

# ***Résultats du sondage sur l'équité de l'ACP (2007-2009)***

Rapport présenté par Laura Boileau et Christine Daigle

Le sondage a été envoyé à 62 départements au Canada. 30 départements ont répondu au sondage<sup>1</sup>. Voici quelques caractéristiques générales des départements ayant répondu :

- 15 départements offrent un programme de baccalauréat seulement
- 5 départements offrent un programme de baccalauréat et de maîtrise
- 10 départements offrent un programme de baccalauréat, de maîtrise et de doctorat
- 1 département francophone a répondu

Nous tenons à remercier ceux qui ont répondu à notre sondage :

University of Alberta – Brandon University – Brock University – Campion College – Cape Breton University – Concordia University – Dalhousie University – University of Guelph – Lakehead University – Laurentian University – University of Lethbridge – McMaster University – Memorial University – Mount Allison University – Mount Saint Vincent University – University of New Brunswick – University of New Brunswick, Saint John – Queen's University – University of Regina – Ryerson University – Saint Francis Xavier University – University of Saskatchewan – Simon Fraser University – Université de Sudbury – University of Toronto, Mississauga – Trent University – University of Western Ontario – University of Winnipeg – University of Victoria – York University

Il semble que plusieurs départements étaient mécontents d'avoir à remplir cette tâche à ce qui semble être un mauvais moment de l'année académique. Toutefois, nous souhaitons rappeler à tous que votre collaboration est essentielle afin que le comité atteigne ses objectifs et afin de permettre à l'association de remplir son mandat et de voir aux questions d'équité. Nous remercions tous ceux qui ont pris le temps de remplir le sondage.

## **Analyse**

Les données que nous avons recueillies grâce au sondage continuent de nous fournir des informations intéressantes quant au progrès de l'équité dans la profession. Notre méthode a toutefois certaines limites. Par exemple, nous faisons face au problème évident de l'identification de membres de certains groupes recherchant l'équité. Le problème est plus prononcé pour certains groupes tels les minorités visibles, les personnes handicapées et les autochtones. Il est difficile d'identifier les individus appartenant à ces groupes

---

<sup>1</sup> Le département de New Brunswick, Saint John est un département de « Humanities and Languages ». Ce département comprend une sous-division « Philosophie » avec deux professeurs, deux hommes (un titulaire et un instructeur senior permanent). Tous leurs instructeurs à contrat sont masculins. Nous n'avons pas inclus ces données dans le présent rapport puisque les embauches sont faites au niveau de l'ensemble du département qui comprend 3 autres disciplines.

parce que peu d'individus s'identifient au moment de postuler pour un emploi ou encore au moment de faire une demande d'admission aux études supérieures. Il est difficile, voire même impossible, pour la personne qui reçoit ces applications, de déterminer si un individu appartient à un groupe recherchant l'équité. Utiliser le nom d'un candidat comme facteur d'identification peut induire en erreur, non seulement pour les membres des minorités visibles et les autochtones mais aussi pour les femmes. Par exemple, une femme membre d'une minorité visible peut avoir un nom anglo-saxon et ambigu quant au sexe, tel Chris Smith. Son nom pourrait aisément être interprété comme étant celui d'un homme de race blanche. L'identification est particulièrement problématique pour ce qui est d'obtenir des informations sur les applications alors que très peu de candidats sont sélectionnés pour des entrevues en personne. Même lorsqu'une entrevue a lieu, s'il n'y a pas d'invitation à s'auto-identifier, une personne peut ne pas sembler appartenir à un groupe recherchant l'équité et tout de même s'identifier culturellement à un de ces groupes. Aux États-Unis, les individus qui posent leur candidature pour un poste sont systématiquement invités à s'identifier. Ceci n'est pas le cas au Canada. Nous soulevons la question de savoir si une telle procédure d'auto-identification est désirable ou utile. Un problème relié à cette procédure serait celui du niveau de gêne ressentie par les candidats au moment de fournir cette information. Certains candidats pourraient s'inquiéter de l'effet néfaste que le dévoilement de leur appartenance à un groupe pourrait avoir sur leur application.

