

# ***Résultats du sondage sur l'équité de l'ACP (2001-2005)***

Rapport présenté par Monique Lanoix, Christine Daigle et Jennifer McDonald

Le sondage a été envoyé à 67 départements dans tout le Canada. 30 départements ont répondu au sondage<sup>1</sup>. Voici certaines caractéristiques générales sur les répondants :

- 7 départements offrent un programme de B.A. seulement
- 7 départements offrent un programme de B.A. et un programme de maîtrise
- 16 départements offrent tous les programmes (B.A., maîtrise, doctorat)
- 4 départements francophones ont répondu au sondage

Nous voulons remercier tous les répondants :

University of Alberta – Brandon University – University of British Columbia – Brock University – University of Calgary – Cape Breton University – Carleton University – Concordia University – Dalhousie University – University of Guelph – Lakehead University – Université Laval – University of Lethbridge – McGill University – McMaster University – Memorial University – Université de Montréal – Okanagan University College – Queen's University – St-Mary's University – University of Saskatchewan – Simon Fraser University – University of Toronto – Trent University – UQÀM (Université du Québec à Montréal) – UQTR (Université du Québec à Trois-Rivières) – University of Waterloo – University of Western Ontario – University of Windsor – University of Winnipeg – York University

Il a été particulièrement difficile cette année d'obtenir des réponses et il semble que plusieurs étaient mécontents d'avoir à remplir ce long sondage alors qu'ils étaient pris par la fin de l'année scolaire et tout ce que cela implique. Toutefois, nous tenons à vous rappeler que votre collaboration est essentielle aux visées du comité d'équité (et de l'ACP). C'est pourquoi nous vous sommes reconnaissants d'avoir pris le temps de le remplir. Nous tenterons à l'avenir d'améliorer l'administration du sondage pour que la chose soit plus aisée pour vous (voir recommandations).

## **Analyse des résultats :**

---

<sup>1</sup> Le département de Simon Fraser University a envoyé des résultats qui n'ont pu être compilés parce que leurs catégories d'emploi ne correspondaient pas à celles du sondage. Toutefois, les données qu'ils nous ont fait parvenir démontrent que ce département se soucie clairement de l'équité et tente de contribuer à un meilleur équilibre entre les groupes.

Le comité s'est donné pour tâche d'enquêter sur tous les groupes minoritaires tels minorités visibles, personnes handicapées et autochtones. Toutefois, il semble qu'il soit difficile d'identifier les personnes appartenant à ces groupes du moins au point de vue des candidats pour un poste ou encore des candidats au doctorat (ce commentaire a été émis à plusieurs reprises dans le cadre du sondage). Peu de personnes s'identifient elles-mêmes comme faisant partie de ces groupes. Aux États-Unis, il est plus facile d'établir ces données puisqu'on demande systématiquement aux candidats de remplir des fiches d'identification (pour les offres d'emploi). Ce système n'est pas en place au Canada. On peut se demander s'il serait désirable qu'un processus d'auto-identification soit mis en place (la législation canadienne n'abonde pas dans ce sens).

La présence autochtone dans le milieu académique philosophique est très réduite. On ne retrouve aucun professeur autochtone et parmi les étudiants aux cycles supérieurs on ne retrouve qu'un candidat à la maîtrise (University of Saskatchewan) et un candidat au doctorat (University of Toronto). Il faudrait peut-être s'interroger sur la proportion des étudiants autochtones qui terminent un baccalauréat et qui entreprennent des études supérieures. Par ailleurs, il est possible que l'on retrouve d'autres personnes autochtones (parmi les professeurs ou les étudiants) dans les départements qui n'ont pas répondu à notre sondage. Mais même si cela était le cas, ils ne formeraient pas un grand pourcentage. Tout cela étant dit, il est important de se demander pourquoi un si petit nombre de personnes autochtones choisissent la philosophie comme champ d'études<sup>2</sup>.

En ce qui concerne les personnes de minorités visibles, on constate que leur contingent aux études supérieures est inférieur à celui du corps professoral. En moyenne, 3,53% du corps professoral est constitué par les personnes de ce groupe. Le pourcentage est le moins élevé parmi les professeurs titulaires et agrégés. Aux études supérieures cette année, 1,4% des étudiants à la maîtrise et 5,5% des étudiants au doctorat font partie de ce groupe (voir annexes 1 et 2). Ces chiffres sont très bas et le pourcentage est légèrement meilleur parmi les professeurs adjoints (7,45%). Si les chiffres semblent extrêmement bas, ceci pourrait être attribuable aux difficultés d'identification mentionnées plus haut. Néanmoins, les pourcentages sont bas et la situation ne s'améliore pas de ce point de vue.

Les personnes handicapées sont très peu représentées à tous les niveaux, corps professoral et étudiant. Le pourcentage est plus élevé parmi les professeurs titulaires et les professeurs agrégés (voir annexe 1). On peut se demander s'il y a une corrélation

---

<sup>2</sup> Le cas du département de philosophie de Lakehead University nous semble révélateur d'un problème. Pendant un certain temps, Lakehead offrait un programme de maîtrise en « Philosophie Autochtone » (« Native Philosophy »). Toutefois, il leur a été extrêmement difficile d'embaucher des candidats qui se spécialisaient dans ce domaine. Parmi les candidats qui se présentaient, très peu étaient eux-mêmes autochtones. La situation s'est révélée être la même au niveau des étudiants. Peu d'étudiants autochtones remplissaient les critères d'admission au programme et de ceux qui ont été admis, la plupart ont eu des difficultés à terminer leur diplôme. Le programme n'existe plus.

