

REPORT

**STATUS OF WOMEN IN THE DISCIPLINE
SURVEY (Spring 1996)**

Prepared by:

**Diane Lamoureux, Université Laval
Linda Trimble, University of Alberta
Miriam Koene, University of Alberta
May, 1997**

Introduction

In March 1996, the Canadian Political Science Association mailed a questionnaire to all female members of the association, including graduate students, sessional instructors and faculty members. Approximately 250 questionnaires were mailed and 135 were returned, for a response rate of 54%, which is a very high response rate for a mail survey. The questionnaire asked female members of the CPSA a variety of demographic questions as well as questions about their education, career paths, and gender-related experiences within the discipline. The results are summarized in Part I of this document. Part II analyzes the findings.

As well, in March 1996, Chairs of all of the Political Science/Political Studies departments received a questionnaire which asked for information about the gender distribution of male and female staff and students, the availability of gender politics/women and politics courses, research and thesis work conducted on gender-related topics, and the existence of equity committees or equity plans within the department. Only eighteen departments responded, out of approximately 50 departments which are members of the Canadian Political Science Association. Results from this questionnaire are, therefore, partial and potentially misleading, and as a result have not been analyzed.

PART I

RESULTS FROM THE QUESTIONNAIRE OF FEMALE MEMBERS OF THE CPSA

Demographic Profile

Language

Most of the respondents (105, or 78%) are English-speaking. Thirty (22%) identify French as their language of usage. English was the first language learned for 71% of the sample, and French was the first language learned for 20% of the sample; the remainder (9%) learned another language.

Residency/Citizenship status

Seventy percent were born in Canada and 92% are Canadian citizens. Most of the non-citizens have been residents of Canada for 11 or more years (30, or 75%). Respondents who were not born in Canada moved here for a variety of reasons: because their parents moved here (40%); to study (25%); because their husbands re-located in Canada (12.5%); to work (12.5%); and for political or other reasons (7.5%).

Age

Forty percent of the respondents range from age 26 to 35; 32% from age 36 to 45; and 26% are 46 years old or older. Only 2 percent of the respondents are under age 25.

Family Status

The majority of the respondents (57%) do not have children. Of those who do have children (43%), the vast majority have one (43%) or two (47%); 8.5% have three children, and 1.5% have four. Most of these children are older than six. Nineteen percent are between the ages of 1 and 6; 29.5% are between 7 and 12; 22% are between 13 and 17; and 29.5% are eighteen and older.

The fact that many female members have grown children or no children is reflected in living arrangements; 22% live alone, and 42% live with other adults. Four percent are single parents, and 32% live with children and adults. Of those who have children living with them, the majority (54%) have one child, 36% live with two children, and 10% live with three.

Education

Degrees Granted

Most respondents have a Ph.D. (59%); 37% have Master's degrees; and 4% have BA's. Most (63%) reported that their studies had not been interrupted for any reason. Of the 37% who did have to interrupt their studies, 82% did so for a short period of time (1-5 years). Seventy percent of the interruptions were due to work responsibilities. Only 15% resulted from child care responsibilities or family matters. Thirteen percent were for other reasons.

Scholarships

Eighty four percent of respondents have been granted scholarships. Eighteen percent of those who received scholarships were granted a post-doctoral scholarship (15 % of the total sample).

Gender and Education

One quarter of the respondents attended single-sex schools, but most (61%) attended the single-sex educational institution for five or fewer years. As well, the vast majority (75%) who attended a single-sex school did so at the high school level.

The majority (64%) did not attend any classes on women or gender issues at any level. Of the 45 respondents (35%) who did attend such classes, more took gender-related courses at the graduate level (35) than at the undergraduate level (29). Most had only one women-related course at either level.

Thirty four respondents (27%) completed a dissertation on women or gender issues. Twenty one wrote their MA thesis on women/gender (15.5% of the total sample), and 25 completed a gender-related Ph.D. dissertation (18.5% of sample).

Discrimination

One fifth of the sample (20%) reported that they experienced discrimination in Teaching Assistant appointments. Close to half of the sample (45%) said they had been discriminated against as students.

English-speaking respondents were slightly more likely than French-speaking respondents to report that they experienced discrimination in TA appointments, or discriminatory treatment when they were students. However, this result may reflect the small number of French-speaking respondents.

Respondents over the age of 35 were significantly more likely to say they were discriminated against in TA appointments than respondents under the age of 35. However, this was not the case with overall experiences of discrimination as a student. The age groups most likely to say they had been discriminated against were: 20-25 (67%); 51+ (61%); and 36-40 (55%).

"Do you think that you have ever been the object of discrimination in appointments (TA or RA) because of your gender?"

Many of those who reported discrimination in TA/RA appointments said that they had been denied appointments or given less suitable appointments because of their gender. The most prevalent reason for this was the attitude of particular male professors toward women.

One respondent reported: "My first PhD supervisor began by telling me jokes about rape. Given this attitude to women, it was not surprising that none were hired as research assistants." Another woman noted that she was not assigned to a professor in her area of specialty because the professor "had a problem with a female TA before I arrived." It was also reported that a "male professor with a history of sexual misconduct was allowed to only hire male RAs despite their having no background in the area of politics the professor was researching." Yet another respondent noted that a "male professor preferred a male TA for a statistics course."

One woman stated that she received an unsuitable appointment as a consequence of the fact that the department was being charged with systemic gender discrimination and: "...I was asked to TA a course which I was not comfortable TAing (stats course) because the department needed a female TA and all other possibilities were male."

Other comments regarding discrimination in appointments included the fact that fewer courses are offered in the area of women and politics therefore there are fewer TA/RA opportunities, as well as the complaint that a woman TA was paid at a lower rate than a less qualified male TA.

A few respondents thought gender may have worked in their favour in TA/RA appointments.

"Do you think that you have ever been the object of discrimination while a student because of your gender?"

The most common forms of discrimination noted by the respondents included: sexual

harassment; devaluation of gender scholarship; a hostile climate and attitude toward women; and differential treatment due to gender. Other comments included concerns about how seminars are conducted and issues surrounding maternity leave. Many of the respondents cited more than one instance of discrimination. One woman noted that the instances of discriminatory treatment were "too many to specify". A few respondents noted that racism and age discrimination are problems as well.

Sexual harassment: Respondents noted they had experienced sexual harassment both from professors and graduate students. One woman stated; "A professor agreed to sponsor a post-doctoral fellowship at his university only if I slept with him. The same respondent wrote that "a professor tried to arrange a date when I was taking his course - I politely declined and he gave me a lower mark than many of my equally competent male colleagues." Others reported "unwelcome advances from a professor" and sexual harassment by fellow graduate students. One respondent noted "I was asked out a lot by profs at the MA level, called at home (calls were not regarded by academic endeavors), and made comments about how I looked." Another stated that she had "lost marks because I refused to date the TA."

