

## **Rapport sur les enquêtes sur l'équité de l'ACP : tendances historiques**

Mathieu Doucet et Guillaume Beaulac, avec une aide précieuse de Shelly Jordan pour la recherche

### *Introduction:*

Les données que nous avons des enquêtes des 20 dernières années montrent des tendances intéressantes. Plusieurs de ces tendances sont positives : les femmes sont bien mieux représentées dans les rangs professoraux (postes permanents et postes menant à la permanence) qu'elles ne l'étaient au début des années 1990, et la proportion des personnes faisant partie de minorités visibles a également augmenté substantiellement au cours de cette période.

Alors que ces gains doivent être soulignés, il demeure important de se rappeler qu'ils ont été faits à partir d'un point de départ très bas. Par exemple, alors que les résultats suggèrent qu'il y a proportionnellement plus du double de femmes dans la profession qu'il n'y en avait en 1990, les femmes détiennent toujours moins d'un poste sur trois. La même tendance générale s'observe pour les personnes de minorités visibles et pour les personnes en situation de handicap : la situation est bien meilleure qu'elle ne l'était en 1990, mais il y a toujours une sous-représentation assez dramatique de ces groupes.

Les données montrent également des tendances troublantes en lien avec les emplois temporaires (chargé-e de cours par exemple). Ces emplois forment une bien plus grande proportion du nombre total de personnes enseignant dans les départements qu'en 1990. Parce que ces emplois sont instables, moins rémunérés et offrent de moins bonnes conditions de travail, il s'agit là d'une préoccupation liée à l'équité qui est distincte. Il est aussi inquiétant de voir que les femmes forment une plus petite proportion des personnes occupant ce type d'emploi temporaire qu'en 1990, ce qui suggère que certains processus inéquitables sont aujourd'hui reproduits dans les embauches pour ces postes.

### *Une mise en garde quant aux résultats :*

Avant de tirer des conclusions trop fortes à partir des résultats, il importe de noter des limites inévitables quant aux données. L'enquête n'a jamais été obligatoire – comment pourrait-elle l'être? – et il en suit que nous ne pouvons pas avoir de garantie que le taux de réponses ait été élevé ou même consistant d'année en année. Nous n'avons pas tenté ici d'estimer la variation du taux de réponses. Ayant lu une partie de la correspondance reçue par le comité d'équité quand l'enquête a d'abord été proposée, nous pouvons toutefois dire qu'il y a d'abord eu de la résistance (et de la colère) en lien avec la complétion du sondage. Nous nous attendons à ce que cette résistance se soit amenuisée, mais il y a assez de variation, en termes de nombres absolus, d'année en année pour suggérer que le taux de réponse a varié au fil du temps. En d'autres mots, le comité ne devrait pas tirer de conclusion forte sur la base des nombres absolus. (Nous mentionnons certains changements en termes de nombres absolus ici, mais principalement pour donner une meilleure idée des changements dans les proportions.)

Étant donné ces préoccupations en lien avec le taux de réponses, les chances sont meilleures d'obtenir des informations utiles en regardant les pourcentages et les ratios.

Même ici, toutefois, il y a au moins deux raisons d'appeler à la prudence. Premièrement, il est peu probable que les échantillons soient représentatifs (sur la base de la correspondance, il est possible de penser que les départements ne répondant pas soient disproportionnellement des départements qui montrent de moins bonnes performances en ce qui concerne l'équité, et que les réponses viennent disproportionnellement de départements qui considèrent les questions d'équité comme étant importantes). Deuxièmement, le bassin de départements qui répondent au sondage n'est peut-être pas stable à travers le temps et, ainsi, une augmentation du taux, par exemple, de femmes occupant un poste permanent dans une année donnée ne représente peut-être aucun changement réel dans l'état de la profession. Il est possible que des départements aient simplement arrêté de répondre et que d'autres aient commencé à le faire.

Ces mise-en-gardes étant faites, un regard historique sur les résultats de l'enquête révèle des choses très intéressantes, et indiquent clairement des domaines où des progrès réels ont été faits au cours des 20 dernières années, mais aussi des domaines sur lesquels le comité d'équité devrait continuer à porter une attention particulière.

