

# **Analyses du sondage sur l'équité de l'Association canadienne de philosophie – Mai 2009**

## Contenu:

1. Information générale sur le sondage.....1-5
  - Buts du sondage
  - Quelques préoccupations soulevées en relation avec le sondage
  - Suggestions pour les ateliers ou les discussions au congrès
  - Préoccupations générales concernant l'équité
  - Suggestions générales pour le comité d'équité
2. Conclusions préliminaires sur la discrimination.....6-9
  - Discrimination raciale/ethnique
  - Discrimination basée sur l'âge
  - Discrimination basée sur la religion
  - Discrimination basée sur le sexe ou l'orientation sexuelle
  - Harcèlement sexuel
  - Coup d'œil sur les préoccupations reliées à l'équité dans les départements, facultés, universités et dans la profession en général
3. Résumé des données démographiques.....10
4. Données démographiques.....11-15

## Information générale sur le sondage

Le sondage a été administré sur le site internet Survey Monkey en avril 2008. Un courriel a été envoyé aux secrétaires ou adjoint(e)s administratif(ve)s des départements de philosophie canadiens (ou aux directeurs de département dans le cas des petits départements) leur demandant de faire suivre le courriel aux professeur(e)s, chargé(e)s de cours, postdoctorant(e)s et étudiant(e)s gradué(e)s de leur département. Le courriel contenait un lien menant au sondage. Le sondage a débuté le 11 avril 2008 et le site a été fermé le 9 mai. Deux rappels ont été envoyés avant la date de fermeture. À cette date, nous avons 156 réponses au sondage anglais et 34 au sondage français. Au congrès en mai 2008, certains membres ont rapporté n'avoir jamais reçu ou entendu parler du sondage. Nous avons donc décidé de rouvrir le sondage à l'automne. Le sondage a rouvert le 19 septembre 2008 et le site a été fermé le 9 octobre. Un rappel a été envoyé avant la date de fermeture. En tout nous avons reçu 252 réponses au sondage anglais et 58 au sondage français pour un total de 310. Les informations démographiques des répondants sont jointes en annexe.

## Buts du sondage

L'introduction au sondage décrit notre but général:

« Le comité d'équité présentera un rapport basé sur les données recueillies au congrès annuel de l'ACP. Ce rapport sera aussi publié dans le bulletin de l'ACP. Le sondage ci-joint vise à renseigner sur les différentes façons dont votre vie dans un département de philosophie peut être affectée par des questions d'équité. Notre but est de développer une compréhension plus large de l'état de l'équité dans la profession. Ce sondage nous permettra aussi de voir quels sont les problèmes et les préoccupations qui sont particulièrement pressants pour vous et pour la profession dans son ensemble. Ainsi, votre participation nous aidera à mieux vous représenter. »

Puisque le but était de recueillir de l'information sur l'expérience subjective des membres de la profession, nous avons essayé de garder les questions aussi larges et ouvertes que possible. Le sondage offrait aux répondants plusieurs opportunités pour décrire leurs préoccupations ou commenter les questions. Certains ont quand même eu l'impression que les questions étaient trop suggestives et guidées par un « agenda ». Le sondage leur offrait cependant l'opportunité d'exprimer cette préoccupation.

Le sondage était divisé en quatre sections : 1) Le climat dans votre département, 2) Les politiques de votre département, 3) L'impact des facteurs reliés à l'équité sur votre carrière, et 4) L'enseignement et la recherche dans votre département. Ce rapport préliminaire analyse principalement les données recueillies sur la discrimination. Les informations recueillies abordent un grand nombre de sujets incluant l'usage d'un langage non-sexiste et la politique d'embauche favorisant les citoyens canadiens

## Quelques préoccupations soulevées en relation avec le sondage

- Le sondage ne faisait pas mention de certaines formes de discrimination.

Ont été mentionnés: discrimination économique ou basée sur la classe, l'antisémitisme (cette forme de discrimination aurait peut-être pu compter comme discrimination raciale ou religieuse) et la discrimination à rebours.

