

RAPPORT DU COMITÉ SUR L'ÉQUITÉ DE L'ACP JUN 2002

Dix ans ont passé depuis que l'ACP a adopté sa politique d'embauche lors de l'Assemblée générale annuelle à Charlottetown. Pour souligner les dix ans d'existence de cette politique, le Comité de l'équité a invité Marilyn Friedman (WUSTL) à prononcer une conférence plénière. Le titre de cette conférence était « Les minorités culturelles et les droits des femmes ». De plus, le Comité a procédé à une collecte de données pour établir ses statistiques annuelles sur l'embauche. Suite aux recommandations faites par le Comité l'an dernier et pour la première fois, les statistiques de cette année ne portent pas seulement sur le pourcentage de femmes embauchées, mais aussi sur les membres des minorités visibles, sur les personnes handicapées et sur les Autochtones.

Le Comité aimerait profiter de cette occasion pour faire un bref retour sur son historique et pour présenter les conclusions générales pouvant être tirées des différentes statistiques sur l'équité recueillies par l'ACP.

Historique

Bien que le Comité sur l'équité n'ait été créé qu'en 1993, son histoire commence en 1991, avec un rapport ayant fait date sur les effets des politiques d'embauche sur les femmes. À la suite de ce rapport, trois objectifs d'embauche ont été adoptés à l'assemblée de Charlottetown :

1. Que d'ici l'an 2000, au moins 1/4 des professeurs permanents ou en probation de chaque département, soit de sexe féminin, et que d'ici l'an 2010, cette proportion soit de 3/8.
2. Que dans les 25 prochaines années, dans tous les départements, et pour chacune des décennies, au moins 50% des postes permanents ou en probation soit attribués à des femmes.
3. Que l'ACP encourage vivement les départements à donner priorité au premier objectif, 1, et d'augmenter leur ratio d'embauche au-delà de 50% quand cela nécessaire et possible.

Le Comité sur l'équité a été créé à l'automne 1993, dans la foulée de l'Assemblée générale annuelle de Charlottetown. Voici la formulation du mandat, telle qu'approuvée par le Comité exécutif :

« Le Comité permanent sur les questions d'équité a quatre fonctions : (a) offrir un suivi approprié au rapport de mai 1991 du Comité d'étude sur les politiques d'embauche concernant les femmes, y compris en produisant de nouveaux rapports et en faisant d'autres recommandations à l'Association; (b) fournir à l'Association des rapports et des recommandations pour d'autres questions d'équité concernant l'Association ; (c) fournir aux membres de l'Association, quand cela est possible, davantage de moyens et d'opportunités pour examiner et s'attaquer aux problèmes d'équité concernant l'Association ; et (d) rédiger un rapport annuel, qui doit être déposé à l'Association lors de l'Assemblée générale annuelle, dans lequel doit se trouver toutes les recommandations que le Comité souhaite faire à l'Association. Il est entendu qu'en dépit du fait que ces fonctions soient interdépendantes et se recouvrent, il ne sera pas toujours possible pour le Comité de remplir toutes ces fonctions en une seule année. Pour cette raison, la priorité première du Comité sera d'offrir un suivi au rapport de mai 1991.

Le Comité propose d'offrir un suivi au rapport de mai 1991 de différentes manières : (1) en mettant à jour, si besoin (mais au moins une fois tous les trois ans), les données du rapport initial et leur analyse statistique ; (2) en organisant, lors des rencontres de l'ACP, un atelier annuel sur les questions d'équité ; (3) en étudiant les suggestions pour le suivi contenues dans les pages 17 à 19 du rapport originel, et en faisant de nouvelles recommandations ; (4) en étudiant la faisabilité et l'opportunité de la création d'une base de données groupant les candidats potentiels pour des emplois en philosophie au Canada, ce qui faciliterait la tâche des départements de philosophie qui veulent embaucher, qui ont une politique de discrimination positive, et qui ne seraient pas informés de toutes les candidatures disponibles ; (5) en se demandant comment le Comité peut être capable d'offrir de l'information, des données et une analyse statistiques à propos des questions d'équité autres que celles ayant trait au genre. »

Le mandat du Comité a été élargi en 1996, lorsque le Comité a décidé de ne pas se limiter aux questions liées au sexe des personnes, mais de s'intéresser aussi aux autres questions relatives aux minorités. Ainsi, le Comité a ajouté, dans son enquête de 1997, des questions concernant les politiques encourageant la représentation des minorités visibles, des Autochtones, des personnes handicapées et des homosexuels.