## **RÉSUMÉ DES RÉSULTATS:**

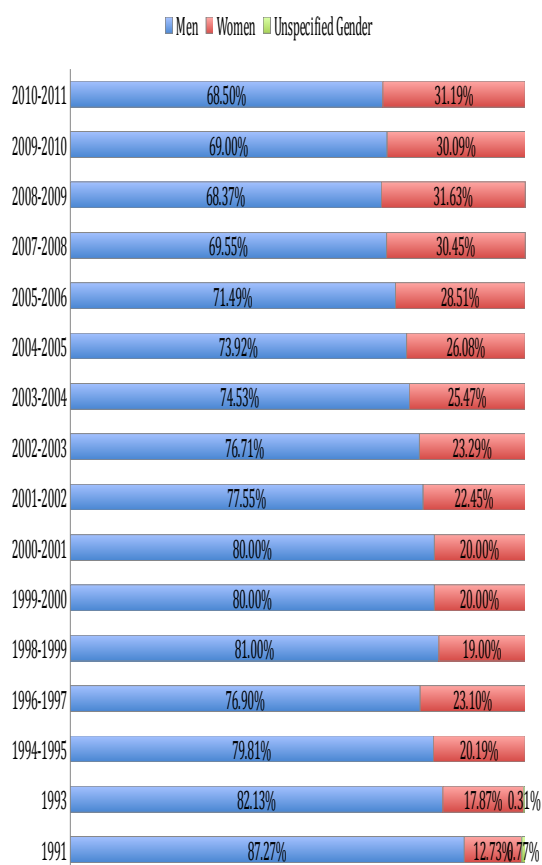
### **Répartition des genres chez les individus occupant des postes universitaires permanents et menant à la permanence :**

Les résultats de l'enquête suggèrent que la répartition des postes s'est améliorée de façon drastique depuis le début des années 1990. Cette augmentation, même si elle est impressionnante, s'est faite à partir d'un point de départ très bas et, ainsi, aujourd'hui il y a tout de même moins d'un poste sur trois qui est occupé par une femme.

Pour donner des chiffres : en 1991, les hommes occupaient 87,3% des postes universitaires. Ce pourcentage a décliné de façon constante au cours des années : il était à 77% en 1996 (où il a stagné un moment), et est descendu à 68,5% en 2011. Le pourcentage de femmes occupant un poste durant la période correspondante est passé de 12,7% en 1991 à 31,2% en 2011.

Le choix « Genre non spécifié » a été inclus au début de 2009-2010, et c'est pour cette raison qu'il n'apparaît (bien qu'inférieur à 1%) qu'à partir de cette année-là.

## Pourcentage d'individus occupant un poste permanent ou menant à la permanence selon le genre entre 1991 et 2011



### **Répartition du genre selon le grade du poste occupé :**

#### *Professeur-e titulaire (Full Professor) :*

La proportion des postes de professeur-e-s titulaires occupés par une femme a augmenté : il est maintenant à 21,6% alors qu'il était à 12,5% en 2001 (moment auquel nous avons commencé à recueillir ces données).

Les chiffres : En 2001, il y avait 160 hommes et 20 femmes occupant un poste de professeur-e titulaire; en d'autres mots, 87,5% des postes étaient occupés par des hommes.

En 2011, il y avait 98 hommes et 27 femmes occupant un tel poste; en d'autres mots les hommes occupent maintenant 78,4% des postes de professeur-e titulaire.

Il vaut la peine de noter que les gains relatifs faits sont dus à une baisse du nombre rapporté d'hommes professeurs titulaires : en 2011, il y avait 42 professeurs de moins rapportés dans l'enquête qu'en 2001 (de 140 à 98), et sept femmes supplémentaires (de 20 à 27). Ainsi, ce gain pourrait être dû principalement au départ à la retraite de nombreux-euses professeur-e-s seniors, qui étaient majoritairement des hommes.

*Professeur-e agrégé-e (Associate Professor) :*

La proportion de femme occupant un poste de professeur-e adjoint-e a augmenté entre 2001 et 2010, de 30,8% à 37,7%. Encore une fois, cette hausse s'explique par une baisse du nombre d'hommes *et* une hausse du nombre de femmes.

