

Association canadienne de science politique, Comité sur la diversité

**Rapport au sujet du Questionnaire à l'intention des directeurs et directrices de
département de science politique**

**Préparé par le Comité sur la diversité (Yasmeen Abu-Laban, Joanna Everitt,
Richard Johnston et David Rayside)**

Mai 2010

Note : Pour les besoins du présent document, il est entendu que le masculin comprend le féminin et qu'il est utilisé dans le seul but d'éviter d'alourdir le texte.

Rappel

L'Association canadienne de science politique se penche périodiquement sur des questions ayant trait à la situation de la profession et utilise pour ce faire des données provenant de départements et/ou de ses membres. Trois études de ce genre commanditées par l'ACSP ont eu lieu depuis le début des années 1970. Celles-ci s'intéressaient en particulier à la situation des femmes au sein de notre profession. En 1973, un rapport préliminaire du « Committee on the Profile of the Profession » (présidé par Pauline Jewett) fut rédigé à la suite d'un sondage envoyé par la poste aux professeurs de science politiques en vue de créer un « profil » de la profession.¹ Ce rapport portait surtout sur la place des femmes, mais visait aussi à colliger des données sur des questions ayant trait au profil racial et socio-économique des membres de l'association. En 1982, un comité de l'ACSP présidé par Janine Brodie produit une étude faisant un suivi sur les questions soulevées dans le rapport de 1973.² Le rapport de 1982 reposait sur des données tirées de plusieurs sources, dont un sondage à l'intention des départements – auquel 44 d'entre eux ont répondu. Entre 1997 et 2000, Diane Lamoureux et Linda Trimble ont également effectué un sondage auprès des femmes membres de l'ACSP ainsi qu'auprès des départements. 18 de ces derniers ont initialement répondu au sondage. Un appel de suivi lors de la réunion annuelle des directeurs et directrices de département en février 1999 a permis d'obtenir des réponses de 36 départements en tout.³ Les directeurs et directrices de département se sont vu demander de préciser le nombre d'hommes et de femmes au sein de leur personnel, le type de poste qu'ils occupaient et les cours ayant trait au genre et à la science politique qui étaient offerts.

En 2006, le conseil d'administration de l'Association canadienne de science politique a mis sur pied un comité sur la diversité, ayant pour mandat d'explorer les enjeux touchant à la diversité au sein de notre profession. Dans le droit fil des études antérieurement réalisées, le Groupe d'étude sur la diversité a continué à mettre l'accent sur les questions touchant à « la condition des femmes » tout en élargissant la perspective de manière à inclure tous les groupes explicitement mentionnés dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi du gouvernement fédéral (les femmes, les personnes handicapées, les autochtones et les membres de minorités visibles) et, dans la mesure du possible, les minorités quant à l'orientation sexuelle, à la religion ou à d'autres aspects. Comme les universités canadiennes participent au Programme de contrats fédéraux en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, elles sont tenues au moins de surveiller la représentation,

¹ Committee on the Profile of the Profession, « Preliminary Report », août 1973.

² M. Janine Brodie, Caroline Andrew et David Rayside, « Report on the Status of Women in the Discipline », juin 1982.

³ Diane Lamoureux, Linda Trimble et Miriam Koene, « Status of Women in the Discipline », mai 1997; Diane Lamoureux et Linda Trimble, « Recommendations to the Board of the Canadian Political Science Association », 30 mai 1997; Linda Trimble, « Report on the Results of the Status of Women Survey, Part Two: Questionnaire for Political Science Chairs », *Bulletin* de l'ACSP XXIX: 1 (mai 2000): 19-25.

au sein de leur effectif, des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Au-delà de ces groupes, il peut être plus difficile d'obtenir des données.

Dans le cadre de son analyse, le Comité sur la diversité a mené un sondage auprès des directeurs et directrices des départements de science politique canadiens, ou leurs représentants désignés, en vue, d'une part, de jeter un nouvel éclairage sur le degré de représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi au sein du corps professoral ainsi qu'au sein de la population étudiante au baccalauréat, à la maîtrise et au doctorat. Le sondage visait d'autre part à tracer un portrait de la recherche et de l'enseignement portant sur les questions de genre, de race, d'ethnicité ainsi que sur les peuples autochtones, la sexualité et les personnes avec déficiences. En outre, le comité a, dans la mesure du possible, tenu compte des questions touchant à la diversité sexuelle et religieuse.

