colombie-Britannique, a collaboré avec une équipe de recherche pour examiner l'équité des genres dans le domaine de la science du sol au Canada, mais aussi en Égypte, au Mexique, au Nigéria, au Royaume-Uni et aux États-Unis. L'étude publiée cette année dirigée par Eric Brevik de l'Université du Sud de l'Illinois à Carbondale a comparé des données de 1900 à 2024 qui ont révélé un lent resserrement de l'écart entre les genres dans les postes de débutant. « Malheureusement, l'écart dans les postes de milieu de carrière et de niveau hiérarchique supérieur est toujours aussi marqué », affirme M^{me} Krzic. Sur une note positive, cependant, le Canada a progressé à ce chapitre comparativement à d'autres pays, car neuf femmes ont occupé la présidence de la Société canadienne de la science du sol depuis 2005. « Même au Canada, notre première présidente a été élue en 2005 seulement, alors que la société a été établie en 1955 », remarque-t-elle.

Accès à des ressources et à des occasions de mentorat

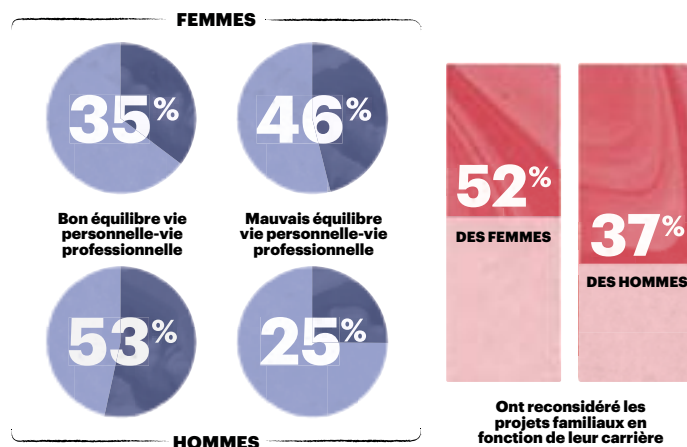
Selon le sondage mené par AU, 17 % des personnes interrogées sont en désaccord avec l'énoncé selon lequel on confère aux hommes et aux femmes un accès égal aux ressources financières et non financières. Une personne a commenté : « Les femmes sont systématiquement désavantagées lorsqu'il est question de subventions de recherche ou d'occasions de financement offertes par la Fondation canadienne pour l'innovation. Cela semble être une forme de parti pris, peut-être parce que le processus de négociation diffère de celui des hommes pendant le processus de recrutement. » Une autre personne s'identifiant au genre masculin a dit que « l'accès aux ressources était un obstacle pour les femmes ayant des identités croisées, notamment celles qui sont racisées ».

Une femme sondée a indiqué que « les hommes dans notre département ont accès à des programmes préétablis avec des laboratoires, du personnel technique et des occasions de mentorat. On s'attend toutefois des nouvelles professeures qu'elles mettent sur pied leurs propres programmes et qu'elles nettoient les laboratoires qu'on leur confie. Les hommes peuvent se lancer tête première alors que les femmes se butent à des obstacles qui ralentissent leur progression, au détriment de l'obtention de la permanence. C'est vraiment problématique. »

Une autre raconte avoir perdu son laboratoire après avoir accouché de son enfant. « Le jour où j'ai été admise à l'hôpital, la direction de mon département a donné mon laboratoire à une autre personne même si j'avais permis à des techniciennes et techniciens ainsi que des étudiantes et étudiants de premier cycle de continuer d'utiliser mon local. J'ai été la première parmi les membres du corps professoral à qui on n'a pas affecté une technicienne ou un technicien de département à son projet. »

Conciliation travail-vie personnelle

Dans le cadre du sondage, plusieurs personnes ont parlé d'équilibre entre le travail et la vie personnelle. Les hommes ont l'impression d'être avantagés par rapport aux femmes sur ce plan.



Une femme qui souhaitait en dire plus sur le sujet a affirmé que « les hommes qui ne sont pas les principaux responsables des enfants ont plus le temps et la capacité de plonger dans leurs recherches, de publier des articles, de présenter des demandes de subvention et d'obtenir le financement souhaité ».

