

RAPPORT DU COMITÉ ÉQUITÉ DE LA SOCIÉTÉ DE PHILOSOPHIE DU QUÉBEC

**ÉTAT DES LIEUX ET RECOMMANDATIONS CONCERNANT
LES QUESTIONS D'ÉQUITÉ À L'EMBAUCHE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL
DANS LES DÉPARTEMENTS DE PHILOSOPHIE
COLLÉGIAUX ET UNIVERSITAIRES QUÉBÉCOIS**

**ANALYSE ET RÉDACTION :
GENEVIÈVE CHOQUETTE ET VÉRONIQUE TREMBLAY**

JUIN 2018

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

PARTIE 1 : POLITIQUES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

- 1. Politiques d'accès à l'égalité en emploi au collégial**
- 2. Recommandations de la Commission à l'ensemble des cégeps**
- 3. Mesures importantes prévues par la Commission**
- 4. Politiques spécifiques dans une institution collégiale**
- 5. Politiques d'accès à l'égalité en emploi à l'université**

PARTIE 2 : STATISTIQUES DU SONDAGE ET OBSERVATIONS

- 1. Méthodologie**
- 2. Résultats concernant la représentation des minorités**
- 3. Présentation des résultats dans les cégeps**
 - 3.1. Répartition du genre dans l'ensemble du corps enseignant et pour la totalité des embauches récentes**
 - 3.2. Répartition du genre dans chaque département**
 - 3.3. Répartition du genre dans les embauches récentes de chaque département**
- 4. Présentation des résultats dans les universités**
 - 4.1. Répartition du genre dans l'ensemble du corps enseignant et pour la totalité des embauches récentes**
 - 4.2. Répartition du genre dans chaque département**
 - 4.3. Répartition du genre dans les embauches récentes de chaque département**
- 5. Commentaires recueillis dans la seconde partie du sondage**
 - 5.1. Politiques d'embauche spécifiques**
 - 5.2. Mécanismes favorisant l'équité**
 - 5.3. Suggestions**
 - 5.4. Connaissance des politiques institutionnelles**

PARTIE 3 : SUGGESTIONS ET RECOMMANDATIONS

- 1. Suggestions inspirées de pratiques déjà en place**
- 2. Recommandations et travaux à venir pour le Comité Équité**

CONCLUSION

ANNEXES

INTRODUCTION

Le Comité Équité de la Société de philosophie du Québec a notamment comme mandat de faire « la cueillette d'information relative à la place des femmes et des minorités dans tous les aspects de la vie de notre discipline, notamment dans les institutions d'enseignement » et 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. »

Le Comité Équité a donc lancé en 2017 un sondage dans tous les établissements québécois où l'on enseigne la philosophie. L'objectif de ce sondage était à l'origine de faire un état des lieux sur la présence des femmes et des personnes issues de groupes minoritaires (personne racisée ou immigrante, personne ayant un handicap, etc.) dans les départements de philosophie. 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.

Ce rapport se veut donc un portrait de la situation actuelle concernant la diversité du personnel enseignant dans les départements de philosophie québécois. Ce document propose d'abord un rappel des politiques déjà en place dans les institutions. Ensuite, le rapport présente les résultats aux diverses questions relatives à la composition du corps enseignant, au ratio homme/femme des embauches récentes et aux politiques spécifiques dans chaque département.

Le document fait ensuite la liste des suggestions proposées par les représentants des départements et les recommandations formulées par le comité. Ces dernières pourront fournir des pistes plus claires quant au travail d'information et de conscientisation nécessaires dans les départements de philosophie québécois.

Le Comité Équité tient à remercier les représentant-e-s des départements collégiaux et universitaires qui ont pris le temps de répondre à ce sondage.

PARTIE 1 : POLITIQUES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

1. Politiques d'accès à l'égalité en emploi au collégial

Selon le « Rapport sectoriel sur les cégeps quant à l'accès à l'égalité en emploi » rédigé par la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (2016) :

Les programmes d'accès à l'égalité permettent de contrer la discrimination en emploi. Ces programmes s'adressent aux organismes publics (municipaux, des réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux et sociétés d'État), à certaines entreprises privées ainsi qu'à certains organismes gouvernementaux.

Ils ont été créés pour que les membres de groupes victimes de discrimination soient représentés équitablement au sein de leur personnel. Les groupes victimes de discrimination visés par les programmes sont :

- Les femmes;
- Les Autochtones, c'est-à-dire les Indiens, les Inuits et les Métis du Canada;
- Les minorités visibles, c'est-à-dire les personnes autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race ou de couleur blanche;
- Les minorités ethniques, c'est-à-dire les personnes autres que les Autochtones et les personnes d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais;
- Les personnes handicapées identifiées dans la Loi assurant l'exercice de leurs droits en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale.

2. Recommandations de la Commission à l'ensemble des cégeps

Dans son « Rapport sectoriel sur les cégeps quant à l'accès à l'égalité en emploi », la Commission des droits de la personne et de la jeunesse recommande :

1. D'élaborer et d'implanter une stratégie de recrutement des femmes dans les emplois traditionnellement occupés par des hommes, qui indique que leur établissement d'enseignement est un milieu dénué de discrimination à leur endroit et que des mesures précises ont été mises en place pour les recruter.

