

TROUSSE PRATIQUE DES MESURES FAVORISANT UN RECRUTEMENT ÉQUITABLE

À PROPOS DE LA TROUSSE

L'Association canadienne de philosophie, ainsi que plusieurs départements de philosophie du Canada se sont engagés à accroître la représentation des femmes, des minorités visibles, des personnes handicapées et des autochtones dans le corps professoral. (Ces quatre catégories correspondent aux groupes-cibles ayant été identifiés comme sous représentés par le Federal Contractors' Program; dans ce document, l'abréviation « groupes-cibles » sera utilisée pour les désigner.)

Bien que la définition de cet objectif constitue une étape importante, il est toutefois plus difficile de l'atteindre en pratique. Les statistiques rassemblées par le comité de l'équité de l'ACP démontrent que si quelques-uns ont réussi à accroître la représentation de ces groupes-cibles dans le corps professoral, la plupart des départements n'ont obtenu que des résultats mitigés.

Le comité d'équité de l'ACP continuera à encourager les départements à s'efforcer d'accroître la représentation des groupes-cibles dans le corps professoral, et nous croyons que la meilleure façon d'aider est peut-être de montrer comment les membres de certains départements ont pris, concrètement, certaines dispositions permettant de se rapprocher de cet objectif. À cette fin, nous avons entrepris de sonder les membres des départements afin de leur demander de partager l'information à propos des politiques et des pratiques de recrutement; notre but était de rassembler une trousse des « meilleures pratiques de recrutement », et de la rendre disponible pour tous les membres de l'ACP, de telle sorte que les départements s'étant fixé comme objectif d'accroître la représentation des membres des groupes-cibles dans le corps professoral puissent prendre des mesures concrètes contribuant, au fil des embauches, à se rapprocher de l'objectif final.

Ce document expose les résultats de ce sondage ainsi que nos réflexions face à ces résultats. Nous souhaitons que cette trousse demeure un « work in progress », de sorte que les innovations dans les pratiques de recrutement des départements de philosophie contribuant aux objectifs d'une plus grande diversité puissent être plus largement diffusées.

Le contexte de l'élaboration de cette trousse

Plusieurs départements membres de l'ACP partagent l'objectif d'accroître la représentation des femmes, des minorités visibles, des personnes handicapées et des autochtones dans le corps professoral. Toutefois, les répondants à notre sondage ont fait part des difficultés et des problèmes complexes rencontrés dans la poursuite de cet objectif, étant donné la présence de facteurs tels que la sous-représentation des groupes-cibles dans la profession en général et dans l'ensemble des répondants à certaines offres d'emplois; la nécessité de trouver un équilibre entre les objectifs d'équité et les autres objectifs avec lesquels ils peuvent entrer en conflit, tel la couverture du domaine de spécialisation; finalement, la compétition entre les départements pour les meilleurs candidats, qui fait en sorte que, souvent, même une évaluation des candidats qui résulte en un emploi offert à un membre d'un groupe-cible ne se conclut pas par une embauche. Des réponses comme celles qui suivent illustrent de façon marquante les difficultés rencontrées lors d'un processus d'embauche qui se veut respectueux des principes d'équité :

- « Au fond, la politique de l'université demeure davantage une politique "d'encouragement"; je suis certain que le département des ressources humaines met à notre disposition toutes sortes de documents très bien en apparence mais qui sont formulés de façon extrêmement vague, soulignant des plans, des objectifs et des directives. Nous n'avons eu recours à aucun de ceux-ci dans nos délibérations; nous avons simplement suivi notre sens moral commun. Le fait est que nos succès à recruter des femmes ont surtout été une question de chance. Le nombre de femmes à appliquer était faible, et parmi celles-ci, le nombre de candidates dont le domaine de recherche / champ de

compétence correspondait à ce que nous recherchions était à peine suffisant pour établir une liste de présélection. Plusieurs candidates-vedettes retirèrent leur candidature avant l'étape des entrevues. »

- « ... le département n'a pas de plan officiel fixant comme but l'équité. Toutefois, dans nos délibérations, nous avons pris en compte les préoccupations d'équité, particulièrement les préoccupations d'équité par rapport au sexe, et ce, à tous les niveaux. Par exemple, alors que, pour l'offre d'emploi que nous avons rendue publique l'an passé, 25 des 124 demandes que nous avons reçues provenaient de femmes, nous nous sommes assurés que les femmes soient surreprésentées lors des première (quatre femmes sur 10 candidats) et deuxième (une femme sur deux candidats) présélections. Tout au long du processus, nous avons discuté des objectifs d'équité, et bien qu'il n'y ait pas eu d'unanimité au sein du département, assurément, une majorité de membres appuyaient fortement l'idée d'accroître la représentation des groupes sous-représentés. Je reconnais que notre département doit prendre des mesures plus énergiques afin d'atteindre les objectifs d'équité. Récemment, avec l'embauche d'un homme et plusieurs départs à la retraite, le département de [moins de dix] personnes compte une seule femme. »
- « Pour ce qui est de notre département, nous n'avons présentement aucune pratique spéciale dirigée vers les groupes-cibles. Toutefois, au sein de la faculté, il y a un degré élevé de sensibilisation face à l'importance des questions d'équité, et tous les membres des comités de sélection doivent avoir suivi des ateliers sur les questions d'équité. Toutefois, bien que le ratio hommes/femmes soit excellent, il n'y a aucun membre des minorités visibles ni aucun autochtone parmi les membres permanents de la faculté, et je suis certain que le Département envisagerait de prendre des dispositions pour améliorer cette situation si, dans un futur immédiat, nous avons l'opportunité d'engager du personnel. »
- « [Notre] département s'est fixé comme objectif d'équité d'atteindre une représentation des femmes de 30% parmi le corps enseignant, ce qui signifie que nous souhaitons engager au moins une femme, et préférablement deux, sinon plus. Le pourcentage de candidatures féminines était bien en deçà du chiffre de 30% souvent cité comme indicateur du nombre de femmes disponibles sur le marché de l'emploi, mais malgré tout, dans trois des quatre présélections, des candidates figuraient sur la liste. Mais, en l'occurrence, les quatre postes furent attribués à des hommes blancs. Je ne sais pas si un Département peut acquérir la réputation d'être "exclusivement masculin" ou "exclusivement composé d'hommes blancs", ce qui dissuaderait les femmes ou les membres de minorités qui seraient pourtant des candidats potentiels d'appliquer. Ces dernières années, la majorité de nos étudiants à la maîtrise qui se dirigèrent vers les programmes de doctorat furent des femmes, nous apportons donc pourtant un véritable soutien aux étudiantes. »
- « Notre institution a elle aussi le souci d'élargir la représentation [des groupes sous-représentés] au moyen, à tout le moins, de mesures minimales de discrimination positive. Ceci s'est reflété dans nos embauches, ou plutôt nos pratiques de recrutement. Nos principaux problèmes semblent être que nous sommes un très petit département et, particulièrement en ce qui concerne les femmes candidates, le nombre de personnes provenant des groupes-cible est déjà très faible après une première sélection. Il semblerait que cet aspect de la problématique doive être abordé du point de vue de l'offre disponible. »