Nous n'avons pas demandé: « whether people believe that they have ever had advantages bestowed upon them due to their sex, sexual orientation, ethnicity, etc., or whether they have seen the same in their department. » Un répondant mentionne que: « the most obvious form of discrimination that persists in Western academia is 'reverse

discrimination’: affirmative action, hiring / admission quotas and the like, which impede the flowering of a true meritocracy.”

Un autre répondant mentionne aussi que les catégories utilisées dans le sondage étaient empruntées à d’autres disciplines et peut-être moins sensibles aux types de discrimination spécifiques à la profession. Par exemple : « the hostility with which religious issues and religious philosophers are often received in philosophy departments ».

- Un répondant a suggéré « focusing on individual circumstance, not some presumed ‘group’ circumstance. »
- Un répondant a suggéré offrir la possibilité de séparer différentes expériences soit dans différentes universités ou dans différentes situations. « Parfois on veut rapporter des expériences eues à différentes universités, mais le questionnaire mentionne seulement ‘votre’ département. »
- Certains ont mentionné que l’information recueillie serait nécessairement biaisée puisque seulement les personnes déjà intéressée (de façon favorable ou hostile) par l’équité ou ayant des plaintes reliées à l’équité prendraient le temps de répondre au sondage. Un signe de ce biais est le nombre anormalement élevé de femmes ayant pris part au sondage. Près de 50% des répondants au sondage qualitatif sont des femmes alors que le sondage quantitatif mené par le comité d’équité cette année montre que 30% des étudiants gradués, 21% des professeurs titulaires, 33% des professeurs agrégés et 47% des professeurs adjoints sont des femmes.

Un répondant a trouvé que le sondage était un effort « to sow discord and anxiety in the university as well as the seeping poison of politicization loved by those who have more time for politics than they do for academic disciplines. »

### Suggestions pour les ateliers ou les discussions au congrès:

- « But no women applied for our analytic metaphysics job!: strategies for Department Chairs seeking to diversify faculty »
- « It's easy to get a job if you are a woman/black/in a wheelchair: strategies for graduate students dealing with anti-equity harassment »
- atelier sur les biais inconscients dans l’évaluation des dossiers de promotion ou de permanence utilisant ADEPT (Awareness of Decisions in Evaluating Promotion and Tenure), une trousse d’activités développée par le Georgia Institute of Technology (see <http://www.adept.gatech.edu>)

- questionner la pertinence des problèmes d'équité eux-mêmes, mener une recherche empirique pour savoir si les politiques en matière d'équité ont un effet réel ou sont seulement symboliques
- L'utilisation de termes tels que « philosophie indigène » ... Répondant : « Are we sure that 'philosophy' is genuinely neutral with respect to these cross-cultural issues of epistemic justice? »
- Les femmes dans les domaines traditionnelles de la philosophie (i.e. métaphysique et épistémologie) et les femmes dans les domaines considérés comme « féminins » (i.e. éthique, féminisme)
- Les façons de travailler vers une plus grande inclusion des traditions non-européennes, y compris un atelier sur l'incorporation de philosophies non-traditionnelles dans les cours d'introduction
- problèmes d'équité auxquels font face les étudiants gradués, et principalement les femmes
- discussion de la politique d'embauche prioritaire des Canadiens
- quelque chose sur les minorités visibles ou les minorités visibles et le sexe
- équité économique
- les personnes dont la langue maternelle n'est pas l'anglais
- rapport sur les récentes embauches

#### Préoccupations générales concernant l'équité

- Discrimination à rebours, les effets potentiellement négatifs des mesures d'équité, le danger de l'importance accordée aux questions de représentation égale ou proportionnelle des groupes aux dépens du mérite.

Répondant: « On doit faire attention que la pression envers l'équité ne crée pas de nouvelles inégalités, particulièrement envers les hommes. »

Répondant: « institutional pressure to achieve equity "results" quickly could sometimes have negative consequences for the profession in the longer term. »

Répondant: « I'm not sure what the Equity Committee's goal is supposed to be. My comments in this survey refer to cases where I think merit was not treated equitably across candidates. It might be that the EC is more concerned with the equitable representation of various ethnic/gender groups, and if that's the case, I'm not sure that my comments are relevant. But it still seems to me worth considering whether "equality" in this latter sense is purchased at too high of a cost in some cases, and it might be worth developing a more fine-grained approach that balances both considerations more delicately. »