Gender scholarship devalued: Many respondents indicated that they have experienced a general hostility toward gender-related scholarship and noted that such scholarship is often belittled in courses both by male professors and male graduate students. One respondent said, "I believe that my focus on gender has been dismissed more than I have been discriminated against as a woman." Other comments pointed to the general "lack of interest" in feminist scholarship. "The lack of theoretical knowledge of feminism by many professors" was remarked on by one respondent. Others reported difficulty in getting together a competent committee when pursuing non-mainstream topics. As well, "feminism or women in politics was not considered a legitimate subfield for comprehensive PhD exams at our department." Another woman commented on "marginalization in seminars by male students and faculty as a consequence of analytical/ideological differences concerning gender" and "racism in the classroom". She said, "It's okay so long as one's analysis doesn't challenge or irritate the proponents of a gender-race neutral mythology."

Attitudes toward women: Respondents also found the attitude of some male professors toward women to be discriminatory. One woman reported, "it was once suggested to me by a professor that women who undertook academic careers wouldn't have a 'full' life." Another student noted that "a professor agreed to support my application to graduate school, then destroyed my credibility in his letter of recommendation; he later commented to a male colleague that women have no place in political science." The same respondent also wrote of a time when "a professor refused to provide a letter of recommendation for graduate school and suggested that I would be happier in a career as a mother." One woman recalled this: "I was told by a professor I was working with in an independent study [using quantitative methods] that I was 'quite clever for a woman'." Another stated that "the reason for a grade and the only comment on a paper was

'because I wrote like a woman'." Yet another reported that she was "told women have less deliberative faculties than men. Told I should use my education to teach my male children." One woman reported having received a comment on a paper referring to her "brains and beauty". Other women noted sexist comments made by male professors and students. A respondent said that during an interview for a Canada Council Fellowship she was asked "whether any unforeseen circumstances (e.g. pregnancy) would interrupt my doctoral studies."

Differential treatment of women: Respondents commented on their exclusion and marginalization in departments, noting the persistence of "old boy's clubs". One woman said she was "never invited to lunch or for a coffee by male professors, while male Ph.D. students were frequently invited to such functions. Hence I was never part of the (old) boys network." Others wrote about a general lack of support and being left on their own: "a lack of support for female graduate students in an all male environment was certainly an added burden, if not discrimination." Another reported that in a mostly male class, male students could consult at the professor's house or at any time in his office, whereas female students only had access during business hours.

Several respondents commented about either being ignored or having their point of view discounted in classes. For example, one woman wrote of "being taken less seriously than males in class, being ignored or having a point dismissed in favour of a male's opinion." Another woman discussed the expectation that a woman would necessarily raise gender issues in class. The manner in which classes were conducted was also discussed in the comments. For example, one respondent noted that "some male political science professor encourage a combative, free-for-all type graduate seminar where the person (usually always male) with the loudest and most aggressive voice wins speaking time; with participation being graded, most women and international students with less English suffer."

Maternity leave: one women commented that "I was amongst the first in the department ever to have taken maternity leave from tutorialship. This raised eyebrows in certain quarters and while I couldn't point to specific instances of discrimination, I suspect it did not help in ranking me for awards, etc."

Career History

Note: this section of the survey was completed by faculty members and sessional instructors only (N=86).

Rank

Just over three quarters of the respondents (76%) are in continuing positions, while 24% are Teaching Assistants, Lecturers or Sessional Instructors. Slightly over half of the 86 respondents (53.5%) have tenure. Of those with tenure, 35% have had tenure for five years or fewer, 28% have had tenure for between 6 and 10 years, and 37% have been tenured for 11 years or more.

Research Areas

Respondents were asked to list their primary research area, as well as their second and third choices of research field.

Research field	Main area of research	Secondary area	Third area
Women and Politics	22.1%	17.7%	9.8%
Canadian Politics	18.6%	16.5%	9.8%
International Relations	14.9%	10.1%	11.5%
Comparative Politics	10.5%	11.4%	9.8%
Political Philosophy/Theory	14.0%	3.8%	4.9%
Political Economy	7.0%	13.9%	11.5%
Policy Analysis	4.7%	6.3%	9.8%
Methodology	3.5%	3.8%	4.9%
Public Administration	3.5%	6.3%	8.2%
Political Sociology	1.2%	8.9%	16.4%
Local Government	1.2%	-	3.3%
Environmental Politics	-	1.3%	-

Interruptions in Career Path

Almost three quarters of the professors/instructors have never been unemployed (72%). Of the 23% who have been unemployed, over half were unemployed only once and for under five years. Sixty-seven percent of those who have been unemployed said it was not voluntary, and 63% said the interruption hurt their career.

Teaching and Administrative Duties

Of the 65 respondents who are teaching, most teach between 4 and 9 hours per week: 40% between 4 and 6 hours and 34% between 7 and 9 hours. Just over 18 percent of this group teach for three or fewer hours per week, and 8 percent teach ten to twelve hours per week.

Twenty one have supervised between 1 and 5 MA theses, 13 have supervised between 6 and 10 MA dissertations, and 2 have supervised more than 11 theses at the MA level. Sixteen of the professors have supervised between 1 and 5 Ph.D. dissertations, and 1 person has supervised more than 11 PH.D. theses.

Of the 65 respondents who identified themselves as professors, 38 hold or have held administrative positions (58.5%).

Publications, Journal Refereeing, Conference Presentations

Out of this group of 86 instructors/professors, 76 have published articles or book chapters in the last five years. Of these, 45 (59%) published between 1 and 5 articles; 18 (24%) published between 6 and 10 articles; 7 (9%) published between 11 and 15 articles or chapters; and six (8%) women had published over 16 articles in the last five years. The majority of the articles/chapters (45) were single-authored publications; 15 were co-authored; and 23 were multi-authored.

Half (50%) of this group of 86 has published at least one book in the last 5 years; 2 have published six or more books.

Thirty seven (43%) have served as a referee for a journal between 1 and 5 times; 12 (14%) have served as a referee more than 6 times. Sixteen (19%) are members of a journal editorial board.

The majority of this group of respondents attended more than one conference in the last two years; 11 attended one conference (13%); 24 attended two conferences (28%); and 37 attended three or more conferences (43%). Thirty two of the respondents served as a chair for one or more conference sessions (37%).

Most have presented papers at one conference or more; 14 presented one paper (16%);

27 presented two papers (31%) and 24 presented three or more papers at conferences over the last two years (28%).

Gender Discrimination

Of the 86 women who filled out this section of the survey, 30 said they had been the object of discrimination in job appointments (35%). Yet only 9 made a formal complaint (only 30% of those who felt discrimination had occurred).

Thirty three respondents reported that they had experienced discrimination in their jobs (38%). Only three made a formal complaint (9% of those who encountered discrimination).

French-speaking respondents were slightly more likely to report that they were the object of discrimination in professorial appointments than English-speaking respondents.

Older respondents were significantly more likely to agree that they were the object of discrimination in job appointments than younger respondents;

Age by Object of Discrimination in Appointments

Age	Yes	No	N/A
20-25	0	0	0
26-30	0	3	3
31-35	2	14	2
36-40	10	9	1
41-45	2	7	0
46-50	6	6	0
51+	10	6	0

The age groups most likely to report being the object of discriminatory actions were 36-40 and 46-50:

Age by Object of Discriminatory Actions

Age	Yes	No	N/A
20-25	0	0	0
26-30	1	2	3
31-35	7	10	2
36-40	10	8	1
41-45	3	6	0
46-50	7	6	0
51+	5	10	0

"Do you think that you have ever been the object of discrimination in appointments or promotions due to your gender?"