2. De développer de nouveaux partenariats avec des organismes d'employabilité pour les femmes, des organismes communautaires les représentant ainsi que des médias qui leur sont dédiés, des organismes de concertation – par exemple une concertation régionale, telle la Concertation montréalaise femmes et emplois majoritairement masculins (CMFEMM), www.cmfemm.org – ainsi que d'autres établissements d'enseignement pour favoriser l'accès et l'intégration des femmes dans ces emplois

3. Mesures importantes prévues par la Commission

L'analyse des fréquences d'application des mesures en lien avec les résultats obtenus dans ce réseau (pas d'amélioration du taux dans les domaines traditionnellement masculins) a également permis d'identifier les mesures suivantes qui contribuent à accroître la représentation des femmes, lorsqu'elles sont appliquées systématiquement :

1. L'application du taux de nomination préférentielle (50%) pour le personnel régulier, le personnel occasionnel, les promotions aux emplois cadres et non cadres;
2. L'information aux personnes chargées de la décision d'embauche concernant la sous-représentation dans l'emploi à pourvoir; la neutralisation des titres d'emploi lors des affichages internes et externes;
3. Le recours au site Web de l'organisme, aux journaux, au Placement en ligne d'Emploi Québec, à des sites Web spécialisés et aux établissements d'enseignement comme sources de recrutement;
4. La mention que l'organisme applique un programme d'accès à l'égalité en emploi dans les affichages d'offre d'emploi;
5. La mention que les personnes issues des groupes visés sont invitées à poser leur candidature dans les affichages d'offre d'emploi;
6. La présence d'une personne issue des groupes visés parmi les membres du comité de sélection;
7. L'application d'un programme d'accueil et d'intégration pour le personnel nouvellement embauché.

4. Politiques spécifiques dans une institution collégiale

Voici l'exemple de mesures prévues par le Cégep Édouard-Montpetit :

1. Informé et sensibiliser tout le personnel relativement à la Politique d'accès à l'égalité en emploi ainsi qu'aux lignes de conduite et aux actions qui en découlent.
2. Favoriser une prise de conscience et une compréhension collective du principe d'accès à l'égalité en emploi au sein de la population du Collège.
3. Susciter chez les gestionnaires et tous les membres du personnel une réflexion et une remise en question de leurs perceptions, de leurs attitudes et de leurs comportements concernant les aptitudes et les intérêts des cinq groupes visés par la politique.
4. Susciter et encourager les actions susceptibles de faire progresser l'accès à l'égalité en emploi.

5. Accroître et améliorer la participation des membres des groupes visés par la politique comme candidats aussi bien que membres des comités de sélection pour chaque étape du processus de sélection du personnel.
6. Modifier toute politique, toute pratique qui empêche ou limite indûment l'accès à l'égalité dans l'embauche, la promotion, la formation et le perfectionnement ainsi que les conditions de travail.
7. S'assurer que les documents du Collège ainsi que les communications officielles qui en émanent soient conçus dans un langage non discriminatoire.
8. Fixer un taux de nomination préférentielle pour tous les regroupements d'emploi où il y a sous-représentation et adopter des mesures d'égalités des chances et de soutien.

5. Politiques d'accès à l'égalité en emploi à l'université

Les universités québécoises ont des politiques institutionnelles individuelles. Néanmoins, elles comprennent toutes les mêmes lignes directrices et ressemblent beaucoup à celles du collégial. Nous présentons ici à titre d'exemple les « Orientations d'actions liées à des opérations de gestion des ressources humaines » de l'Université du Québec à Montréal (Politique sur l'accès à l'égalité des femmes à l'emploi, en vigueur depuis 2017) :

Augmentation de la représentation féminine :

- Établir des objectifs numériques de représentation féminine, dans une perspective de mixité, pour tous les groupes d'emploi et fonctions, secteurs disciplinaires et départements où les femmes sont sous-représentées et sous-utilisées.
- Adapter ces objectifs numériques à chaque groupe d'emploi en fonction des disponibilités internes et externes et les réviser périodiquement pour tendre vers la mixité.
- Favoriser une représentation féminine soutenue dans tous les comités, groupes de travail, jurys et instances décisionnelles de l'Université.

Dotation et promotion :

- Entreprendre des actions dans le recrutement, la promotion et la formation afin de faciliter les conditions d'accès aux différents emplois pour les femmes, selon les dispositions des conventions collectives de travail et les protocoles déjà existants, et inviter activement celles qui en ont les possibilités à poser leur candidature à des postes supérieurs.
- Voir à l'élaboration, pour l'embauche et la promotion, de critères clairs, de grilles de sélection et de questionnaires d'entrevue neutres. Inciter les départements à se doter de grilles de sélection, de questionnaires d'entrevue appropriés et de critères clairs, lors des opérations d'embauche et d'évaluation des membres du personnel

enseignant et offrir une formation adaptée aux responsables de l'embauche et de l'évaluation.

- Assurer une évaluation appropriée des dossiers féminins et une reconnaissance des acquis des femmes, lors du recrutement et de promotions, et offrir une formation adaptée aux gestionnaires et aux responsables de l'embauche à l'Université.
- Assurer une représentation féminine aux jurys de sélection, comités ou groupes responsables de l'embauche et de l'évaluation.
- Examiner, en concertation avec les instances concernées, le développement de cheminements de carrière (métier ou profession) et de voies de transition possibles pour une diversification et une progression de carrière des femmes qualifiées.
- Se doter des outils nécessaires pour connaître la formation, l'expérience, les acquis et, par conséquent, le potentiel des ressources féminines à l'emploi de l'Université.
- Intégrer, aux systèmes d'information en développement pour la gestion des ressources humaines, les dimensions nécessaires pour suivre l'évolution du personnel en emploi et la progression du personnel féminin et pour fournir les rapports requis aux instances de l'Université dans le cadre du programme d'accès à l'égalité.

