

## Points saillants de l'enquête menée par la S.H.C. sur le statut de la femme

par Linda Kealey

Au printemps 1989, on a mené une enquête auprès du personnel enseignant des départements d'histoire et auprès des départements eux-mêmes (principalement dans les universités) pour mettre à jour l'information provenant d'une enquête précédente et pour examiner à la fois le cheminement de carrière des femmes et des hommes au sein de la profession et leurs attitudes face au statut de la femme. On a demandé à 123 hommes et à 192 femmes de répondre à un questionnaire individuel, et à 66 directeurs de départements de répondre à un questionnaire conçu pour leur département. Les pourcentages des questionnaires retournés furent les suivants: 52 p. 100 (hommes), 63 p. 100 (femmes) et 55 p. 100 (départements). Ce qui suit est un résumé des résultats. Vous trouverez d'abord un résumé des réponses individuelles puis des réponses départementales. Suivent de brèves conclusions.

### I. Résultats de l'enquête individuelle

Les hommes qui ont répondu au questionnaire sont plus âgés que les femmes; l'âge moyen est de 49 ans pour les hommes et de 44 ans pour les femmes. Alors qu'on retrouve presque

autant d'hommes que de femmes chez les professeurs agrégés, les femmes sont sous-représentées dans le groupe des professeurs titulaires, et sur-représentées dans celui des chargés de cours et des professeurs adjoints. L'enquête précédente, menée en 1976-1977, avait montré une proportion encore plus élevée de femmes aux échelons inférieurs.

Parmi les hommes, 94 p. 100 d'entre eux occupent un poste permanent ou un poste menant à la permanence, comparativement à 74 p. 100 des femmes; 51 p. 100 des femmes occupent un poste permanent, comparativement à 82 p. 100 des hommes.

Les femmes ont également moins d'expérience dans les postes

... Points saillants, p. 4

## Comité de l'informatique

par José Igartua

Le Comité de l'informatique, dont le mandat et la composition ont été présentés dans le *Bulletin* de l'automne 1989, voudrait vous faire part de quelques nouvelles brèves et aimerait obtenir vos commentaires sur ses travaux.

### Les services aux membres

Un des mandats du comité est de proposer à la S.H.C. de mettre sur pied des services aux membres pour l'utilisation de l'informatique. Si vous avez des suggestions à nous faire à ce sujet, n'hésitez pas à communiquer avec nous. Le service de communications électroniques entre les membres, décrit ci-bas, est un exemple de services qui peuvent être offerts.

### Communications par courrier électronique

Afin de promouvoir les échanges entre les membres de la S.H.C. qui s'intéressent à l'informatique, le Comité de l'informatique a mis sur pied un système de communication électronique. Ce système est ouvert aux membres qui ont accès au courrier électronique sur le réseau NETNORTH. Il sert à discuter de toutes les questions d'ordre informatique qui intéressent les membres. Ce système sert donc de

conférence électronique. La conférence utilise un "serveur de listes" qui reçoit les interventions des participants et les achemine à toutes les personnes inscrites à la liste. Il est possible de "discuter" de cette façon les communications reçues. Le serveur de listes conserve une copie de toutes les communications qu'il reçoit et retransmet. Les membres de la liste peuvent obtenir cette copie à n'importe quel moment.

Le premier sujet de discussion a porté sur la pertinence de coder les données lorsqu'on en fait la saisie informatique. Les participants ont exprimé leurs positions sur le sujet, ce qui intéresse vivement le comité de l'informatique.

Pour s'inscrire à la liste, il suffit de faire parvenir un message par courrier électronique sur le réseau NETNORTH à José E. Igartua, à l'Université du Québec à Montréal, à l'adresse électronique R12270@UQAM.BITNET.