The respondents who noted discrimination in appointments or promotions pointed most often to negative attitudes toward feminist or gender scholarship and a generally hostile and sexist climate. A few respondents noted racism as well as gender discrimination.

Gender scholarship: Respondents said that because scholarship on gender and/or feminism is often devalued, appointments and promotions are affected. Some respondents faced difficulties in the tenure process because they were "not mainstream enough". One woman, who works in the area of women and politics, reported that a male colleague commented during the tenure process, "that I needed to think about what it means to do 'serious' research." Another noted that "...with respect to research interests - it is here where I have felt 'passed over' despite my record. 'Too narrow' etc. are terms reserved for those who do research in gender issues." One respondent believed that there was "a complex interaction between my gender and my interest in women and politics and the job decision."

Climate/attitudes toward women: At a job interview one respondent "was asked a lot of questions about my political views, etc.; 'was I a feminist'; 'do you blame men', etc." One woman reported, "I initially received a limited-term appointment due probably to concern about my ability to 'fit into' an all-male department." Others noted a general

climate problem but did not detail how this influenced appointments or promotion.

Many commented on inappropriate questions and comments regarding marital status and/or children. For example, one respondent said, "I have been asked illegal questions about my personal relationship ('my husband's intentions') in job interviews." Another believed her initial salary and promotion were influenced because "they knew my husband had a tenure-track job in the same city." Another stated she had experienced discrimination not due to gender "but status of wife of faculty in department." One reported that; "When I was interviewed for my present position, I was five months pregnant: I informed the department after I accepted the job offer. I did not get any maternity leave" and was called "deceitful."

Others believed that discrimination had been a factor in appointment, promotion, and salary but did not supply details. Some respondents noted that it is difficult to prove that refusal for appointments was due to gender discrimination. A couple of respondents stated that their gender may have helped them obtain appointments.

"Do you think that you have ever been the object of any other discriminatory action due to your gender and related to your career?"

Here comments focussed on a hostile climate and negative attitudes toward women; on differential treatment of women, particularly differential workloads; and on issues surrounding childcare.

Climate/Attitudes toward women: One respondent said, "students are sometimes dismissive because of my gender." Another noted that "I feel it is very difficult to be taken seriously as a woman in political science. The reasons are often subtle. Lack of eye contact, unwillingness to listen, aggressive or dominating responses from male colleagues and students." Another reported a "chilly climate and views not taken seriously. Sexual advances particularly at conferences." One woman wrote, "when I first joined the department, one of my male colleagues said, at a social gathering, 'I hear you don't have any trouble getting your male students to come to class.'" Many reported sexist comments made by male colleagues.

Differential treatment: Many of the respondents commented on differential workloads: "Clearly I am expected to do more service work because I am a woman and I am asked more often about what the feminist perspective is in every area"; "Generally assigned more difficult work and less attractive courses at lower levels"; "Assigned many large section undergrad. courses each year; made to teach extra courses at night"; "Appointment to many committees. Asked to teach gender and politics (when it is not my area"; "I am on many more committees than my male colleagues."

One respondent said, "I have never been asked to serve on an MA thesis committee by my colleagues; I have never been asked to take on any key administrative role in my department. I have never been nominated for any faculty or university elected position." Another believed that she received only 10 month contracts at least partly because of her gender.

Some of the respondents also noted the persistence of the "old boy's club". For example: "My department relies on informal channels (lunch) for decisions to be made and only men go on these regular lunches." Another stated, "It is still very much an 'old boy's' network so while there are no specific discriminatory actions, I have been working in a culture which tends to exclude or make invisible women's concerns."

Childcare: Several respondents focused on issues surrounding childcare. One woman commented, "I think the structure of work in universities penalises those (not just women but more likely women) who take years off for childraising and who choose part-time employment." Another said, "it is not so much specific discriminatory action but rather a clear inability by senior older male colleagues to understand the challenges and responsibilities of having young children." One respondent write, "I am convinced that my topic, or length of time it took to complete my PhD (due to having a child) were in part the reasons for not receiving a post doc."

Some respondents simply noted discrimination without providing details. One emphasized, this point: "I don't have two weeks to spend writing this out."

"Did you make a formal complaint?"

The reasons for not making a formal complaint included: the fear that complaints would affect future appointments and would make it difficult to obtain good recommendations; the lack of adequate channels and processes; and the belief that complaints would not be taken seriously.

UN CLIMAT ENCORE FRISQUET

Du questionnaire que nous avons fait circuler auprès des membres féminins de la CPSA/ACSP, il est possible de déduire que le milieu académique de la science politique apparaît encore largement inhospitalier aux femmes politologues. On peut regrouper les commentaires qui nous ont été faits sur les questionnaires dans les catégories suivantes:

- a) une hostilité plus ou moins larvée à la présence des femmes dans la discipline;
- b) un contenu des cours et des programmes qui ne tient pas compte de la présence des femmes;
- c) un traitement différentiel dans les salles de cours et la vie départementale;
- d) des problèmes liés à l'embauche et à la promotion dans le corps professoral.

Sans partir en croisade, il semble que la situation soit assez alarmante pour qu'il devienne nécessaire d'envisager des actions. Nous avons bien sûr en mémoire, ce qui s'est passé à l'Université de Victoria ou encore à UBC (quoique, dans ce dernier cas, le sexisme n'était pas seul en cause), on peut aussi évoquer le département de l'Université du Manitoba. Ce document se veut une tentative de sérier un certain nombre de problèmes identifiés par les membres féminins de l'association, afin que le comité de direction, en association avec le caucus des femmes, puisse entrevoir des moyens d'action.

L'objectif qui nous guide est double. D'une part, nous estimons que le milieu académique de la science politique devrait prendre en compte, combattre et tenter d'éradiquer le problème du sexisme dans la science politique; cette tâche devrait être prise à coeur par l'ensemble des membres de la CPSA/ACSP et non seulement par les femmes ou par les féministes de l'association. D'autre part, il est temps de comprendre qu'il ne suffit pas d'augmenter le nombre d'étudiantes ou d'enseignantes, de développer les cours concernant les femmes ou les rapports sociaux de sexe, pour que, magiquement le milieu de la science politique mette fin à une exclusion pluriséculaire des femmes des domaines de l'action et de la réflexion politiques.

Prendre en compte, c'est analyser, de façon beaucoup plus nuancée que nous ne pouvons le faire à partir de notre questionnaire, les diverses dimensions du problème. Pour cela, il serait utile d'organiser des forums de discussion auprès des étudiantes, des étudiants, des membres du corps professoral et du personnel de soutien. Il serait probablement pertinent également que cette question fasse l'objet de réflexions régulières (et non pas une fois tous les cinq ou dix ans, de préférence après une crise majeure) dans les réunions et les publications de l'association. Prendre en compte, c'est aussi essayer de trouver des solutions qui ne peuvent être de l'ordre des déclarations d'intention ou des vœux pieux venant de l'association sans avoir d'effet sur la vie des départements. Usuellement, tout le monde est pour la vertu ... tant qu'il ne s'agit pas de la pratiquer.