entre l'âge et l'apparition de handicaps. On pourrait interpréter ce résultat de la façon suivante : on peut devenir handicapé et maintenir son emploi, mais il est difficile, voire impossible, de trouver un poste si on est déjà handicapé. Au risque de se répéter, on doit dire qu'il est parfois difficile d'identifier ces personnes. Quelques répondants ont mentionné ce problème. Une personne a mentionné qu'un collègue semblait souffrir d'un handicap mais ne s'identifiait pas comme personne handicapée. Une autre a suggéré qu'il était impossible de déterminer des « handicaps invisibles » tels des problèmes de santé mentale. Certains ont inclus dans leurs données des personnes qui ne s'identifient pas comme étant handicapées et qui pourtant le sont alors que d'autres ont mentionné qu'ils ne les avaient pas inclus pour des raisons d'auto identification. Une certaine perplexité semble entourer le terme « personne handicapée ». Peut-être serait-il utile de se pencher sur cette notion et de définir plus précisément ce qu'on entend par personne handicapée et le genre de handicap que l'on considère invalidant.

La situation des femmes semble être sur la voie de l'amélioration. En 2004-2005 46.9% des professeurs adjoints sont des femmes. Ce pourcentage est moins élevé parmi les professeurs agrégés (28.8%). Ces dernières sont en poste depuis plusieurs années et ont été embauchées alors que des politiques d'équité n'étaient pas nécessairement en place ou mises en application. La situation est pire au niveau des professeurs titulaires où les femmes ne forment que 13,3% du contingent (voir annexe 1). On s'attend à ce que ces pourcentages changent dans les prochaines années alors que les femmes qui occupent des postes menant à la permanence obtiendront des promotions et occuperont les postes de professeurs agrégés et titulaires.

La tendance quant à l'embauche est favorable pour les femmes. Il semble que les départements fassent véritablement un effort pour corriger les inéquités passées en embauchant plus de femmes. En effet, en 2004-2005, ils ont embauché des femmes à 55,2% alors que seulement 22,8% des candidats étaient des femmes (voir annexe 4). La moyenne des quatre dernières années démontre que 33,4% des diplômés au doctorat sont des femmes (37,5% pour l'année 2004-2005) (voir annexe 2).

Quant à l'admission au doctorat, les proportions semblent être respectées quand vient le moment de faire des offres d'admission et des inscriptions. En moyenne, pour les quatre dernières années, 30% des demandes d'admission au doctorat étaient faites par des femmes. En moyenne, les offres d'admission faites aux femmes représentent 32,75% des offres totales. Les étudiantes qui s'inscrivent au programme représentent en moyenne pour les quatre dernières années 33.27% des nouveaux inscrits (voir annexe 3).

Avec les données partielles que nous possédons concernant les personnes de minorités visibles, les personnes handicapées et les autochtones, il est difficile de déterminer si les départements font des efforts pour les inclure parmi le corps professoral et parmi les étudiants. Présentement cela ne semble pas être le cas. Alors que pour les femmes, il y a une tendance marquée à renverser les inéquités passées quant à l'embauche, on ne retrouve pas le même phénomène pour les autres groupes. Toutefois, en ce qui concerne

les offres d'admission au doctorat, on constate une hausse marquée pour ces groupes. Ceci pourrait être le fruit du hasard ou encore le résultat d'un effort des départements. Ceci pourrait aussi être dû aux difficultés d'identification déjà discutées. Il se pourrait qu'il y ait davantage de personnes de minorités visibles et de personnes handicapées que ne laissent voir nos chiffres.

Enfinement quant aux chaires d'études, elles sont majoritairement attribuées aux hommes. De 2001 à 2003, elles n'étaient attribuées qu'aux hommes (tant celles de niveau 1 que celles de niveau 2). En 2003-2004 et 2004-2005, 80% des chaires de niveau 2 étaient détenues par des hommes. Les chaires de niveau 1, ont été attribuées à 60% en 2003-2004 et à 75% en 2004-2005 aux hommes. Aucune personne de minorité visible n'a obtenu de chaire de niveau 2 et seulement 1 personne de minorité visible a obtenu une chaire de niveau 1 de 2002 à 2005 (voir annexe 5). Il y aurait une tendance qui se dessine à savoir que l'on attribue des chaires à des femmes à partir de 2003-2004. Toutefois, les données étant très limitées, il est difficile de dire avec certitude qu'il s'agit bel et bien d'une tendance. Il faudra vérifier l'évolution de ces chiffres dans les prochaines années.

23 des répondants ont affirmé qu'une politique d'équité en emploi au sujet des femmes était en place, soit dans leur département ou dans leur institution. De ceux-ci, 19 avaient une politique semblable pour les autres groupes minoritaires. Il y a une grande variété de formulations de ces politiques et les objectifs ne semblent pas être les mêmes pour tous. La plupart (11 des répondants) procèdent selon une embauche prioritaire des groupes minoritaires à compétence égale seulement. Encore plusieurs départements (et institutions) fonctionnent sur les bases d'une simple déclaration d'intention quant à l'embauche équitable que l'on retrouve à la fin des textes d'offres d'emploi (7 des répondants). Peu de départements ou institutions ont adopté des politiques dites de « affirmative action » (4 des répondants). Parmi ceux-ci, 2 des répondants ont adopté un ratio qu'ils tentent d'atteindre. Dans un cas, l'institution vise un taux d'embauche pour les femmes de 50% alors que l'autre vise un taux d'embauche des groupes minoritaires de 66% (jusqu'en 2010). Deux institutions invitent les candidats à s'auto identifier afin de bénéficier de leur programme. Certains départements ont encore des politiques très bénignes qui ne sont en fait que des déclarations d'intention : on souhaite faire en sorte que le processus d'embauche soit libre de toute discrimination. Cette intention est certes louable et désirable, mais le manque de politique précise pour l'appuyer est inquiétant.