Le questionnaire a été envoyé aux directeurs et directrices de département de science politique canadiens en novembre 2008 (voir l'« Annexe A » du présent rapport). Après l'envoi du questionnaire, il devint évident que certains directeurs et directrices de département avaient de la difficulté à obtenir des données démographiques de base au sujet de leurs unités d'enseignement. Un « mini-sondage » fut donc envoyé par courriel à tous les directeurs et directrices de département à titre d'addenda au grand questionnaire. Ce mini-sondage (voir l'« Annexe B » du présent rapport) visait à permettre aux membres du corps professoral des départements de s'auto-identifier afin de compenser le manque de données obtenues par la voie administrative. Ces renseignements ont été intégrés à ceux obtenus par le biais du grand questionnaire.

L'analyse initiale des résultats du sondage a été effectuée par Richard Johnston. Les membres du Comité sur la diversité (présidente : Yasmeen Abu-Laban, University of Alberta; Joanna Everitt, Université du Nouveau-Brunswick, St-Jean; Richard Johnston, University of British Columbia; David Rayside, University of Toronto) ont compilé les réponses et rédigé le rapport détaillé.

Une version préliminaire de ce rapport a été présentée aux directeurs et directrices de département de science politique canadiens à leur réunion annuelle en février 2010 afin de leur permettre d'en discuter et de nous faire part de leurs commentaires.

Nous invitons maintenant le conseil d'administration et les membres de l'ACSP à prendre connaissance du Rapport final au sujet du sondage mené auprès des directeurs et directrices de département ainsi que des résultats d'un sondage élaboré par le Comité sur la diversité et mené en ligne auprès des membres de l'ACSP. Le sondage auprès des membres est actuellement en cours et les résultats devraient être dévoilés à la fin de 2010 ou en 2011.

Taux de réponse et présentation des résultats

Le taux de réponse pour le sondage mené auprès des départements a été très décevant. En dépit de l'envoi de notes de rappel et de la discussion qui a eu lieu lors de la réunion

annuelle des directeurs et directrices de département en 2009, seulement 15 départements (soit environ le quart des départements de science politique canadiens) avaient répondu à la fin de l'hiver 2009. Après avoir pris connaissance de ce résultat décevant lors de l'assemblée générale annuelle de l'Association canadienne de science politique en mai 2009, les membres du conseil d'administration de l'ACSP ont demandé (de vive voix ou, dans le cas du Caucus des femmes, par courriel) à certains membres de l'ACSP de vérifier si le directeur ou la directrice de leur propre département avait rempli le questionnaire. En raison de ces nouveaux efforts, le Comité sur la diversité s'est dit prêt à accepter des questionnaires dûment remplis jusqu'à la fin du mois de juin 2009. Malgré cela, aucun autre questionnaire n'a été reçu.

À la suite de la réunion des directeurs et directrices de département en février 2010 et étant donné l'intérêt exprimé par les directeurs et directrices de département, le Comité sur la diversité a de nouveau reporté la date limite pour la réception des questionnaires dans l'espoir d'obtenir un meilleur taux de réponse. Tenant compte des critiques suivant lesquelles il fallait beaucoup de temps pour remplir le questionnaire et/ou qu'il imposait une contrainte aux départements qui manquaient de ressources, les directeurs et directrices de département se sont vu offrir le choix de remplir le grand questionnaire ou de simplement répondre aux quatre premières questions du sondage. Les quatre premières questions ont trait à la représentation, au sein du corps professoral, des groupes visés par l'équité en matière d'emploi. À la date limite en avril 2010, seul un autre département avait répondu, ce qui a porté à 16 le nombre de départements qui ont participé au sondage.

Sur les quinze questionnaires utilisables que nous avons reçus, il est à noter que les réponses n'étaient pas toutes complètes et peu de commentaires ont été fournis. À cause de cela et du faible taux de réponse, les résultats que nous livrons ici sont sujets à caution. Par exemple, nous ne savons pas si les départements qui ont répondu présentent des caractéristiques distinctes par rapport à ceux qui n'ont pas répondu. Quoiqu'il en soit, on peut considérer que les résultats offrent un éclairage sur l'expérience de nombreux étudiants et membres du corps professoral en science politique au Canada puisque ces réponses proviennent de départements de différentes tailles; sur les 15 départements au sujet desquels nous présentons les résultats, plus de la moitié (8) étaient de grands départements offrant un programme de doctorat. Les résultats, tel qu'indiqué dans le questionnaire lui-même, ne sont pas présentés d'une manière qui permet d'identifier un département précis.