Combattre, c'est se dire que l'évolution «naturelle» des choses n'entraînera pas de mutations décisives à cet égard. Nous sommes professionnellement très bien placés pour savoir que les institutions politiques et les rapports sociaux ne relèvent pas de la nature mais de la culture, qu'ils sont les produits de l'action humaine et sont donc susceptibles d'être transformés par celle-ci. Par nos pratiques professionnelles, nous contribuons à façonner les mentalités et, parfois même, les institutions. En outre, le milieu académique est beaucoup plus proche que d'autres milieux de travail de certains principes d'autogestion et il serait ridicule — et pervers — d'invoquer les obstacles administratifs ou institutionnels pour justifier l'inaction. Si beaucoup de problèmes persistent, ce n'est pas tant que nous n'y pouvons rien que parce que nous ne voulons rien faire.

Tenter d'éradiquer, c'est adopter une attitude «réaliste». Le milieu académique de la science politique ne vit pas en vase clos et est tributaire de la société dans laquelle il évolue. Mais, en identifiant les problèmes et en essayant sérieusement d'y trouver des solutions, nous augmentons nos possibilités de faire en sorte que notre milieu devienne plus hospitalier pour les femmes. Tout ne deviendra pas parfait du jour au lendemain et il est fort probable qu'en essayant de résoudre certains problèmes nous en fassions émerger de nouveaux. En outre, il est plus que probable que le sexisme, le racisme et l'homophobie partagent des traits communs et reposent sur des bases similaires, sans se confondre mais en s'entrecroisant.

Enfin, il est temps de s'apercevoir que le nombre est loin de constituer le seul enjeu. Au premier cycle, il y a eu une progression importante des effectifs féminins, mais la féminisation est beaucoup moins marquée dans les départements de science politique que dans d'autres disciplines des sciences sociales ou encore en droit. En ce qui concerne les études supérieures la proportion de femmes laisse encore largement à désirer et l'on doit s'interroger sur la tendance à considérer les femmes plus souvent pour des positions subalternes que dans un rapport égalitaire dans les domaines de l'enseignement et de la recherche. Quant au corps professoral, la proportion de femmes, même si elle s'est améliorée, reste ridiculement basse. Et le climat actuel de compressions budgétaires qui ont pour effet de stopper ou de ralentir l'embauche ne laisse rien augurer de bon à cet égard. Le seul secteur où l'on retrouve à peu près uniquement des femmes est celui du personnel de soutien; c'est loin d'être le plus valorisé.

Au-delà du nombre, il y a un problème de contenu. Peut-on se permettre de n'avoir qu'un petit nombre de cours portant sur les femmes ou les rapports sociaux de sexe et taire cette question dans les cours plus «centraux» (*mainstream*) portant sur les institutions, la politique étrangère, la théorie politique ou la méthodologie? Peut-on faire semblant que les femmes n'ont rien produit d'important dans la discipline et se permettre des bibliographies, des recueils de texte et des lectures obligatoires qui ne comportent aucun texte de femmes. Peut-on réduire le féminisme à un mouvement social ou un courant idéologique ou le relativiser en tant qu'opinion? Bref, peut-on aujourd'hui pratiquer la science politique de la même façon qu'on la pratiquait à l'époque de l'exclusion des femmes?

Ces quelques remarques préliminaires faites, passons maintenant à l'analyse de certaines tendances qui se dégagent des questionnaires que nous avons fait circuler.

a) une hostilité à la présence des femmes

Cette hostilité, que plusieurs rapports dans certaines universités ont qualifiés de «chilly climate» se manifeste de plusieurs façon. De façon générale, elle est plus remarquée par les étudiantes que par les professeures, ce qui s'explique probablement par le fait que les étudiantes ne sont pas encore complètement sûre de leurs choix académiques et qu'elles attendent des départements dans lesquels elles étudient des mesures d'encouragement ou à tout le moins de confirmation de leur volonté de poursuivre éventuellement une carrière dans les domaine de la science politique. Pour beaucoup, cet appui semble absent des départements.

Certaines se sont carrément fait dire de renoncer à chercher un poste de professeure de science politique, puisque la carrière académique n'était pas faite pour les femmes. Mais, de façon générale, cette hostilité prend des formes moins ouvertes. Plusieurs se plaignent du fait qu'on les prend moins au sérieux que leurs collègues masculins, qu'on les encourage moins à poursuivre leurs études ou à postuler des bourses alors qu'elles en ont les capacités, comme en témoignent leurs résultats académiques. D'autres mentionnent qu'elles ont dû demander des révisions de notes — qu'elles ont

obtenues — à cause de l'attitude de correcteurs ou de professeurs masculins. D'autres encore, ont l'impression de ne pas être prises au sérieux. Certaines parlent de paternalisme ou de condescendance de la part de professeurs.

Du côté de celles qui ont accédé à des postes de professeures, cette hostilité prend des formes différentes. Certaines ont l'impression que leur compétence n'est pas prise pour acquis et qu'elles doivent constamment en faire la preuve. D'autres, surtout celles dont les recherches portent sur les femmes ou les rapports sociaux de sexe, se plaignent de ne pas être prises au sérieux par leur collègues, quand ce n'est pas carrément ignorées. Le revers en est que certaines ont l'impression d'être devenue la «féministe de service», à savoir celle à qui on peut demander à brûle-pourpoint toutes sortes de références concernant les femmes, peu importe le champ de la science politique dans lequel elles sont spécialisées, ou encore à qui il est possible de référer les étudiantes et étudiants qui s'intéressent à la question des femmes ou des rapports sociaux de sexe, pour éviter d'avoir à les encadrer.

L'attitude ou le comportement qui cristallise cette hostilité est soit l'ignorance qui peut aller jusqu'à la ségrégation sociale, soit le harcèlement sexuel ou, plus banalement, la drague à sens unique. Plusieurs ont fait part de propositions sexuelles non-souhaitées liées à des situations d'autorité (professeur ou assistant de cours masculin faisant des avances à une étudiante du cours), entraînant éventuellement des sanctions concernant les notes attribuées; certaines ont également vu leur contrat d'assistantat de recherche remis en cause pour avoir refusé les avances de leur directeur. Une seule mentionne avoir reçu le soutien de son département lorsqu'un prof l'a harcelé sexuellement.

Certaines professeures ont également soulevé le problème des réunions informelles où se prennent souvent autant de décision que dans les réunions formelles du département. Plusieurs de ces «lunchs» s'organisent selon le principe du «old boys network», ce qui a pour effet d'exclure les femmes de tout un pan de la vie départementale.

b) un contenu de cours et des programmes qui ne tiennent pas compte de la présence des femmes

Un deuxième point qui a été soulevé, principalement par les étudiantes, concerne les cours et les programmes d'études. De façon générale, elles déplorent que les études sur les femmes ou les rapports sociaux de sexe ne semblent pas prises au sérieux, ni par les profs, ni par les étudiants.

Ainsi, l'apport des féministes au questionnement en science politique est souvent minimisé puisque la plupart des profs l'ignorent ou ne jugent pas important de s'en informer. Il est en outre souvent difficile de soulever des questions concernant les femmes ou les rapports sociaux de sexe dans les cours qui ne sont pas étiquetés «étude des femmes». Certaines ont également souligné que le champ «étude des femmes» n'existait pas aux fins des examens de synthèse de doctorat.

