

**Rapport du Comité d'étude des politiques d'engagement
relatives aux femmes**

**destiné à
l'Association canadienne de philosophie**

Mai 1991

Membres du Comité

Brenda Baker, University of Calgary
Josiane Boulad-Ayoub, Université du Québec à Montréal
Lorraine Code, York University
Michael McDonald, University of British Columbia
Kathleen Okruhlik, University of Western Ontario (présidente)
Susan Sherwin, Dalhousie University
Wayne Sumner, University of Toronto

Assistante de recherche

Andrea Purvis

Traduction française

Martin Bouliane

ÉTUDE STATISTIQUE

Lors de la réunion de novembre 1990 du Comité exécutif de l'Association canadienne de philosophie, la présidente, madame Louise Marcil-Lacoste, fut mandatée pour former un comité d'étude des politiques relatives à l'engagement des femmes dans les départements canadiens de philosophie. La composition du comité fut établie en décembre 1990. Un questionnaire fut formulé par le Comité en janvier 1991 afin de recueillir de l'information concernant non seulement les politiques d'engagement mais aussi le personnel complémentaire, le pourcentage de femmes étudiant en philosophie à tous les niveaux d'étude et les perspectives d'embauche pour les étudiantes diplômées. Le questionnaire fut distribué par courrier aux directeurs de 152 départements de philosophie à travers le Canada à la fin de février 1991. (La liste postale fut établie à l'aide du *Directory of American Philosophers* 1990-1991.)

Quatre-vingt-quinze réponses furent reçues avant la fin de février 1991. L'étude statistique qui en a découlé est basée sur un échantillonnage de soixante-dix réponses. Sur les vingt-cinq réponses reçues qui ne sont pas incluses dans l'étude, neuf provenaient de départements affiliés à de plus grandes institutions et furent donc incluses dans la réponse de l'institution principale; seize questionnaires ont été retournés sans réponse, les répondants jugeant que le questionnaire n'était pas applicable (parce que, par exemple, l'institution n'avait pas de programme de philosophie ou parce que les cours de philosophie y étaient donnés comme partie des programmes de « sciences humaines », de « littérature », ou de « sciences sociales »). La plupart de ces répondants étaient les seuls philosophes (de sexe masculin) dans de petits collèges. D'autres répondants faisaient partie de collèges théologiques, et, encore une fois, jugeaient que le questionnaire ne s'appliquait pas.

Cinquante-sept institutions n'ont pas répondu au questionnaire. La plupart d'entre elles sont de petits collèges (0-5 enseignants). Il y a environ 270 enseignants permanents dans ces institutions.

Le taux de réponse des vingt-six universités « principales » (c'est-à-dire celles ayant au moins neuf enseignants permanents à temps complet et un programme d'études supérieures) a été de 100 pour cent. Nous sommes donc confiants que notre banque de données nous procure une représentation fiable du bassin actuel d'enseignantes et d'étudiantes diplômées.

Les réponses ont été divisées en cinq catégories ; quatre de ces catégories ont été déterminées par le nombre d'enseignants à temps complet, permanents ou en probation pour la permanence dans chaque département (question 3a). Les catégories sont : petite (0-5), moyenne (6-10), grande (11-15) et très grande (16 et plus). Une cinquième catégorie a été ajoutée pour les CÉGEP au Québec.

1. *Est-ce que votre département a adopté une politique particulière relative à l'engagement des femmes?*

Nombre de réponses à la question 1 : 70

Total : (oui) 14 (non) 56

Tableau 1

Départements ayant une politique relative à l'engagement des femmes

Grandeur de l'institution	<u>N</u>	Ayant une politique	%
Petite	28	2	7
Moyenne	19	4	21
Grande	10	4	40
Très grande	9	3	33
CÉGEP	4	1	25
Total	70	14	20 (moyenne)

Note : Rappelons que les grands et très grands départements sont plus susceptibles de s'inscrire dans une politique institutionnelle.

2. *Si votre département n'a pas de politique particulière relative à l'engagement des femmes, est-ce que l'institution à laquelle vous appartenez en a?*

Nombre de réponses à la question 2 : 70

Total : (oui) 34 (non) 36

Tableau 2

Institutions ayant une politique particulière relative à l'engagement des femmes

Grandeur de l'institution	<u>N</u>	Ayant une politique	%
Petite	28	7	25
Moyenne	19	11	58
Grande	10	8	80
Très grande	9	7	78
CÉGEP	4	1	25
Total	70	4	49 (moyenne)

Note : Encore ici, les grands et très grands départements sont plus susceptibles de s'inscrire dans une politique institutionnelle.

3. (a) Combien de professeurs permanents à temps complet (ou en probation pour la permanence) votre département comporte-t-il?
- (b) Combien d'entre ces personnes sont-elles des femmes? (Prière d'inclure toute femme qui détient un poste à temps complet dans votre université et qui est au moins à mi-temps dans votre département.)
- (c) Prière de dresser une liste numérale des postes occupés par des femmes comprenant le rang professoral et la date normale de retraite. Précisez les postes occupés en probation.

Nombre de réponses aux questions 3a et 3b : 70

Total : (a) 605 (b) 77

Tableau 3

Postes permanents à temps complet et postes en probation pour la permanence

Grandeur de l'institution	Hommes et Femmes	Femmes	% Femmes
Petite	74	6	8
Moyenne	150	24	16
Grande	136	21	15
Très grande	198	20	10
CÉGEP	47	6	13
Total	605	77	13 (moyenne)

Note : Le pire taux de représentation pour les femmes se retrouve dans les petites institutions.