Répondant: « We say we want equality, then let us aim for true equality (if that is obtainable). The "equity" that is currently on the agenda is one that marginalizes. »

- Ne pas seulement mettre l'emphase sur les problèmes et les aspects négatifs, reconnaître les progrès accomplis

Répondant: « I think we've made tremendous progress, both in Canada generally and in my department in particular. This isn't to say that "our work is done". »

Respondent: « I think we currently have a more progressive, diversity-friendly department than at any point in the past. »

- Par contre, certains mentionnent aussi le danger de ne pas reconnaître les problèmes d'équité

Répondant: « I feel as if we have made two steps forward, and two steps back. The difference is, the young men in my department feel all the problems are solved. »

Répondant: « I don't think people see problems here so they do not discuss or address them much. »

#### Suggestions générales pour le comité d'équité:

- Mettre en questions nos présuppositions de base et notre pertinence en tant que comité
- Trouver un moyen de mieux intégrer les sessions sur l'équité au congrès de l'ACP dans le programme régulier pour augmenter et régulariser l'assistance
- Publiciser davantage l'existence et les activités du comité
- Abolir le comité et faire de la vraie philosophie plutôt

## Conclusions préliminaires sur la discrimination

**20% des répondants non-caucasiens rapportent avoir fait l'expérience de discrimination raciale/ethnique**

**28,1% des répondants de genre féminin rapportent avoir fait l'expérience de discrimination basée sur le sexe ou l'orientation sexuelle**

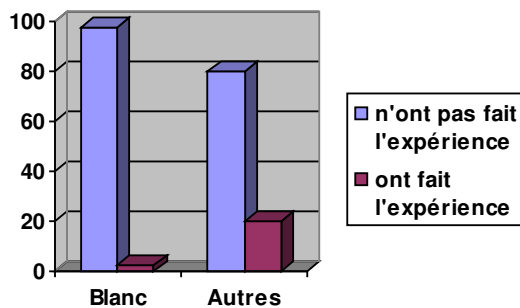
**14,4% des répondants de genre féminin rapportent avoir fait l'expérience de harcèlement sexuel**

### Discrimination raciale ou ethnique

2,7% des répondants ayant coché « blanc (caucasien) » comme ethnicité rapportent avoir fait l'expérience de discrimination raciale/ethnique contre 20% de ceux ayant coché une catégorie autre que « blanc (caucasien) ».

Les personnes n'ayant pas identifié leur ethnicité comme « blanc » ont fait beaucoup plus l'expérience de discrimination que celles qui s'identifient comme « blanc ».

Il n'y a cependant pas de différence majeure entre les personnes ayant identifié leur ethnicité comme « blanc » et les autres pour ce qui est d'avoir eu connaissance de discrimination raciale ou ethnique.



Répondant: « I think the university needs to address as a whole the issue of equity and in particular it needs to address the disparity in the representation of racial minorities. »

Répondant: « There is no overt discrimination, however, there are no racial minorities or people with disabilities on the faculty. »

### Discrimination basée sur l'âge

3% des répondants ont fait l'expérience de discrimination basée sur l'âge et 8,7% des répondants disent avoir eu connaissance de discrimination basée sur l'âge. Ces pourcentages ne semblent pas être affectés ni par l'âge ni par le sexe des répondants.

Répondant: « Age discrimination: Adjuncts who have been around for a long time count for almost nothing, even if they are qualified for tenure-stream professorships. Departments hire only "new blood" even if the experienced contract workers in their midst are qualified for better positions. »

### Discrimination basée sur la religion

Très peu de répondants disent avoir fait l'expérience de discrimination religieuse (2,9%). Par contre, 9,7% disent avoir eu connaissance de telle discrimination. Il ne semble pas y avoir de différence ni dans l'expérience directe ni dans la connaissance indirecte entre les chrétiens et les non-chrétiens. De plus, les résultats ne sont pas affectés selon que l'on code les athées comme chrétiens ou non-chrétiens.