Plusieurs se sont également fait conseiller de s'intéresser à autre chose puisque leur sujet apparaissait aux professeurs comme trop marginal par rapport à la discipline. La conséquence de cette marginalité/marginalisation étant que celles qui veulent travailler sur les questions des femmes ou des rapports sociaux de sexe ont plus de difficulté à trouver des boulots dans des équipes de recherche proches de leurs intérêts.

Enfin, les femmes et les sujets reliés aux problématiques féministes font souvent figure de têtes de turc dans les salles de cours. C'est le sujet idéal pour une blague ou pour de l'ironie, autre façon de dénigrer cette forme de questionnement.

c) un traitement différentiel dans les salles de cours et dans la vie départementale

Certaines idées de cette section recourent celles déjà énoncées dans la première section mais méritent d'être traitées à part parce qu'on voit très bien que les hommes (autant étudiants que professeurs) veulent pouvoir traiter les femmes (professeures et étudiantes) comme sont traitées les femmes dans une société sexiste tout en leur demandant, en même temps, de se comporter comme des hommes, comme «tout le monde» quoi!, sur le plan professionnel. C'est ce qu'on peut qualifier de double standard.

L'élément qui revient le plus souvent est celui de la ségrégation sociale. Autant les professeures que les étudiantes sont sensibles au fait qu'elles sont souvent exclues des réseaux de discussion informels et qu'elles ont l'impression d'être laissées à l'extérieur de la «gang». Cette ségrégation sociale joue évidemment sur le plan des embauches pour les postes d'assistantats pour les étudiantes, quoique, à cet égard, les avis sont partagés: certaines estiment que le fait d'être une femme a plutôt constitué un atout dans la recherche d'assistantats alors que d'autres l'ont perçu comme un handicap. De plus, il faudrait probablement distinguer entre les assistantats de cours et les assistantats de recherche, ces derniers faisant plus souvent appel à des qualités définies socialement comme féminines, alors que les premiers font aussi appel à des qualités socialement définies comme masculines.

Le double standard joue dans les comportements que l'on valorise chez les étudiantes et les étudiants. Alors qu'on encourage fortement ces derniers à se mettre en valeur, à faire preuve de curiosité, à prendre la parole, même si ce qu'ils ont à dire est incertain ou encore mal élaboré, les étudiantes ont souvent l'impression que le même comportement de leur part est perçu négativement: elles sont trop «pushy» et sortent des rôles traditionnellement associés aux femmes.

Quant aux professeures, elles ont fait mention des difficultés qu'elles rencontraient parfois dans des classes lorsqu'elles étaient composées majoritairement d'étudiants. Elles sentaient qu'elles devaient en faire plus, qu'on les prenait moins au sérieux dans leur rôle d'enseignantes que leurs collègues masculins, qu'elles étaient également discriminées en ce qui concerne les assistantats de cours.

Certaines professeures soulèvent également que la façon de composer les jurys de thèse ou de mémoire relève encore largement du «old boys network» et qu'on leur demandait moins souvent qu'à leurs collègues masculins d'en faire partie. De façon plus générale, les jeunes professeures ont l'impression qu'il est plus facile pour les jeunes professeurs de s'intégrer que pour elles. Il en va de même pour les charges administratives où l'on a plus tendance à pressentir les hommes que les femmes. En tout état de cause, la proportion de femmes directrices de département est encore moins importante que la proportion de femmes professeures.

d) des problèmes reliés à l'embauche et à la promotion chez les professeures

Plusieurs professeures ont soutenu avoir eu de la difficulté à se faire embaucher dans un département de science politique. Certaines se font lourdement rappeler qu'elles ne doivent leur emploi qu'aux politiques d'action positive. D'autres se sont vu proposer d'abord des postes de professeurs substituts afin de vérifier si elles pouvaient véritablement s'insérer dans le département, alors que leurs jeunes collègues masculins n'ont pas eu à fournir les mêmes preuves. D'autres encore, qui travaillaient sur des sujets concernant les femmes ou les rapports sociaux de sexe, se sont fait dire que leur dossier était trop pointu ou qu'elles ne publiaient pas dans les «bonnes» revues. D'autres, enfin, mentionnent que les féministes semblent encore être un sujet d'effroi dans un département de science politique.

Les problèmes ne s'arrêtent pas une fois embauchées dans un poste menant à la permanence. Plusieurs soulignent que leur charge d'enseignement est plus lourde que celle de leurs collègues masculins au même stade dans leur carrière ou encore font part de la difficulté qu'elles rencontrent à négocier une charge de travail qui leur apparaisse équitable.

Certaines mentionnent qu'elles ont eu de la difficulté à retourner au travail après avoir pris un congé de maternité. Soit, on ne tenait pas compte de leurs nouvelles contraintes dans l'établissement des horaires de cours ou de réunion. Soit leur carrière plafonnait quand elles décidaient de retourner au travail à temps partiel lorsque leurs enfants étaient en très bas âge. Les plus âgées, quant à elles, ont rappelé que les congés de maternité existaient depuis peu et qu'elles avaient souvent dû planifier la naissance de leurs enfants au cours de la session d'été, sinon prendre des congés sans solde, ce qui les a pénalisés et sur le plan de la carrière, et sur le plan salarial.

Sur le plan salarial, certaines mentionnent qu'elles ont eu plus de difficulté que leurs collègues masculins à se voir intégrées au bon échelon dans l'échelle salariale.

*

*

*

Ces résultats sont relativement impressionnistes mais ils soulèvent à tout le moins un problème qu'il importe de mieux comprendre, dans un premier temps, et pour lequel il faut envisager des solutions assez rapidement.

Diane Lamoureux
5 mai 1997



The Canadian Political Science Association Suite 205 1 Stewart Street University of Ottawa Ottawa Ontario K1N 6H7
Association canadienne de science politique Bureau 205 1, rue Stewart Université d'Ottawa Ottawa Ontario K1N 6H7

CPSCC@ACADVM1.UOTTAWA.CA
613 564-4026
613 230-2746

February 28, 1996

To heads of departments

At its meeting last November, the Canadian Political Science Association decided to carry out a two-part study in order to obtain a profile of the situation of women in universities. The aim of the first part of the study, which will seek information from heads of departments, is to determine the position of women in the student population and at the teaching level, courses taught and research carried out. Your completion of the attached questionnaire will provide us with the relevant information concerning your department. We would appreciate it if you could return the completed questionnaire by 1 April 1996.

The second section of the study consists of a three-part questionnaire to be completed by female members of the Association. This questionnaire will be mailed directly to these CPSA members.

With thanks for your cooperation in this project.