Formation et développement :

- Adopter des mesures pour soutenir les femmes dans l'identification, le développement, l'utilisation et la mise en valeur de leur potentiel.
- Évaluer les besoins et offrir, s'il y a lieu, des programmes de formation adaptés à différents groupes, dans le but de permettre aux femmes désireuses de progression la gestion de leur propre plan de carrière.
- Examiner la possibilité, dans le cadre actuel de fonctionnement, d'offrir des services adaptés de consultation en gestion et en développement de carrière.
- Développer et offrir des programmes de préparation adaptés pour les femmes qui vivront une expérience de progression de carrière, spécialement lors d'un passage à un type différent de fonction ou dans un nouvel environnement de travail.
- Examiner la possibilité de développer des activités de sensibilisation destinées aux milieux à prédominance masculine à l'intérieur desquels des femmes vivront une expérience d'insertion.
- Examiner la pertinence de développer un réseau de soutien adapté et de suivi auprès des femmes en développement ou en progression de carrière.

Évaluation des emplois et reconnaissance salariale :

- Voir à ce que l'évaluation des emplois, dans le respect des ententes et des critères existants, reflète les nouvelles dimensions de gestion des ressources humaines véhiculées par cette politique d'accès à l'égalité.
- S'assurer que la contribution d'une bonne partie du personnel féminin en emploi à l'Université soit reconnue de façon équitable, compte tenu des exigences requises, du cadre juridique existant et de l'évolution du marché de l'emploi.

PARTIE 2 : STATISTIQUES DU SONDAGE ET OBSERVATIONS

1. Méthodologie

Le sondage a été effectué par courrier électronique au printemps 2017. Deux formes de questionnaires ont été élaborées, l'une s'adressant aux départements collégiaux (voir annexe 1) et l'une s'adressant aux départements universitaires (voir annexe 2). Les questionnaires ont été acheminés aux directeurs/trices ou coordonnateurs/trices de 52 départements collégiaux et de 7 départements universitaires québécois.

Sur les 52 départements collégiaux interrogés, 22 d'entre eux ont renvoyé le questionnaire dûment rempli. Les résultats de ce sondage représentent donc un bassin de 388 enseignant-e-s de cégep. Quant aux départements universitaires, 6 des 7 départements interrogés ont répondu au sondage.

Bien que nous n'ayons pas réussi à recueillir les données de tous les cégeps, l'échantillon dont nous disposons est considérable : il comprend presque la moitié des départements collégiaux du Québec, dont la majorité des plus gros départements. Ainsi, nous pensons que les conclusions tirées de cet échantillon méritent d'être considérées. L'échantillon des départements universitaires est également satisfaisant, puisqu'il comprend tous les départements universitaires de philosophie au Québec à l'exception d'un seul.

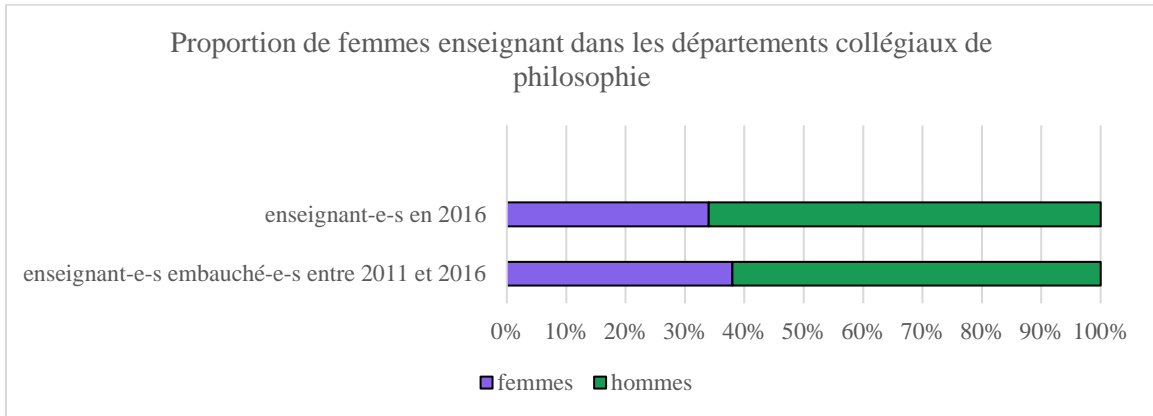
2. Résultats concernant la représentation des minorités

Les réponses recueillies dans ce sondage qui concernent les personnes issues de groupes minoritaires doivent toutefois être considérées avec prudence. La raison est que nous avons constaté une diversité d'interprétation par rapport à ce qui constitue un groupe minoritaire. Nous aurions pu utiliser une partie des données en nous concentrant sur certains groupes minoritaires si chacun des répondants avait précisé les différents groupes minoritaires auxquels appartiennent les membres de leur département, tel que demandé dans la question. Malheureusement, peu de départements ont effectué cette précision, nous contraignant ainsi à laisser de côté les données concernant la représentation des minorités.

3. Présentation des résultats dans les cégeps

Voici les résultats concernant la répartition du genre pour les 22 départements collégiaux ayant répondu au sondage sur les 52 départements collégiaux interrogés.