Sans compter l'enquête de 1991, des enquêtes majeures ont été menées en 1993 (celle-ci est présentée dans le rapport de 1994), en 1997 et en 2001 (cette dernière enquête comporte des données pour une période de trois ans). Les statistiques annuelles d'embauche ont été recueillies depuis 1998, mais comprennent aussi les données de 1996 et de 1997. Le Comité a aussi organisé de nombreuses tables rondes au congrès de l'ACP, et il a fait nombre de recommandations ayant pour objectif l'augmentation de la représentation des femmes dans la profession. Au total, on peut dire que le comité a été très actif. Mais avec quels résultats ?

Quel progrès?

Voici le résumé des données des différentes enquêtes. Le pourcentage est celui des femmes à l'intérieur du groupe indiqué à la gauche du tableau.

	90-91	92-93	96-97	98-99	99-00	00-01
Postes permanents / menant à la permanence	13%	20%	23.1%	19%	20%	20%
Professeurs titulaires	23%	-	20.5%	10%	11%	10%
Prof. agrégés	30%	-	20.5%	24%	25%	29%
Prof. adjoints	18%	-	56.8%	36%	34%	27%
Étudiants à la maîtrise	31%	41%	34.1%	-	-	41%
Étudiants	26%	36%	32.9%	-	-	31%

au doctorat						
Doctorats décernés	23%	23%	32.9%	28%	31%	34%
Dép. ayant leur propre politique d'embauche	20%	30%	27.5%	-	-	-
Nb de répondants vs. nb d'institutions contactées	70/152	55/70	42/139	31/47	31/47	31/47

Ces chiffres proviennent des quatre enquêtes majeures menées par le Comité. On doit prendre en compte le fait que les enquêtes diffèrent en ce qui concerne les institutions contactées (les enquêtes de 1991 et apparemment aussi celles de 1993 et de 1997, prennent aussi en considération les Cégep, par exemple). Cela rend la comparaison de données plus difficile. On doit aussi souligner les différences importantes entre les taux de réponses. Mais l'impression générale qui ressort de ces statistiques est que les choses ne changent que lentement. Cela est particulièrement frappant si l'on considère les données concernant les étudiantes : le pourcentage des étudiantes, à la maîtrise et au doctorat, semble plutôt stable d'une année à l'autre, variant entre 30% et 40% pour la maîtrise, et étant d'environ 30% pour le doctorat. Plus encourageant est le fait qu'il semble y avoir une augmentation, lente, mais constante, du pourcentage des femmes qui complètent leur doctorat, le taux passant de 23% en 1991 à 34% en 2001. Cependant, étant donné que la politique d'embauche existe depuis dix ans, on se serait attendu à des changements plus importants. Le Comité voudrait vivement encourager tous les départements, et, plus particulièrement, ceux se situant sous la moyenne de l'Association, à évaluer leurs politiques et leurs pratiques d'embauche pour s'assurer que chaque étape du processus d'embauche répond bien aux objectifs d'équité.

Voici les données et les statistiques d'embauche :

	95-96	96-97	97-98	98-99	99-00	00-01	01-02
Nombre de postes menant à la permanence	11	11	22.33	10	22	34.5	34
Nombre de femmes embauchées	2	3	7.16	4	5	15	15
Pourcentage de femmes embauchées	18%	27%	32%	40%	23%	43%	44%

Ces chiffres sont basés sur les rapports annuels de 2000 et de 2002. Ici aussi, l'impression générale est que les choses ne changent qu'assez lentement.

L'enquête de 2002

Pour la première fois, les statistiques d'embauche portent sur les quatre minorités désignées par les politiques gouvernementales : les femmes, les membres des minorités visibles, les

personnes handicapées et les Autochtones. On doit noter que l'enquête est une procédure faillible; le Comité s'excuse pour toutes erreurs ou omissions dans les données. Vous retrouverez les résultats détaillés à la suite du résumé des données. Voici le résumé :

	2000-2001	2001-2002
% de femmes	43%	44%
% de membres des minorités visibles	9%	12%
% de personnes handicapées	0%	0%
% d'Autochtones	0%	0%

Il va sans dire que ces taux d'embauche sont plus bas que ceux préconisés par les politiques adoptées à l'Assemblée générale annuelle de 1992. Bien que le 12% de membres des minorités visibles embauchés cette année soit encourageant, il est étonnant qu'aucune personne handicapée et qu'aucun Autochtone n'ait été engagé pendant de ces deux dernières années.