Collectivement, les petites unités représentent un grand nombre de possibilités d'emploi à travers le Canada. Il est moins probable qu'elles emploient actuellement des femmes et il est moins probable qu'elles aient des politiques d'engagement particulières pour remédier à la situation.

Nombre de réponses à la question 3c : 29

Tableau 3.1

Rang professoral des femmes pour les postes permanents à temps complet et les postes en probation pour la permanence

Grandeur de l'institution	Chargé	Chargé en prob.	Assist.	Assist. en prob.	Assoc.	Prof.	Total
Petite	2	1	2	0	1	0	6 (10%)
Moyenne	0	2	3	1	3	3	12 (20%)
Grande	0	0	11	0	6	3	20 (34%)
Très grande	0	0	3	2	8	4	17 (29%)
CÉGEP	0	0	0	0	0	4	4 (7%)
Total	2 (6%)	3 (5%)	19 (31%)	3 (5%)	18 (30%)	14 (23%)	59 (100%)

Note : Nous avons reçu des données sur le rang professoral pour 59 femmes ayant un poste à temps complet ou en probation pour la permanence; les pourcentages entre parenthèses à la droite de chaque rangée et au bas de chaque colonne sont des pourcentages sur une somme de 59. Nous

n'avons pas reçu suffisamment de données au sujet des dates normales de retraite pour compiler des statistiques utiles.

4. (a) Combien de professeurs plein temps substitués-session ou substitués-année votre département comporte-t-il?

(b) Combien d'entre ces personnes sont-elles des femmes?

(c) Prière de préciser la durée des contrats et s'ils sont renouvelables?

Nombre de réponses aux questions 4a et 4b : 70 (35 institutions engagent des professeurs plein temps substitués-session ou substitués-année)

Total : (a) 65 (b) 24

Tableau 4

Postes temps complet substitut-session et substitut-année

Grandeur de l'institution	Hommes et Femmes	Femmes	% Femmes
Petite	8	2	25
Moyenne	19	8	42
Grande	14	3	21
Très grande	19	8	42
CÉGEP	5	3	60
Total	65	24	37 (moyenne)

Note : Trente-sept pour cent des postes à temps complet substitut-session et substitut-année sont actuellement occupés par des femmes, comparativement à treize pour cent des postes à temps complet permanents.

Nombre de réponses à la question 4c : 25

Tableau 4.1

Contrats pour les postes substitut-session et substitut-année

Durée	<u>N</u>	Renouvelable	Non-renouvelable
8 mois	10	9	1
10 mois	1	1	0
1 an	10	6	4
2 ans	3	3	0
3 ans	1	0	1
Total	25	19 (76%)	6 (24%)

Note : Tous les contrats ne sont pas automatiquement renouvelés. Les informations contenues dans le tableau 4.1 sont probablement trop limitées et trop ambiguës pour être très utiles.

5. (a) *Combien de professeurs permanents et à temps partiel votre département comporte-t-il?*
- (b) *Combien d'entre ces personnes sont-elles des femmes?*
(Ne pas compter dans la réponse celles déjà mentionnées ci-dessus au 3b.)
- (c) *Prière de dresser une liste numérale des postes occupés par des femmes comprenant le rang professoral et la date normale de retraite. Précisez les postes occupés en probation.*

Nombre de réponses aux questions 5a et 5b : 70 (15 institutions engagent des professeurs permanents à temps partiel)

Total : (a) 44 (b) 5

Tableau 5
Postes permanents à temps partiel

Grandeur de l'institution	Hommes et Femmes	Femmes	% Femmes
Petite	2	1	50
Moyenne	10	2	20
Grande	3	1	33
Très grande	5	1	20
CÉGEP	24	0	0
Total	44	5	11 (moyenne)

Note : Seulement deux institutions, sur les six ayant à leur service des enseignantes à temps partiel, ont répondu à la question 5c (sur le rang professoral et la date de retraite). Les statistiques n'ont pas été compilées.

6. (a) *Combien de chargés de cours votre département comporte-t-il? Comprendre dans la réponse même les chargés d'un cours.*
- (b) *Combien d'entre ces personnes sont-elles des femmes?*

Nombre de réponses à la question 6 : 70 (31 institutions engagent des professeurs à temps partiel sur une base sessionnelle ou temporaire)

Total : (a) 132 (b) 41

Tableau 6
Postes à temps partiel sur une base sessionnelle ou temporaire

Grandeur de l'institution	Hommes et Femmes	Femmes	% Femmes
Petite	5	2	40
Moyenne	33	5	45
Grande	49	15	31
Très grande	42	9	21
CÉGEP	3	0	0
Total	132	41	31 (moyenne)

Note : Le questionnaire ne mentionnait pas « à temps partiel » à la question 6, mais l'omission ne semble pas avoir créé de confusion.