3.1. Répartition du genre dans l'ensemble du corps enseignant et pour la totalité des embauches récentes

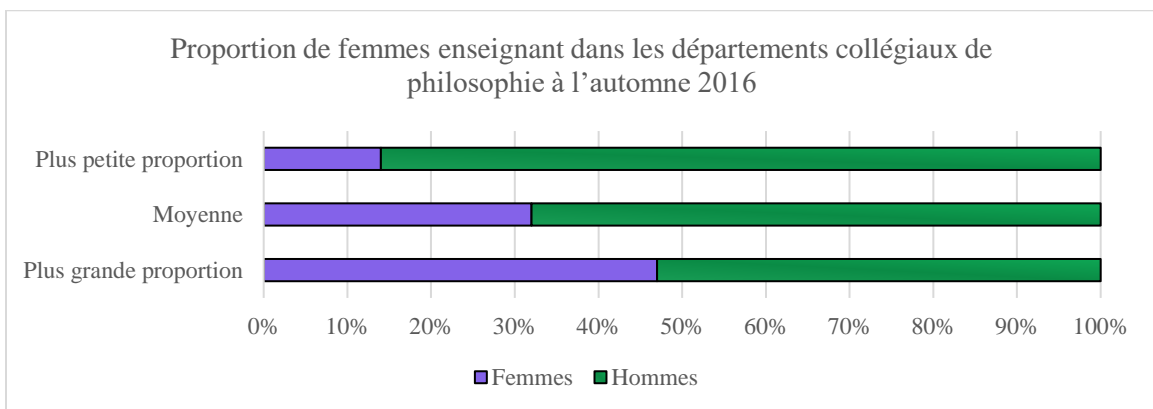


Pour tous les départements répondants, on comptait, à l'automne 2016, un total de 388 enseignant-e-s en philosophie. Sur ces 388 enseignant-e-s, 130 étaient des femmes. Les femmes représentaient 34% du corps enseignant interrogé.

Parmi les 135 enseignant-e-s engagé-e-s entre septembre 2011 et 2016 dans les cégeps répondants, 51 sont des enseignantes. Les femmes engagées entre 2011 et 2016 représentent une proportion de 38%.

On peut constater une légère amélioration quant à la représentation des femmes au sein de l'enseignement collégial de la philosophie.

3.2. Répartition du genre dans chaque département



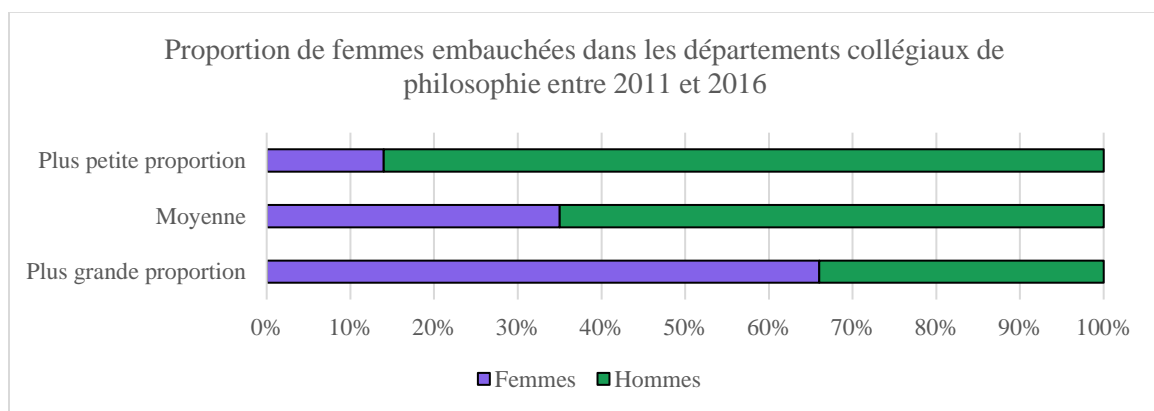
Les départements collégiaux comptaient en moyenne 32 % d'enseignantes à l'automne 2016.

Un des départements interrogés ne comptait aucune femme. Pour ce qui est des départements comprenant au moins 5 enseignant-e-s, un département comptant 14% de femmes présentait la plus faible présence féminine.

La plus importante proportion de femmes dans un département collégial s'élevait à 47%. Sur 22 départements interrogés, 10 départements comptaient moins de 30% de femmes dans leur corps enseignant.

Aucun département n'avait atteint la parité homme-femme.