Pour faire face à ces défis de façon efficace, il n'y a pas de recette unique; chaque embauche est différente et les contextes varient grandement d'un département à l'autre. Chaque département doit donc sélectionner les mesures de recrutement équitables appropriées à sa situation particulière, et il se peut que le résultat d'un processus d'embauche particulier ne constitue pas en lui-même un bon indicateur du sérieux de l'engagement du département à redresser la situation de sous-représentation des femmes, des minorités visibles, des personnes handicapées et des autochtones dans le corps enseignant.

Malgré tout, ce qui est frappant dans les réponses à notre sondage, c'est la très large place faite aux mesures d'équité dans plusieurs étapes du processus d'embauche, allant de la définition d'un poste à travers des stratégies publicitaires et des stratégies d'utilisation du réseau de contacts, aux différentes façons d'aborder les prises de décisions lors de la présélection, de la sélection et de l'offre finale. Ce sont ces mesures concrètes, plutôt que de simples bonnes intentions, qui permettent d'évaluer le sérieux de

l'engagement d'un département dans le redressement de la situation de sous représentation des groupes mentionnés ci-dessus.

Notre approche face au recrutement équitable repose donc sur une proposition claire :

Les Départements qui sont sérieux dans leur engagement envers un recrutement équitable font face à la responsabilité de justifier leurs processus de recrutement, et ce à chacune des étapes, à la lumière de tout l'éventail des pratiques disponibles.

Seulement quelques-unes des pratiques contenues dans cette trousse seront appropriées à un département donné à un moment précis; les départements doivent toutefois réfléchir au caractère plus ou moins raisonnable des pratiques qui diminuent la probabilité d'embaucher des membres des groupes-cibles.

La structure de cette trousse

Notre sondage demandait aux départements de décrire les façons d'agir jugées appropriées ayant été adoptées au cours des récentes embauches, à ces différentes étapes du processus de recrutement :

1. Définition du poste
2. Annonce du poste
3. Exploitation du réseau de contacts et recherche de candidatures
4. Établissement des première et deuxième présélections
5. Visites du campus
6. Discussions au sujet d'une offre d'emploi
7. Présentation de l'offre d'emploi et embauche
8. Pratiques et politiques de rétention

L'examen de certaines réponses (tirées des résultats du sondage, sans être attribuées à un département en particulier) s'enrichit d'extraits des plans et politiques d'équité universitaires et départementaux lorsque ces plans et politiques semblent particulièrement utiles ou innovateurs.

LA TROUSSE

1. Définition du poste

Pour plusieurs raisons, les décisions prises au moment de définir le poste peuvent grandement influencer les chances de parvenir à engager un membre d'un groupe-cible :

- Les postes auxquels correspondent un nombre très limité de candidats potentiels – par exemple, un emploi associé à un domaine philosophique très étroit – pourraient, en conséquence, avoir peu de chances d'attirer des membres des groupes-cibles suffisamment qualifiés. Toutes choses étant égales par ailleurs, des postes définis de façon moins étroite pourraient attirer un plus grand nombre de candidats provenant des groupes-cibles.
- Dans la mesure où il est vrai que les membres des groupes-cibles sont mieux représentés dans certaines branches de la philosophie que dans d'autres, les décisions quant au domaine correspondant au poste à combler influencent les chances de recruter un membre des groupes-cibles. Par exemple, un département qui annonce un poste disponible en philosophie féministe aura une chance d'autant plus grande d'embaucher une femme, et un département annonçant un poste disponible en philosophie autochtone une chance d'autant plus grande d'embaucher un autochtone. Il est possible que de tels scénarios puissent aussi s'appliquer à d'autres domaines de la philosophie,

bien que ces prétentions (par exemple, que les femmes sont mieux représentées en éthique que dans d'autres domaines de la philosophie) ne soient pas systématiquement mesurées. [Des indications fiables sur les niveaux de représentation des groupes-cibles selon les branches de la philosophie seraient d'une valeur considérable; si vous possédez de telles indications, veuillez nous en informer. Nous souhaitons aussi que l'ACP puisse éventuellement recueillir de telles informations.]

- Dans la mesure où il est vrai que les membres des groupes-cibles sont mieux représentés parmi les membres juniors que parmi les membres seniors de la profession, les décisions quant à la façon d'annoncer un poste influencent les chances de recruter des membres des groupes-cibles.

Un bon nombre de départements ont indiqué que les questions d'équité sont importantes au moment de définir les domaines de spécialisation nécessaires à l'embauche.

- À l'Université de l'Alberta, par exemple, le « plan pour un recrutement équitable » du département de philosophie indique que « les futurs postes permanents ne seront pas annoncés comme le simple remplacement d'un individu, avec la conservation d'un créneau identique, donc nécessitant des compétences de recherche spécifiquement orientées. Le candidat choisi devra posséder des compétences en enseignement dans les domaines couverts par le programme de baccalauréat, mais les programmes de recherche des candidats seront considérés uniquement sur la base de leur propre mérite. Les candidats seront choisis sur la base des projets qu'ils auront réalisés, selon qu'ils sont plus ou moins prometteurs en recherche, et en fonction de leur capacité à enrichir les programmes d'études supérieures... »
- À l'Université de Toronto, le précédent « plan pour un recrutement équitable » mentionnait que « dans la mesure du possible, les postes seront annoncés soit comme étant complètement ouverts (en mentionnant, possiblement, des domaines d'enseignement privilégiés) soit comme correspondant à un domaine de spécialisation défini d'une manière large. »
- « Nous formons un département exclusivement masculin, nous n'avons donc pas obtenu de succès dans nos tentatives d'attirer des femmes (ou d'autres groupes-cibles). Dans l'unique cas d'embauche d'un professeur titulaire de ces 12 dernières années, nous avons fait face à des besoins spécifiques qui ont exclu, par exemple, la possibilité de définir un poste autrement qu'en fonction de nos besoins exacts. Nous sommes toutefois présentement engagés dans un processus de recrutement [pour un poste de titulaire] que nous définissons d'une façon susceptible d'attirer des femmes. »

Mais d'autres départements se sentaient fortement limités dans la définition des postes :

- « Je doute qu'un jour il nous soit possible de définir un poste en fonction des niveaux de représentation dans le département. Plus de la moitié du département a pris sa retraite durant la dernière décennie, et ce sera au tour de l'autre moitié durant les cinq prochaines années. Notre priorité est de reconstruire le département en couvrant tous les domaines essentiels. »

Dans l'ensemble, il semble important que les départements réfléchissent à la façon dont la définition de chacun des postes affectera les chances de recruter des membres des groupes-cibles. Cette considération devra être mise en balance avec d'autres considérations, mais elle ne devrait pas être ignorée.