Un département a indiqué que malgré de bonnes intentions pour rendre leur embauche plus équitable, leur éloignement des grands centres semble faire en sorte que les candidats des groupes minoritaires sont moins nombreux et que souvent la compétence de ces candidats est moindre que celle des hommes. Il serait intéressant de vérifier la situation à savoir si les membres des groupes minoritaires moins nombreux concentrent en effet leurs efforts de recherche d'emploi dans les universités de renommée ou encore celles qui sont situées soit dans un grand centre ou à proximité d'un grand centre.

Tout cela étant dit, il semblerait que même si plusieurs départements ont des politiques

assez bénignes, ils semblent quand même agir avec une certaine vigueur puisque l'embauche (du moins pour les femmes) semble suivre une tendance positive. Notons certaines pratiques adoptées par certains départements et qu'il serait souhaitable de voir adoptées par tous :

- La présence d'au moins un représentant de groupe minoritaire au sein du comité d'embauche.
- Au moins un des membres du comité d'embauche doit avoir de l'expérience avec les questions relatives à l'équité (equity training)
- Les candidats sont invités à s'auto identifier comme faisant partie d'un des groupes minoritaires sous-représentés.

Enfin, à la dernière question du sondage concernant le « Toolkit », seulement 8 départements ont dit avoir consulté le document. Une mention d'honneur revient à Brandon qui utilise maintenant le « Toolkit » pour ses embauches.

### **Conclusions :**

Le contenu de ce rapport semble indiquer que la plupart des départements ont entrepris de faire des efforts pour corriger les inéquités passées et qu'ils ont pris conscience des problèmes reliés à la discrimination. Toutefois, la situation n'est pas encore parfaite et il faut poursuivre les efforts amorcés. Si la situation semble encourageante pour les femmes (au niveau de l'emploi car les chiffres demeurent bas pour le contingent étudiant), il y a lieu de se demander quelle est la situation exacte des autres groupes minoritaires. Si les chiffres que nous avons en main reflètent bel et bien la situation alors force est de constater que la situation ne s'est pas améliorée pour ces groupes.

Par ailleurs, on se doit de souligner l'aspect partiel de nos résultats et, de ce fait, l'inexactitude des conclusions tirées dans ce rapport. En effet, seulement 30 des départements à qui nous avons envoyé le sondage y ont répondu. On ne peut donc dire que la situation que nous avons décrite pour les départements participants est nécessairement la même pour les non-participants. En fait, on peut même parier que pour la plupart, il y a peu d'intérêt pour les questions d'équité et donc probablement peu d'actions entreprises pour améliorer l'équité.

### **Recommandations (du point de vue de l'équité) :**

Il faudrait peut-être reconsidérer les catégories qui sont incluses dans le sondage (voir analyse plus haut). En effet, par exemple, si seulement deux personnes s'identifient comme personne de minorité visible alors qu'en fait il y en a une trentaine, les données se trouvent faussées (en ce qui concerne surtout les applications et les candidatures pour les emplois). Il faudrait essayer de trouver un moyen de déterminer avec exactitude ces chiffres, car ces informations seraient très utiles. Certaines personnes ont exprimé le souhait que le sondage soit simplifié mais il reste que l'obtention de ces données s'avère cruciale.

Les résultats du sondage sont encourageant quant à la question d'équité relativement aux femmes. Il semble que les politiques d'embauche, en particulier, ont eu un effet positif. Ceci pourrait être le cas pour les autres groupes minoritaires mais la présence de ces personnes au sein des départements demeure encore minimale. Le comité d'équité pourrait se pencher sur cette question dans le futur et voir s'il y a des entraves systématiques à la participation de ces individus. L'association pourrait se demander si elle veut prendre une attitude plus proactive.

Le comité devrait se pencher sur les questions relatives à l'auto identification. On pourrait se demander s'il serait utile de procéder de la même manière qu'aux Etats-Unis par exemple où des informations quant à l'appartenance des candidats à des groupes minoritaires est systématiquement collectée. On pourrait vouloir le faire afin de faciliter notre travail statistique et afin de faciliter la tâche des départements pour une embauche proactive.

Le comité devrait aussi se pencher sur la définition des catégories de groupes minoritaires et plus particulièrement sur une définition de la catégorie « personne handicapée ». De façon générale, un document qui donnerait des éclaircissements sur ces groupes serait utile et faciliterait la tâche des personnes qui répondent à notre sondage.

### **Recommandations (sur l'administration du sondage) :**

Il semblerait important de faire le sondage plus fréquemment. Plusieurs personnes ont remarqué que remplir un sondage couvrant quatre années représentait des difficultés et une somme de travail importante, surtout au moment de l'année où le sondage a été fait. Idéalement, le sondage devrait être fait chaque année afin de faciliter la tâche aux répondants. À tout le moins le sondage devrait être fait tous les deux ans. Parmi les sondages reçus cette année, beaucoup avaient des données plus complètes pour les deux années les plus récentes. Même si il y a un avantage à analyser les données pour quatre années afin de déterminer des tendances, ceci peut être accompli en comparant les résultats d'un sondage avec les résultats des précédents sondages.