7. *Prière de fournir l'information disponible sur la répartition par sexe des étudiants de premier cycle inscrits au programme de philosophie.*

Nombre de réponses à la question 7 : 35

Note : Les réponses à la question 7 ont été données de différentes façons : nombre total d'étudiants inscrits au premier cycle, nombre d'étudiants, pour les deux sexes, avec licence, nombre d'étudiants, pour les deux sexes, qui font une concentration en philosophie, nombre d'hommes et de femmes ayant plus d'années d'études, pourcentage de femmes, sans indication précisant comment ce pourcentage a été obtenu. Les statistiques n'ont pas été compilées. Toutefois, il semble que, en moyenne, quarante-cinq pour cent des étudiants inscrits au premier cycle sont des femmes. Les données de Statistiques Canada (Annexe A) montrent que l'inscription des femmes au premier cycle est de trente-six pour cent. Ce chiffre comprend uniquement les étudiantes ayant la philosophie comme concentration principale. Les données que nous avons reçues montrent clairement que le pourcentage d'étudiantes ayant la philosophie comme concentration principale est bas, et qu'il y a une importante différence entre le nombre de femmes inscrites dans des cours généraux de philosophie et le nombre de femmes ayant adopté la philosophie comme concentration principale. Les chiffres continuent de décroître pour les programmes de maîtrise et de doctorat.

Tableau 7
Institutions ayant un programme d'études avancées

Grandeur de l'institution	Ayant un programme d'études avancées
Petite	0
Moyenne	7
Grande	10
Très grande	9
CÉGEP	ne s'applique pas
Total	26

Note : Seize universités ont des programmes de maîtrise et de doctorat.

8. *Avez-vous une politique particulière pour encourager les étudiants de sexe féminin à s'inscrire à votre programme de maîtrise?*

Nombre de réponses à la question 8 : 11

Tableau 8
Départements ayant une politique particulière pour encourager les étudiantes à s'inscrire à leur programme de maîtrise

Grandeur de l'institution	Ayant une politique
Petite	ne s'applique pas
Moyenne	0
Grande	1
Très grande	3
CÉGEP	ne s'applique pas
Total	4

Note : Vingt-six universités ont des programmes d'études avancées; il y a eu onze réponses à la question 8 (quatre positives, sept négatives). Nous pouvons probablement supposer que les quinze universités qui n'ont pas répondu n'ont pas de politique particulière pour encourager les étudiants de sexe féminin à s'inscrire. Sur les quatre départements qui ont une politique, deux ont été décrites comme étant « informelles ». De toute évidence, c'est là un domaine où il y a place à amélioration. Aucune description de politique particulière pour encourager les étudiants diplômés de sexe féminin n'a été fournie.

9. (a) *Combien d'étudiants sont-ils inscrits actuellement à votre programme de maîtrise?*
 (b) *Combien d'entre ces personnes sont-elles des femmes?*

Nombre de réponses à la question 9 : 26

Total : (a) 522 (b) 161

Tableau 9
Étudiants de maîtrise

Grandeur de l'institution	Hommes et Femmes	Femmes	% Femmes
Petite	0	0	0
Moyenne	53	17	32
Grande	190	46	24
Très grande	279	98	35
CÉGEP	ne s'applique pas	—	—
Total	522	161	31 (moyenne)

10. (a) *Combien d'étudiants sont-ils inscrits actuellement à votre programme de doctorat?*
 (b) *Combien d'entre ces personnes sont-elles des femmes?*

Nombre de réponses à la question 10 : 16

Total : (a) 47 (b) 120

Tableau 10
Étudiants de doctorat

Grandeur de l'institution	Hommes et Femmes	Femmes	% Femmes
Petite	0	0	0
Moyenne	2	1	50
Grande	153	38	25
Très grande	315	81	26
CÉGEP	ne s'applique pas	—	—
Total	470	120	26 (moyenne)

11. *Tout en vous rapportant à la période couvrant les années 1981 à 1990, veuillez fournir, dans la mesure du possible, les renseignements suivants :*

(a) *Combien d'étudiants ont-ils complétés avec succès leur doctorat pendant la décennie en question?*

(b) *Combien d'entre ces personnes étaient des femmes?*

Nombre de réponses aux questions 11a et 11b : 16

Total : (a) 359 (b) 82

Tableau 11
Doctorats complétés avec succès entre 1981 et 1990

Grandeur de l'institution	Hommes et Femmes	Femmes	% Femmes
Petite	0	0	0
Moyenne	0	0	0
Grande	82	19	23
Très grande	277	63	23
CÉGEP	ne s'applique pas	—	—
Total	359	82	23 (moyenne)

(c) *Pour chacune d'elles (y compris celles qui auraient obtenu un poste en philosophie, chargé de cours ou autre, avant d'avoir obtenu le doctorat), prière de fournir les renseignements suivants:*

(i) *La date d'obtention du doctorat*

(ii) *Le domaine de spécialisation (par exemple, éthique, philosophie des sciences)*

(iii) *Type de poste obtenu (par exemple, poste donnant accès à la permanence dans un gros département au Canada, série de postes pour un temps limité aux États-Unis, emploi dans un domaine non-philosophique).*

(d) *À seules fins de comparaison, prière de donner les mêmes renseignements concernant les étudiants de doctorat de sexe masculin entre 1981 et 1990.*

Note : Voir l'annexe B.

12. *Prière d'ajouter tout commentaire ou suggestion que vous voudriez bien faire sur la question de l'engagement des femmes pour un poste en philosophie.*

Nombre de réponses à la question 12 : 8

Note : Les réponses à cette question étaient brèves et en général non spécifiques. Deux réponses étaient plutôt hostiles, les autres positives et encourageantes.

13. *Combien de postes permanents ou de probation pour la permanence vous attendez-vous à accorder entre la période à laquelle vous avez répondu au questionnaire et septembre 2000?*

(Question additionnelle envoyée aux vingt-cinq plus gros départements [après coup, pour obtenir des informations que ne contenait pas le premier questionnaire]).