### Avis à ceux qui préparent des demandes de subventions

Le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada entend donner plus de force à ses règlements concernant la conservation et l'accès

... Comité, p. 7

## SOMMAIRE

Conférences .....	7
Congrès international des sciences historiques .....	3
Demandes de communications .....	2,8
Divers .....	7
Le <i>Guide</i> des programmes d'études supérieures en histoire .....	8
Prix et bourses .....	5
La S.H.C. crée de nouveaux prix annuels pour les thèses de doctorat ...	2

# Points saillants de l'enquête menée par la S.H.C. sur le statut de la femme

*Suite de la page 1*

d'administration; par exemple, alors que 34 p. 100 des hommes ont fait l'expérience de la direction du département, seulement 14 p. 100 des femmes possèdent cette expérience. Au niveau du décanat, 13 p. 100 des hommes comparativement à 3 p. 100 des femmes ont occupé ce poste.

Une étude plus approfondie des résultats a indiqué que les femmes doivent interrompre plus souvent leur carrière et connaissent plus le chômage que les hommes (36 p. 100 / 19 p. 100). Les femmes ont le plus souvent attribué ces faits à leurs responsabilités familiales. Pour elles, les interruptions de carrière se produisent pendant les études supérieures et lorsqu'elles sont sur le marché du travail. Ainsi, les femmes passent en moyenne 10,8 années entre le baccalauréat et le doctorat, alors que les hommes passent 9,3 années. Tandis qu'en moyenne les femmes débutent comme professeure adjointe à l'âge de 33,6 ans, les hommes, eux, débutent à l'âge de 32 ans. Une fois rendues dans le groupe des universitaires, les femmes sont également promues plus lentement. En somme, un examen du cheminement de carrière moyen révèle que les femmes consacrent deux ans de plus pour passer de professeure adjointe à professeure titulaire.

Un certain nombre de questions ont permis de cerner les positions des hommes et des femmes quant à leur perception de la discrimination envers les femmes, quant au statut de l'histoire des femmes et, de façon plus générale, quant au statut de la femme au sein de la profession. Un plus grand nombre de femmes que d'hommes ont affirmé que les femmes ne sont pas traitées sur un pied d'égalité en ce qui touche au salaire initial, aux promotions et à la permanence. Lorsqu'on leur a demandé d'évaluer leur expérience personnelle dans ces domaines, les femmes disent qu'elles vivent une discrimination.

Les réponses aux questions sur la discrimination concernant les nominations aux principaux comités de départements et pour la consultation non-officielle révèlent que près du tiers des femmes se sentent traitées de façon injuste pour ce qui est des nominations

aux comités et 43 p. 100 d'entre elles se disent laissées de côté pour les consultations non-officielles, comparativement à 7 p. 100 des hommes qui ont répondu aux deux questions. Depuis 1976-1977, la perception de discrimination chez les femmes a augmenté dans tous ces domaines.

Selon que le répondant est un homme ou une femme, la perception du statut de l'histoire des femmes varie considérablement; 67 p. 100 des hommes évaluent le statut de l'histoire des femmes de satisfaisant à très bon, comparativement à seulement 29 p. 100 des femmes; 70 p. 100 des femmes évaluent ce statut de très pauvre à pauvre. De la même façon, le statut de la femme au sein de la profession est évalué de pauvre à très pauvre par 73 p. 100 des femmes et par 47 p. 100 des hommes. En 1976-1977, 65 p. 100 des femmes avaient indiqué leur mécontentement concernant le statut de la femme au sein de la profession.

Une comparaison des données sur les femmes ayant une situation bien établie au sein de la profession et les femmes occupant une situation plus marginale suggère que les femmes qui occupent depuis un certain temps un poste permanent dans l'enseignement ne sont en moyenne que légèrement plus âgées; elles ont cependant obtenu leur diplôme au cours des années 1970, alors que les femmes engagées pour une durée de temps limitée ou à la leçon ont généralement obtenu leur diplôme au cours de la dernière décennie. En outre, ces dernières ont un plus grand nombre d'enfants et prennent congé plus souvent pour des raisons familiales. Bien qu'un marché du travail plus difficile puisse expliquer quelques-uns des problèmes affrontés par les femmes qui se trouvent en marge de la profession, un certain nombre d'entre elles ont indiqué que leur incapacité à obtenir un poste régulier est dû à leur sexe, en d'autres mots, à un traitement discriminatoire. Cette enquête ne fournit pas une idée représentative de la place des femmes occupant des postes marginaux en raison de l'échantillon des personnes interrogées; il s'agit d'une situation inquiétante qui demande plus d'étude et davantage d'action.