Il y a un avantage certain à envoyer le sondage aux départements en avril. En effet, à ce temps de l'année, la plupart des départements qui embauchent ont procédé à leur embauche et peuvent nous fournir les données relatives à celle-ci. Toutefois, certains répondants ont déclaré que le temps alloué pour remplir le sondage n'était pas suffisant. Comme il faut rendre compte des résultats du sondage lors de la rencontre annuelle et de l'assemblée générale, il faut que le comité ait suffisamment de temps pour traiter les résultats. L'expérience de cette année révèle qu'il faut au moins une semaine pour traiter les résultats et une autre pour produire le rapport. Il faut donc que les résultats soient acheminés au comité au plus tard à la fin de la première semaine de mai. On pourrait donc à l'avenir envoyer le sondage le 1<sup>er</sup> avril et demander à ce qu'ils soient retournés le

21. On pourrait envoyer un courriel rappelant la date de remise une semaine avant celle-ci. Les départements doivent faire des efforts afin de remettre les sondages dans les plus brefs délais et pas plus tard que la date limite afin de faciliter la tâche du comité. Plusieurs répondants ont mentionné qu'avril et mai est le temps le plus occupé de l'année. C'est vrai pour les répondants, mais c'est aussi vrai pour les membres du comité qui doivent traiter les données. Nous avons le sentiment que ce sondage a été un succès, particulièrement en considérant le fait que c'est la première fois que le sondage avait une telle ampleur. Nous remercions tous ceux qui y ont répondu.

## ANNEXE 1

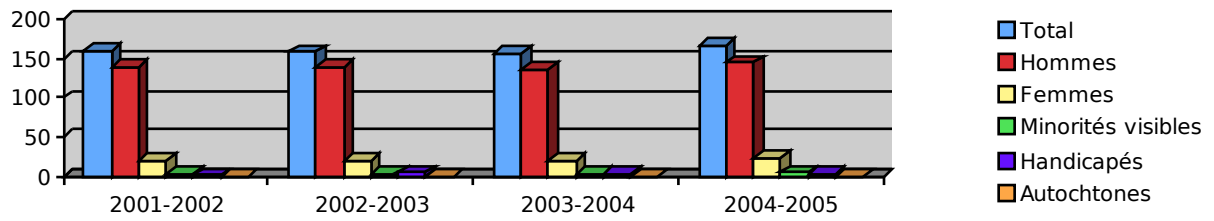
### Question 1 : Corps professoral

La démographie du corps professoral de tous les départements en 2004-2005 (et pour les années passées) se compose de la façon suivante :

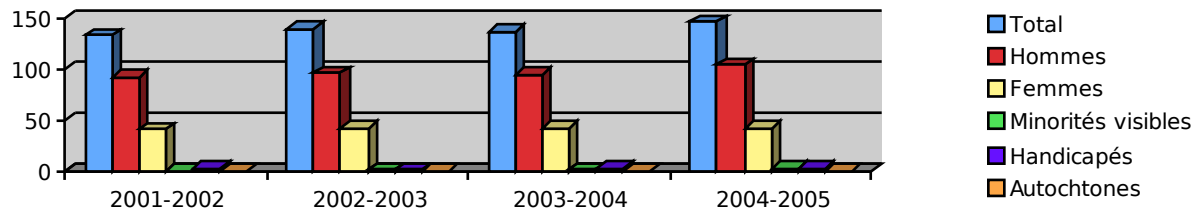
		Total	Femmes	Hommes	Personnes de minorité visible	Personnes handicapées	Autotochtones
Professeurs titulaires	2004-2005	166	22	144	4	3	0
	2003-2004	156	20	136	3	3	0
	2002-2003	158	19	139	3	4	0
	2001-2002	160	20	140	3	1	0
Professeurs agrégés	2004-2005	146	42	104	3	3	0
	2003-2004	137	43	94	2	3	0
	2002-2003	139	43	96	2	2	0
	2001-2002	133	41	92	1	3	0
Professeurs adjoints	2004-2005	83	39	44	5	1	0
	2003-2004	80	32	48	6	1	0
	2002-2003	68	23	45	6	1	0
	2001-2002	50	16	34	3	1	0
Professeurs temporaires	2004-2005	104	32	72	4	0	0
	2003-2004	101	34	67	2	1	0
	2002-2003	88	27	61	4	0	0
	2001-	89	23	66	2	0	0