Nombre de réponses à la question 13 : 19

Il a été prévu qu'il y aurait 106 postes ouverts d'ici à septembre 2000 à travers les dix-neuf universités qui ont répondu à la question 13. Il y a environ 300 postes occupés dans ces dix-neuf universités (sur un total de 605 représentées dans cette étude). Les postes à remplir déjà existants et les nouveaux postes n'étaient pas distingués dans la plupart des réponses. Nous nous en sommes donc tenus à inférer que le nombre d'engagements pour des postes permanents ou en probation dans la décennie à venir serait environ l'équivalent du tiers du nombre actuel de postes permanents ou en probation à travers le Canada.

ANNEXE A : INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE STATISTIQUES CANADA

Tableau 12
Pourcentage d'étudiants de philosophie qui sont des femmes

Année	Premier cycle	Maîtrise	Doctorat	Diplômées
1989-1990	36%	29%	27%	29%
1988-1989	—	31%	29%	30%
1987-1988	—	31%	25%	—

ANNEXE B: DOCTORATS COMPLÉTÉS ENTRE 1981 ET 1990

Note : Les réponses aux questions 11a et 11b montraient qu'un total de 359 doctorats avait été accordés entre 1981 et 1990, et que 82 de ces doctorats avaient été accordés à des femmes. En comparaison, nous avons reçu comme réponse à la question 11c des données concernant 243 personnes uniquement (50 femmes et 193 hommes); et même pour ce groupe restreint, les informations étaient incomplètes. Nous prévenons donc que les données étaient limitées et que les femmes y sont sur-représentées relativement à leur taux de représentation dans le bassin de doctorats récents.

Tableau 13
Doctorats complétés avec succès entre 1981-1990

Sexe	Nombre
Femmes	50
Hommes	193
Total	243

Tableau 13.1

Catégorie	Femmes (toutes)	Hommes (tous)
Non-scolaire	3	30
Scolaire	42	121
Inconnu	5	39
Sans emploi	0	2
Décédés	0	1
Total	50	193

Tableau 13.2

Date d'obtention	Femmes (toutes)	Hommes (tous)	Femmes (scolaires)	Hommes (scolaires)
1981	3	15	3	6
1982	2	10	2	2
1983	7	21	5	12
1984	5	9	4	7
1985	4	9	3	6
1986	5	14	5	11
1987	7	11	6	9
1988	7	9	6	6
1989	7	16	6	11
1990	3	13	2	10
Total	50	127	42	80

Note : Nous n'avons reçu aucune donnée pour 66 des 193 hommes en ce qui concerne l'année d'obtention du diplôme.

Tableau 13.3

Pays de travail	Femmes (scolaires)	Hommes (scolaires)
Canada	20	42
E.U.	12	9
Autres	3	17
Inconnu	7	12
Total	42	80

Note : Nous n'avons reçu aucune donnée pour 41 des 193 hommes (scolaires) en ce qui concerne le pays où ils travaillent. Il est intéressant de remarquer que vingt-neuf pour cent des femmes travaillent aux États-Unis en comparaison au onze pour cent d'hommes (scolaires). Ces pertes d'emploi pourraient être le résultat de recrutement plus agressif de la part des universités américaines qui ont des programmes bien établis d'action positive.

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Il n'y a qu'environ treize pour cent des postes permanents ou en probation qui soient occupés par des femmes dans les départements de philosophie canadiens. On s'entend généralement pour dire que cette situation doit être rectifiée, mais on s'entend moins bien sur la façon dont on devrait procéder. Environ vingt pour cent des départements canadiens ont adopté une politique particulière relative à l'engagement des femmes, et quarante-neuf pour cent sont associés à des institutions ayant adopté de telles politiques. Dans certains cas, les politiques particulières sont plus fortes que ce qui est recommandé dans ce qui suit. Le Comité encourage ces politiques mais reconnaît quelles pourraient ne pas être fonctionnelles dans tous les cadres institutionnels.

Afin d'émettre les recommandations qui suivent, le Comité s'est appuyé principalement sur les informations concernant le bassin de candidates qualifiées et sur la disponibilité probable de nouveaux emplois dans l'avenir prévisible. Il s'appuyait aussi, bien sûr, sur une certaine compréhension du problème, de ses origines et des remèdes probables. Ces derniers éléments ont été recueillis de diverses sources, mais surtout à partir des réponses à la présente étude par les directeurs et les directrices de départements. Nos recommandations s'appuient sur l'idée que les programmes d'action positive doivent être compris non comme étant principalement des programmes rétroactifs destinés à compenser les victimes d'injustices passées ou à en punir les responsables, mais comme des programmes tournés vers l'avenir et conçus pour initier des changements désirables. Nos recommandations s'appuient aussi sur l'idée voulant que les considérations éthiques et les considérations d'excellence académique n'entrent pas en conflit de façon inhérente et inévitable. Au contraire, il y a des signes incontournables montrant que la répartition inégale des sexes en philosophie est la source de préjugés et de partialité dans bon nombre de productions théoriques et qu'une meilleure représentation des femmes aiderait à rectifier ces défauts. En plus, bien sûr, il est plausible de penser qu'un élargissement du bassin d'où pourront émerger les prochaines générations de philosophes entraînera plus vraisemblablement une hausse plutôt qu'une baisse de l'excellence académique.