En outre, les décisions à cette étape, comme d'ailleurs aux autres étapes du recrutement, devraient prendre au sérieux ce que John Rawls a appelé les « *burdens of judgment* » : la possibilité d'un désaccord raisonnable à propos de choses telles que l'interprétation des faits, la balance des différentes considérations, et la définition des concepts. Dans les limites d'un tel désaccord raisonnable (disons, à propos de savoir où se situent les besoins les plus vifs d'un département, ou de déterminer si le besoin d'engager un professeur se définit par un domaine de spécialisation ou un domaine de compétence, ou si un départ à la retraite dans un domaine donné demande un remplacement dans ce domaine précis), les départements peuvent, de façon justifiée, permettre que les considérations d'équité jouent un rôle décisif. Ceci fait du moins partie du raisonnement qui motive certains départements à définir les postes de façon

large : à opter pour des postes « ouverts » plutôt que limités à des domaines spécifiques ou à définir le domaine dans lequel il y a un besoin en termes de compétence d'enseignement plutôt qu'en termes de domaine de spécialisation.

2. Annonce du poste

Les réponses à notre sondage ont mis en évidence trois aspects de l'annonce du poste considérés comme pertinents en ce qui a trait à l'équité dans le recrutement.

En premier lieu, plusieurs départements ont inclus dans leur annonce une formule mettant en évidence un engagement envers une embauche équitable, par exemple une formulation passe-partout pour les annonces

- « L'Université Carleton s'engage à favoriser l'égalité en matière d'emploi pour les femmes, les autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées. Les personnes faisant partie de ces groupes sont vivement encouragées à poser leur candidature. »
- « L'Université Concordia s'engage à favoriser l'équité en matière d'emploi et encourage les candidatures provenant de femmes, d'autochtones, de minorités visibles et de personnes handicapées. »
- « L'Université de l'Alberta recrute sur la base du mérite. Nous nous engageons à favoriser le principe d'équité en matière d'emploi. Nous sommes favorables à la diversité et encourageons les candidatures provenant de toute personne qualifiée, femme ou homme, incluant les personnes handicapées, les membres des minorités visibles, et les autochtones. »

En deuxième lieu, plusieurs départements cherchent à annoncer non seulement dans les espaces les plus traditionnels (*Jobs for Philosophers (APA)*, *Bulletin de l'ACPPU*, *Affaires Universitaires*) mais aussi dans certains espaces spécifiques, démontrant ainsi leur engagement à favoriser la diversité au sein de leur corps enseignant.

- « Le Comité de nomination doit veiller à ce que l'annonce pour un poste à combler soit très largement diffusée, entre autres dans les médias affichant explicitement une sensibilité pour la cause de l'accès à l'égalité. »
- « Le Comité de l'équité [encourage] le Département, en ce qui concerne les prochaines embauches, à toujours avoir les objectifs d'équité en tête au moment d'annoncer un poste et de parcourir son réseau de contacts. Annoncer le poste au moyen de publications et de tribunes en ligne susceptibles de faire voir le sérieux de notre volonté de recruter des membres des groupes-cibles (par exemple les listes en ligne des American Society for Women in Philosophy et Canadian Society for Women in Philosophy, etc.) peut être une composante de cet objectif d'équité. »

En troisième lieu, certains départements vont au-delà des formules habituelles lorsqu'ils cherchent à faire connaître leur réel intérêt pour les candidatures de membres des groupes-cibles. Par exemple,

- « Dans notre annonce du poste, nous avons explicitement mentionné que les travaux féministes étaient pris en compte. Ainsi, par exemple, quand nous avons annoncé un poste en éthique nous avons mentionné dans l'annonce que ceci incluait les approches historiques et féministes. Nous étions préoccupés par le fait que peut-être, sans cela, nous pourrions ne pas recevoir certaines offres provenant de bons candidats spécialistes de ces domaines. »
- « Nous formulerons nos annonces d'emploi de façon à établir clairement que nous sommes particulièrement intéressés à recruter des candidats qualifiés provenant des groupes-cibles. » (Plan pour un recrutement équitable, Université de Toronto)

3. *Exploitation du réseau de contacts et recherche de candidatures*

La plus grande partie du travail de diffusion et de recherche de candidatures pour les postes de professeurs se fait non pas à travers des annonces officielles, mais à travers un survol informel du réseau de contacts. Ce survol informel ne joue pas toujours en faveur des objectifs d'équité en matière d'emploi (par exemple le réseau de contact des « vieux copains de classe »), mais bon nombre de départements ont cherché à utiliser ces réseaux informels pour augmenter la représentation des membres des groupes-cibles parmi l'ensemble des candidatures :

- « Nous sommes parvenus ces dernières années à recruter des femmes et des minorités visibles... La plus grande part de ces succès trouve son origine dans un recrutement actif – nous avons fait en sorte que les listes de candidatures se composent de candidats (1) de haut niveau (2) satisfaisant nos objectifs de diversité. »
- « Notre plan pour l'équité spécifie qu'un recrutement actif des membres des groupes-cibles devrait se mettre en place afin de combler les postes disponibles. Ceci a été pris en compte de façon extrêmement sérieuse ces dernières années; les membres du département ont été assidus dans la sollicitation de leurs contacts, en gardant toujours comme première préoccupation les objectifs de représentation des groupes-cibles. »
- « Le bouche à oreille est toujours considéré comme la meilleure façon d'obtenir des candidatures provenant des groupes-cibles. »

Quelques départements sont allés plus loin que de demander à leurs membres d'utiliser leur réseau de contacts pour parvenir à recevoir des candidatures des groupes sous-représentés; ils ont cherché à solliciter des membres des groupes-cibles qui sont sur le marché de l'emploi ou potentiellement « transférables », et ont travaillé à entrer en contact avec ces candidats potentiels.