	2002						
--	------	--	--	--	--	--	--

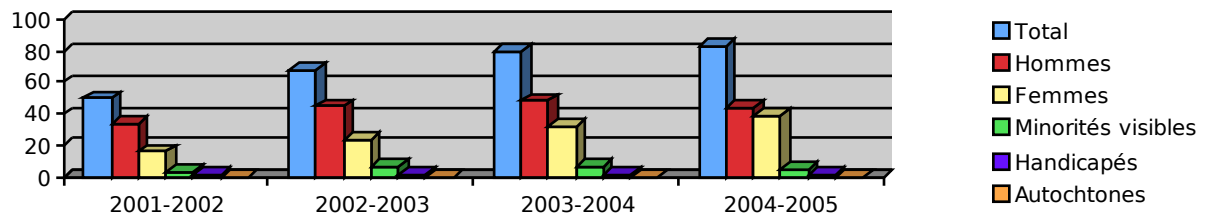
### Professeurs titulaires



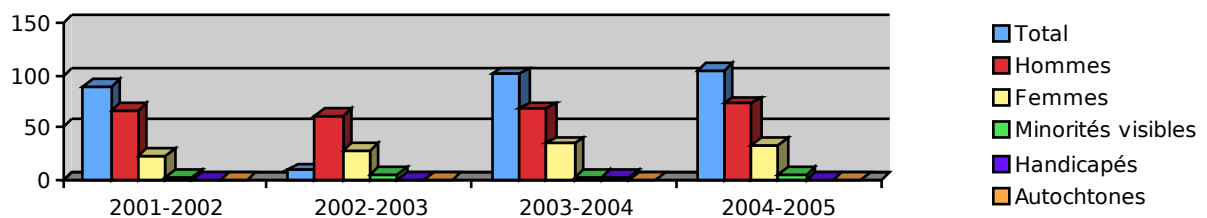
### Professeurs agrégés



### Professeurs adjoints



### Professeurs temporaires



## ANNEXE 2

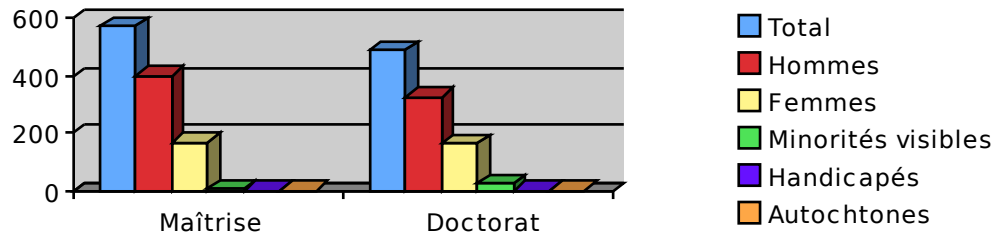
## Question 2 : Études supérieures

23 des répondants offrent un programme de maîtrise.

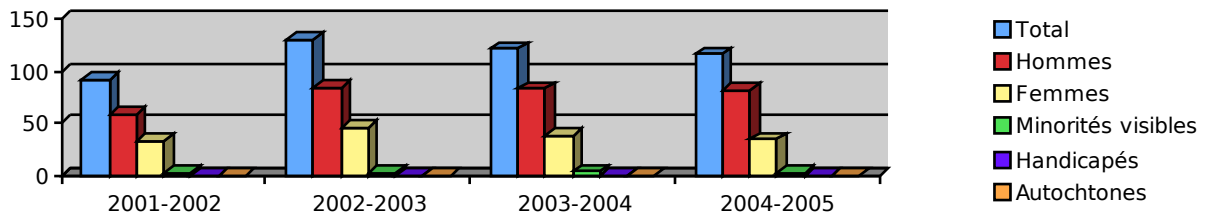
16 des répondants offrent un programme de doctorat.

		Total	Femmes	Hommes	Personnes de minorité visible	Personnes handicapées	Autochtones	
Étudiants inscrits	M.A.	572	168	404	8	2	1	
	Ph.D.	493	167	326	27	2	1	
Diplômes décernés	M.A.	2004-2005	16	34	82	2		
		2003-2004	21	38	83	3		
		2002-2003	30	46	84	2		
		2001-2002	22	33	59	2		
	Ph.D.	2004-2005	5	15	25	1	1	
		2003-2004	3	17	36	1		
		2002-2003	5	14	37	2		
		2001-2002	4	16	28	3		

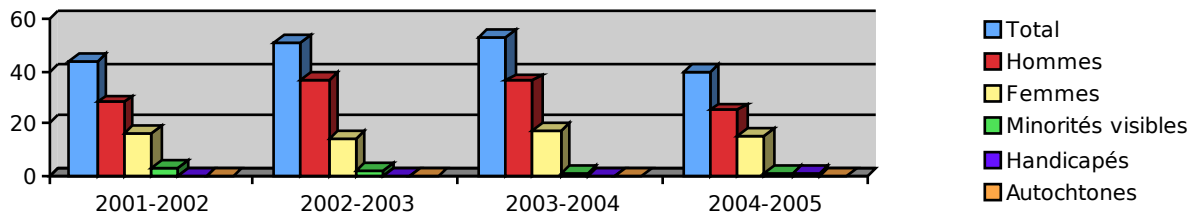
### Étudiants inscr



### Diplômes de maîtrise décer



### Diplômes de doctorat décer



## ANNEXE 3

**Question 3 : Programmes de doctorat**

16 départements parmi les répondants offrent un programme de doctorat<sup>4</sup>.

		Total	Femmes	Hommes	Minorités visibles	Personnes Handicapées	Autochtones
Demandes d'admission	2004-2005	5687	204	444	19	3	
	2003-2004	4410	115	243	15	1	
	2002-2003	3359	106	230	16		
	2001-2002	2289	69	188	13		
Offres d'admission	2004-2005	5181	58	107	7	2	
	2003-2004	4132	38	87	1	1	
	2002-2003	3117	36	78	4		
	2001-2002	2104	34	66	1		
Nouveaux inscrits	2004-2005	5111	30	81	8	3	
	2003-2004	476	27	49	1	1	
	2002-2003	380	26	54	2		
	2001-2002	271	27	44	1		

<sup>4</sup> Prof. Arthur, chef de département à McMaster, a suggéré qu'un portrait plus fidèle des admissions aux programmes de doctorat pourrait être dressé si nous tenions compte des programmes conjoints (McMaster fait partie du Tri-University avec Guelph et Wilfrid Laurier).

<sup>5</sup> Les chiffres de Waterloo sont des estimations. L'UQÀM et Queen's ont donné le nombre total sans nous donner le nombre de femmes et d'hommes, pour chaque année.