Il n'y a pas de professeurs autochtones ni d'étudiants autochtones au niveau de la maîtrise ou du doctorat. Il se pourrait que certains autochtones soient présents dans les départements n'ayant pas fourni de données. Il se pourrait également que certains individus autochtones refusent de s'identifier comme tel. De plus, une personne peut être autochtone de naissance mais refuser de s'identifier comme tel culturellement pour une foule de raisons. Même si cela était le cas, nous pensons qu'il est raisonnable de supposer que le nombre de personnes autochtones serait très modeste. Il vaudrait la peine de se pencher sur le nombre de personnes autochtones inscrites au niveau du baccalauréat – même si nous ferions face aux mêmes difficultés d'identification – et de tenter de voir si ces personnes désirent poursuivre des études supérieures en philosophie. Nous devons nous demander pourquoi si peu de personnes autochtones désirent entreprendre des études en philosophie.

Le nombre de personnes membres de minorités visibles est plus élevé au niveau des professeurs qu'au niveau des études supérieures. En moyenne, en 2008-2009, 5,2% des professeurs sont membres d'une minorité visible avec peu de variation d'un rang à l'autre. Au niveau des études supérieures cette année, 7,83% des étudiants à la maîtrise et 6,23% des étudiants au doctorat sont membres d'une minorité visible. Cela correspond à une légère augmentation comparativement aux résultats que nous avons amassés en 2007. Il demeure toutefois que ces chiffres sont très bas et que l'amélioration est minime.

Les personnes handicapées ne sont pas bien représentées à tous les niveaux. Le pourcentage de représentation est le plus élevé au niveau des professeurs titulaires. Nous pourrions interpréter ce fait comme signifiant que certains individus peuvent devenir handicapés pendant le cours de leur carrière sans perdre leurs postes alors qu'il serait

difficile de trouver un poste si on est déjà handicapé. Il est important de mentionner qu'il est difficile d'identifier les membres de ce groupe. Déterminer ce qui est et ce qui n'est pas un handicap est souvent problématique, particulièrement dans le cas des handicaps « invisibles ». Encore ici, le problème de l'auto-identification pourrait avoir un impact sur les résultats du sondage. Il y a une ambiguïté relative au terme « personne handicapée ». S'agit-il d'un terme suffisamment large pour couvrir les handicaps physiques aussi bien que mentaux? Peut-être qu'une caractéristique déterminante serait le niveau d'accommodement requis? Il serait utile que le comité se penche sur ces questions.

L'équité entre les sexes s'améliore. En 2004-20045, 46,9% des professeurs adjoints étaient des femmes. En 2006-2007, ce nombre avait chuté à 38%. En 2008-2009, le nombre a augmenté de nouveau à 46,58%. Même s'il semble y avoir eu un recul en 2006-2007, l'échantillon pour le sondage de cette année-là n'était pas suffisamment large pour que nous puissions le déterminer. En fait, les chiffres indiquent une certaine constance dans l'embauche. Le pourcentage de femmes est plus bas parmi les professeurs agrégés en 2008-2009 (33,33%). Il s'agit d'une augmentation par rapport à 2004-2005 (28,8%) mais d'une diminution par rapport à 2006-2007 (36,9%). La représentation des femmes est plus basse au rang de titulaire en 2008-2009 (21,21%) mais ce chiffre représente une augmentation par rapport au maigre 13,3% en 2004-2005 et 16,8% en 2006-2007. Nous nous attendons à ce que cette tendance se maintienne et que les femmes qui sont embauchées au rang d'adjoint dans un poste menant à la permanence obtiennent leur permanence et progressent dans les rangs.

