

CONCLUSIONS DU SONDAGE SUR LA PARITÉ ET L'ÉQUITÉ RÉALISÉ DANS LES DÉPARTEMENTS DE PHILOSOPHIE DU QUÉBEC

COMITÉ ÉQUITÉ SPQ – JUIN 2019

PRÉSENTATION DU PROJET

Le Comité Équité de la Société de philosophie du Québec a notamment comme mandat d'assurer la « diffusion d'informations relatives à la situation des femmes et des minorités dans les diverses institutions du milieu philosophique québécois, ainsi que des politiques, mesures, pratiques pouvant être mises en œuvre afin d'améliorer cette situation. »

Dans cette optique, le Comité Équité a lancé en 2017 un sondage auprès de tous les établissements québécois où l'on enseigne la philosophie. L'objectif de ce sondage était de faire un état des lieux sur la présence des femmes et des personnes issues de groupes minoritaires dans les départements. Le comité espérait également évaluer l'impact des politiques d'accès à l'égalité en emploi sur les embauches relativement récentes, notamment en documentant les pratiques plus spécifiques des départements sondés.

MÉTHODOLOGIE

Le sondage a été effectué par courrier électronique au printemps 2017. Deux formes de questionnaires ont été élaborées (cégep et université) portant, d'une part, sur la composition des départements et les embauches des cinq dernières années et, d'autre part, sur les impressions et suggestions des répondant-e-s quant aux questions d'équité.

Cégeps: 22 des 52 départements interrogés ont répondu au sondage.

Bassin représentant 388 enseignant-e-s au cégep.

Universités : 6 des 7 départements interrogés ont répondu au sondage.

Bassin représentant 95 enseignant-e-s à l'université.

Ce rapport se concentre essentiellement sur la question de la parité homme/femme. La diversité d'interprétation du terme « minoritaire » dans les réponses reçues nous empêche de tirer des conclusions probantes.

RÉSULTATS DANS LES INSTITUTIONS COLLÉGIALES

Répartition du genre dans l'ensemble du corps professoral à l'automne 2016

130 femmes / 388 professeur-e-s (34%)

1. Moyenne par département : 32 % d'enseignantes.
2. Un des départements interrogés ne comptait aucune femme.
3. Départements comprenant au moins 5 enseignant-e-s : la plus faible proportion de femmes s'élevait à 14%.
4. La plus importante proportion de femmes dans un département s'élevait à 47%.
5. Sur 22 départements interrogés, 10 départements comptaient moins de 30% de femmes dans leur corps enseignant.
6. Aucun département n'a donc atteint la parité homme-femme.

Répartition du genre dans les embauches récentes de chaque département collégial

Pour les embauches entre septembre 2011 et septembre 2016, la proportion de femmes est en moyenne de 35% par département. Au total : 51/135 sont des femmes.

1. Plus petite proportion d'enseignantes engagées : 14%.
2. Plus grande proportion d'enseignantes engagées : 66%.
3. 3 départements ont un taux d'embauche de femmes sous la barre des 30%.
4. 7 départements ont engagé une proportion de femmes plus faible ou égale à la proportion de femmes que comprenait leur département en septembre 2016.
5. 3 départements sur 22 ont engagé plus de femmes que d'hommes, dans une proportion qui demeure modeste.

RÉSULTATS DANS LES INSTITUTIONS UNIVERSITAIRES

Répartition du genre dans l'ensemble du corps professoral à l'automne 2016

26 femmes / 95 professeur-e-s (27%)

1. Les départements comptaient en moyenne 25% de professeures.
2. Plus faible proportion dans un département : 11% de femmes professeures.
3. Plus forte proportion dans un département : 41% de femmes professeures.
4. Dans la moitié des départements universitaires interrogés, moins de 20% du corps professoral était féminin.
5. Aucun département n'a donc atteint la parité.