Enfin, nous sommes convaincus que le problème du déséquilibre des sexes doit être attaqué sur une multitude de fronts. En particulier, il *n'est pas* suffisant de « cesser la discrimination » lorsque cela signifie « se mettre à engager plus de femmes en proportion de leur représentation dans le bassin de candidats qualifiés ». Cette stratégie repose sur la présupposition naïve et ultimement indéfendable qu'il n'y aurait qu'un seul processus causal travaillant à créer et à maintenir la répartition inégale des sexes. Cela suppose que tout le processus est poussé, pour ainsi dire, « par derrière » : que le nombre de femmes étudiant en philosophie contribue à causer la faible représentation des femmes dans le corps professoral, mais que le taux de représentation peu élevé des femmes dans le corps professoral n'a aucune influence causale sur le nombre d'étudiantes qui font de la philosophie un choix de carrière. Dès qu'il est admis que les connexions causales ne sont pas simples et unidirectionnelles, il devient évident que tout remède qui propose d'attaquer une seule composante du réseau causal est destiné à être tristement inadéquat.

On peut aussi comprendre le problème en regard de « l'inertie » inhérente au système actuel. Plusieurs forces ont été appliquées à ce système pour le détourner d'une politique de neutralité relative au sexe. Même s'il *était* possible de cesser soudainement d'appliquer toute nouvelle force sexiste, le corps enseignant continuerait à se mouvoir comme avant. De *nouvelles* forces doivent être appliquées si nous voulons changer de direction, et ces nouvelles forces doivent être en proportion de celles qui ont créé l'actuelle déviation vers l'inégalité des sexes. Tout comme une explication appropriée de l'inertie était un pré-requis nécessaire au développement d'une dynamique adéquate au dix-septième siècle, il ne paraît pas

exagéré de suggérer qu'une reconnaissance des « forces d'inertie » inhérentes au système actuel en ce qui a trait à la différence des sexes est tout aussi cruciale pour la tâche à accomplir.

OBJECTIFS RECOMMANDÉS POUR L'ENGAGEMENT D'ENSEIGNANTES

Les vingt prochaines années sont cruciales au succès de tout programme conçu pour instaurer une représentation égale des sexes. Le taux de retraites élevé prévu pour cette période offre un éventail d'opportunités qui doivent être utilisées au maximum. Si on ne s'approche pas le plus possible de la parité entre femmes et hommes durant cette période, il deviendra encore plus difficile d'y parvenir dans les décennies suivantes, alors que l'on entrera dans une période de lents renouvellements. Les objectifs suivants semblent à la fois raisonnables et nécessaires, quoique des départements différents pourraient devoir les viser et les réaliser de diverses manières. La grandeur d'un département et sa situation géographique font partie des éléments qui devront être pris en compte; nous ne prétendons pas qu'un seul schéma s'applique à toutes les unités.

- (1) D'ici l'an 2000, au moins vingt-sept pour cent des postes permanents ou probatoires de chaque institution devraient être occupés par des femmes et, d'ici l'an 2010, au moins quarante pour cent de ces postes devraient être comblés par des femmes.
- (2) Par décennie et département, au moins cinquante pour cent des nouveaux postes permanents ou probatoires devraient être comblés par des femmes.
- (3) Le premier objectif a préséance sur le second. (Ce qui signifie que, par exemple, si l'atteinte des vingt-sept pour cent avant l'an 2000 nécessite un taux d'engagement de femmes plus élevé que cinquante pour cent, ce taux plus élevé devrait être adopté.)

Ces objectifs sont-ils réalistes? Sont-ils justifiés?

Actuellement, environ vingt-cinq pour cent des nouveaux doctorats sont accordés à des femmes. Au cours de la dernière décennie (1981-1990), 359 doctorats en philosophie ont été accordés par des universités canadiennes. Supposons que le nombre total de doctorats accordés au cours de la prochaine décennie (1991-2000) augmente de trois ou quatre pour cent chaque année, en partie à cause de la baisse des opportunités d'emploi. Supposons encore qu'en moyenne, au cours de la prochaine décennie, trente-deux pour cent des nouveaux doctorats seront accordés à des femmes. Il y aura alors environ 140 nouvelles docteuses, en plus d'une légère accumulation de docteuses sous-employées de la décennie précédente. Ces chiffres sont suffisants (pour peu que les descriptions d'emploi soient flexibles) pour combler la moitié de tous les nouveaux postes dans la prochaine décennie. Nos informations indiquent qu'environ 250 nouveaux postes nécessitant un doctorat en philosophie deviendront probablement disponibles au cours de la décennie en question. Ce nombre est une extrapolation faite à partir des données limitées qui nous viennent des départements ayant répondu et ne devraient pas se voir investir d'une signification magique, mais ces données nous donne un champ d'estimation raisonnable qui convient au but présent.

Ce que nous concluons de ces chiffres est qu'il est possible de commencer dès maintenant à combler cinquante pour cent des nouveaux postes permanents ou en probation avec des femmes. Si cette politique est adoptée *maintenant*, environ vingt-sept pour cent des postes permanents ou en probation seraient occupés par des femmes d'ici l'an 2000. Si la politique est maintenue (et si nos suppositions sur la continuité des rythmes élevés d'engagement dans la décennie 2001-2010, sur la croissance continue du nombre de femmes dans le bassin des diplômés de doctorat, sur le taux de retraite des femmes occupant des postes, etc. sont à peu près correctes), alors, il devrait être possible d'atteindre le seuil de quarante pour cent de femmes occupant des postes d'ici 2010. Après cela, il est raisonnable de s'attendre à ce que le nombre de nouveaux postes décroisse, reflétant une baisse prévue du taux de retraite pour la décennie 2011-2020. Le résultat de ces considérations, en y incluant une augmentation du nombre de femmes prenant leur retraite, est que le progrès serait alors un peu plus difficile (en supposant que le taux

d'engagement d'hommes et de femmes demeure de 50-50). La parité entre le nombre d'hommes et de femmes occupant des postes pourrait probablement être atteinte d'ici environ quarante ans si la ligne de conduite suggérée plus haut était immédiatement et universellement adoptée.