La tendance est nettement favorable quant à l'embauche des femmes. Il semble que les départements fassent des efforts pour engager davantage de femmes et corriger les inéquités passées. L'an dernier, 21,06% des candidats pour des postes étaient des femmes avec 42,87% des embauches allant à des femmes. La moyenne pour les deux dernières années montre que 43,28% des diplômes de doctorat octroyés l'ont été à des femmes (avec un pourcentage de 42,8% pour la dernière année). Alors que le pourcentage de candidats pour les postes ne correspond pas celui des diplômes octroyés, le nombre de femmes embauchées correspond à celui des femmes obtenant un doctorat. Dans le cadre restreint de notre étude, il nous est impossible d'expliquer pourquoi le nombre de candidats femmes est si petit par rapport au nombre de diplômés femmes.

Pour ce qui est des admissions aux programmes de doctorat, les proportions semblent respectées quant au nombre d'admissions et d'inscriptions. En 2008-2009, 29,9% des candidats à l'admission au doctorat étaient des femmes. 28,03% des offres d'admission ont été faites à des femmes. En 2008-2009, les étudiantes s'inscrivant au doctorat représentaient 34,43% du total des doctorants. Ces chiffres s'accordent avec ceux que nous avons recueillis dans les années précédentes.

Comme nous l'avons mentionné auparavant, il y a un manque de données fiables concernant les membres des minorités visibles, les personnes handicapées et les autochtones. Ainsi, il est extrêmement difficile d'identifier quelque tendance que ce soit quant à leur représentation. Toutefois, nous avons des données fiables quant à la

représentation des femmes et nous sommes en bonne position afin d'affirmer que les chiffres semblent demeurer constants, ce qui démontre l'existence d'une certaine préoccupation pour les questions d'équité et un désir de s'y pencher.

Finalement, les chaires de recherche sont toujours principalement accordées à des hommes. En 2008-2009, 9 chaires senior ont été attribuées et seulement deux de celles-ci l'ont été à des femmes. En 2005, nous avons trouvé difficile de déterminer une tendance à cause du très petit nombre de chaires de recherche. Toutefois, avec les résultats combinés de 2001-2005, 2005-2007 et le sondage actuel, il est possible d'affirmer que la vaste majorité des chaires de recherche sont attribuées aux hommes et que cela constitue une tendance.

19<sup>2</sup> départements ont dit avoir une politique relative à l'équité en embauche quant au sexe. Cette politique était en place soit au niveau départemental, soit au niveau institutionnel. 14 départements avaient des politiques semblables englobant également les autres groupes recherchant l'équité. Il y a beaucoup de variation entre les politiques en place, et leurs objectifs varient également. La plupart (11 des répondants) indiquent qu'ils encouragent tous les candidats qualifiés à poser leur candidature, incluant les membres de groupes recherchant l'équité, mais ne mentionnent pas quelles sont leurs procédures d'embauche. 7 départements ont mentionné qu'à compétence égale, ils embauchent un individu membre d'un groupe recherchant l'équité. 2 de ces répondants ont mentionné que si leur département a moins de 40% de représentation dans un groupe particulier, ils embauchent afin d'améliorer la représentation de ce groupe. Deux institutions invitent les candidats à s'auto-identifier afin de bénéficier de leurs programmes d'équité en embauche. Deux universités incluent l'orientation sexuelle comme catégorie d'équité et de ces deux-là, une université inclut l'identité sexuelle (« gender identity ») dans sa politique relative à l'équité.

Enfin, en ce qui concerne la dernière question du sondage sur la *Trousse d'embauche*, seuls 5 départements ont mentionné l'avoir consultée en ligne. 2 ont dit ne pas l'avoir trouvée. Nous devons nous pencher sur la question de la disponibilité de ce document.

## **Conclusion**

Le sondage indique que les départements font des efforts afin de corriger les inéquités passées et qu'ils sont conscients des problèmes relatifs à la discrimination. Malgré les efforts, il y a toujours une sous-représentation marquée de certains groupes, par exemple les minorités visibles, les personnes handicapées et les autochtones. Relativement à ces groupes, si nous considérons nos chiffres comme étant plus ou moins exacts, il semble que leur situation ne se soit améliorée que très peu, voire même pas du tout.