- « Pour certains postes, du moins (incluant des postes seniors et permanents), une vérification systématique des répertoires de philosophes a eu lieu afin d'identifier des candidats potentiels, suivie d'invitations adressées aux candidats éventuels provenant des groupes-cibles. »
- « Nous procéderons à une recherche et à un recrutement actif des membres des groupes-cibles qui semblent prometteurs parmi ceux qui terminent leurs études de troisième cycle, possèdent un diplôme postdoctoral ou un poste d'enseignant dans une faculté.» (Plan pour un recrutement équitable, Université de Toronto)
- « Des efforts devraient également être faits afin d'annoncer les postes en collaboration avec les associations ou groupes de contacts qui s'adressent directement aux membres des groupes-cibles. Ce type de recrutement exercé directement sur le terrain est particulièrement important dans les situations où une sous représentation significative d'un ou plusieurs groupes-cibles a été remarquée dans le domaine où un poste est disponible. Si aucune ou très peu de candidatures provenant de membres des groupes-cibles n'est reçue, le Comité devrait considérer la possibilité d'entreprendre une deuxième démarche d'annonce du poste, incluant des approches plus directes envers les personnes recherchées. » (Plan d'équité, Université Western Ontario)
- « Sous réserve d'atteindre les objectifs et avant toute rencontre avec des candidats, l'Employeur tentera, de bonne foi, des démarches de recrutement de candidates... ces démarches incluront : (1) entrée en contact avec les personnes à la tête des départements universitaires canadiens concernés pour demander des suggestions de candidats possibles en demandant, plus spécifiquement, des suggestions de candidats et de candidates; (2) entrée en contact avec les organisations à l'intérieur de la profession ou discipline qui représentent spécifiquement les intérêts des femmes dans la profession ou discipline pour demander des suggestions de candidates; les noms de ces organisations seront fournis par le Syndicat à l'Employeur; (3) entrée en contact avec toutes les femmes du personnel académique de l'unité académique et, à l'intérieur de l'université, des

disciplines connexes, pour demander des propositions de candidates. » (Plan d'équité, Université Brandon)

- « Les organisations qui, parmi la profession ou discipline, promeuvent spécifiquement les intérêts des femmes seront priées de fournir les noms de femmes qualifiées qui pourraient être invitées à poser leur candidature pour le poste, ou encore les annonces leur seront envoyées dans le but qu'elles les diffusent. » (Plan d'équité, Université Lakehead)

L'exploitation du réseau de contacts et la recherche de candidatures peuvent constituer des parties fort importantes d'une stratégie de recrutement équitable; ils peuvent peut-être aussi constituer un élément prêtant relativement peu à controverse dans une telle stratégie.

4. *Établissement des première et deuxième présélections*

Une fois qu'un poste a été défini et annoncé, les candidatures affluent : les départements font alors face au défi consistant à passer de dizaines, ou de centaines de dossiers à une liste de ceux qui seront invités à visiter le campus. Il y a une diversité considérable dans les principes et pratiques que les départements adoptent pour faire ce tri et donc matière à réflexion, pour n'importe quel département, à propos des critères et des procédés qu'il utilise.

La première variable est le nombre de candidats auxquels il est possible d'accorder une entrevue : lorsque ce nombre est petit, cela n'encourage pas à prendre des risques au moment de sélectionner parmi la liste de candidatures. Un des répondants au sondage a noté que les entrevues faites à l'APA étaient un instrument utile :

- « Faire des entrevues lors de la rencontre de l'APA a aidé à élargir notre présélection. Lorsque nous sommes immédiatement forcés de choisir 3 ou 4 personnes qui seront invitées sur le campus, nos réflexes les plus conservateurs prennent le dessus. Mais s'il y a de la place sur la liste pour une douzaine de personnes, nous devenons un peu plus aventureux. »

Un autre département a su faire pleinement usage des fonds que son université destine aux candidats des groupes-cibles :

- « Notre université met en place plusieurs fonds destinés au recrutement équitable, qui peuvent être utilisés pour annoncer un poste à des endroits non-conventionnels et, de façon plus significative, à financer une visite du campus pour un candidat d'un groupe-cible qui ne figure peut-être pas dans la liste de nos deux ou trois meilleurs candidats. »

De nombreux répondants ont décrit les obligations imposées aux départements d'inclure des membres des groupes-cibles sur la liste de présélection, ou de justifier leur absence :

- « Le doyen s'attend à ce que des femmes soient présentes sur les listes de présélection pour tous les postes et s'il n'y en a pas, [il/elle] demande à voir le CV de la candidate la mieux classée avant de signer la liste de présélection. Elle participe aussi au processus d'entrevue pour tous les candidats, de sorte qu'elle peut s'interposer si elle pense que la recommandation du département n'est pas conforme aux principes d'équité. »

- « Si aucune candidate ou aucun candidat faisant partie des minorités visibles n'est présent sur la liste de présélection, des pressions sont faites sur le département afin qu'il défende sa liste devant le bureau central de l'équité. En d'autres termes, on présume qu'il y aura au moins une femme et/ou un membre des minorités visibles parmi les candidats figurant sur la liste de présélection, et les exceptions doivent être justifiées. »
- « S'il n'y a pas de candidatures de femmes pour un poste de professeur, ou si le comité d'embauche établit une liste de présélection qui ne contient pas au moins 40% de candidates (pour un minimum de 2), le doyen en sera immédiatement avisé. Dans de tels cas, le doyen peut exiger un report de la date limite où les candidatures sont acceptées, des annonces du poste plus nombreuses, et/ou d'autres mesures jugées appropriées. De plus, dans les cas où cela est possible, le doyen peut exiger qu'au moins une candidate soit placée sur la liste de présélection. » (Plan d'équité, Université Trent)

Établir une première et une deuxième présélection est nécessairement un exercice incommode : il faut essayer de mettre en balance un large éventail de considérations, face à plusieurs inconnues et à des évaluations disparates de ce qui est connu.

De nombreux répondants à notre sondage ont décrit les démarches entreprises par les comités d'embauche afin de s'assurer que les membres n'emploient pas de critères apportant un biais défavorable envers les membres de groupes-cibles :