Le Comité reconnaît que différents départements font face à des opportunités et à des contraintes différentes pour les nouveaux engagements. Le Comité reconnaît aussi que ce ne seront pas tous les départements qui atteindront le seuil des vingt-sept pour cent d'ici l'an 2000. Mais si tous les départements continuent à se conformer à la politique voulant qu'au moins cinquante pour cent des nouveaux postes soient accordés à des femmes (même si cela signifie que certains départements excéderont le seuil des vingt-sept pour cent d'ici l'an 2000), nous devrions dans l'ensemble nous maintenir dans la bonne direction.

On devrait remarquer que même au cours de la prochaine décennie (1991-2000), alors qu'il y aura la plus grande disparité entre la réussite de doctorats par sexe et le taux d'engagement par sexe, un bon quarante pour cent de tous les hommes qualifiés pourront s'attendre à obtenir des emplois permanents ou en probation pour la permanence au Canada. Ce qui rend peu probable que la politique d'engagement proposée entraîne directement la perte d'aucun candidat exceptionnellement qualifié.

Ces mesures sont-elles exagérées et trop rapides?

Si les mesures proposées sont adoptées et observées dès maintenant par tous les départements canadiens, alors cinquante pour cent des postes permanents ou en probation pour la permanence seraient occupés par des femmes d'ici environ quarante ans. D'ici là, la plupart des membres de ce Comité et la plupart des gens pour qui ce rapport a été écrit seront morts. D'ici là, les jeunes femmes qui achèvent maintenant leur doctorat seront à la retraite. Elles auront passé toutes leurs années de travail dans une profession occupée de manière encore prédominante par des hommes.

COMMENT ATTEINDRE CES OBJECTIFS : QUELQUES SUGGESTIONS

I. Augmenter le bassin de candidats potentiels

Premier cycle : Quoiqu'il semble qu'environ quarante-cinq pour cent des étudiants inscrits à des cours de philosophie soient des femmes, il n'y a seulement qu'à peu près trente-six pour cent de femmes diplômées en philosophie. (Et le pourcentage de femmes terminant avec succès les étapes préparant à un travail de diplômé est probablement moindre.) Quelques départements peuvent constater une baisse régulière du pourcentage de femmes s'inscrivant à des cours de niveau supérieur. Il semble que la philosophie soit initialement offerte presque autant aux jeunes femmes qu'aux jeunes hommes, mais que celles-ci ne sont pas suffisamment attirées pour poursuivre vers des niveaux plus avancés. Avant de décider que cela est dû à une différence inhérente aux sexes, il serait sage d'examiner d'autres hypothèses. En particulier, il faut se demander si nous ne continuons pas à donner l'impression aux étudiants que la philosophie est principalement une activité d'hommes? Dénigrons-nous les cours qui attirent les femmes en les présentant comme étant « légers » ou « touchant la sensiblerie »? Les syllabus sont-ils complètement dominés par des auteurs de sexe masculin? Les conférenciers invités sont-ils majoritairement des hommes? Confondons-nous des comportements traditionnellement considérés comme étant masculins (en particulier ceux associés à l'agressivité) avec des aptitudes philosophiques? Beaucoup de femmes sont tout simplement mal à leur aise lorsqu'elles sont mises en présence des comportements sociaux associés à la compétition en philosophie. Des modèles différents de discours

philosophique devraient être étudiés et légitimes. Les départements ayant de bas pourcentages de femmes occupant des postes devraient songer à inviter la Société canadienne pour les femmes en philosophie (*Canadian Society for Women in Philosophy* : C-SWIP) afin de présenter à leurs étudiants des femmes philosophes et de la philosophie féministe. Les politiques d'engagement de professeurs ne pourront atteindre leurs objectifs si les femmes étudiant au premier cycle ne sont pas convaincues que la philosophie est un milieu accueillant pour les femmes.

Études avancées : Une grande partie de ce qui a été dit pour le premier cycle s'applique ici; mais il y a des remarques particulières à faire. Le pourcentage de femmes décroît continuellement à ce niveau : environ trente et un pour cent des étudiants ayant un diplôme de maîtrise sont des femmes et environ vingt-huit pour cent des étudiants ayant un diplôme de doctorat sont des femmes. Il est frappant de voir que seulement quatre universités ont déclaré avoir une politique particulière pour attirer les femmes vers les études avancées. Des améliorations immédiates sont nécessaires dans ce domaine.

Il doit devenir évident pour les femmes qui pourraient continuer leurs études en philosophie que leurs intérêts et leurs besoins seront considérés dans les programmes d'études avancées. Peut-être devrions-nous enquêter pour savoir si le manque général de fonds pour les étudiants à temps partiel a un effet particulièrement négatif pour les femmes.