Yours sincerely,

Diane Lamoureux
for the Committee on the Status of Women

Please return questionnaire to:
Diane Lamoureux
Département de science politique
Université Laval
Québec G1K 7P4



The Canadian Political Science Association Suite 205 1 Stewart Street University of Ottawa Ottawa Ontario K1N 6H7
Association canadienne de science politique Bureau 205 1, rue Stewart Université d'Ottawa Ottawa Ontario K1N 6H7

 CPSCO@ACADVM1.UOTTAWA.CA
 613 564-4026
 613 230-2746

le 28 février 1996

Aux directions de département

L'Association canadienne de science politique a décidé, lors de sa rencontre de novembre dernier, de mener une enquête en deux volets, pour dresser un portrait de la situation des femmes dans les universités. Le premier volet s'adresse aux directions de département et vise à avoir une idée de la place des femmes dans la population étudiante, le corps professoral et l'activité d'enseignement et de recherche. Ce questionnaire vise à ramasser cette information pour votre département.

Le deuxième volet s'adresse aux femmes membres de l'association et comporte un questionnaire en trois parties qui sera envoyé individuellement à chaque membre.

Nous vous remercions à l'avance de répondre à ce questionnaire avant le 1er avril 1996.

Diane Lamoureux
pour le comité sur le statut des femmes

Veillez retourner ce questionnaire à :
Diane Lamoureux
Département de science politique
Université Laval
Québec G1K 7P4

Questionnaire for the chairs
CPSA

Identification of the department _____

1. Number of women and men among faculty (1995-1996)

	women	men
lecturers / non-tenured track	_____	_____
assistant professors	_____	_____
associate professors	_____	_____
full professors	_____	_____

2. Number of women and men among students (1995-1996)

	women	men
undergraduate	_____	_____
M.A.	_____	_____
Ph.D.	_____	_____

3. Curriculum. Classes relating to women/gender studies

• undergraduate (number)	1	2	3	4
(for each one)				
last term it was taught	_____	_____	_____	_____
enrollment	_____	_____	_____	_____
lecturer /full-time faculty	_____	_____	_____	_____
compulsory /optional	_____	_____	_____	_____
• graduate (number)	1	2	3	4
(for each one)				
last term	_____	_____	_____	_____
enrollment	_____	_____	_____	_____
compulsory / optional	_____	_____	_____	_____

4. Research

- funded research projects on issues relating to women /gender

number _____

number and gender of the faculty involved _____

amount of funding _____

source of funding _____

total number of funded research projects in the department _____

- Ph.D.

total number of PhD. thesis in the department _____

thesis related to women /gender issues _____

gender of the supervisors _____

- M.A.

total number of M.A. dissertations in the department _____

dissertations related to women/gender issues _____

gender of the supervisors _____

5. Administration

Does your department have an equity plan concerning women?

Yes : No :

If yes, could you join a copy of the plan.

Does your department have an equity committee?

Yes : No :

If yes, what is the mandate and the composition of the committee?

Thanks for answering our questionnaire.

Please send back to: Diane LAMOUREUX
Département de science politique
Université Laval
Québec, Qc G1K 7P4

**Questionnaire pour les directions de département
ACSP**

Identification du département _____

1. Nombre de femmes et d'hommes dans le corps professoral (1995-1996)

	femmes	hommes
personnel non régulier	_____	_____
professeur(e)s adjoint(e)s	_____	_____
professeur(e)s agrégé(e)s	_____	_____
professeur(e)s titulaires	_____	_____

2. Nombre de femmes et d'hommes chez les étudiants/étudiantes (1995-1996)

	femmes	hommes
1° cycle	_____	_____
2° cycle	_____	_____
3° cycle	_____	_____

3. Cours ayant trait à l'étude des femmes ou des rapports sociaux de sexe

• 1° cycle (nombre)	1	2	3	4
(pour chacun des cours)				
dernier trimestre d'enseignement	_____	_____	_____	_____
inscriptions	_____	_____	_____	_____
donné par prof./chargé(e) de cours	_____	_____	_____	_____
obligatoire/optionnel	_____	_____	_____	_____
• études supérieures (nombre)	1	2	3	4
(pour chacun des cours)				
dernier trimestre d'enseignement	_____	_____	_____	_____
inscriptions	_____	_____	_____	_____
obligatoire/optionnel	_____	_____	_____	_____

4. Recherche

- projets subventionnés ayant trait à l'étude des femmes ou des rapports sociaux de sexe

nombre de projets _____

nombre et sexe des professeurs impliqué(e)s _____

montant de la subvention _____

organisme subventionnaire _____

nombre total de projets subventionnés dans votre département _____

- doctorats

nombre de thèses de doctorat dans votre département _____

nombre de thèses sur des questions liées à l'étude des femmes ou des rapports sociaux de sexe _____

sexe des directeurs/directrices de thèse _____

- maîtrise

nombre de mémoires de maîtrise dans votre département _____

nombre de mémoires sur des questions liées à l'étude des femmes ou des rapports sociaux de sexe _____

sexe des directeurs/directrices de recherche _____

5. Administration

Est-ce que votre département a une politique d'équité pour les femmes?

Oui : Non :

Si oui, pourriez-vous nous la faire parvenir avec ce questionnaire.

Est-ce que votre département a un comité d'équité pour les femmes?

Oui : Non :

Si oui, pourriez-vous nous indiquer le mandat du comité et sa composition.

Merci d'avoir répondu à notre questionnaire.

Envoyer les réponses à: Diane LAMOUREUX
Département de science politique
Université Laval
Québec, Qc G1K 7P4



The Canadian Political Science Association Suite 205 1 Stewart Street University of Ottawa Ottawa Ontario K1N 6H7
Association canadienne de science politique Bureau 205 1, rue Stewart Université d'Ottawa Ottawa Ontario K1N 6H7

CPSCC@ACADVM1.UOTTAWA.CA
613 564-4026
613 230-2746

February 28, 1996

To female members of CPSA

Dear Colleagues,

At its meeting last November, the Canadian Political Science Association decided to carry out a two-part study in order to obtain a profile of the situation of women in universities. The aim of the first part of the study, which will seek information from heads of departments, is to determine the position of women in the student population and at the teaching level, courses taught and research being carried out.

The second section of the study consists of a three-part questionnaire to be completed by female members of the Association. I am writing to ask for your collaboration in completing the attached questionnaire which will provide us with more precise information concerning the situation of women in political science.

The first two parts of the questionnaire are to be completed by all female members of the CPSA. However, only those currently involved in teaching courses or carrying out research should complete the third part of the questionnaire. If you are not in either of these categories, please indicate your present status.

With thanks for taking the time to complete this questionnaire. Your cooperation will assist us greatly in the successful completion of this study.

Yours sincerely,

Diane Lamoureux
for the Committee on the Status of Women

Please return questionnaire by 15 April 1996 to:
Diane Lamoureux
Département de science politique
Université Laval
Québec G1K 7P4



The Canadian Political Science Association Suite 205 1 Stewart Street University of Ottawa Ottawa Ontario K1N 6H7
Association canadienne de science politique Bureau 205 1, rue Stewart Université d'Ottawa Ottawa Ontario K1N 6H7

CPSCC@ACADVM1.UOTTAWA.CA
613 564-4026
613 230-2746

le 28 février 1996

Aux femmes membres de l'ACSP

Chères collègues,

L'Association canadienne de science politique a décidé, lors de sa rencontre de novembre dernier, de mener une enquête en deux volets, pour dresser un portrait de la situation des femmes dans les universités. Le premier volet s'adresse aux directions de département et vise à avoir une idée de la place des femmes dans la population étudiante, le corps professoral et l'activité d'enseignement et de recherche.