3.3. Répartition du genre dans les embauches récentes de chaque département

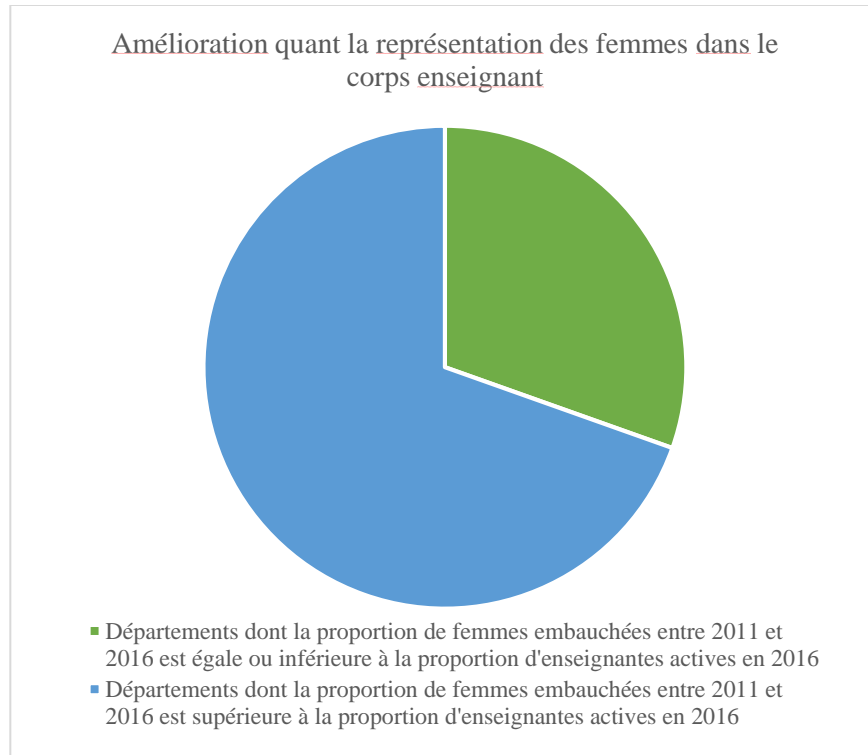


Parmi les enseignant-e-s embauché-e-s entre septembre 2011 et septembre 2016, dans chaque département, la proportion de femmes est en moyenne de 35%. La plus petite proportion d'enseignantes engagées dans un département est de 14% et la plus grande proportion d'enseignantes engagées est de 66%. Seulement trois cégeps ont un taux d'enseignantes engagées entre 2011 et 2016 qui se trouve sous la barre des 30%.

Entre septembre 2011 et septembre 2016, sept départements ont engagé une proportion de femmes plus faible ou égale à la proportion de femmes que comprenait leur département en septembre 2016.

Entre septembre 2011 et 2016, trois départements sur 22 ont engagé plus de femmes que d'hommes, dans une proportion qui demeure modeste.

Ces résultats suggèrent que la plupart des départements collégiaux observent une légère amélioration quant à la représentation des femmes au sein de leur corps enseignant et qu'il semble y avoir une corrélation avec l'adoption de mesures spécifiques entourant l'embauche.



Parmi les quatre départements qui avaient, à l'automne 2016, les plus faibles proportions de femmes au sein de leur corps enseignant, deux ont embauché 50% ou plus de femmes entre septembre 2011 et septembre 2016. Toutefois, la proportion de femmes embauchées dans les deux autres départements est inférieure ou égale à 22%.

Deux des quatre départements ayant embauché la plus grande proportion de femmes entre 2011 et 2016 comptaient toutefois, à l'automne 2016, une proportion de femmes inférieure à la moyenne de l'ensemble des départements. De plus, le nombre d'enseignantes que comptait leur département en 2016 est inférieur au nombre d'enseignantes qui ont été embauchées dans leur département entre 2011 et 2016.

4. Présentation des résultats dans les universités

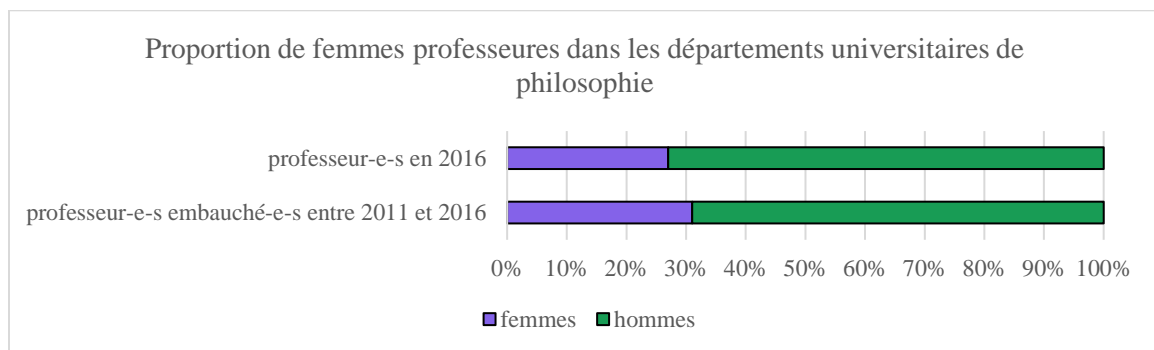
Voici les résultats concernant la répartition du genre pour les 6 départements universitaires ayant répondu au sondage sur les 7 départements universitaires interrogés.

4.1 Répartition du genre dans l'ensemble du corps professoral et pour la totalité des embauches récentes :

Professeur-e-s :

Pour tous les départements répondants, on comptait, à l'automne 2016, un total de 95 professeur-e-s en philosophie. Sur ces 95 professeur-e-s, 26 étaient des femmes. Les femmes représentaient 27% du corps professoral interrogé.

Parmi les 16 professeur-e-s engagé-e-s entre septembre 2011 et septembre 2016 dans les départements universitaires répondants, 7 étaient des femmes. Cela représente une proportion de 44%.



On constate une amélioration claire quant à la représentation des femmes au sein du corps professoral universitaire.

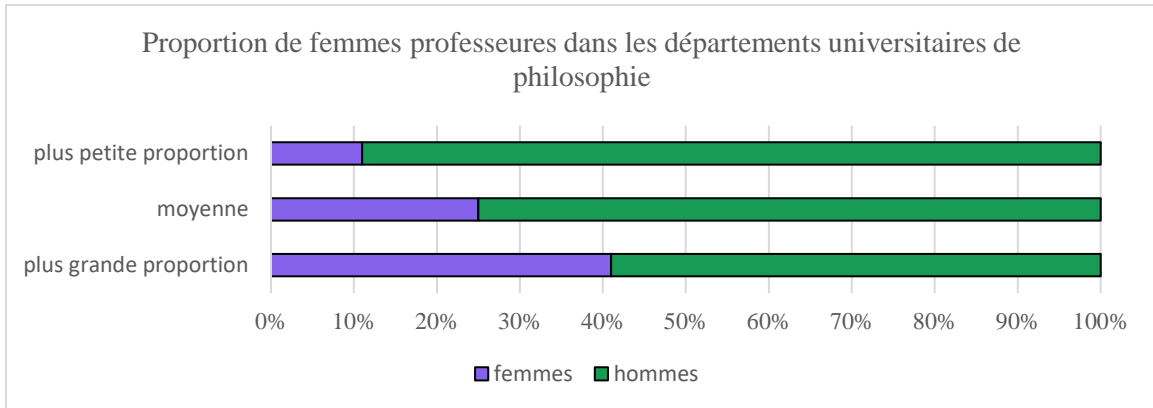
Chargé-e-s de cours :