Finalement, l'enquête s'est penchée sur un groupe d'hommes et de femmes nés entre 1940 et 1944 afin d'examiner si l'âge est un facteur pouvant expliquer les positions relatives des hommes et des femmes au sein de la profession. En résumé, le cheminement de carrière des femmes est encore différent de celui des hommes même si le groupe d'âge est le même; les différences en ce qui touche leur cheminement universitaire, leur poste et expérience en administration subsistent chez celles qui se trouvent dans le même groupe d'âge, ainsi que de manière plus générale les différences d'attitudes.

## II. Réponses des départements

Les 36 institutions qui ont répondu à l'enquête ont indiqué un total de 77 femmes et 547 hommes dans des postes permanents ou dans des postes menant à la permanence, soit 12 p. 100 de femmes et 88 p. 100 d'hommes. Cinquante-deux pour cent des femmes et 81 p. 100 des hommes détiennent des postes permanents dans ces institutions. Vingt-sept des 36 institutions emploient des femmes, et neuf n'ont aucune femme dans des postes permanents. Quinze départements employaient entre trois et six femmes, alors que douze n'en engagent que seulement une ou deux. De 5 à 25 p. 100 des femmes occupent des postes permanents ou menant à la permanence, avec une seule exception de 38 p. 100.

Une étude de l'information historique fournie par 31 institutions a indiqué: aucun changement dans onze de ces institutions (8/11 n'ont rapporté aucune femme), de légères hausses pour quinze d'entre elles, des diminutions pour deux et enfin des augmentations substantielles du nombre de femmes (de trois à six nouvelles nominations) dans seulement trois universités. Le modèle le plus fréquent a été d'engager une ou deux femmes au fil des ans. Quelques changements négatifs se sont produits pour les hommes; dans douze départements, le nombre de professeurs masculins a diminué au cours des ans, mais dans seulement deux cas précis ils ont été remplacés par des femmes; dans quatre autres départements, les

femmes ont fait des gains, mais la diminution du nombre d'hommes a été supérieure à l'augmentation du nombre de femmes qui les ont remplacés. Dans les six autres cas, ou bien le nombre de femmes n'a pas changé ou la diminution du nombre d'hommes a largement dépassé le nombre de femmes engagées. Douze autres institutions n'ont expérimenté aucun changement, et sept ont rapporté une augmentation du nombre d'hommes enseignant dans leur département.

Alors que proportionnellement, plus de femmes que d'hommes (48 p. 100/19 p. 100) ont occupé des postes d'enseignant pour une durée de temps limitée ou à la leçon, les hommes ont tout de même obtenu près des deux tiers de ces nominations. Plus de la moitié (57 p. 100) des institutions ont indiqué que ces postes représentent entre 21 et 40 p. 100 de leur personnel enseignant, données qui soulèvent la question des perspectives de postes permanents pour ces enseignants.

On a demandé aux institutions quel était le nombre d'inscriptions au niveau des études supérieures chez le groupe des hommes et chez le groupe des femmes. Seize d'entre elles ont fourni de l'information pour les années 1984-1985 et 1988-1989. Les données semblent indiquer que les femmes s'inscrivent en plus grand nombre au niveau du doctorat, alors qu'elles sont moins présentes au niveau de la maîtrise tandis que, contrairement aux femmes, les hommes ont augmenté leur participation au niveau de la maîtrise et

l'ont diminuée au doctorat. Les données de Statistiques Canada indiquent qu'en 1987, les femmes ont obtenu 47 p. 100 des doctorats en histoire. Il s'agit d'une importante augmentation par rapport aux années précédentes qui suggère que c'est dans le groupe des femmes que l'on retrouve la majorité des candidats disponibles pour des emplois.