Les liens des étudiants diplômés avec leur département sont habituellement beaucoup plus étroits que pour les étudiants de premier cycle. Donc, l'adoption des mesures suggérées plus haut pour les étudiants de premier cycle est probablement encore plus urgente pour les étudiantes diplômées. Les relations avec les enseignants (majoritairement des hommes) doivent être tout aussi aisées pour les étudiantes que pour les étudiants. Ceci requiert une attention particulière aux schèmes sociaux dans lesquels les interactions départementales ont lieu. Les équipes sportives tant adorées peuvent, par inadvertance, faire en sorte que les femmes se sentent mises à l'écart. Les brasseries par où passent la plupart des potins savoureux concernant le département ne sont peut-être pas un milieu dans lequel les femmes se sentent traditionnellement aussi à l'aise que les hommes. Et si les étudiantes ne se font pas inviter à déjeuner aussi souvent que les autres étudiants parce que tout le monde craint les insinuations de caractère sexuel, cela fera une différence à long terme.

Autres cas : On devrait considérer les femmes occupant des postes sur une base sessionnelle ou à temps partiel pour des emplois à temps complet et permanents. Les départements feraient bien de faire tout ce qui est possible pour les aider à augmenter la valeur de leurs lettres de créances. Ce qui pourrait vouloir dire accorder du temps libre pour terminer un travail de rédaction qui est en attente depuis des mois ou des années. Cela pourrait aussi vouloir dire fournir des occasions de faire de la recherche à des femmes qui ont été surchargées par les exigences de tâches d'enseignement accordées sur une base cours-parcours de manière telle qu'elles sont prises au piège dans des emplois sans issue. De telles mesures aideront à élargir le bassin de candidats pour l'emploi, spécialement au cours de la période décisive que représentent les années à venir.

II. Attirer et retenir les enseignantes

Publicité et recrutement : Il faut faire en sorte que les exigences d'emploi soient présentées aussi souples que possible, de manière à générer un plus grand bassin de femmes posant leur candidature. Idéalement, il faudrait simplement indiquer qu'un emploi est disponible. Lorsqu'on a des préférences précises pour un domaine d'enseignement ou de recherche, il faut les présenter comme étant des

préférences exprimées dans le cadre d'une attitude ouverte, de manière à ce que ceux qui ont un champ d'expertise différent soient encouragés à faire une demande d'emploi. De cette façon, on maximisera le bassin de candidats, augmentant ainsi les chances d'y trouver une femme correctement qualifiée pour l'emploi. On conservera aussi la possibilité d'engager hors du domaine de préférence, pour le cas où l'on découvrirait une candidate de premier choix ayant d'autres intérêts. Il faut surtout tenter d'éviter de faire l'annonce dans un domaine majoritairement dominé par des hommes.

Il faut faire en sorte qu'il soit évident dans l'annonce d'un poste que le département est particulièrement intéressé à attirer des candidates qualifiées (par exemple : « L'université de Dalhousie a une politique d'action positive pour l'embauche de personnel académique féminin qualifié », ou « L'université de Brock s'est engagée dans une politique d'action positive destinée à réduire l'inégalité sexuelle dans les départements »).

Il faut faire passer les annonces d'emploi dans des publications lues par des femmes philosophes, par exemple dans le *Women's Review of Books*, dans les publications du C-SWIP et du SWIP, et le *Journal of Feminist Ethics*. On devrait aussi envoyer des copies de l'annonce aux directions d'autres départements avec prière de faire circuler.

On devrait conserver des dossiers sur les femmes ayant été récemment diplômées ou qui auront bientôt terminé des travaux de rédactions de thèse, ainsi qu'envoyer des lettres aux départements ayant des programmes de doctorat les priant de fournir des listes de candidates. On devrait aussi impliquer les membres des départements en leur demandant de rechercher des candidates potentielles et prometteuses, ainsi qu'envoyer des lettres personnelles aux candidates probables, les invitant à poser leur candidature pour l'emploi qu'offre un département.

Composition des comités de recherche : Il faut s'assurer que les femmes seront représentées dans les comités, mais que la responsabilité de l'action positive ne reposera pas entièrement sur elles. On doit éviter d'intégrer aux comités des hommes reconnus comme étant hostiles aux femmes.

Listes restreintes de sélection, entrevues et évaluation des candidates : On doit refuser toute liste restreinte n'incluant pas de femmes, et tenter d'y inclure au moins les deux meilleures femmes ayant posé leur candidature, à moins qu'elles ne soient clairement pas qualifiées adéquatement.

Lorsque les candidats sont invités à la période d'entrevues, il faut s'assurer que des femmes soient incluses dans les invitations. On ne devrait pas poser de questions déplacées (par exemple, des questions destinées à savoir si une candidate prévoit avoir des enfants).

Il faut s'assurer que les candidats et candidates ne seront pas convoqués dans des environnements privilégiant les aptitudes traditionnelles des hommes pour la polémique.

Il faut admettre que les études féministes sont un domaine d'étude important. Les intérêts de recherche et d'enseignement féministes ne devraient pas être sous-évalués, et les publications dans des journaux féministes devraient se voir accorder pleine valeur.

Il faut aussi admettre la validité des plans de carrière qui s'écartent de la norme (masculine); les pressions du mariage et de la maternité ont entraîné beaucoup de femmes à différer des travaux d'étude et des opportunités d'avancement. On ne doit pas faire de discrimination sur la base de l'âge.

La comparaison avec les candidats de sexe masculin : La politique la plus effective est d'exiger que les candidats de sexe masculin soient nettement supérieurs à toutes les candidates afin d'être engagés (autrement dit, qu'ils soient « considérablement mieux qualifiés pour la nomination »). Ceci *ne revient pas* à dire « toutes choses étant égales, choisissez la femme ». Le problème avec cette dernière approche est qu'il est virtuellement impossible d'établir que deux candidats sont « égaux », puisqu'il existe toujours des différences qui pourraient être soupesées ou évaluées de manière différente. L'approche suggérée ici déplace le poids de l'argument de manière significative.