Postes menant à la permanence en 2000-2001 et 2001-2002:

Université	00-01	Minorités visibles	Personnes handicapées	Autochtones	01-02	Minorités visibles	Personnes handicapées	Autochtones
Acadia	1 H	0	0	0	0	0	0	0
Alberta	0	0	0	0	1 F	0	0	0
Bishop's	-	-	-	-	-	-	-	-
Brandon	0	0	0	0	0	0	0	0
British Columbia	1 F	0	0	0	2 H	0	0	0
Brock	-	-	-	-	1 H	0	0	0
Calgary	3 F	0	0	0	1 H	0	0	0
Cape Breton	0	0	0	0	0	0	0	0
Carleton	-	-	-	-	-	-	-	-
Concordia	0	0	0	0	1 F	0	0	0
Dalhousie	3 H 1 F	0	0	0	3 H 2 F	1	0	0
Guelph	-	-	-	-	-	-	-	-
IPE	-	-	-	-	-	-	-	-
Lakehead	-	-	-	-	-	-	-	-
Laurentian	0	0	0	0	0	0	0	0
Laval	0	0	0	0	0	0	0	0
Lethbridge	-	-	-	-	-	-	-	-
Manitoba	0	0	0	0	0	0	0	0
McGill	0.5 H 1 F	0	0	0	1 F	0	0	0
McMaster	0	0	0	0	1 H 1 F	0	0	0

Memorial	0	0	0	0	0	0	0	0
Moncton	0	0	0	0	0	0	0	0
Montréal	1 H 1 F	0	0	0	2 H 1 F	1	0	0
Mount Allison	-	-	-	-	-	-	-	-
New Brunswick	0	0	0	0	0	0	0	0
Nipissing	-	-	-	-	-	-	-	-
Northern BC	-	-	-	-	-	-	-	-
Ottawa	1 F	0	0	0	0	0	0	0
UQAM	2 H	0	0	0	1 H	0	0	0
UQTR	0	0	0	0	0	0	0	0
Queen's	0	0	0	0	0	0	0	0
Regina	0	0	0	0	0	0	0	0
Ryerson	-	-	-	-	-	-	-	-
Saskatche- wan	1 H 1 F	0	0	0	0	0	0	0
Sherbrooke	-	-	-	-	-	-	-	-
Simon Fraser	2 F	0	0	0	0	0	0	0
St. Francis Xavier	0	0	0	0	0	0	0	0
St. Mary's	1 H 1 F	0	0	0	1 H 1 F	0	0	0
St. Thomas More	0	0	0	0	1 H	0	0	0
Toronto	6 H 1 F	3	0	0	3 H 3 F	1	0	0
Trent	0	0	0	0	1 F	0	0	0
Victoria	1 H	0	0	0	1 F	0	0	0
Waterloo	2 H	0	0	0	0	0	0	0
Western Ontario	0	0	0	0	1 H 1 F	0	0	0
Wilfrid Laurier	1 F	0	0	0	1 H	0	0	0
Windsor	-	-	-	-	-	-	-	-
Winnipeg	1 F	0	0	0	1 H	1	0	0
York	1 H	0	0	0	1 F	0	0	0
Total	19.5 H 15 F	3	0	0	19 H 15 F	4		

Recommandations finales

Le Comité souhaite faire trois recommandations :

1. Que le rapport de 1991 ainsi que le mandat de ce Comité soient mis sur le site web de l'ACP.

2. Que le Comité s'informe des politiques et des procédures d'embauche des départements de philosophie du Canada concernant les femmes, les membres des minorités visibles, les personnes handicapées et les Autochtones, et qu'il propose des lignes directrices pour l'amélioration des politiques et des pratiques actuelles d'embauche.
3. Que l'Association encourage tous les départements à avoir une politique d'embauche concernant les femmes, les membres des minorités visibles, les personnes handicapées et les Autochtones qui prenne au sérieux le besoin d'augmenter la représentation des membres de ces groupes au sein du corps professoral.

Christine Tappolet, présidente

Brenda Baker

Vicki Igheski

David Kahane

Carolyn McLeod