- « Dans son recrutement, le département fera face à des questions de qualification et d'évaluation qui ne sont pas simples du tout. L'arrivée des femmes et des minorités a amené comme conséquence, par exemple, un intérêt accru pour les philosophies sociales et politiques, particulièrement celles traitant d'exploitation et de libération, ainsi qu'un intérêt pour l'étude de la relation entre certaines formes discursives et l'exercice du pouvoir. Par le passé, ces spécialisations n'ont pas été vues d'un bon œil par ceux qui évaluaient les candidats pour un poste. Dans le pire des cas, de tels intérêts peuvent être jugés par avance comme non philosophiques et même des styles d'écriture quelque peu inhabituels peuvent être jugés inappropriés. Au mieux, les membres du personnel peuvent se sentir mal équipés pour évaluer des candidats dans des domaines peu familiers. Dans tous les cas, les départements, plus spécifiquement ceux où il y a eu peu ou pas de recrutement de jeunes professeurs depuis plusieurs années, ont tendance à éprouver de la difficulté à embaucher des professeurs significativement différents d'eux-mêmes, peu importe leurs bonnes intentions. » (Plan pour un recrutement équitable de 1993, Département de philosophie, Université de l'Alberta)
- Le doyen « presse les directeurs de département d'informer les membres du comité de la façon de lire un CV d'un œil critique (par exemple, de ne pas voir des interruptions de carrière dans le but d'avoir des enfants ou une entrée tardive en philosophie comme des signes d'une candidature "plus faible"). »
- « Dans les comités dont j'ai fait partie, je suis péniblement parvenu(e) à faire reconnaître aux autres membres que les perspectives féministes sur le domaine de spécialisation et le champ de compétence sont des perspectives philosophiques légitimes. »
- « Le Comité ne centre pas son attention seulement sur la représentation des femmes, mais aussi sur celle des autres groupes-cibles. De façon générale, le Comité devra demeurer vigilant afin d'éviter toute discrimination envers les groupes sous représentés. »
- « L'examen des candidatures pour un poste et la compilation d'une liste de présélection est un processus-clé dans les efforts vers un recrutement équitable. Assez souvent, un grand nombre de candidatures doivent être examinées dans une courte période de temps, ce qui induit la tendance à utiliser un processus de décision basé sur des considérations qui ne répondent pas aux standards d'équité. Une tendance toute naturelle consiste à rechercher des diplômés d'universités prestigieuses, »

des candidats ayant un nombre substantiel de communications ou d'articles publiés dans des revues très en vue, ou des candidats ayant une vaste expérience d'enseignement. Un diplôme d'une université qui n'est ni nord-américaine ni européenne, une publication dans une revue ni nord-américaine ni européenne, ou dans une langue autre que l'anglais ou le français, ne doit pas d'emblée être considéré comme de valeur moindre. Bien que l'identification de candidats très performants soit, bien sûr, légitime et désirable, une approche non critique de type "accumulation du plus haut pointage" dans le but d'effectuer un tri, bien qu'efficace, risque de perpétuer l'existence de certains biais dans le système en favorisant les groupes de candidats qui ont davantage de chances de se retrouver dans une position qui correspond au "profil-cible". Les comités de recherches devraient réfléchir à ce profil-cible traditionnel et se demander s'il est approprié. Les comités doivent éviter les biais en défaveur des études non conventionnelles, s'éloignant du courant principal à l'intérieur de la discipline, ou centrées sur les questions de genre, de race ou du statut des minorités.

- Il peut y avoir de bonnes raisons pour lesquelles un certain candidat n'a pas fréquenté la prestigieuse université B. Entre autres, peut-être, un manque de ressources financières, des obligations familiales, ou la présence de biais dans le processus de sélection des étudiants dans cette université. Le fait réel et la perception qu'une carrière académique n'était simplement pas une bonne perspective d'avenir pour les femmes, ainsi que la discrimination systématique (et souvent inconsciente) parmi les membres du milieu académique, font partie de l'explication de la faible représentation, chez les générations précédentes, des femmes dans les postes de titulaires au sein de cette université ainsi que dans d'autres établissements. Des restrictions auto-imposées, l'expérience et les choix déterminés par l'environnement entraînent souvent comme résultat qu'un nombre plutôt faible de femmes visent une telle carrière. »
- Il est important que les membres du comité fassent de réels efforts afin d'être alertes et ouverts d'esprit lorsqu'ils examinent les candidatures. Le comité doit être ouvert aux catégories non traditionnelles de compétence et prendre en compte les expériences ou les qualifications en marge des principaux courants; il doit aussi demeurer conscient des besoins réels à rencontrer pour ce poste, plutôt que de se limiter au profil traditionnel. Des curriculum vitae qui pourraient être écartés en utilisant l'approche traditionnelle d'accumulation du plus haut pointage peuvent contenir plusieurs caractéristiques intéressantes propres au candidat et n'ayant pas été prises en compte précédemment. Parmi les facteurs que les membres du comité devraient avoir en tête au moment d'examiner les candidatures, on compte : (i) les interruptions de carrière pour des congés reliés à la famille, à la maternité ou à la paternité; (ii) les expériences de travail non traditionnelles; (iii) les autres profils non standard incluant des expériences et des qualifications hors normes. » (Plan d'équité de l'Université Western Ontario)

D'autres répondants ont fait mention des façons par lesquelles leur département permettait que le désaccord raisonnable – c'est-à-dire, la zone inévitable d'incertitude à propos des candidats – joue en faveur des membres des groupes-cibles au moment de constituer des listes de première et/ou de deuxième présélection.

- « Nous recherchons toujours des candidats des groupes sous représentés qui soient aussi bons ou presque aussi bons que les meilleurs candidats de la liste complète. Nous nous assurons que le dossier de toute personne dont il est possible qu'elle fasse partie d'un groupe-cible soit examiné attentivement. Rien de plus n'est fait. Les membres des groupes-cibles doivent arriver au premier rang de la compétition ou du moins très près de la tête. Nous allons au-delà du "toutes choses étant égales par ailleurs" mais pas tellement et il s'agit plutôt d'une question de jugement individuel pour chacun des membres du comité. »
- « À la lumière des derniers rapports sur l'équité, le département a identifié un grand nombre de raisons de chercher ouvertement à engager des femmes et des minorités visibles comme professeurs permanents. Étant donné la complexité de l'évaluation des qualifications et des besoins départementaux, et la dimension d'équité qui entre en jeu dans les questions complexes mentionnées ci-dessus, il semble particulièrement important de ne pas éliminer les candidats potentiellement intéressants provenant des groupes-cibles dans les premières étapes de la compétition. Ces

considérations tendent à montrer l'existence une responsabilité de retenir, dans les premières et deuxièmes présélections, les candidatures de femmes et de minorités visibles qui sont de taille à entrer en compétition avec les autres candidats, selon une lecture assez large des qualifications et genres de travaux acceptables, de l'impact des lettres de recommandation et des liens institutionnels, de la façon dont on interprète la discipline, ainsi de suite. Ces considérations suggèrent aussi que les préférences et ce qui est perçu comme des besoins départementaux concernant les subdivisions et les spécialisations dans la discipline devraient agir, lors de la première sélection, comme critères d'élimination pour les femmes et les candidats des minorités visibles seulement lorsque nous sommes convaincus que dans aucun cas, l'enseignement et la recherche faits par le candidat ne pourraient apporter quoi que ce soit de significatif au Département. » (Rapport sur l'équité de 1998, département de philosophie, Université de l'Alberta)

- « Dans la sélection des candidats qui seront invités pour une entrevue, le comité de recherche devrait inclure les noms de tout candidat provenant d'un groupe-cible qui, s'il se défend très bien en entrevue, serait considéré comme en mesure d'entrer en compétition avec les autres candidats rencontrés en entrevue. » (convention collective de l'Université Queen's)

5. *Visites du campus*

De quelles façons les considérations d'équité influencent-elles les pratiques entourant les visites des candidats sur les campus? Les idées mentionnées par les répondants au sondage se rangent sous un bon nombre de catégories.