Une des limites de notre sondage est le taux de réponse. Puisque ce ne sont pas tous les départements qui nous fournissent des données quant à l'embauche et à l'admission aux

---

<sup>2</sup> Un département était au courant du fait qu'une politique existait mais ne pouvait fournir d'information à son sujet.

études supérieures, nous devons extrapoler à partir des données que nous recevons. Cela signifie que la situation est probablement autre que ce qui ressort de notre analyse. Ce qui semble être une situation favorable où les choses s'améliorent, quant à la représentation des femmes par exemple, pourrait n'être le cas que dans les départements qui ont l'équité à cœur et qui prennent la peine de répondre à notre sondage. Cela signifie que le portrait général pourrait être pire que ce que notre sondage révèle. Ainsi, le taux de réponse très bas que nous obtenons continue de nous inquiéter. Nous félicitons les départements qui ont répondu.

### **Recommandations relatives à l'équité**

Un de nos répondants avait une question relative aux personnes LGBTQ (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgendered, Queer and Questioning). La question était de savoir dans quelle catégorie les inclure dans notre sondage. Si le présent sondage ne possède aucune question ou catégorie se rapportant à l'orientation et à l'identité sexuelles, nous souhaitons noter que nous avons incorporé ces questions dans notre sondage sur l'expérience des individus dans la discipline que nous avons mené à l'été et à l'automne 2008. Tout comme d'autres catégories d'équité, il y a des problèmes évidents liés à l'auto-identification et à la déclaration. Toutefois, il pourrait y avoir des avantages à inclure cette catégorie dans notre sondage afin de donner une visibilité à un groupe qui existe mais qui est trop souvent occulté. Le comité devrait commencer à prendre en considération les questions et problèmes liés aux expériences des membres de ce groupe fort diversifié.

Les questions relatives à l'auto-identification sont pressantes. La pratique d'auto-identification devrait être encouragée afin d'améliorer la représentation de tous les groupes recherchant l'équité. Le climat doit être tel que les individus n'hésiteront pas à s'identifier et auront confiance que le fait de s'identifier ne les désavantagera pas. Le message doit être clair que les politiques d'équité, quelles qu'elles soient, sont prises au sérieux et appliquées.

Les départements doivent continuer à être proactifs dans leurs pratiques d'embauche et d'admission aux études supérieures. Nous recommandons les mesures suivantes : 1- s'assurer qu'au moins un membre des comités d'admission et d'embauche soit un membre d'un groupe recherchant l'équité; 2- s'assurer qu'au moins un membre des comités d'admission et d'embauche ait reçu une formation quant aux questions d'équité.

### **Recommandations pour le sondage**

Dans le passé, nous avons décidé d'administrer le sondage tous les deux ans afin de faciliter le travail des chefs de département qui nous fournissent les données demandées. Même si nous comprenons que le mois d'avril n'est pas un bon moment, il ne semble tout simplement pas y avoir de meilleur moment. Le mois d'avril est la conclusion de l'année académique et, dans la plupart des cas, les cycles d'embauche et d'admission aux études supérieures sont complétés. Nous recommandons donc que le sondage continue d'être administré tous les deux ans.

## ANNEXE 1

## Question 1: Corps professoral

Le corps professoral pour les départements en 2007-2008 et 2008-2009 était constitué de la façon suivante:

		Total	Femmes	Hommes	Minorités visibles	Personnes handicapées	Autochtones
Professeurs titulaires	2007-2008	109,5	24,5	85	6	3	0
	2008-2009	115,5	24,5	91	6	3	0
Professeurs agrégés	2007-2008	121	34	87	7	1	0
	2008-2009	126	42	84	7	2	0
Professeurs adjoints (postes menant à la permanence)	2007-2008	70	33	37	6	2	0
	2008-2009	62	29,5	32,5	4	1	0
Professeurs temporaires	2007-2008	109	32	77	0	0	0
	2008-2009	90	26	64	0	0	0