<sup>6</sup> Les chiffres de McMaster sont des estimations

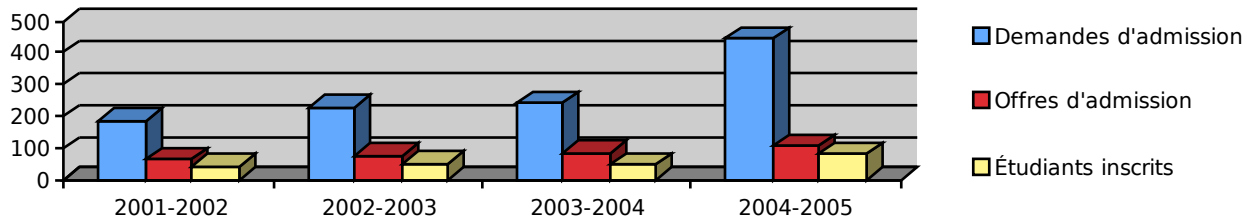
<sup>7</sup> Ibid.

<sup>8</sup> Queen's a fourni le nombre total sans le détail de la distribution selon les sexes, pour toutes les années.

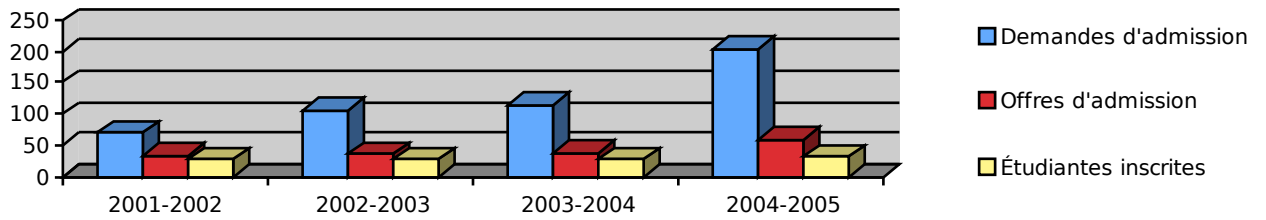
<sup>9</sup> Le nombre total fourni par l'UQÀM (12) ne détaille pas le nombre de femmes et d'hommes

<sup>10</sup> Les chiffres de Alberta sont estimés.

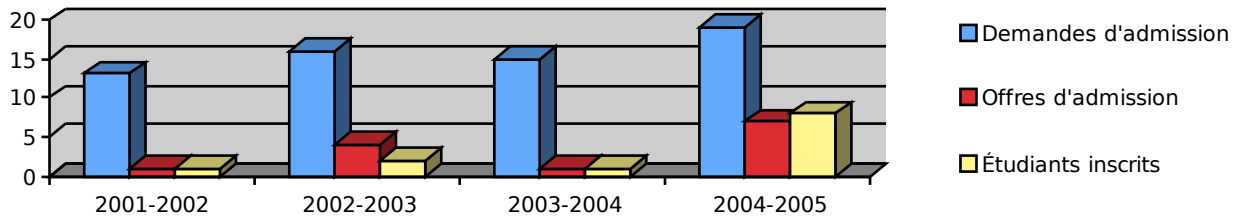
**Candidats au doctorat:**



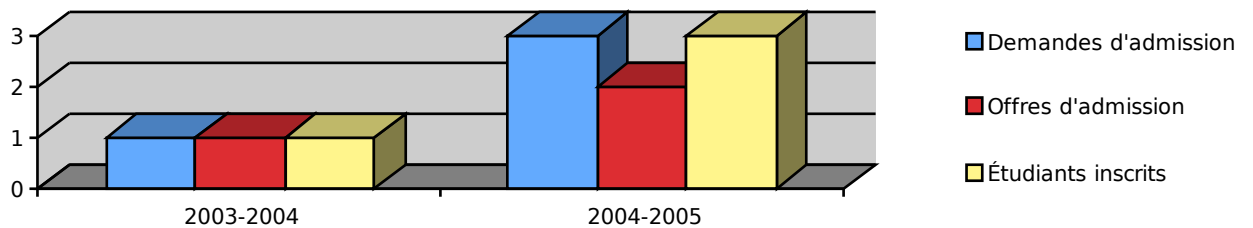
**Candidates au doctorat:**



**Personnes de minorité vis**



**Personnes handicapé**



## ANNEXE 4

**Question 4 : Embauche**

Au cours des quatre années couvertes par ce sondage, 27 départements ont embauché pour des postes menant à la permanence. Tous n'ont pas fait d'embauche à chaque année. Les départements n'ont pas toujours toutes les données concernant le nombre d'applications reçues et certains départements n'avaient que le nombre total et aucunes données concernant le sexe des postulants.

Portrait global :

		Total	Femmes	Hommes	Personnes de minorité visible	Personnes handicapées	Autochtones
Candidatures reçues	2004-2005	51628	371	1257	43	6	
	2003-2004	42040	432	1608	31	1	
	2002-2003	31202	235	967	1	1	
	2001-2002	2539	107	432	6		
Liste longue	2004-2005	5156	56	100	9	1	
	2003-2004	4195	41	84	6		
	2002-2003	361	13	28			
	2001-2002	245	14	31			
Liste courte	2004-2005	585	42	43	2		
	2003-2004	4106	43	55	6		
	2002-2003	376	24	52			
	2001-2002	247	17	30			
Personnes embauchées	2004-2005	529	16	13	1		
	2003-2004	431	15	16	1		
	2002-2003	327	8	19	2		
	2001-2002	221.5	10	11.5	1	1	