2001 : 92 hommes, 42 femmes = 69,2% hommes, 30,8% femmes.

2010 : 81 hommes, 49 femmes = 62,3% hommes, 37,7% femmes.

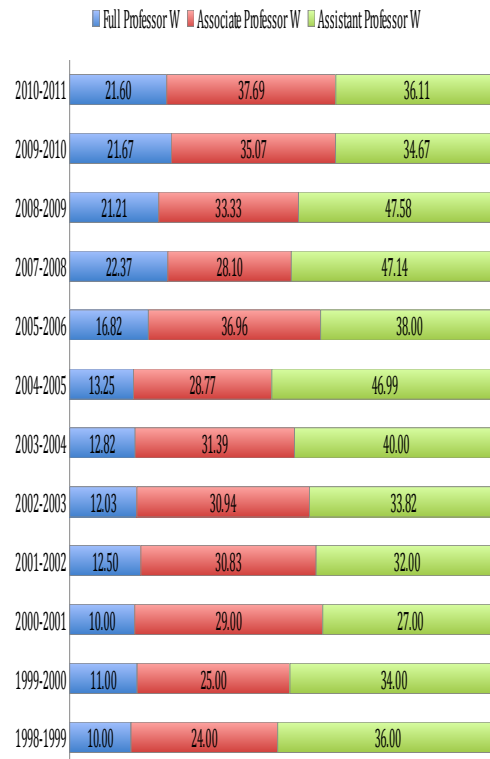
*Professeur-e adjoint-e (poste menant à la permanence; Assistant Professor) :*

La proportion de femmes professeures adjointes a aussi augmentée, cependant à un taux plus faible que celui des professeures adjointes.

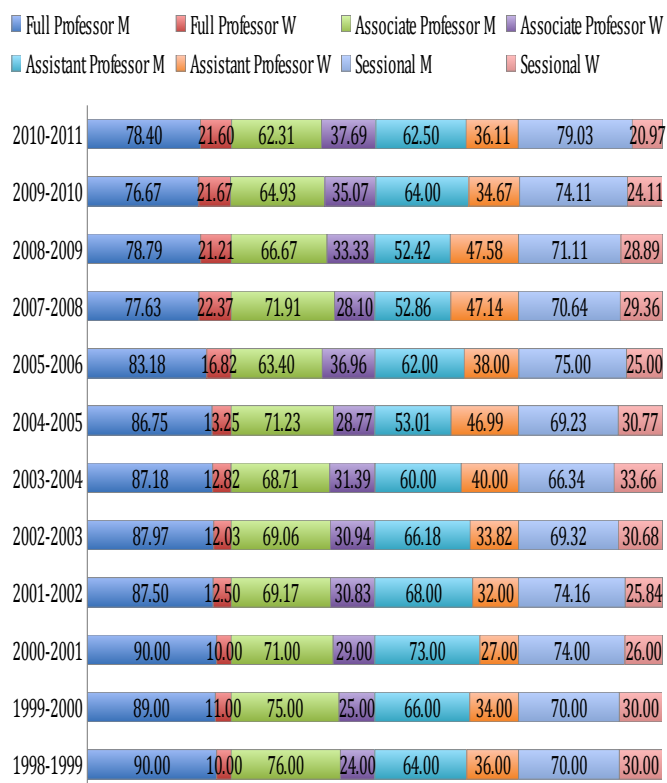
2001 : 34 hommes, 16 femmes = 68% hommes, 32% femmes.

2010 : 45 hommes, 26 femmes, 1 non-spécifié-e = 62,5% hommes, 36,1% femmes.