## Pourcentages

		Femmes	Hommes	Minorités visibles	Personnes handicapées	Autochtones
Professeurs titulaires	2007-2008	22,37%	77,63%	5,48%	2,74%	0%
	2008-2009	22,21%	78,78%	5,19%	2,6%	0%
Professeurs agrégés	2007-2008	28,1%	71,9%	5,79%	0,83%	0%
	2008-2009	33,33%	66,67%	5,56%	1,59%	0%
Professeurs adjoints (postes menant à la permanence)	2007-2008	47,14%	52,86%	8,57%	2,86%	0%
	2008-2009	47,58%	52,42%	6,45%	1,61%	0%
Professeurs temporaires	2007-2008	29,36%	70,64%	0%	0%	0%
	2008-2009	28,89%	71,11%	0%	0%	0%

## ANNEXE 2

## Question 2: Études supérieures

5 départements offrent un programme de maîtrise seulement.

10 départements offrent un programme de maîtrise et un programme de doctorat.

		Total	Femmes	Hommes	Minorités visibles	Personnes handicapées	Autochtones	
Étudiants inscrits	M.A.	217	82	135	17	1	0	
	Ph.D.	319	96	223	20	1	0	
Diplômes octroyés	M.A.	2007-2008	90	28	62	1	0	0
		2008-2009	81	18	63	4	0	0
	Ph.D.	2007-2008	16	7	9	2	0	0
		2008-2009	21	9	12	4	0	0

## Pourcentages

		Femmes	Hommes	Minorités visibles	Personnes handicapées	Autochtones	
Étudiants inscrits	M.A.	37,79%	62,21%	7,83%	0,47%	0%	
	Ph.D.	30,09%	69,91%	6,27%	0,31%	0%	
Diplômes octroyés	M.A.	2007-2008	31,11%	68,89%	1,11%	0%	0%
		2008-2009	22,22%	77,78%	4,94%	0%	0%
	Ph.D.	2007-2008	43,75%	56,25%	12,5%	0%	0%
		2008-2009	42,86%	57,14%	19,05%	0%	0%

## ANNEXE 3

## Question 3: Programmes de doctorat

10 départements offrent un programme de doctorat<sup>3</sup>.

		Total	Femmes	Hommes	Minorités visibles <sup>4</sup>	Personnes handicapées <sup>4</sup>	Autochtones
Demandes d'admission reçues	2007-2008	488	132	356	20	0	0
	2008-2009	468	140	328	21	1	0
Offres <sup>5</sup>	2007-2008	135	51	84	8	0	0
	2008-2009 <sup>6</sup>	132	37	95	7	0	0
Étudiants s'inscrivant au programme	2007-2008 <sup>7</sup>	43	21	22	7	0	0
	2008-2009 <sup>6</sup>	61	21	40	3	0	0

## Pourcentages

		Total <sup>8</sup>	Femmes	Hommes	Minorités visibles	Personnes handicapées	Autochtones
Demandes d'admission reçues	2007-2008	100%	27,05%	72,95%	4,1%	0%	0%
	2008-2009	100%	29,91%	70,09%	4,49%	0,21%	0%
Offres	2007-2008	27,66%	37,77%	62,23%	5,93%	0%	0%
	2008-2009	28,21%	28,03%	71,97%	5,30%	0%	0%
Étudiants s'inscrivant au programme	2007-2008	8,81%	48,84%	51,16%	16,28%	0%	0%
	2008-2009	13,03%	34,43%	65,57%	4,92%	0%	0%

<sup>3</sup> Sur les dix universités offrant un programme de doctorat, 8 nous ont fourni des données.

<sup>4</sup> Quelques-uns des chiffres donnés ici sont des estimés. Certains départements ont indiqué qu'ils ne connaissaient pas la réponse alors que d'autres ont tout simplement laissé la case vide.

<sup>5</sup> Seulement 7 départements ont fourni des chiffres.

<sup>6</sup> Les chiffres d'Alberta et York sont des estimés.

<sup>7</sup> Seulement 7 départements ont fourni des chiffres.