En premier lieu viennent les mesures destinées à assurer l'équité et la légalité pendant les entrevues formelles :

- « Le règlement rappelle au Comité que certaines questions sont interdites (par exemple le statut civil), et rappelle aussi d'éviter la discrimination. »
- « Les candidats seront évalués en prenant en considération les différences légitimes entre les carrières des hommes et celles des femmes. Ces différences incluent les effets de la prise en charge des responsabilités familiales ainsi que les interruptions de carrière qui y sont reliées, la poursuite d'études à temps partiel et le déroulement des travaux de recherche, mais ne s'y limitent pas. » (Plan d'équité, Université Lakehead)
- « Dans l'évaluation des candidats qui seront convoqués à l'entrevue, les candidats ne seront pas désavantagés pour cause d'interruption de carrière due aux responsabilités familiales » (Plan d'équité, Université Brandon)
- « Durant la période des entrevues, une opportunité égale doit être donnée à chaque candidat d'exposer ce qui l'avantage dans la compétition pour ce poste. Le Comité ferait bien de préparer à l'avance une liste de questions fixes qui seront posées, dans la mesure du possible, à tous les candidats. Les réponses seront soigneusement prises en note et évaluées indépendamment par chacun des membres du Comité. Chaque question posée en entrevue devrait être justifiée et posée dans un but spécifiquement relié au poste. Dans les cas où les champs de spécialisation varient d'un candidat à l'autre, rendant cette recommandation difficile à appliquer, le même type de questions devrait être posé à chacun des candidats. Les questions devraient être équitables en elles-mêmes et être directement reliées aux exigences du poste à combler. Les candidats devraient avoir la possibilité de répondre à chaque question sans être interrompus.

Les entrevues devraient être menées avec une sensibilité pour les problématiques liées à la communication interculturelle. La plus frappante de celles-ci se situe peut-être dans le discours lui-même. Des différences quant à l'accent ou aux structures du discours peuvent mener à une discrimination directe ou indirecte envers un excellent candidat, une situation dont tous les membres du comité devraient se méfier. Le comité doit aussi être conscient de problèmes plus subtils dans la

communication interculturelle. Dans certaines cultures, par exemple, il est impoli de regarder directement dans les yeux une personne qui se trouve en situation d'autorité. Dans d'autres, contredire ouvertement une autre personne est inacceptable, surtout si cette personne se trouve en situation d'autorité. Certaines cultures désapprouvent le fait d'étaler ses réussites personnelles, et les membres de cette culture sont plus susceptibles d'attribuer leurs succès aux autres plutôt qu'à eux-mêmes. Il faudrait prendre soin de s'assurer que les membres du Comité soient tolérants face aux différentes façons de concevoir les relations entre les personnes et s'assurer que de tels comportements ne soient pas interprétés de façon inappropriée par certains membres du comité d'entrevue comme un manque de confiance en soi ou un échec à rencontrer les exigences du poste. De tels comportements peuvent sembler indiquer un manque de confiance en soi, mais la confiance en soi est-elle vraiment une exigence professionnelle?

Si un candidat est une personne handicapée, ce handicap doit être pris en compte à la fois dans la prévision des moyens spécifiques qui feront en sorte que la personne sera à son aise pour compléter l'entrevue et dans le choix de moyens qui permettront à cette personne de démontrer de façon satisfaisante ses qualifications pour le poste.

Les considérations ci-dessus s'appliquent non seulement aux candidats, mais aussi aux membres du comité d'entrevue. Tous les membres du comité doivent recevoir une chance égale et adéquate de participer à chaque entrevue et à toutes les prises de décision. La façon dont les membres du comité interagissent et se conduisent les uns envers les autres est une réflexion importante à mener à la faculté ou au département. Tous les membres devraient être libres de faire valoir leurs points de vue individuels et d'interagir avec le candidat, en étant toujours traités avec respect par les autres membres. Il est de la responsabilité du président du comité de s'assurer que les choses se déroulent de cette façon. »

- « Les entrevues devraient porter uniquement sur la question de savoir si le candidat rencontre les exigences réelles du poste, et des efforts devraient être faits en vue d'éliminer les biais subtils (en fonction de la race, de l'âge, du sexe, de l'appartenance ethnique, des handicaps) du processus d'entrevue et de toutes les prises de décision. » (Plan d'équité, Université Western Ontario)
- « Les politiques universitaires exigent que chaque comité d'embauche/de renouvellement/de titularisation/ et de promotion compte parmi ses membres un "expert en équité" qui est désigné par un bureau central d'équité. L'expert en équité n'est pas appelé à voter, mais doit être présent à toutes les rencontres et soumettre un rapport sur l'équité des procédures et actions départementales au bureau central d'équité... De plus, tous les comités doivent compter au moins une femme. » (Plan d'équité, Université de Windsor)
- « Lorsque des femmes font partie du corps enseignant, celles-ci doivent être invitées à participer au comité d'entrevue. Lorsqu'une unité académique ne compte aucune femme, le doyen peut choisir une femme provenant d'une autre faculté. » (Plan d'équité, Université Lakehead)

En second lieu viennent les questions concernant la volonté de s'assurer que la visite en son entier, y compris les aspects informels, ne désavantage pas injustement ni ne décourage les candidats des groupes-cibles :

- « Les entrevues ont presque toutes été accompagnées par une longue période de contact avec les candidats. Ils sont accueillis, de façon générale, à l'aéroport et conduits à leur hôtel, à l'université, une visite du campus leur est offerte, etc. Une visite de la ville leur est également souvent offerte et ils sont la plupart du temps invités à un souper en compagnie des membres du comité de recrutement. Il nous a été demandé de réaliser des économies, lorsque possible, en invitant les candidats pour une entrevue le vendredi et en les invitant à rester jusqu'au dimanche de façon à profiter des billets d'avions plus économiques. En procédant ainsi nous nous sommes sentis obligés de passer plus de temps avec les candidats le samedi, alors qu'ils devaient attendre leur vol de retour du dimanche. Le problème que soulève une telle approche est qu'un long intervalle de temps (un temps non-structuré) est passé avec les candidats, ce qui augmente fortement les chances que des facteurs non reliés aux

qualifications et habilités nécessaires au poste s'infiltrèrent dans le processus d'embauche. Je me suis rangé sous l'idée selon laquelle la meilleure façon de faire concernant les visites du campus serait peut-être d'informer les candidats du lieu et de l'endroit de l'entrevue, de les laisser organiser eux-mêmes leur voyage et de réduire l'hospitalité. C'est, je crois, ce que des professionnels des ressources humaines suggéreraient et mettraient en œuvre afin d'arriver à des décisions plus équitables en ce qui concerne le recrutement. »