Pour ce qui est des chargé-e-s de cours, on comptait 16 femmes sur un total de 52 chargé-e-s de cours travaillant en 2016, ce qui représente une proportion de 31%.

Parmi les 180 chargé-e-s de cours engagé-e-s entre septembre 2011 et septembre 2016, 32 étaient des femmes. Le taux d'embauche féminine pour la période concernée est donc de 18%.

4.2 Répartition du genre dans chaque département :

Professeur-e-s :

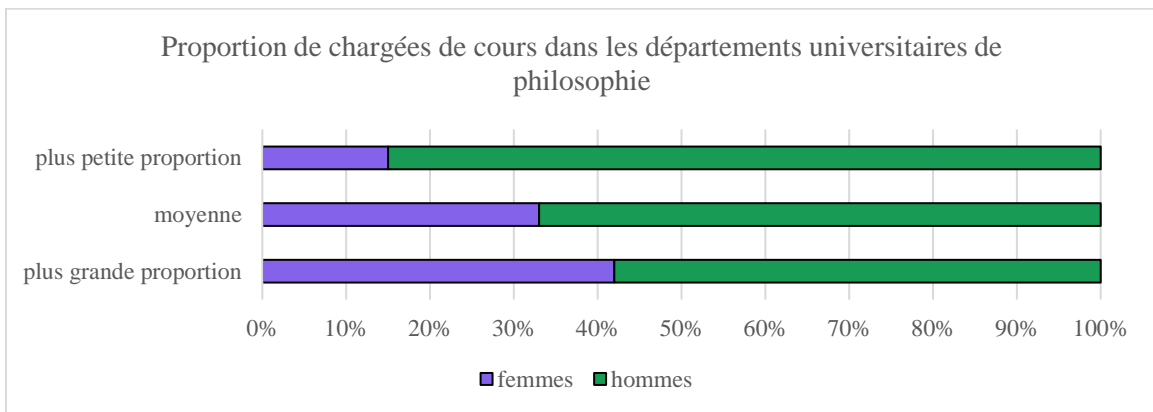


Les départements comptaient en moyenne 25% de femmes professeures à l'automne 2016.

Le département qui présentait la plus faible proportion de femmes au sein de son corps professoral comprenait 11% de femmes professeures. Celui qui présentait la plus forte proportion comptait 41% de femmes professeures.

Il est à noter que pour la moitié des départements universitaires interrogés, moins de 20% du corps professoral était féminin.

Chargé-e-s de cours :



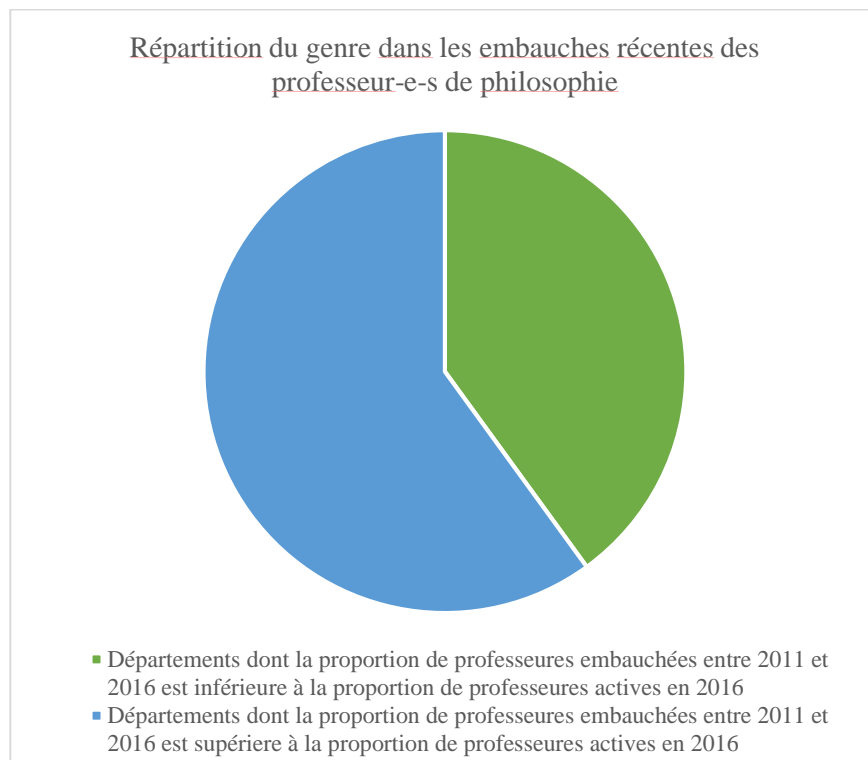
En 2016, les départements interrogés comptaient en moyenne 33% de femmes chargées de cours.