Répartition du genre dans les embauches récentes de chaque département universitaire

Dans les embauches entre septembre 2011 et 2016, la proportion de femmes est de 44% (7 sur 16 personnes engagées).

1. 2 départements sur les 6 n'ont embauché aucune femme entre 2011 et 2016.
2. Un département a engagé 57% de femmes durant la période concernée, ce qui constitue la plus grande représentation féminine au sein des embauches professorales.
3. Très bonne proportion mais petit échantillon.

REMARQUES GÉNÉRALES DU COMITÉ

1. Un premier constat suffit à justifier le travail de notre comité et l'importance de ce rapport : la parité n'est atteinte dans aucun des 28 départements sondés.
2. Malgré les politiques visant à rétablir un certain équilibre, il y a eu peu d'amélioration dans les dernières années et dans certains cas, on constate même un recul quant au ratio homme-femme.
3. Au collégial, seulement 4 établissements sur 22 ont embauché plus de femmes que d'hommes entre 2011 et 2016. Pour ce qui est des départements universitaires, seulement 1 sur 6 a embauché plus de femmes que d'hommes.
4. Il y a donc en tout 5 départements de philosophie sur 28 (18%) qui ont engagé plus de femmes que d'hommes dans la période donnée.
5. Au total, on compte 156 femmes parmi les 483 professeur-e-s en 2016, ce qui représente une proportion de 32%. Quant aux embauches récentes, on compte 58 femmes sur les 151 professeur-e-s engagés entre 2011 et 2016, soit une proportion de 38%. On constate donc une amélioration peu significative de la moyenne pour l'ensemble des établissements.
6. On constate que le seul département universitaire qui ne dispose d'aucune politique ni d'aucun mécanisme concernant les questions d'équité est également le département qui comptait, en 2016, la plus faible proportion de femmes, tant au sein du corps professoral que des embauches récentes de chargées de cours.

IMPRESSIONS ET SUGGESTIONS DE L'ENSEMBLE DES RÉPONDANT-E-S

Votre département a-t-il une politique d'embauche particulière liée aux questions d'équité?

1. Certains départements mentionnent le fait que leur politique soit plutôt informelle, qu'il n'y ait pas de règle claire et que la notion de « compétence égale » demeure floue ou insuffisante.
2. Un des départements universitaires dit « essayer de retenir pour sa liste longue un pourcentage de femmes équivalent au pourcentage de celles-ci parmi toutes les candidatures reçues ».
3. Seulement trois départements collégiaux ont une politique d'embauche spécifique qui vise la parité homme-femme.

Votre département a-t-il d'autres politiques/mécanismes concernant les questions d'équité (coordination, composition des comités, prise de parole, etc.)?

1. Certains départements adoptent un mécanisme de rotation des tâches, ce qui assure la diversité dans la composition des comités.
2. Certains se sont penchés sur la question des pratiques pédagogiques inclusives.
3. Un des petits départements a instauré un système de tour de table lors des réunions.
4. Deux des départements universitaires ont mis sur pied un comité équité qui contribue à faire connaître les politiques et ressources disponibles en matière d'équité, qui organise des événements et s'assure d'un bon climat de travail.
5. Deux départements universitaires mentionnent l'importance ou l'obligation d'une diversité représentative au sein des comités, surtout celui en charge de l'embauche.
6. Un des départements universitaires vise un bon ratio homme-femme en ce qui concerne les admissions aux cycles supérieurs et les conférenciers-ères invité-e-s.

Auriez-vous des suggestions pour favoriser l'équité au collégial/à l'université?

1. Plusieurs mentionnent le fait que l'on n'accorde pas une priorité « réelle » aux femmes et personnes issues des minorités lors des embauches.
2. Dans la mesure du possible, les comités d'embauche devraient être paritaires et diversifiés.
3. Certains souhaitent que la politique voulant que « à compétence égale, on engage une femme » soit revue par les assemblées adoptant les politiques institutionnelles.