- « Nous essayons de nous assurer que les commentaires et les questions sur les articles donnent à chaque candidat la plus grande chance possible de démontrer toutes ses aptitudes. En pratique, cela se traduit par un ajustement de l'intensité des questions (sans modification de contenu). »
- « Le comité doit toujours se rappeler que le processus d'entrevue est un processus formel, même lorsque certains événements (par exemple des soupers) se déroulent hors campus. En raison du désir de mettre les candidats à l'aise, et avec la volonté de chercher à connaître cet individu, la conversation peut, tout naturellement, se diriger vers des domaines tels que la famille du candidat ou ses expériences personnelles. Les membres du comité doivent se sentir libres de poursuivre la conversation dans la direction que lui donne le candidat, mais ils devraient s'assurer de maintenir une conversation équilibrée, en évitant de se concentrer sur ces aspects de la vie personnelle du candidat. Un manquement à ces exigences peut faire en sorte qu'un candidat n'ayant pas été choisi ait l'impression que ces aspects particuliers de sa vie personnelle ont joué un rôle dans la décision du comité et pourrait conduire à des accusations de discrimination... Rappelez-vous que ces exigences s'étendent au-delà de l'entrevue formelle. Le processus doit être équitable du début à la fin. Dans certains départements, le candidat aura des rencontres informelles avec des membres du département qui ne sont pas membres du comité. Même si ces rencontres sont supposées être plus informelles, elles font néanmoins partie du processus formel d'entrevue. Il relève de la responsabilité du comité de s'assurer que ces personnes sont aussi au courant de leurs responsabilités et obligations concernant les droits de l'homme et la législation sur l'équité étant donné que le comité sera imputable pour toute violation se déroulant durant ces rencontres. N'importe quelle rencontre associée au processus d'entrevue doit être envisagée en ayant en tête les considérations d'équité. Le comité devrait s'assurer que le comité d'entrevue de même que le groupe de personnes accompagnant le candidat pour le souper soient diversifiés. Assurez-vous d'éviter toute supposition à propos du statut familial de l'individu, de son statut de minorité visible, etc. » (Plan d'équité, Université Western Ontario)

En troisième lieu vient le besoin que le candidat soit impressionné par la ville et/ou l'université et/ou le département, de sorte qu'il soit plus enclin à accepter si une offre d'emploi lui est proposée :

- « [Notre université] a un employé dont la responsabilité est d'aider lors du recrutement et d'aider les personnes embauchées à s'établir dans la région. Il/Elle est responsable d'offrir de l'information au sujet, entre autres, des soins de santé, du logement, des écoles – des sujets qui intéressent les femmes en particulier (qui sont souvent considérées responsables de ce genre de décisions pour leur famille). [Dans un cas,] une candidate a mentionné dans sa lettre qu'elle était la mère d'un bébé. Lorsqu'elle a été choisie pour la liste courte ... la direction du département lui a offert de planifier une visite de la garderie du campus. Elle a beaucoup apprécié cette initiative. »
- « Nous avons changé la façon d'aborder la visite du campus. Nous prenons le temps de montrer la ville à ces personnes et de les divertir durant la fin de semaine. Nous réalisons que nous devons faire la promotion de notre ville aux candidats. »
- « Les candidats les plus solides vont probablement recevoir des offres rivales, nous reconnaissons donc l'importance de bien paraître à leurs yeux afin de les attirer : nous les invitons pour de bons repas, nous les amenons aux résidences de certaines personnes, nous essayons de leur faire voir une bonne partie de la ville et de leur faire rencontrer plusieurs personnes du département et d'ailleurs. Nous essayons aussi d'organiser des rencontres avec des professeurs de l'université qui pourraient devenir des pairs et/ou des collaborateurs interdisciplinaires et qui représentent la diversité présente sur le campus. »

En quatrième lieu viennent les mesures destinées à s'assurer que les candidats soient évalués sur toute l'étendue de leurs forces, incluant les qualités reliées à la diversité des champs desservis par le département :

- « On [devrait] demander à chacun des candidats, durant son entrevue, s'il serait suffisamment compétent et s'il serait prêt à superviser un étudiant à la maîtrise ou au doctorat qui souhaite travailler sur les perspectives féministes dans leur domaine de spécialisation en philosophie. »
- « Nous avons constaté une tendance, au sein du département, à se concentrer sur autre chose que les diplômes prestigieux et les publications : nous portons une grande attention aux compétences pédagogiques attestées, et nous posons des questions à propos de la façon dont les candidats abordent la dynamique des sexes ("gendered dynamics") dans la classe, leurs stratégies au moment de guider les étudiants, etc. »

6. *Discussions au sujet d'une offre d'emploi*

Un grand nombre de répondants ont identifié des procédures qui accordaient un traitement préférentiel aux membres des groupes-cibles lorsque les étapes précédentes étaient terminées. Par exemple :

- « Lorsque notre département évalue et classe les candidats (à titre consultatif auprès du comité de recrutement du doyen), nous utilisons un "système de regroupement" : lorsque, selon le vote, deux candidats ou plus sont classés presque à égalité, ils sont considérés comme étant dans le même groupe. À l'intérieur d'un groupe, un candidat provenant d'un groupe-cible recevra un traitement préférentiel; toutefois, les membres des groupes-cibles classés dans les groupes plus faibles n'auront pas préséance sur les candidats qui ne sont pas membres des groupes-cibles et qui sont classés dans les groupes supérieurs. »
- « La clef de nos critères de sélection correspond à ceci : "Pour se voir offrir le poste, parmi les candidats qualifiés, un candidat qui n'est pas membre d'un groupe-cible doit avoir des qualifications et des expériences jugées substantiellement plus appropriées pour le poste qu'un candidat des groupes-cibles." »
- « Dans aucun cas n'abaisserons-nous nos standards dans le but de combler un poste. Le mérite demeure le premier critère pour être invité à l'entrevue; toutefois, faire partie d'un groupe-cible est un critère de plus à être pris en considération, dans le contexte de ce plan. Les deux critères seront pris en considération au moment de décider s'il y a lieu de reporter une entrevue afin d'attirer un plus grand nombre de candidats qualifiés membres des groupes-cibles. » (Plan d'équité du département de philosophie, Université de Toronto)
- « L'évaluation des candidats sera basée sur des critères objectifs reliés directement au poste. Le candidat qui est clairement considéré comme le meilleur doit être recommandé, mais si aucun candidat masculin n'est clairement meilleur, alors la meilleure candidate doit être recommandée, jusqu'à ce que l'unité académique ait atteint... ses objectifs d'embauche... » (Plan d'équité, Université Brandon)

7. *L'offre d'emploi et l'embauche*

Deux préoccupations sont ressorties des réponses reçues. La première n'est pas spécifiquement reliée au recrutement équitable, mais concerne le fait de s'assurer que les communications avec un candidat qui a reçu une offre maximisent les chances que l'offre soit acceptée. En deuxième lieu viennent les démarches afin de s'assurer que les membres des groupes-cibles ne soient pas désavantagés dans les négociations au sujet du salaire et des conditions de travail.