Répondant: « I find that there is some bias and prejudice against religion and against Christianity in particular. It is not rampant or widespread, but there seems to be little concern about people having these biases or making various derogatory remarks. »

### Discrimination basée sur le sexe ou l'orientation sexuelle

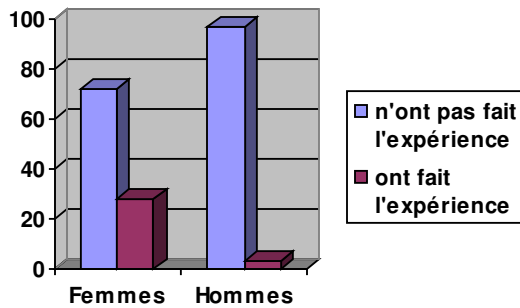
Les femmes rapportent faire l'expérience de discrimination de façon significativement plus élevée. 28,1% des femmes rapportent avoir fait l'expérience de discrimination basée sur le sexe ou la sexualité contre 3,8% des hommes.

La discrimination basée sur le sexe ou l'orientation sexuelle ne semble pas être affecté par l'âge.

Les individus qui ne s'identifient pas comme hétérosexuels rapportent plus de discrimination que ceux qui s'identifient comme hétérosexuels.

Lorsque pris en considération ensemble, c'est le sexe plus que l'orientation sexuelle qui affectent les résultats concernant l'expérience de discrimination.

Le sexe ou l'orientation sexuelle des répondants n'affecte pas le pourcentage de discrimination dont les répondants ont eu connaissance indirectement.



Un certain nombre de femmes disent avoir fait l'expérience de discrimination liée à la charge de travail ou au type de travail.

Répondant: « Female faculty in our department do a disproportionate amount of administrative work, which I think is a product of gender discrimination. They are also more likely to be (or be put) on committees that are "soft," in the sense that they require not intellectual work but social or emotional work. »

Répondant: « A previous chair in my department did not assign graduate courses to myself and to another woman who was hired at the same time, claiming we were too junior. Yet a graduate course was assigned for two years in a row to a male colleague who was hired at exactly the same time, at the same level. That chair has now retired, and I believe my department is at present completely non-discriminatory in its policies. I would add, however, that non-discrimination is not the same thing as openness to (let alone interest in) e.g. feminist thought, or non-European traditions. »

Répondant: « J'ai été victime de discrimination et de harcèlement dû à mon sexe. J'ai été traité de manière différente que mes collègues masculins. De plus, mon chef de département a fait des blagues inappropriées à mon endroit de même qu'il "laisse tomber les yeux" lors de discussions avec moi. Je sais que certaines étudiantes aux études supérieures ont vécu des choses similaires avec ce collègue de même qu'avec un collègue à la retraite qui est souvent présent au département ou encore aux conférences publiques. »

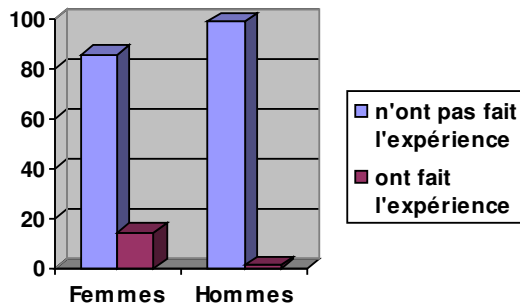
Répondant: « The grad students in my department vary widely in their philosophical abilities. I find that consistently the weakest students are Canadian and/or female (though there are noteworthy exceptions in both cases). As such, I think admissions policies must disproportionately favor Canadians and women. Further, I happen to know that of at least two female students who seem to have benefited from illicit, romantic relationships with professors who recommended them (at previous institutions - not my own). »

### Harcèlement sexuel

Les femmes font l'expérience de harcèlement sexuel de façon beaucoup plus significative que les hommes. 14,4% des femmes disent avoir fait l'expérience de harcèlement sexuel contre 1,4% des hommes.

Les résultats concernant le harcèlement sexuel ne sont pas affectés l'orientation sexuelle ou l'âge.

Le pourcentage de gens ayant eu connaissance de harcèlement sexuel n'est pas affecté par l'âge, le sexe ou l'orientation sexuelle.