Un département qui comptait 15% de femmes chargées de cours à l'automne 2016 se démarque comme ayant la plus faible proportion de femmes chargées de cours. La plus importante proportion de femmes chargées de cours s'élevait à 42% dans un autre département.

4.3 Répartition du genre dans les embauches récentes de chaque département :

Professeur-e-s :

Parmi les professeur-e-s embauché-e-s entre septembre 2011 et 2016 dans chaque département, la proportion de femmes est en moyenne de 31%. Deux départements sur les cinq qui ont répondu à la question concernant les professeur-e-s récemment engagé-e-s n'ont embauché aucune femme entre 2011 et 2016. Un département a engagé 57% de femmes durant la période concernée, ce qui constitue la plus grande représentation féminine au sein des embauches professorales.



Chargé-e-s de cours :

Les embauches des chargé-e-s de cours effectuées par les quatre départements universitaires répondants entre septembre 2011 et 2016 comprennent en moyenne 20% de femmes.

La plus faible proportion de femmes embauchées comme chargées de cours dans les départements répondants est de 15% et la plus grande proportion est de 29%.

5. Commentaires recueillis dans la seconde partie du sondage

La seconde partie du sondage compte quatre questions sur les pratiques et les politiques spécifiques dans chaque département. Nous remarquons de manière générale que les départements disent suivre les politiques institutionnelles en matière d'égalité à l'emploi. Certains se sont dotés de lignes directrices plus précises, mais ils restent minoritaires. Plusieurs départements semblent avoir un souci pour la question de la parité ainsi que la représentation des minorités et souhaiteraient des directives plus précises et faciles à appliquer. Enfin, certains membres des départements disent souffrir de réactions hostiles quand vient le temps de discuter ces questions.

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

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. 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 ».

Seulement trois départements collégiaux ont une politique d'embauche spécifique qui vise la parité homme-femme. Néanmoins, aucun de ces départements n'a atteint la parité homme-femme au sein de son corps enseignant, toutefois deux sur trois ont engagé 50% de femmes ou plus entre 2011 et 2016 et l'un d'eux fait partie des quatre départements qui présentaient, en 2016, la plus grande proportion de femmes.

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

Certains départements adoptent un mécanisme de rotation des tâches, ce qui assure la diversité dans la composition des comités. Certains se sont penchés sur la question des pratiques pédagogiques inclusives. Un des petits départements a instauré un système de tour de table lors des réunions. 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. Deux départements universitaires mentionnent l'importance ou l'obligation d'une diversité représentative au sein des comités, notamment celui en charge de l'embauche. Un des départements universitaires essaie d'avoir un bon ratio homme-femme en ce qui concerne les admissions aux cycles supérieurs et les conférenciers-ères invité-e-s.

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 chargée de cours.

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

D'une part, plusieurs mentionnent le fait que l'on n'accorde pas une priorité « réelle » aux femmes et personnes issues des minorités lors des embauches. Dans la mesure du possible, les comités d'embauche devraient être paritaires et diversifiés. Certains demandent à ce que la politique voulant que « à compétence égale, on engage une femme » soit revue par les assemblées adoptant les politiques institutionnelles. Deux départements proposent que certains postes ne soient ouverts que pour des candidatures féminines dans le cas où le ratio homme-femme est critique. Deux départements proposent que la liste des candidatures retenues pour une entrevue soit paritaire. De manière générale, plusieurs se plaignent du fait que les règles et critères d'embauche concernant les questions d'équité ne sont pas assez clairs.

D'autre part, plusieurs demandent à ce que les départements soient sensibilisés à la place des femmes en philosophie, aux biais sexistes ainsi qu'aux diverses mesures inclusives. Certains souhaitent l'ajout de philosophes femmes, racisé-e-s et/ou de pensées non-occidentales dans les corpus à l'étude.

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

La majorité des départements universitaires sondés disent être au courant des politiques et des ressources disponibles en matière d'équité. Ironiquement, 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.

Pour ce qui est des départements collégiaux, seulement deux 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.

PARTIE 3 : SUGGESTIONS ET RECOMMANDATIONS

1. Suggestions inspirées de pratiques déjà en place

Équité lors de l'embauche :

- Accorder une priorité aux candidatures féminines ou issues de minorités.
- 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).
- S'assurer que le comité d'embauche et d'évaluation soit paritaire et compte des représentant-es de minorités.
- Sensibiliser les membres du département aux biais discriminatoires lors de l'embauche.
- Instaurer des quotas obligatoires pour les départements où l'état de la parité/diversité est critique.
- Anonymiser la sélection des curriculum vitae.

Équité au sein du département :

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

Équité en classe :

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

2. Recommandations et travaux à venir pour le Comité Équité

Informations :

Les commentaires recueillis semblent indiquer que les départements pourraient être mieux informés quant aux politiques institutionnelles déjà en place et aux recours possibles en cas de conflits ou de problèmes liés à l'équité. En ce sens, le comité s'engage à 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.

Conseils pour l'embauche :

La question de l'embauche semble être celle qui est la plus problématique. Ainsi, le comité compte 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.

Certaines propositions plus précises pourraient être formulées, notamment l'instauration d'un quota dans les départements où le ratio femme/homme est sous la barre des 20% ou encore d'autres mesures exceptionnelles envisageables.

Le comité tient également à se pencher sur le manque de clarté dans l'application de la règle de « compétence égale ». Il serait possible d'interpréter de diverses manières cette politique et nous comptons élaborer davantage sur ces diverses possibilités afin de voir laquelle pourrait être la plus précise et efficace.