Il doit être évident pour toutes les parties impliquées qu'une candidate non-qualifiée ne sera pas engagée et que la qualité ne sera pas sacrifiée à l'égalité. En même temps, toutefois, il doit être admis que qualité et sexe ne peuvent être entièrement dissociés. Des femmes philosophes peuvent apporter à un département à prédominance masculine des perspectives et des méthodes qui sont sous-représentées. De plus, dans un département comportant trop peu de femmes pour répondre aux besoins des étudiantes, être une femme est en soi un avantage pour une candidate. Ces facteurs doivent être pris en compte en même temps que des facteurs plus traditionnels pour la sélection du meilleur candidat.

Si l'on ne parvient pas à trouver une femme correctement qualifiée, il faut songer à différer l'engagement d'un an. (Ceci, bien sûr, dépend de la volonté de l'administration de garantir que le poste ne sera pas éliminé. Il peut quelque fois être plus facile de convaincre une administration de conserver l'emploi (ou même de créer de nouveaux postes) s'il est très clair que l'objectif visé est d'attaquer le problème de l'inégalité des sexes.)

COMMENTAIRES GÉNÉRAUX

Il n'est pas particulièrement sain que toutes les femmes soient groupées dans les rangs inférieurs du corps professoral. Chaque fois que l'occasion d'offrir un poste supérieur se présente, il faut redoubler d'ardeur afin de trouver des candidates qualifiées.

Il faut aussi reconnaître que les femmes doivent souvent inclure dans leur travail une très lourde quantité de services. Étant donnée la grande divergence entre le pourcentage d'étudiantes de premier cycle et le pourcentage de femmes occupant des postes, ces dernières doivent souvent passer un temps plus considérable avec les étudiants que les hommes ayant des positions similaires. De plus, l'exigence voulant que les femmes occupent des positions visibles sur les comités départementaux ou universitaires entraîne que leur tâche administrative est souvent effectivement très lourde. Ces contributions à l'université doivent être reconnues et créditées. L'égalité ne doit pas être atteinte uniquement au détriment des femmes qui occupent actuellement des postes; elle doit être vue comme la responsabilité égale de tous les membres d'un département. On ne doit pas surcharger les femmes membres d'un département. Ce ne serait pas bon pour elles non plus que pour la réputation de ce département vis-à-vis du monde extérieur.

On doit aussi prendre des mesures pour s'assurer qu'un département soit favorable aux femmes. (Tous les efforts particuliers pour engager des femmes pourraient ne rien donner si un département a mauvaise réputation à cet égard.) Il faut que tous sachent que les commentaires et plaisanteries sexistes ne seront pas tolérés. Il faut appuyer les femmes, professeures ou étudiantes, qui se plaignent de harcèlement sexuel. On doit aussi être à l'écoute des besoins des femmes, professeures ou étudiantes, qui ont de lourdes responsabilités familiales, telles que des enfants ou des membres âgés de leur famille dont elles doivent prendre soin. Il faut prendre les détours nécessaires à ce que les nouveaux membres féminins d'un département sachent ce qu'on attend d'eux et quelles sont les ressources dont ils disposent. On doit

se souvenir que les membres féminins sont souvent écartés des modes plus informels de communication, et qu'il est alors nécessaire d'instaurer des mesures plus systématiques pour compenser. Il faut faire en sorte que les répertoires de cours accordent une place adéquate aux préoccupations féministes et que celles-ci ne soient pas considérées étranges ou marginales. Il faut s'assurer que des ressources telles que *Hypatia*, le *Feminism and Philosophy Newsletter* de l'APA, les bibliographies et les descriptions de cours féministes soient disponibles pour tous les membres d'un département qui souhaitent incorporer ces descriptions à leur enseignement et à leurs recherches. Il faut faire tout ce qui est possible pour que le lieu de travail soit sécuritaire pour les femmes, spécialement les soirs et les fins de semaines.

Enfin, il est important de garder à l'esprit que toutes les femmes pouvant faire de la philosophie ne sont pas blanches et sans handicap. Les départements de philosophie devraient chercher à refléter la variété de notre société lorsqu'ils ré-examinent leurs politiques de recrutement.

LE RÔLE DE L'ACP

Nous recommandons que ce rapport soit distribué à tous les départements de philosophie canadiens et qu'une partie en soit publiée dans le *Bulletin*. Nous recommandons de plus que l'ACP établisse un comité actif qui traiterait des questions impliquant les femmes en philosophie. Une des tâches de ce comité serait d'entreprendre dans quelques années une étude faisant suite à celle-ci. Une autre des tâches de ce comité serait de déterminer quel rôle l'ACP pourrait jouer afin de fournir un centre d'information sur les femmes pouvant être philosophes.

REMERCIEMENTS

Le Comité se montre reconnaissant envers les nombreux départements qui ont coopéré et effectué un travail difficile afin de fournir le matériel nécessaire à ce rapport. La réponse a été encourageante et le niveau d'intérêt réel pour la recherche de nouveaux remèdes était remarquable. Le Comité est spécialement reconnaissant envers Andrea Purvis, dont l'assistance de recherche a été indispensable; elle a réuni les données et imposé de l'ordre à un assemblage chaotique. Sans elle, ce rapport n'aurait pas été possible. Enfin nous remercions le responsable de la traduction française Monsieur Martin Bouliane, étudiant à l'UQAM, et le réviseur Josiane Ayoub, également de l'UQAM.