Une autre femme a indiqué que plusieurs croient que les règles du jeu sont équitables, alors que ce n'est pas le cas. « Par exemple, on ne considère pas comme pertinent le fait que les femmes ont souvent plus de responsabilités à la maison, comme s'occuper des enfants, ou qu'elles prennent du retard par rapport à leurs homologues masculins lorsqu'elles partent en congé de maternité. »

En effet, certaines personnes perçoivent le milieu universitaire comme un environnement hostile à la conciliation travail-vie personnelle, si bien que la majorité des femmes ayant répondu au sondage ont dit avoir dû mettre de côté leur projet de famille pour se concentrer sur leur carrière.

Les répondantes et répondants ont aussi mentionné l'incidence des préjugés sur le parcours menant à la permanence, les promotions, l'avancement professionnel, l'ouverture au travail hybride, le parrainage et les occasions de mentorat, ainsi que la façon dont la pandémie a nui à leur capacité à remplir leurs obligations en matière d'enseignement et de recherche.

Disparités salariales

Megan Frederickson, professeure d'écologie et de biologie évolutionniste à l'UdeT, souligne un aspect intéressant du milieu universitaire canadien : les salaires des membres du corps professoral sont souvent rendus publics. En Ontario, par exemple, la liste soleil (Sunshine List) répertorie le salaire des employées et employés du secteur public. Lors des discussions informelles au sein de son département sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, M^{me} Frederickson a combiné ces données sur la rémunération avec les informations relatives aux subventions à la découverte du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie, estimant que ce concours en particulier constituait un bon indicateur de réussite. « Je trouvais intéressant de comparer ces deux ensembles de données », explique-t-elle.

À l'époque, les données de Statistique Canada pour 2016-2017 montraient que le salaire annuel médian à l'UdeT était de 168 425 \$ pour les professeurs et de 145 150 \$ pour les professeures, soit un écart de 23 275 \$, ou de 14 %. « Après 30 ans de carrière, on parle d'un écart cumulé de près de 700 000 \$, un chiffre qui fait froid dans le dos », écrit la professeure.

Après avoir utilisé un programme informatique permettant de diviser son jeu de données par sexe, elle a découvert que parmi toutes les personnes de la liste soleil exerçant la profession de professeur, les femmes étaient payées 9 921 \$ de moins que leurs homologues masculins, et ce, pour le même niveau de mérite, déterminé au moyen du montant de financement obtenu. « En d'autres termes, l'écart de rémunération entre les genres n'est pas dû au fait que les hommes obtiennent des subventions de fonctionnement plus importantes que celles des femmes et méritent donc des salaires plus élevés », argumente M^{me} Frederickson dans son article paru sur le site *La Conversation Canada*.

Si elle admet que des progrès ont été réalisés depuis pour combler cet écart dans les universités canadiennes, elle « encourage les universités à continuer à faire leurs propres analyses et à chercher des moyens d'éliminer les écarts là où ils existent ».

Marcie Penner, professeure au Collège universitaire King's (CUK), a également étudié l'écart de salaire entre les sexes, mais aussi son effet cumulatif sur les gains et les prestations de retraite au bout d'une carrière universitaire complète. Son constat est saisissant. M^{me} Penner, spécialiste de la cognition, faisait partie d'un caucus féministe formé de membres du corps professoral et d'autres membres du personnel qui s'est heurté à beaucoup de réticence de la part de l'association des professeures et professeurs au moment de soulever la question de l'iniquité salariale dans le contexte des négociations collectives. Une enquête menée au CUK en 2018-2019 avait révélé que 50 % des membres du corps professoral seulement estimaient que les inégalités salariales constituaient un problème. À cette époque, les femmes représentaient exactement 50 % de l'effectif. « Nous étions tellement en colère », se remémore-t-elle. Le message était clair : rien ne sera fait pour régler la situation si seules les femmes y voient un problème.