Répondant: « I think they are quite vague and tend to be acted on in an ad hoc manner. I have had to fight long and hard, for example, to have a faculty member taken to task ('disciplined' would be too strong a word) for ongoing sexual harassment. And there are faculty members who exercise masculine power vis-à-vis young female faculty and grad students in ways that they themselves would not acknowledge – so those of us who are aware make sure to warn those we believe are vulnerable to the behaviours. Which is part of what I mean by ad hoc. »

Répondant: « The department is governed by campus wide-policies on sexual harassment and ethics provisions of the collective agreement. In the case of conflict of interest the accusations got passed back and forth between the SH Officer, the Administration and the Union and tended to fall through the cracks. Also, the SH Officer once said to me "Don't forget the University pays my salary" which led me to believe she was less than impartial. Finally, the University has no Ombudsman and the higher Administration operates in secret and in a top-down fashion on most issues. Those who complain or criticize are punished. »

Coup d'œil sur les préoccupations reliées à l'équité dans les départements, facultés, universités et dans la profession en général

Un certain nombre de commentaires concernent une certaine hostilité ressentie envers la philosophie continentale, la philosophie féministe et l'éthique pratique ou appliquée. Certains de ces commentaires relèvent une connexion entre les femmes en philosophie, l'inégalité et ces domaines « flous ».

Répondant: « The Anglo-European bias against French/German-European thought here feels like when you are in Quebec and Anglophones get angry hearing Francophones. (It's a bicultural reality, but the presumption of a default idiom is the Anglo-idiom; and the presumption of who is being indulged goes to the French). This doesn't have a gender profile in this department. It also reminds me of the double-consciousness principle: Continental theorists are expected to know their field but also be able to converse in and assess papers in all other fields, but the reverse doesn't hold true. »

Répondant: « Sometimes philosophers are reluctant to the idea that the questions and problems discussed in Feminist Philosophy are genuine philosophical problems, while they are not so reluctant to treat similar questions and issues in other areas of philosophy as genuine philosophical issues. »

Répondant: « Too often issues concerning race or gender in philosophy are dismissed as issues that sociology should be discussing, not philosophy. Given that the majority of our field has always been privileged in some way (gender or race or class), no one really considers them important because the majority that makes up our philosophy departments (white and male) historically never had to worry about being paid less (promoted, hired etc) on account of who they are. »

Répondant: « The usual stupid, macho assumption that talk of value is wishy-washy or fuzzy, which (unfortunately) female philosophers also engage in. »

## Résumé des données démographiques

### Âge:

20-29: 25,8%  
30-39: 30%  
40-49: 25,2%  
50 et plus: 17,7%  
(omis: 1,3%)

### Race/Ethnicité:

Blanc (Caucasien): 83,2%  
Autres: 9,7%  
(omis: 7,1%)

### Situation académique:

Étudiant(e) gradué(e): 37,4%  
Poste menant à la permanence: 11,3%  
Poste permanent: 30%  
Autres: 14,5%  
(omis: 6,8%)

### Affiliation religieuse:

Agnostique et athée: 53,3%  
Non-affilié: 19,7%  
Chrétien: 13,5%  
Autres: 5,8%  
(omis: 7,7%)

### Sexe:

Femme: 49,4%  
Homme: 46,5%  
Trans: 0,6%  
(omis: 3,5%)

### État Civil:

Marié: 42,6%  
Célibataire: 29,4%  
Conjoint de fait: 18,7%  
Autres: 5,1%  
(omis: 4,2%)

### Orientation sexuelle:

Hétérosexuel: 54,8%  
Autres: 8,4%  
(omis: 36,8%)

### Enfants:

61,3% n'ont pas d'enfants  
37,1% ont des enfants  
(omis: 1,6%)

- Ceux qui ont des enfants ont en moyenne 1,8 enfant  
- L'âge moyen des enfants est de 16,5 ans

### Langue maternelle:

Anglais: 69%  
Français: 18,1%  
Autres 11,3%  
(omis: 1,6%)