4. Deux départements proposent que certains postes ne soient ouverts que pour des candidatures féminines dans le cas où le ratio homme-femme est critique.
5. Deux départements proposent que la liste des candidatures retenues pour une entrevue soit paritaire.
6. Plusieurs se plaignent du fait que les règles et critères d'embauche concernant les questions d'équité ne sont pas assez clairs.
7. Plusieurs souhaitent que les départements soient sensibilisés à la place des femmes en philosophie, aux biais sexistes ainsi qu'aux diverses mesures inclusives.
8. Certains souhaitent l'ajout de philosophes femmes, racisé-e-s et/ou de pensées non-occidentales dans les corpus à l'étude.

Avez-vous l'impression que les politiques et ressources institutionnelles en matière d'équité sont connues et suffisamment publicisées dans votre lieu de travail?

1. La majorité des départements universitaires sondés disent être au courant des politiques et des ressources disponibles en matière d'équité. Paradoxalement, le seul département disant que les politiques gagneraient à être connues et précisées est celui où le ratio homme-femme est le meilleur de tous les départements sondés.
2. Pour ce qui est des départements collégiaux, seulement 2 sur 22 considèrent que ces politiques sont suffisamment publicisées. Les deux seuls ayant répondu par l'affirmative font d'ailleurs partie des quatre départements ayant embauché 50% ou plus de femmes depuis 2011.

RECOMMANDATIONS DU COMITÉ

Équité lors de l'embauche

1. Accorder une priorité aux candidatures féminines ou issues de minorités.
2. Retenir pour une entrevue autant de candidatures féminines que masculines (non pas à compétence égale, mais plutôt dans la mesure où les exigences pour le poste sont respectées).
3. S'assurer que le comité d'embauche et d'évaluation soit paritaire et compte des représentant-e-s de minorités.
4. Sensibiliser les membres du département aux biais discriminatoires lors de l'embauche.
5. Instaurer des quotas obligatoires pour les départements où l'état de la parité/diversité est critique.

Équité au sein du département

1. Informer l'ensemble des enseignants des politiques institutionnelles et des mesures spécifiques à leur établissement.
2. Créer un comité équité ou comité climat au sein du département ou de l'institution.
3. Prévoir une rotation de tâches pour les postes-clés (coordination, embauche, évaluation).
4. Encourager les femmes et les personnes issues de minorités à assumer des tâches pour les postes-clés.
5. Diversifier les personnes invitées lors des colloques et conférences au sein de l'établissement.

Équité en classe

1. Faire connaître au personnel enseignant les mesures inclusives en classe (tour de parole, diversité des exemples, vocabulaire inclusif, etc.).
2. Féminiser les documents distribués aux étudiant-e-s.
3. Proposer des corpus de textes inclusifs et diversifiés.
4. Porter un regard critique sur les passages sexistes ou racistes dans les œuvres classiques.

TRAVAUX À VENIR POUR LE COMITÉ ÉQUITÉ

1. Produire un document d'information sur les politiques les plus importantes ainsi que sur les initiatives existant dans certains départements : comité équité et climat, mesures spéciales pour l'embauche, mesures inclusives lors des réunions ou pour la composition des comités, etc.
2. Produire un document d'aide à l'embauche où seront mentionnés quelques conseils quant à la formation des comités d'embauche et d'évaluation, la diversité des candidatures retenues ainsi que les biais cognitifs et discriminatoires possibles dans le cadre de l'embauche.
3. Produire un document sur les méthodes d'enseignement et pratiques inclusives.
4. Regrouper sur le site web du comité plusieurs suggestions déjà existantes de corpus d'auteur-e-s diversifiés représentant davantage les femmes, minorités et philosophes non-occidentaux, et ce, pour les spécialisations ou les thèmes les plus courants en philosophie.
5. Le comité tient également à se pencher sur le manque d'efficacité de l'application du critère de « compétence égale ».