**Rangs des femmes occupant un poste permanent ou menant à la permanence dans les départements de philosophie au Canada**



## Ratio Hommes:Femmes aux diversrangs dans les départementsde philosophie au Canada



### Autres groupes concernés par des questions d'équité :

Les données sur les autres groupes recherchant l'équité risquent d'être moins fiables que celles sur l'équilibre entre les genres. Il y a des raisons de penser que le nombre de personnes occupant des postes qui sont membres de ces autres groupes recherchant l'équité est plus élevé que ce qui est rapporté ici puisque les questionnaires sont complétés par les directions de départements plutôt que par les individus, et il est possible que les directions de départements ne savent pas, ou ne se sentent en droit de révéler, que certain-e-s de leurs collègues font partie de ces groupes. Néanmoins, les données que nous avons donnent une image de la profession qui demeure généralement blanche et sans handicap (*able-bodied*).

### *Personnes de minorités visibles dans les postes permanents ou menant à la permanence*

Aucun département n'a indiqué un membre d'une minorité visible dans l'enquête avant 2001 alors qu'un total de 7 a été rapporté, représentant 2% de tous les postes. En 2010, ce nombre a augmenté à 18, représentant 5,5% de la profession.

Aux fins de comparaison, en 2001, 13% de la population canadienne s'identifiait comme appartenant à une minorité visible. En 2006, ce chiffre avait augmenté à 16%. Les données du recensement de 2011 ne sont pas encore disponibles du côté de Statistiques Canada, mais il est fort probable que ce nombre soit encore plus élevé.

*Personnes en situation de handicap dans les postes permanents ou menant à la permanence*  
Entre 2001 et 2009, le nombre s'est tenu entre 1,5% (2001) et 2% (2009), avec un nombre total entre 5 et 7. Dans la plus récente enquête, ce nombre a descendu à 1 répondant-e, pour 0,3%. De tous les nombres que nous avons, celui-ci nous frappe comme étant donné les limites de l'enquête identifiées précédemment.

*Canadien-ne-s des Premières Nations dans les postes permanents ou menant à la permanence*  
La plus récente étude n'indique que 1 Canadien-ne des Premières Nations dans les postes universitaires en philosophie, représentant 0,3% de la profession. (À titre de comparaison, les Canadien-ne-s des Premières Nations représentent 4,3% de la population.)

### **Emplois temporaires**

Alors que la discipline (et le monde académique en général) a fait des gains en termes d'équité entre les genres, l'on peut observer une augmentation inquiétante d'un différent type d'inégalités. La profession est de plus en plus divisée entre, d'une part, les postes permanents et menant à la permanence avec un salaire élevé et un emploi stable, de bons avantages sociaux et des conditions de travail avantageuses, des tâches d'enseignement raisonnables, du temps pour la recherche et un support institutionnel significatif et, d'autre part, des emplois temporaires (comme des emplois de chargé-e de cours) avec une paie peu élevée et un emploi instable, moins d'avantages sociaux et de moins bonnes conditions de travail, une tâche d'enseignement plus importante, pas de temps consacré à la recherche qui soit rémunéré, et beaucoup moins de support institutionnel.

### *Nombre d'emplois temporaires relativement au nombre d'emplois permanents ou menant à la permanence*

Le nombre total d'emplois temporaires rapportés dans l'enquête a augmenté au fil du temps, et le nombre total de postes permanents ou menant à la permanence a décliné au cours de la même période. Lors de la plus récente enquête, les emplois temporaires représentaient 27,5% du total du personnel enseignant dans les universités. Ce nombre a varié de façon considérable et a augmenté jusqu'à 39,95% à un moment.

1991 : 605 postes, 65 temporaires (9,7% du corps enseignant)

1993 : 431/50 (10,4%)

1996 : 426/96 (18,4%)

1997 : 347/109 (30,6%)

2002 : 343/89 (20,6%)

2003 : 365/88 (19,4%)

2004 : 373/101 (21,3%)

2005 : 395/102 (20,5%)

2006 : 249/128 (39,95%)

2008 : 300.5/128 (38,96%)

2009 : 303/90 (22,9%)

2010 : 329/112 (25,4%)

2011 : 327/124 (27,5%)

Étant donné la variation évidente dans les taux de réponses des départements, il est difficile de se faire une bonne idée quant à ce qu'il faut faire de ces données. Elles semblent suggérer qu'il y a une augmentation de postes temporaires par rapport aux postes

permanents ou menant à la permanence. (Le nombre absolu de la première catégorie augmente, celui de la seconde descend.) Nous avons aussi, bien entendu, d'autres indices de cette tendance.