Méthodes inclusives et corpus diversifiés :

Plusieurs départements demandent une formation ou de la documentation concernant les pratiques inclusives et la diversification des auteur-e-s à l'étude. En ce sens, le comité aimerait produire un document sur les méthodes d'enseignement et pratiques inclusives. Il serait également possible que le comité organise des visites dans les départements afin de présenter cette documentation.

Enfin, le comité souhaite regrouper dans un document unique plusieurs suggestions 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.

CONCLUSION

L'État des lieux :

Un premier constat évident suffit à justifier le travail de notre comité et l'importance de ce rapport : la parité n'est atteinte dans aucun département au Québec. Somme toute, 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.

Au collégial, seulement quatre établissements sur 22 ont embauché plus de femmes que d'hommes entre 2011 et 2016. Pour ce qui est des départements universitaires, seulement un sur 6 a embauché plus de femmes que d'hommes pour cette même période.

Il y a donc en tout quatre départements de philosophie sur 28 qui ont engagé plus de femmes que d'hommes dans la période donnée. Ainsi, 14% des départements sondés ont fait en sorte de rétablir un équilibre en dépassant la barre du 50% de femmes engagées.

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 légère amélioration de la moyenne pour l'ensemble des établissements.

Faiblesses des politiques actuelles :

De manière générale, les politiques actuelles semblent insuffisantes et méconnues, ce qui n'aide sans doute pas à améliorer la situation. Plusieurs départements ne semblent pas savoir que la politique institutionnelle mentionne le fait que les comités d'embauches devraient être paritaires ou composés d'au moins une femme.

Plusieurs départements disent éprouver des difficultés avec la mise en pratique de la règle de « compétence égale ». Ainsi, une simple politique informelle, un « souci pour la question de la parité » ou une « volonté de tendre vers un objectif » ne suffisent pas.

D'autre part, il semble que le concept de « minorité » soit difficile à définir, ce qui peut avoir une incidence sur la possibilité d'en faire une priorité à l'embauche.

Formation et réflexion collective :

Finalement, le comité constate la nécessité d'une formation sur les mesures inclusives et les biais discriminatoires lors de l'embauche. Il semble qu'il y ait dans certains départements beaucoup d'hostilité et de préjugés quant aux questions de parité et d'équité. Ceci renforce notre volonté de participer à la préparation de documents d'information et de favoriser une réflexion collective sur ces enjeux.

ANNEXE 1

Questionnaire sur l'équité au travail et à l'embauche (Cégep)

Préparé par le Comité Équité de la Société de philosophie du Québec

Veillez répondre (directement dans ce formulaire) aux questions suivantes. Passez les questions pour lesquelles vous n'auriez pas les données souhaitées. N'hésitez pas à en discuter avec quelques collègues afin de répondre aux deux dernières questions.

- 1) Combien votre département compte-t-il de professeur-es en ce moment?
- 2) Combien y a-t-il de femmes employées comme enseignantes par votre département?
- 3) Votre département comprend-il des personnes issues de groupes minoritaires (personne racisée ou immigrante, personne ayant un handicap, etc)? Précisez.
- 4) Dans les cinq dernières années (depuis septembre 2011), combien de professeur-es ont été engagé-es?
- 5) Parmi ces nouveaux professeur-es, combien étaient des femmes?
- 6) Parmi ces nouveaux professeur-es, combien étaient des personnes issues de groupes minoritaires?
- 7) Votre département a-t-il une politique d'embauche particulière liée aux questions d'équité?
- 8) Votre département a-t-il d'autres politiques/mécanismes concernant les questions d'équité (coordination, composition des comités, prise de parole, etc)?
- 9) Auriez-vous des suggestions pour favoriser l'équité au collégial?
- 10) Avez-vous l'impression que les politiques et ressources institutionnelles en matière d'équité sont connues et suffisamment publicisées dans votre lieu de travail?

ANNEXE 2

Questionnaire sur l'équité au travail et à l'embauche (Université)

Préparé par le Comité Équité de la Société de philosophie du Québec

Veillez répondre (directement dans ce formulaire) aux questions suivantes. Passez les questions pour lesquelles vous n'auriez pas les données souhaitées. N'hésitez pas à en discuter avec quelques collègues afin de répondre aux deux dernières questions.

- 1) Combien votre département compte-t-il de professeur-es en ce moment? Et de chargé-es de cours?
- 2) Combien y a-t-il de femmes employées comme professeures par votre département? Et de chargées de cours?
- 3) Votre département comprend-il des personnes issues de groupes minoritaires (personne racisée ou immigrante, personne ayant un handicap, etc)? Précisez.
- 4) Dans les cinq dernières années (depuis septembre 2011), combien de professeur-es ont été engagé-es? Parmi ces professeur-es, combien étaient des femmes?
- 5) Dans les cinq dernières années (depuis septembre 2011), combien de chargé-es de cours ont été engagé-es? Parmi ces chargé-es de cours, combien étaient des femmes?
- 6) Parmi les nouveaux professeur-es engagées dans les cinq dernières années, combien étaient des personnes issues de groupes minoritaires? Et parmi les chargé-es de cours ?
- 7) Votre département a-t-il une politique d'embauche particulière liée aux questions d'équité?
- 8) Votre département a-t-il d'autres politiques/mécanismes concernant les questions d'équité (coordination, composition des comités, prise de parole, etc)?
- 9) Auriez-vous des suggestions pour favoriser l'équité à l'université?
- 10) Avez-vous l'impression que les politiques et ressources institutionnelles en matière d'équité sont connues et suffisamment publicisées dans votre lieu de travail?