<sup>8</sup> Il s'agit du pourcentage comparé au nombre total de candidats.

## ANNEXE 4

## Question 4: Embauche

Au cours des deux années couvertes par le présent sondage, seulement 22 départements parmi nos répondants ont fait des embauches (puisque seulement 22 ont fourni des données pour cette section). De plus, plusieurs départements n'ont pas fourni de données quant aux personnes de minorités visibles, aux personnes handicapées et aux autochtones.

		Total	Femmes	Hommes	Minorités visibles	Personnes handicapées	Autochtones
Candidatures reçues	2007-2008 <sup>9</sup>	718	101 <sup>10</sup>	617	8	0	0
	2008-2009 <sup>11</sup>	1434	302 <sup>12</sup>	1132	61 <sup>13</sup>	0	0
Liste longue	2007-2008 <sup>14</sup>	51	19	32	4	0	0
	2008-2009 <sup>15</sup>	89	25 <sup>16</sup>	64	4 <sup>17</sup>	0	0
Liste courte	2007-2008 <sup>18</sup>	41	19	22	1	0	0
	2008-2009 <sup>19</sup>	46	16	30	2	0	0
Embauchés	2007-2008 <sup>20</sup>	16	8,5	7,5	0	0	0
	2008-2009 <sup>21</sup>	14	6	8	0	0	0

<sup>9</sup> 9 départements n'ont pas fourni de données.

<sup>10</sup> Ryerson a été incapable de fournir des données spécifiques.

<sup>11</sup> Seulement 10 départements ont fourni des données.

<sup>12</sup> Queen's a été incapable de fournir des données spécifiques.

<sup>13</sup> 40 parmi ceux-ci sont estimés.

<sup>14</sup> Seulement 3 départements ont fourni des données.

<sup>15</sup> Seulement 7 départements ont fourni des données.

<sup>16</sup> U of T, Mississauga n'a pu fournir de données spécifiques.

<sup>17</sup> 2 parmi ceux-ci sont estimés.

<sup>18</sup> Seulement 8 départements ont fourni des données.

<sup>19</sup> Seulement 9 départements ont fourni des données.

<sup>20</sup> Seulement 10 départements ont fourni des données.

<sup>21</sup> Seulement 10 départements ont fourni des données.

**Pourcentages**

		Total <sup>22</sup>	Femmes	Hommes	Minorités visibles	Personnes handicapées	Autochtones
Candidatures reçues	2007-2008	100%	14,07%	85,93%	1,11%	0%	0%
	2008-2009	100%	21,06%	78,94%	4,25%	0%	0%
Liste longue	2007-2008	7,10%	37,25%	62,75%	7,84%	0%	0%
	2008-2009	6,21%	28,09%	71,91%	4,49%	0%	0%
Liste courte	2007-2008	5,71%	46,34%	53,66%	2,44%	0%	0%
	2008-2009	3,21%	34,78%	65,22%	4,38%	0%	0%
Embauchés	2007-2008	2,23%	53,13%	46,88%	0%	0%	0%
	2008-2009	0,98%	42,86%	57,14%	0%	0%	0%

---

<sup>22</sup> Il s'agit du pourcentage comparé au nombre total de candidats.

## ANNEXE 5

**Question 5: Chaires de recherche fédérales**

Seulement 2 départements se sont vu octroyer des chaires dans les deux dernières années.

		Total	Femmes	Hommes	Minorités visibles	Personnes handicapées	Autochtones
Chaire junior	2007-2008	0	0	0	0	0	0
	2008-2009	0	0	0	0	0	0
Chaire senior	2007-2008	1	0	1	0	0	0
	2008-2009	9	2	7	0	0	0

## Pourcentages

		Femmes	Hommes	Minorités visibles	Personnes handicapées	Autochtones
Chaire junior	2007-2008	0	0	0	0	0
	2008-2009	0	0	0	0	0
Chaire senior	2007-2008	0	100%	0	0	0
	2008-2009	22,22%	77,78%	0	0	0