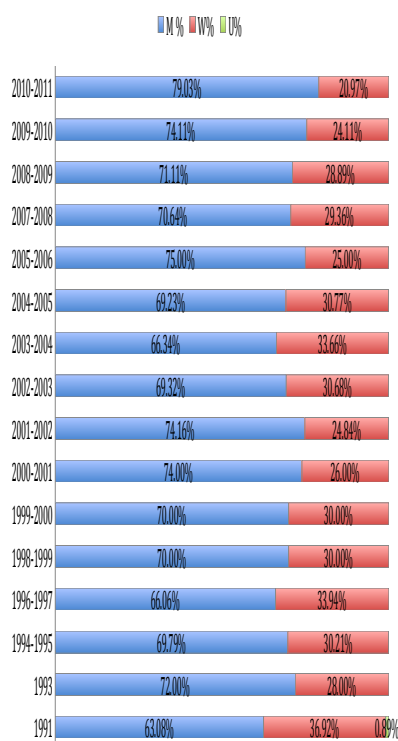
Il vaut la peine de mentionner que cette mesure n'en est une que du nombre de personnes occupant ces postes et non du nombre de cours enseignés par ces personnes – le nombre de cours enseignés par des gens ayant un emploi temporaire sera variable de département en département. (Plusieurs personnes ayant un tel emploi ont une charge d'enseignement plus élevée que les personnes occupant un poste temporaire ou menant à la permanence, mais d'autres n'enseignent qu'un seul cours.)

#### *Répartition des genres chez les personnes occupant un emploi temporaire*

Les données sur le genre et les emplois temporaires montrent une tendance inquiétante : alors que la situation pour les postes permanents ou menant à la permanence semble s'améliorer, la tendance contraire s'observe pour les emplois temporaires. Parce que le taux de réponse est incertain, nous ne pouvons être confiants du *degré* de cette tendance, mais il semble assez clair que la situation ne s'est pas considérablement améliorée depuis les années 1990. En 2001, 36,9% des personnes occupant des emplois temporaires étaient des femmes. En 2010, ce nombre était à la baisse à 20,97%, bien qu'il y ait des variations importantes d'année en année, surtout dernièrement.

Un peu de spéculation : les postes menant à la permanence sont généralement constitués par des comités d'embauche et sont soumis à des standards précis et à des politiques institutionnelles, à tout le moins bien plus que pour l'embauche de personnes pour occuper des postes temporaires. Une chose que nous avons clairement établie avec les enquêtes sur l'équité est que pratiquement tous les départements de philosophie canadiens et les universités ont maintenant des politiques sur le recrutement équitable, ce qui est un changement notable comparé à la situation observée au début des années 1990. Les offres de postes menant à la permanence sont également largement diffusées (tel que requis par les politiques d'embauche). Souvent, les postes temporaires, eux, ne sont pas affichés, reçoivent moins d'attention institutionnelle, et les décisions d'embauche ne sont pas faites par des comités. Cela suggère qu'il y a de bonnes chances que le genre d'iniquités structurelles et implicites qui se retrouvaient dans les processus d'embauches pour les postes menant à la permanence au début des années 1990 sont encore en place aujourd'hui pour l'embauche de personnes pour occuper des postes temporaires. Cela expliquerait au moins en partie ce qui semble un déclin de la proportion de femmes qui occupent un poste temporaire.

## Hommes, femmes et personnes de genre non-spécifié chez les personnes occupant un emploi temporaire dans les départements de philosophie au Canada



Certaines choses ne sont pas ressorties des données analysées ici, mais l'on pourrait les observer avec une analyse plus poussées des chiffres :