### Citoyenneté:

91,3% des répondants sont Canadiens ou résidents permanents

## Données démographiques

### Groupe d'âge

		Fréquence	%	% valide	% cumulatif
Valide	20-29	80	25.8	26.1	26.1
	30-39	93	30.0	30.4	56.5
	40-49	78	25.2	25.5	82.0
	50-59	34	11.0	11.1	93.1
	60-69	19	6.1	6.2	99.3
	70+	2	.6	.7	100.0
	Total	306	98.7	100.0	
Omis	système	4	1.3		
Total		310	100.0		

### Situation académique

		Fréquence	%	% valide	% cumulatif
Valide	Étudiant gradué	116	37.4	40.1	40.1
	Post-doc	6	1.9	2.1	42.2
	Chargé de cours (temps partiel)	22	7.1	7.6	49.8
	Chargé de cours (temps plein)	16	5.2	5.5	55.4
	Poste menant à la permanence	35	11.3	12.1	67.5
	Poste permanent	93	30.0	32.2	99.7
	Émérite	1	.3	.3	100.0
	Total	289	93.2	100.0	
Omis	système	21	6.8		
Total		310	100.0		

### Sexe

		Fréquence	%	% valide	% cumulatif
Valide	Femme	153	49.4	51.2	51.2
	Homme	144	46.5	48.2	99.3
	Trans	2	.6	.7	100.0
	Total	299	96.5	100.0	
Omis	System	11	3.5		

Total	310	100.0		
-------	-----	-------	--	--

Orientation sexuelle

		Fréquence	%	% valide	% cumulatif
Valide	Hétérosexuel	170	54.8	86.7	86.7
	Bisexuel	16	5.2	8.2	94.9
	Homosexuel	10	3.2	5.1	100.0
	Total	196	63.2	100.0	
Omis	système	114	36.8		
Total		310	100.0		

Citoyenneté

		Fréquence	%	% valide	% cumulatif
Valide	Canadien	261	84.2	85.3	85.3
	Résident permanent	22	7.1	7.2	92.5
	Non-Canadien	23	7.4	7.5	100.0
	Total	306	98.7	100.0	
Omis	système	4	1.3		
Total		310	100.0		

Langue maternelle

		Fréquence	%	% valide	% cumulatif
Valide	Français	56	18.1	18.4	18.4
	Anglais	214	69.0	70.2	88.5
	Autres	35	11.3	11.5	100.0
	Total	305	98.4	100.0	
Omis	système	5	1.6		
Total		310	100.0		

Race/Ethnicité

		Fréquence	%	% valide	% cumulatif
Valide	Arabe/Asiatique occidental	5	1.6	1.7	1.7
	Chinois	5	1.6	1.7	3.5
	Asiatique du sud	4	1.3	1.4	4.9
	Latino- Américain	3	1.0	1.0	5.9
	Blanc	258	83.2	89.6	95.5
	Aborigène	1	.3	.3	95.8
	Multiple	12	3.9	4.2	100.0
	Total	288	92.9	100.0	
Omis	système	22	7.1		
Total		310	100.0		

État civil

		Fréquence	%	% valide	% cumulatif
Valide	Célibataire	91	29.4	30.6	30.6
	Marié	132	42.6	44.4	75.1
	Conjoint de fait	58	18.7	19.5	94.6
	Divorcé	12	3.9	4.0	98.7
	Séparé	3	0.9	1.0	99.7
	Veuf	1	.3	.3	100.0
	Total	297	95.8	100.0	
Omis	système	13	4.2		
Total		310	100.0		

### Affiliation religieuse

		Fréquence	%	% valide	% cumulatif
Valide	Agnostique	51	16.5	17.8	17.8
	Animiste	1	.3	.3	18.2
	Athée	114	36.8	39.9	58.0
	Bouddhiste	3	1.0	1.0	59.1
	Chrétien	42	13.5	14.7	73.8
	Hindou	1	.3	.3	74.1
	Juif	10	3.2	3.5	77.6
	Musulman	3	1.0	1.0	78.7
	Non-affilié	61	19.7	21.3	100.0
	Total		286	92.3	100.0
Omis	système	24	7.7		
Total		310	100.0		

### Enfants

		Fréquence	%	% valide	% cumulatif
Valide	non	190	61.3	62.3	62.3
	oui	115	37.1	37.7	100.0
	Total	305	98.4	100.0	
Omis	système	5	1.6		
Total		310	100.0		