- « Il y a des raisons de penser qu'à notre université les femmes réussissent moins bien que les hommes lorsque vient le temps de négocier le salaire de départ. Et, indépendamment de ceci, des femmes considérant les offres faites par notre département ont à l'occasion exprimé des inquiétudes au sujet de la négociation d'une offre équitable. Les femmes vivant cette situation ont été mises en contact avec des femmes travaillant à l'université; ceci a permis aux femmes devant négocier de comprendre le système, de savoir ce qui est possible, et de voir qu'elles ne se faisaient pas rouler selon des critères liés au sexe. »
- « Les détails par rapport à cette question sont soumis à un accord collectif, et les salaires de départ sont donnés par une formule se basant sur l'âge du candidat et le nombre d'années d'expérience d'enseignement à l'université depuis le doctorat. La marge de manœuvre laissée aux négociations est petite. »

8. Pratiques et politiques de rétention

Nous n'avons reçu aucune réponse détaillée pour cette partie de notre sondage. Ici, comme dans les autres sections, nous serions heureux de recevoir des informations de la part des départements quant à leurs « meilleures pratiques ».

ADDENDUM

Les politiques d'équité des départements et des universités

Vingt-cinq départements ont répondu à notre sondage, et plusieurs ont inclus dans leur réponse les plans d'équité universitaires ou départementaux en application. Ces départements, qui ont pris le temps de décrire des pratiques spécifiques de recrutement favorisant l'équité, et de mettre à notre disposition ces documents méritent des remerciements particuliers (nous espérons que cette liste continuera de s'allonger, aussi avons nous créé un lien ci-dessous pour les départements qui souhaiteraient collaborer, ou mettre à jour leur contribution) :

- Brandon University
- Carleton University
- Concordia University
- Dalhousie University
- Lakehead University
- Malaspina University College
- Queen's University
- Trent University
- Université de Montréal
- Université Laurentienne
- Université Laval
- University College of Cape Breton
- University of Alberta
- University of Calgary
- University of Guelph
- University of Saskatchewan
- University of Toronto
- University of Waterloo
- University of Western Ontario
- University of Windsor

Merci également à Paul Dumouchel et Louise Morel de l'ACP pour leur soutien dans toutes les démarches entourant ce sondage.

Note sur les politiques d'équité des départements et universités

Un bon nombre de répondants ont été assez aimables pour nous envoyer des copies de leur plan d'équité départemental ou universitaire. Les éléments les plus importants de ceux-ci se trouvent ci-avant. En considérant l'ensemble des plans d'équité, on retrouve dans plusieurs de ceux-ci les choses suivantes :

- Engagements envers une non-discrimination formelle dans l'embauche et les promotions;
- Engagements envers une augmentation de la représentation des membres des groupes-cibles dans le corps enseignant;
- Dispositions quant à l'établissement d'objectifs au sujet de la représentation des groupes-cibles dans les départements;
- Dispositions à s'assurer que quelques-uns ou tous les membres des comités d'embauche reçoivent une formation sur l'équité en matière d'emploi, et/ou connaissent les politiques universitaires à ce sujet.
- Exigences concernant la présence de représentants des groupes-cibles dans les listes de candidats, dans les présélections et dans les personnes embauchées ainsi que l'exigence d'une explication ou d'une justification explicite dans les cas où aucun membre des groupes-cibles n'est présent, ou lorsque leur nombre n'est pas suffisant.

Une note sur les citations et attributions

Notre sondage des départements de philosophie canadiens de 2003 a été rempli par les chefs de départements. Dans certains cas, les « officiers » à l'équité départementaux s'en sont chargés. Parce que ces réponses sont des comptes-rendus individuels des meilleures pratiques plutôt que des déclarations officielles provenant de politiques départementales ou institutionnelles, elles sont citées sans attribution.

Nous avons aussi demandé aux répondants d'inclure des copies des plans d'équité de leur département ou institution. Puisque ces documents ont vraisemblablement été ratifiés officiellement par les instances en place, nous avons indiqué la source lorsque nous avons cité à partir de ces documents.

Les auteurs de la trousse

Cette trousse pratique est un projet qui a été mené à bien par les Comités d'équité de l'ACP de 2002 et 2003. Son auteur et organisateur principal a été David Kahane du département de philosophie de l'Université d'Alberta. La traduction a été faite par Ryoa Chung du département de philosophie de l'Université de Montréal.

Le rapport a été corrigé et ratifié par les membres du Comité d'équité 2003 : Carolyn McLeod (présidente), Rachel Brown, Ryoa Chung, David Kahane et Christine Overall. Il a été révisé de nouveau par Christine Daigle en 2006 et par Guillaume Beaulac et Kevin W. Gray en 2010.

Les mises à jour de la trousse seront la responsabilité des prochains Comités d'équité avec l'aide des départements de philosophie qui soumettront leurs commentaires.

Partagez votre point de vue

Nous espérons que ce document se verra modifié avec le temps, grâce aux contributions des départements canadiens et à celles des membres.

Veillez partager votre point de vue sur cette trousse en contactant le bureau national de l'ACP à acpa@ustpaul.ca. Nous encourageons spécialement les représentants de départements canadiens à nous soumettre des comptes-rendus de pratiques d'embauche qui ont bien fonctionné pour eux du point de vue de l'équité. De plus, nous vous encourageons à nous soumettre des copies de politiques départementales et institutionnelles. Ces documents devraient être envoyés au Comité d'équité par la voie du bureau national.

Les rapports du Comité de l'équité de l'ACP

Le Comité d'équité de l'ACP a pour mandat de faire périodiquement des sondages au sujet de l'embauche dans les départements de philosophie canadiens et de soumettre des rapports basés sur ces sondages à l'Association. Veuillez consulter le site Web de l'ACP au www.acpcpa.ca.