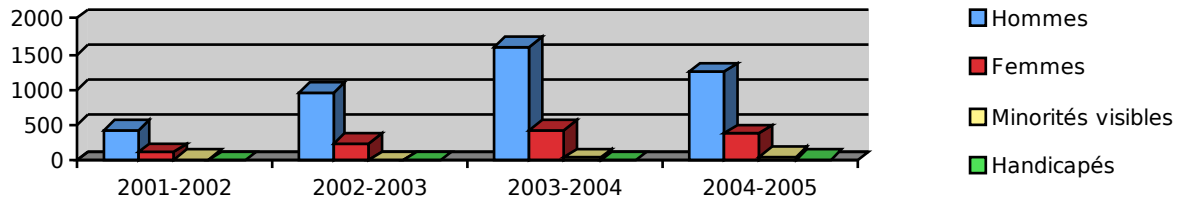
<sup>11</sup> Les chiffres de Brock départagent entre les sexes, toutefois 6 candidats n'étaient pas identifiables. Ils n'ont pas été comptabilisés.

<sup>12</sup> Toronto et McGill ont donné un nombre total (50 et 20 respectivement) sans détailler la répartition quant au sexe.

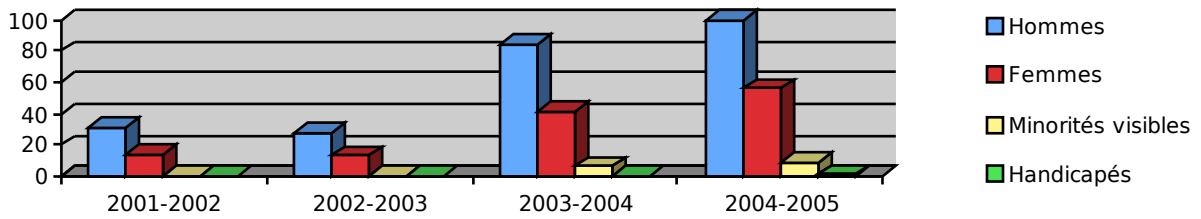
<sup>13</sup> Les chiffres de McGill ne détaillent pas la répartition quant au sexe.

<sup>14</sup> Ibid.

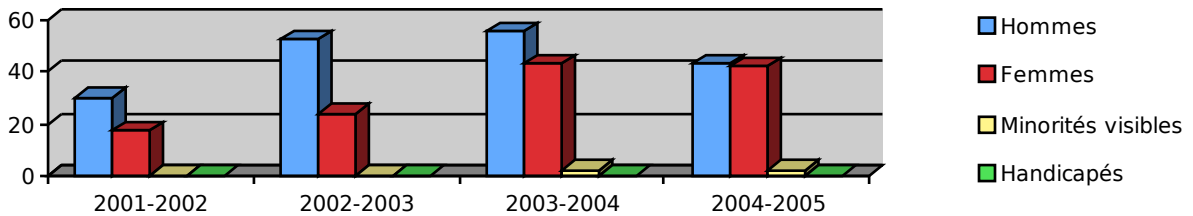
### Candidatures reçues



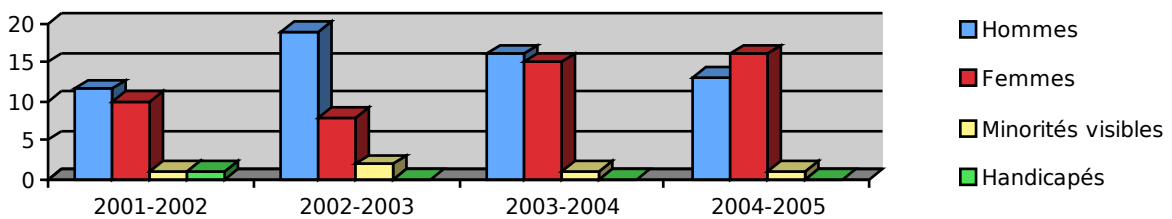
### Liste longue



### Liste courte



### Embauché



**Embauche par département :**

(Légende : M = homme; F = femme; V = minorité visible; D = handicapé; A = autochtone)

Département	Année	Candidatures reçues	Liste longue	Liste courte	Embauchés
University of Alberta	2004-2005	38M, 15F, 4V	8M, 4F, 1V	2M, 2F	1M
	2003-2004 Hire 1	159M, 50F, 15V, 1D	10M, 6F, 2V	1M, 3F,	1F
	2003-2004 Hire 2	64M, 22F, 10V	4M, 4F, 1V	1M, 2F, 1V	1F
University of British Columbia	2004-2005	129M, 39F		3F	1F
	2003-2004			3M, 4F	2M
	2002-2003	58M, 13F		7M, 2F	2M
	2001-2002	61M, 26F		2M, 3F	1F
Brock University	2004-2005	32M, 14F		1M, 1F	1F
	2003-2004	16M, 8F		3M, 1F, 4V	1MV
	2002-2003	41M, 13F		1M, 2F	1F
	2001-2002	35M, 12F (6 gender unknown)		3M	1M
University of Calgary	2003-2004	26M, 7F	4M, 2F	1M, 1F	1F
	2002-2003	81M, 20F	11M, 4F	3M, 2F	1M
Cape Breton University	2004-2005	10M, 12F, 1D	6F, 1D	3F	1F
Carleton University	2004-2005	44M, 6F		3M	1M
	2003-2004	47M, 15F		3M, 1F	1M, 1F
	2002-2003	257M, 45F		4M, 1F	1F
	2001-2002	39M, 7F		4M	1.5M
Concordia University	2004-2005	58M, 24F	11M, 5F	1M, 4F	1M
	2003-2004	188M, 28F	6M, 6F	2M, 2F	1F
Dalhousie University	2004-2005	63M, 13F, 13V, 1D		3M, 1F	2M
University of Guelph	2004-2005				1F
	2003-2004				1M
	2002-2003				3M, 1F, 1V
Lakehead University	2003-2004	80M, 20F	6M, 2F	3M	1M
	2001-2002	60M, 10F	3M, 3F	2M, 2F	1M
Université Laval	2004-2005	41M, 10F		5M, 2F	2M, 1F