Le deuxième volet s'adresse aux femmes membres de l'association et comporte un questionnaire en trois parties. C'est ce questionnaire que nous vous demandons de remplir afin de pouvoir disposer de renseignements plus exacts sur la situation des femmes en science politique.

Les deux premières parties de ce questionnaire s'adressent à toutes les membres. La troisième partie s'adresse uniquement à celles qui exercent actuellement un emploi à titre de professeure, de chargée de cours ou de professionnelle de recherche. Si ce n'est pas votre cas, indiquez quel est votre statut actuel.

Nous vous remercions à l'avance du soin que vous mettrez à répondre à notre questionnaire et du temps que vous nous accordez.

Diane Lamoureux
pour le comité sur le statut des femmes

Veuillez retourner ce questionnaire d'ici le 15 avril à :
Diane Lamoureux
Département de science politique
Université Laval
Québec G1K 7P4

QUESTIONNAIRE FOR WOMEN MEMBERS OF THE CPSA

PART I PERSONAL INFORMATIONS

1. Year of birth : _____ 2. Country of birth : _____
3. Citizenship : _____
4. If you were not born in Canada, in what year did you move to Canada ? _____
5. If you were not born in Canada, for what reasons did you move to Canada ?
 1. Because my parents were moving to Canada
 2. Because my spouse or companion was moving to Canada
 3. In order to study
 4. In order to work
 5. Because of political reasons
 6. Other (specify) _____
6. What is your first language (i.e. the first language that you learned and that you still understand) ?
 1. English
 2. French
 3. Other (specify) _____
7. What is your actual status ?
 1. Living alone
 2. Living with child(ren) only
 3. Living with adult(s) and child(ren)
 4. Living with adult(s)
8. Do you have children ? Yes : No :
9. If yes, how many ? _____
10. In which year(s) were they born or adopted ? _____
11. How many of your children live with you at present ? _____

**PART II
EDUCATION**

1. University degrees (Begin with the most recent)

Degree earned	Year	University	Discipline
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

2. During your university studies did you have one or more periods of interruption ?

Yes : No :

3. If yes, for how long ? _____

4. What was the main reason for each period of interruption ?

5. While a student, were you granted one or more scholarships ?

Yes : No :

6. If yes, by which funding bodies ? _____

7. Later, were you granted one or more post-doctoral fellowships ?

Yes : No :

8. If yes, by which funding bodies ? _____

9. Did you ever attend single-sex schools ?
10. If yes, for how many years ? _____
11. At what level(s) ? _____
12. Did you ever attend classes on women or gender issues ? How many?
Graduate Undergraduate
13. Do you (did you) write your dissertation on women or gender issues.
M.A. Ph.D
14. Do you think that you have ever been the object of discrimination in appointments (as T.A. or research assistant) because of your gender ? (please, specify)
Yes : No :

15. Do you think that you have ever been the object of discrimination while a student because of your gender (please specify)
Yes : No :

16. What attracted you to study political science ?

**PART III
PROFESSIONAL ROLE (FOR FACULTY)**

1. Career history (Please start with your present post)

Year	University/Employer	Department	Rank/Position
from _____ to _____	_____	_____	_____
from _____ to _____	_____	_____	_____
from _____ to _____	_____	_____	_____
from _____ to _____	_____	_____	_____
from _____ to _____	_____	_____	_____

2. If you have had professional shifts in the course of your career, what were the reasons ?

3. Please identify the areas in which you have done research work (write one for the first area in which you have done research, two for the next one, and so on).

- | | | | | | |
|-------------------------|--------------------------|----------------------|--------------------------|-----------------------|--------------------------|
| International relations | <input type="checkbox"/> | Political philosophy | <input type="checkbox"/> | Public administration | <input type="checkbox"/> |
| Methodology | <input type="checkbox"/> | Political sociology | <input type="checkbox"/> | Canadian politics | <input type="checkbox"/> |
| Policy analysis | <input type="checkbox"/> | Comparative politics | <input type="checkbox"/> | Local Government | <input type="checkbox"/> |
| Empirical pol. theory | <input type="checkbox"/> | Political economy | <input type="checkbox"/> | Women and Politics | <input type="checkbox"/> |

4. Do you have tenure? Yes: No:

5. If yes, in which year were you granted tenure? _____

6. How did you learn of the availability of your current post ?

1. I heard through colleagues
2. I offered my services to the department
3. I was asked to apply by someone in the department
4. I responded to an advertisement
5. Other (specify) _____
- _____

7. Since completing your studies, were you ever unemployed? Yes: No:

8. If yes, how many times? _____

9. For how long? _____

10. Was it voluntarily? Yes: No:

11. If yes, what was the main reason for each period of unemployment ?

12. In your opinion, have these interruptions hurt your career? Yes: No:

13. Are you, or have you ever been married to someone working in political science ?

Yes: No:

14. If yes, do you think that this had any effects (positive or negative) on your career ?

Yes: No:

15. If yes, what were they? _____

16. Do you think that you have ever been the object of discrimination in appointments or promotions due to your gender ? (Please specify)

17. If yes, did you make a formal complaint ? Yes : No :

18. Do you think that you have ever been the object of any other discriminatory action due to your gender and related to your career ? (Please specify)

19. If yes, did you make a formal complaint ? Yes : No :

Why ? _____

20. How many hours per week did you teach during the fall term 1995 ? _____

21. Do you hold (have you ever held) an administrative position ?

Yes : No :

22. If yes, please specify : _____

23. How many of your professional articles have been published or accepted for publication in the past five (5) years ? _____

24. How many of these are co-authored ? _____

25. How many of your professional books have been published or accepted for publication in the past five (5) years ? _____

26. How many of these are co-authored ? _____

27. How many students have completed a thesis under your supervision in the past five (5) years ?

Master's thesis None
 Between 1 and 5
 Between 6 and 10
 More than 10

Ph.D thesis None
 Between 1 and 5
 Between 6 and 10
 More than 10

28. During the past five (5) years, have you been asked to act as a referee for a political science journal ?

Never
 Between 1 and 5 times
 Between 6 and 10 times
 More than 10 times

29. Ar you or have you ever been a member of the editorial board of a political science journal ?

Yes : No :

If yes, please specify :

Year	Name of journal	Position held
from _____ to _____	_____	_____
from _____ to _____	_____	_____
from _____ to _____	_____	_____

30. During the last two (2) years, how many political science conferences have you attended? _____

31. At how many of these have you presented a communication ? _____

32. At how many have you served as chair for a session ? _____

33. For each of the following categories, please indicate whether during the last two (2) years you have engaged in the activity described with other researchers from...