M^{me} Penner s'est donc associée à sa collègue Tracy Smith-Carrier pour rédiger un énoncé de politique à l'intention de son établissement. En sa qualité de spécialiste de la recherche quantitative, elle souhaitait bien entendu quantifier le tout. « Même nous étions choquées », se souvient-elle. L'écart se chiffrait à un demi-million de dollars. En calculant ainsi le manque à gagner, l'équipe a été en mesure d'obtenir des corrections salariales pour les femmes et d'autres personnes victimes d'iniquité.

« Les hommes peuvent se lancer tête première alors que les femmes se butent à des obstacles qui ralentissent leur progression, au détriment de l'obtention de la permanence. C'est vraiment problématique. »

Lutter contre les préjugés liés au genre et les iniquités

De nombreuses associations des professeures et professeurs ont contacté M^{me} Penner pour lui dire qu'elles avaient utilisé des analyses semblables à la sienne pour quantifier et éliminer les anomalies salariales. Elle a également témoigné l'automne dernier, avec M^{mes} Smith-Carrier, Andrade, Smith, Bourgeault et bien d'autres, lors des audiences du Comité permanent de la science et de la recherche de la Chambre des communes sur l'écart salarial entre les sexes. Son étude est d'ailleurs citée abondamment dans le rapport final du Comité et a influencé ses recommandations.

Toutefois, M^{me} Penner déplore l'absence d'une approche systématique et fondée sur les données permettant d'évaluer l'efficacité des solutions mises en œuvre pour lutter contre les iniquités découlant de préjugés sexistes ou autres. « Ça ne veut pas dire que les politiques et les programmes ne fonctionnent pas, mais simplement que nous n'avons pas de preuves de leur efficacité », ajoute M^{me} Penner, qui a entrepris un relevé systématique de la recherche sur les moyens d'améliorer les perspectives de carrière de tous les membres du corps professoral victimes de discrimination, femmes ou autres.

Selon Julia Kam, chercheure en neurosciences cognitives à l'Université de Calgary et coautrice d'un article paru en 2021 intitulé Les biais de genre dans le monde académique : un problème de toute une vie qui nécessite des solutions, publié dans la revue *Neuron* sur les préjugés liés au genre et les solutions possibles, « nous en avons fait du chemin ». Elle souligne l'importance de tenir compte de l'intersectionnalité du genre et d'autres caractéristiques démographiques, par exemple l'appartenance ethnique ou la neurodiversité.

M^{me} Kam préconise et recommande une formation sur les préjugés qui pourrait aider à se défaire des pratiques discriminatoires présentes dans l'évaluation par les pairs, l'embauche, la titularisation, l'avancement et le choix de présentations. Concernant ce dernier point, par exemple, les responsables de congrès pourraient veiller à assurer une représentation équitable au sein de leur programme et se doter d'un code de conduite proposant une procédure claire en cas de harcèlement.

M^{me} Moehring est quant à elle « encouragée par les progrès réalisés au cours des 20 ou 30 dernières années » et croit que « l'opinion publique a joué un grand rôle dans cette transformation ». Elle ajoute que, lorsqu'elle était aux cycles supérieurs, tout le monde savait qu'une personne dénonçant un cas de harcèlement sexuel en paierait seule les conséquences. « Les choses ont changé », se réjouit-elle. Le harcèlement sexuel existe toujours, mais il est désormais pris au sérieux à tous les niveaux, et des comptes doivent être rendus. « L'environnement n'est plus du tout le même. »

Aujourd'hui, affirme-t-elle, la grande majorité des personnes qu'elle côtoie comprennent ce qu'est une microagression : « C'est le supplice des mille coupures, l'accumulation de petits gestes qui te font sentir exclue. »

Elle nuance toutefois : « Bien sûr, tout n'est pas réglé », ajoutant qu'il y aura toujours des pommes pourries. « Mais je crois que la majorité des gens veulent bien faire et s'améliorer. » **AU**

Lesley Evans Ogden est une journaliste scientifique indépendante basée près de Vancouver, C.-B. Des exemples de son travail peuvent être consultés sur le site lesleyevansogden.com

Valerie Bordeleau est une illustratrice basée à Ottawa, ON. Des exemples de son travail peuvent être consultés sur le site valeriebordeleau.ca