Département	Année	Candidatures reçues	Liste longue	Liste courte	Embauchés
University of Lethbridge	2004-2005	68M, 17F, 9V, 1D	11M, 6F, 3V	1M, 3F	1F
	2003-2004	10M, 3F, 3V	10M, 3F, 3V	1M, 1F, 1V	1F
	2001-2002	14M, 3F	14M, 3F	2M, 2F	1M, 1F
McGill University	2004-2005	144M, 56F	16M, 8F	5M, 2F	1M, 1F
	2003-2004	135M, 41F	20	8	-
	2002-2003	176M, 36F	20	5M, 2F	1M, 1F
	2001-2002	126M, 32F	14M, 8F	3M, 3F	1F
McMaster University	2003-2004	41M, 20F	9M, 6F	6M, 4F	1M, 1F
	2001-2002				1M, 1F
Université de Montréal	2004-2005	14M, 8F		2M, 2F	1F
	2003-2004	25M, 15F		5M, 3F	1M, 1F
	2002-2003	34M, 11F		3M, 3F	1M
	2001-2002	6M, 1F		1F	1F
Memorial University	2004-2005	15M, 5F	2M, 4F	3F	1F
	2003-2004	58M, 11F		5M, 2F	1M, 1F
Queen's University	2004-2005	11M, 4F	11M, 4F	1M, 1F	-
	2003-2004	16M, 7F, 2V	7M, 1F	1M, 1F	1M
	2002-2003	110M, 33F		4M	1M
St-Mary's University	2003-2004			1M, 2F	1F
	2002-2003			3M	1M
University of Toronto	2004-2005	250M, 50F, 16V, 1D	24M, 4F, 5V	8M, 2F, 2V	3M, 1F, 1V
	2003-2004	301M, 73F	50	9M, 5F	3M, 1F
	2002-2003			9M, 3F	4M, 1F, 1V
	2001-2002			8M, 4F	5M, 3F, 1V, 1D
Trent University	2003-2004	47M, 16F		3M, 2F	1F
	2002-2003	46M, 11F		2M, 2F	1M
	2001-2002	25M, 9F		2M, 1F	1F
UQÀM	2004-2005	21M, 7F		2M, 1F	1F
	2002-2003	14M, 3F		2M, 1F	1M
	2001-2002			3M	1M
UQTR	2004-2005	11M, 1V		1M	1M
University of Waterloo	2004-2005	195M, 53F	5M, 9F	4F	1F
	2003-2004	259M, 54F	16M, 7F	3M, 3F	1M, 1F
University of Western	2004-2005	63M, 21F	7M, 2F	4M, 2F	2M
	2003-2004	101M, 22F	12M, 4F	3M, 2F	1F

Ontario	2002-2003	103M, 33F	11M, 7F	6M, 4F	1M, 1F
---------	-----------	-----------	---------	--------	--------

Département	Année	Candidatures reçues	Liste longue	Liste courte	Embauchés
University of Windsor	2004-2005	17M, 5F		4F	1M
	2003-2004	12M, 12F		3F	1F
	2002-2003				2M
University of Winnipeg	2004-2005	30M, 8F	5M, 4F	2M, 1F	1F
	2002-2003	33M, 13F	6M, 2F	2M, 1F	1F
York University	2004-2005	13M, 4F, 2D		3M, 1F	1F
	2003-2004	23M, 8F, 1V		1M, 1F	1F
	2002-2003	14M, 4F, 1V, 1D		1M, 1F	1F
	2001-2002	66M, 7F		1M, 1F	1F

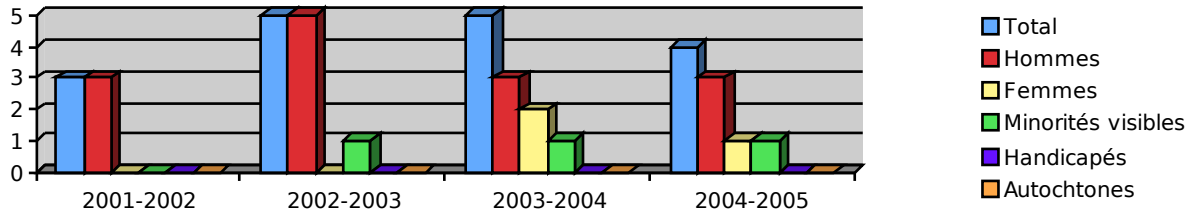
**ANNEXE 5**

**Question 5 : Chaires d'études fédérales**

Il y a peu de chaires d'études fédérales et il est donc difficile de déterminer des tendances quand à leur attribution.

		Total	Femmes	Hommes	Personnes de minorité visible
Chaires de niveau 1	2004-2005	4	1	3	1
	2003-2004	5	2	3	1
	2002-2003	5		5	1
	2001-2002	3		3	
Chaires de niveau 2	2004-2005	5	1	4	
	2003-2004	5	1	4	
	2002-2003	2		2	
	2001-2002	2		2	

**Chaires de niveau**



**Chaires de niveau**