- Depuis 2005, nous avons des données sur les personnes postulant pour les offres d'emploi, nous pourrions donc établir a) le ratio entre les hommes et les femmes *postulant* pour des emplois, et b) le ratio entre les *embauches* d'hommes et de femmes.
- Nous avons plus de 20 années de données sur les personnes étudiant aux cycles supérieurs, et nous pourrions analyser ces données pour déterminer les changements au fil du temps dans la proportion de femmes étudiant aux cycles supérieurs, autant à la maîtrise qu'au doctorat, et les changements dans la proportion de doctorats accordés à des femmes. (Ces informations nous aideraient à remettre en contexte certains des résultats rapportés ici puisque cela nous donnerait de l'information sur les personnes entrant dans la profession.)
- Depuis 2002, nous avons des données sur les personnes postulant aux programmes de cycles supérieurs, alors nous pouvons établir a) le ratio entre les hommes et les femmes *postulant* aux programmes, b) le ratio entre les *offres d'admissions faites* à des hommes et à des femmes, et c) le ratio entre les hommes et les femmes *acceptant les offres* et commençant un programme de cycles supérieurs.



## **Annexe : Suggestions pour les enquêtes subséquentes**

La plus importante limite de l'enquête est que le questionnaire est rempli sur une base volontaire et que, en conséquence, les résultats varient et peuvent être non représentatifs. Il y a quelques stratégies que l'on peut adopter pour tenter d'améliorer le taux de réponse, mais également certaines choses que l'on peut faire pour tenter d'établir si les réponses reçues sont, ou non, représentatives.

1. *Revue des sites web départementaux* : Une façon de vérifier si les résultats de l'enquête sont représentatifs de la profession en général est de faire une revue systématique des listes disponibles sur les sites web des départements des personnes qui y sont employées. Cela n'aurait pas été possible il y a 20, ou même 10 ans, mais cela serait relativement facile de nos jours. Cela pourrait être fait à chaque fois que l'enquête est effectuée, et cela nous donnerait une idée de la représentativité des résultats obtenus par le questionnaire, en plus de nous donner des informations sur les départements qui ne le complètent pas. Cela nous donnerait aussi une meilleure idée du nombre de personnes employées par les départements de philosophie au Canada. Cette méthode a ses limites, bien entendu, puisque les sites web peuvent être incomplets ou ne pas être mis à jour, et il est difficile, de cette façon, de récolter les données pour les personnes de minorités visibles et les personnes en situation de handicap, la répartition des postes entre les genres serait approximative, et les personnes préférant se retrouver dans la catégorie « genre non-spécifié » ne seraient probablement pas identifiées par cette méthode. Néanmoins, cela nous donnerait des données plus fiables pour certaines questions que ce que nous permet l'enquête dans sa forme actuelle.

2. *Retour sur les enquêtes passées*. Une autre chose qui pourrait être faite est de vérifier s'il y avait quelque chose de particulier au sujet des enquêtes passées lorsque le taux de réponse semblait être plus élevé (1991, 1993, 2010 et 2011, par exemple). L'information disponible dans les archives numérisées du comité d'équité est limitée, mais certains indices à ce sujet s'y trouvent peut-être.

3. *Amasser de l'information sur les embauches*. Une autre source indépendante d'informations se retrouve dans les efforts faits par l'ACP pour amasser des informations sur les embauches : <http://acpcpa.ca/fr/embauches.php>  
Bien que cette liste soit également incomplète, elle peut nous donner une idée générale des tendances dans les processus d'embauche.

4. *Questions supplémentaires sur les emplois temporaires*. Étant donné la croissance du nombre d'emplois temporaires, et les tendances inquiétantes décrites ci-dessus, les futurs questionnaires pourraient nous donner de l'information importante en posant des questions plus détaillées sur cette catégorie d'emploi. Par exemple, nous pourrions poser des questions sur :

- Comment les départements font les embauches pour les postes temporaires, et si des politiques pour des pratiques d'embauche équitables sont en place dans ce processus d'embauche.
- Comment les départements diffusent l'information au sujet de ces postes.

- Quelle est la proportion de cours donnés par des personnes occupant un emploi temporaire ?
- La charge d'enseignement typique / moyenne d'une personne occupant un emploi temporaire.
- Le nombre de personnes occupant un emploi temporaire qui étudient aux cycles supérieurs dans le département qui offre le cours. (Peut-être que la hausse du nombre de personnes occupant un emploi temporaire ne fait que suivre la tendance à la hausse du nombre de personnes étudiant aux cycles supérieurs.)