### III. Conclusions et recommandations

1) Les interruptions de carrière, en particulier les responsabilités familiales, affectent davantage les femmes que les hommes. Le modèle habituel de carrière mâle ne tient pas compte de cette réalité et devrait être modifié. Cette enquête démontre que les femmes ont été nommées à des niveaux inférieurs, qu'elles passent plus de temps à chacun de ces niveaux et qu'elles sont promues plus lentement que leurs collègues mâles. Moins de femmes que d'hommes ont une expérience administrative au sein de l'université. Les femmes "marginales", en particulier celles qui occupent des postes pour une durée de temps limitée ou à la leçon, se trouvent pénalisées par ces modèles de carrière. **On doit tenir compte des interruptions de carrière et on doit assouplir le modèle habituel de carrière.**

2) Un écart important, lié au sexe du répondant, s'est manifesté dans les réponses aux questions portant sur la discrimination et sur la perception du statut de la femme au sein de la profession. Les femmes qui ont répondu au questionnaire ont régulièrement

indiqué qu'elles se sentent mal traitées dans plusieurs domaines, incluant les salaires, la promotion et la permanence, ainsi que dans les domaines de la consultation non officielle et de la participation à des comités importants. Bien qu'un important pourcentage d'hommes ait affirmé que le statut général de la femme au sein de la profession demeure problématique, un pourcentage encore plus élevé de femmes a exprimé cette inquiétude. **Les départements et les universités doivent agir pour s'assurer que les femmes soient traitées avec justice dans ces domaines; les directeurs de départements peuvent jouer un rôle important en initiant des changements relevant de leur compétence et en supportant une action positive et une égalité d'emploi au sein de leurs institutions.**

3) Les femmes et les hommes perçoivent très différemment la place de l'histoire des femmes au sein du programme d'études. Une importante majorité de femmes considère que l'histoire des femmes, de même que l'intérêt pour les questions qui sont particulières aux hommes et aux femmes ne sont pas pris au sérieux au sein de leur département et perçoit le statut de l'histoire des femmes comme pauvre. **De façon générale, les départements d'histoire doivent s'occuper de la question des rapports hommes-femmes au sein de leur programme d'études; les directeurs de départements peuvent initier des discussions au niveau des départements et une révision du programme d'études pour intégrer cette question comme une catégorie d'analyse historique au sein du programme d'études.**

4) L'enquête menée auprès des départements révèle que les femmes sont grandement sous-représentées au sein des départements d'histoire. Les données de cette enquête, de même que l'information provenant de la réunion annuelle des directeurs de départements indiquent que peu de changements positifs sont survenus, même au cours des cinq dernières années et ce, malgré l'augmentation de la présence des femmes dans les programmes. **Il est nécessaire de vraiment s'impliquer par des mesures concrètes d'action tant au niveau du département que de l'université.**

N.D.L.R.: Il est possible d'obtenir le texte complet de cette enquête, avec les tableaux, auprès du secrétariat de la S.H.C., pour le prix de 3,00\$ l'unité.

## PRIX ET BOURSES

Le **Canadian Institute of Ukrainian Studies** de l'University of Alberta offre des bourses d'études de premier cycle (2 500\$), de deuxième cycle (4 500\$) et de troisième cycle (8 000\$), ainsi qu'une bourse de thèse de doctorat (10 000\$) pour les étudiants désirant compléter une thèse sur l'histoire de l'Ukraine. Les autres bourses seront octroyées pour des études sur des thèmes ukrainiens ou reliées aux Ukrainiens du Canada, menées dans l'une des disciplines suivantes: éducation, bibliothéconomie, sciences humaines et sociales. La date limite pour faire une demande est le 1er mai 1990. Adresse: Canadian Institute of Ukrainian Studies, 352 Athabasca Hall, University of Alberta, Edmonton, Alberta T6G 2E8.

La **British Columbia Historical Federation** lance son huitième concours pour les meilleurs auteurs sur l'histoire de la province. Tous les livres publiés en 1990 et traitant de quelque thème que ce soit de l'histoire de la Colombie britannique peuvent être soumis dans l'une des trois catégories suivantes: livre rédigé par un seul auteur; livre collectif; livre pour les jeunes lecteurs. Faites parvenir une copie du livre, au plus tard le 31 janvier 1991, à: B.C. Historical Writing Competition, P.O. Box 933, Nanaimo, British Columbia V9R 5N2.