	Canada	the U.S.A.	Europe	other countries
Conduct joint research	_____	_____	_____	_____
Write joint articles	_____	_____	_____	_____
Exchange information	_____	_____	_____	_____

QUESTIONNAIRE POUR LES FEMMES MEMBRES DE L'ACSP

PARTIE I RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

1. Année de naissance : _____ 2. Lieu de naissance : _____
3. Nationalité : _____
4. Si vous n'êtes pas née au Canada, en quelle année y êtes-vous arrivée ? _____
5. Si vous n'êtes pas née au Canada, pour quelle raison y êtes-vous venue ?
 1. Parce que mes parents venaient au Canada
 2. Parce que mon conjoint venait au Canada
 3. Pour étudier
 4. Pour travailler
 5. Pour des raisons politiques
 6. Autre (spécifier) _____
6. Quelle est votre langue maternelle ?
 1. Français
 2. Anglais
 3. Autre (spécifier) _____
7. Quel est votre statut actuel ?
 1. Vivant seule
 2. Vivant avec un (des) enfant(s)
 3. Vivant avec un (des) enfants(s) et un (des) adultes
 4. Vivant avec un (des) adultes(s)
8. Avez-vous des enfants ? Oui : Non :
9. Si oui, combien ? _____
10. En quelle année sont-ils nés ou ont-ils été adoptés ? _____
11. Combien de vos enfants vivent avec vous présentement ? _____

PARTIE II ÉTUDES

1. Diplômes universitaires (commencez par le plus récent)

Diplôme obtenu	Année	Institution	Discipline
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

2. Avez-vous interrompu vos études depuis votre première entrée à l'université ?

Oui : Non :

3. Si oui, pour combien de temps ? _____

4. Quelle était la raison principale de chacune des interruptions ?

5. Avez-vous bénéficié ou bénéficiez-vous de bourses d'études ?

Oui : Non :

6. Si oui, de quel(s) organisme(s) ? _____

7. Avez-vous bénéficié ou bénéficiez-vous d'une bourse post-doctorale ?

Oui : Non :

8. Si oui, de quel(s) organisme(s) ?

9. Avez-vous fréquenté des écoles réservées aux filles ?

10. Si oui, combien de temps ? _____

11. À quel niveau d'études ? _____

12. Avez-vous suivi des cours sur les femmes ou les rapports sociaux de sexe ?

Premier cycle Études supérieures

13. Votre mémoire de maîtrise ou votre thèse de doctorat porte (portait)-il sur des questions reliées aux femmes ou aux rapports sociaux de sexe ?

Maîtrise Doctorat

14. Pensez-vous avoir subi une discrimination à l'embauche comme assistante (de cours ou de recherche) parce que vous êtes une femme ? (précisez)

Oui : Non :

15. Pensez-vous avoir subi une discrimination au cours de vos études parce que vous êtes une femme ? (spécifiez)

Oui : Non :

16. Qu'est-ce qui vous a poussé à étudier la science politique ?

PARTIE III
ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE (POUR LES PROFS)

1 Cheminement professionnel (commencer par votre emploi actuel)

Année	Institution	Département	Rang/Fonction
de _____ à _____	_____	_____	_____
de _____ à _____	_____	_____	_____
de _____ à _____	_____	_____	_____
de _____ à _____	_____	_____	_____
de _____ à _____	_____	_____	_____

2. Si vous avez fait des réorientations de carrière, quelles en sont les raisons ?

3. Identifiez le(s) domaine(s) dans lesquels s'inscrivent vos recherches ?

- | | | | | | |
|----------------------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------------|------------------------|--------------------------|
| Relations internationales | <input type="checkbox"/> | Économie politique | <input type="checkbox"/> | Méthodologie | <input type="checkbox"/> |
| Politique urbaine et régionale | <input type="checkbox"/> | Philosophie politique | <input type="checkbox"/> | Sociologie politique | <input type="checkbox"/> |
| Théories politiques empiriques | <input type="checkbox"/> | Politique comparée | <input type="checkbox"/> | Études féministes | <input type="checkbox"/> |
| Politique canadienne /québécoise | <input type="checkbox"/> | Administration publique | <input type="checkbox"/> | Analyse des politiques | <input type="checkbox"/> |

4. Avez-vous la permanence ? Oui Non

5. Si oui, en quelle année l'avez-vous obtenue ? _____

6. De quelle manière avez-vous été informée de l'existence du poste que vous occupez actuellement?

1. Par des collègues
2. Par une lettre d'offre de service au département
3. Par des collègues du département qui m'ont demandé de postuler
4. Par des annonces publiques
5. Autre (précisez) _____

7. Depuis que vous avez terminé vos études, vous êtes-vous retrouvée sans emploi?

Oui : Non :

8. À combien de reprises ? _____

9. Pour quelle durée ? _____

10. Était-ce voulu ? Oui Non

11. Si oui, quelles sont les raisons pour chaque période d'interruption de travail ?

12. À votre avis, cela a-t-il nui à votre vie professionnelle ? Oui Non

13. Votre (ex-)conjoint(e) travaille-t-il (elle) en science politique ?

Oui : Non :

14. Si oui, cela a-t-il affecté (positivement ou négativement) votre vie professionnelle ?

Oui : Non :

15. Si oui, de quelle façon ? _____

16. Pensez-vous avoir subi une discrimination à l'embauche ou pour les promotions du fait que vous êtes une femme ? (précisez)

17. Si oui, avez-vous porté plainte formellement ? Oui Non
Pourquoi?

18. Pensez-vous avoir subi quelque autre forme de discrimination professionnelle du fait que vous êtes une femme ? (précisez)

19. Si oui, avez-vous porté plainte formellement ? Oui Non
Pourquoi?

20. Combien d'heures d'enseignement aviez-vous durant la session A 95 ? _____

21. Exercez-vous (avez-vous exercé) une fonction administrative? Oui Non

22. Si oui, précisez _____

23. Combien d'articles avez-vous publié dans des revues scientifiques au cours des 5 dernières années ? _____

24. Combien d'entre eux avaient plus d'un(e) auteur(e) ? _____
25. Combien de livres avez-vous publié au cours des 5 dernières années ? _____
26. Combien d'entre eux avaient plus d'un(e) auteur(e) ? _____
27. Combien d'étudiant(e)s ont complété une thèse sous votre direction au cours des 5 dernières années

Maîtrise Aucun(e)

 Entre 1 et 5

 Entre 6 et 10

 Plus de 10

Doctorat Aucun(e)

 Entre 1 et 5

 Entre 6 et 10

 Plus de 10

28. Durant les 5 dernières années, une revue de science politique vous a-t-elle demandée d'évaluer un (des) articles ?

Jamais

Entre 1 et 5 fois

Entre 6 et 10 fois

Plus de 10 fois

29. Avez-vous déjà fait partie du comité de rédaction d'une revue de science politique?

Oui : Non :

Si oui, précisez :

Année	Titre de la revue	Fonction
de _____ à _____	_____	_____
de _____ à _____	_____	_____
de _____ à _____	_____	_____

30. Au cours des deux dernières années, à combien de colloques de science politique avez-vous participé ? _____

31. À combien d'entre eux avez-vous présenté une communication ? _____

32. À combien d'entre eux avez-vous présidé une séance ? _____

33. Pour chacune des activités suivantes, indiquez la fréquence avec laquelle vous avez....

	Canada/Québec	États-Unis	Europe	Autres pays
mené des recherches conjointes	_____	_____	_____	_____
écrit des articles en collaboration	_____	_____	_____	_____
échangé des informations	_____	_____	_____	_____