Profil démographique des professeurs et des chargés de cours

Les données de base sur le personnel apparaissent dans les tableaux 1 et 2. Ces tableaux couvrent les groupes visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi du Canada : les femmes, les autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées. Selon le recensement canadien de 2006, les peuples autochtones représentent 3,8 % de la population du Canada alors que 16,2 % de la population du pays appartient à un des groupes que le gouvernement canadien qualifie de « minorités visibles ». Ce sont deux segments sociaux de la population canadienne en rapide croissance. La catégorie des

personnes handicapées risque aussi de changer étant donné le vieillissement de la population. C'est d'ailleurs ce qui amène les activistes en faveur des personnes handicapées à parler des « temporairement bien-portants ».

TABLEAU 1: GROUPES VISÉS PAR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI SELON LEUR TYPE D'EMPLOI

	Tous	Chargé de cours	Poste menant à la permanence	Permanent
Femmes	28,0	26,8	41,8	25,5
Autochtones	1,8	2,6	5,1	0,4
Minorités visibles	12,8	8,5	25,3	11,6
Personnes handicapées	0,4	0,0	0,0	0,8
<i>N</i>	<i>491</i>	<i>161</i>	<i>79</i>	<i>251</i>

TABLEAU 2: GROUPES VISÉS PAR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI SELON L'ÉCHELON, OCCUPANT UN POSTE PERMANENT ET MENANT À LA PERMANENCE

	Adjoint	Agrégé	Titulaire	<i>N</i>
Femmes	34,0	33,0	33,0	97
Autochtones	80,0	20,0	0,0	5
Minorités visibles	40,8	26,5	32,6	49
Personnes handicapées	0,0	50,0	50,0	2

Les 15 départements regroupent en tout 491 personnes, ce qui comprend les titulaires de postes permanents et menant à la permanence et les chargés de cours occupant un poste ne menant pas à la permanence. Au sein du personnel d'enseignement signalé, les femmes représentent 28 %, les minorités visibles près de 13 %. Selon les groupes visés par l'équité en matière d'emploi :

- Le pourcentage de femmes dans le groupe occupant des postes ne menant pas à la permanence est semblable à la proportion de femmes dans l'ensemble de l'échantillon. Il en est à peu près de même pour la proportion de femmes occupant

des postes permanents. Les femmes sont cependant surreprésentées au bas de l'échelon; elles représentent en effet plus de 40 % des personnes dans la catégorie des postes menant à la permanence contre 25,5 % des personnes ayant obtenu leur permanence.

- Les autochtones, qui constituent moins de 2 % du total, sont surreprésentés au sein du personnel temporaire. Ils occupent 5 % des postes menant à la permanence. Leur très petit nombre dans les postes permanents donne à penser qu'il faudra un certain temps avant qu'on observe une diversité à cet égard dans le corps professoral pour ce qui est des postes de niveau supérieur.
- Les minorités visibles sont sousreprésentées au sein du personnel temporaire bien qu'elles marquent des points dans les postes menant à la permanence. Leur représentation parmi les professeurs permanents est à peu près la même que pour l'ensemble de l'échantillon, mais – comme pour les femmes – près de la moitié occupent des postes de professeurs adjoints.
- Le nombre de personnes handicapées est très faible. Aucun n'a été engagé comme chargé de cours et nous ne voyons aucun signe important de diversification à cet égard.

Nous ne disposons pas de données afin de comparer ces résultats avec la répartition selon l'échelon pour l'ensemble du corps professoral; toutefois, les résultats du questionnaire indiquent, en règle générale, que les membres des groupes visés par la Loi de l'équité en matière d'emploi n'occupent pas ou peu de postes de niveau supérieur.

Disponibilité des données sur l'équité

Le portrait qui se dégage au sujet de la disponibilité des données sur l'équité est mixte, mais frappant. Il convient de noter, à la lumière du fait que les universités participent au Programme de contrats fédéraux et qu'elles doivent ainsi colliger des renseignements, que sur les 15 universités qui ont répondu, seulement l'une d'entre elles affirme que les données sont « disponibles rapidement ». Trois (une sur cinq) indiquent que ces données sont difficiles à trouver et trois autres ne savent pas si de telles données sont disponibles. C'est donc dire que plus de la moitié des universités signalent que les données sont disponibles sur demande – ce qui peut être interprété de plus d'une façon.

Efforts spéciaux en matière de recrutement et de mentorat

Une série de questions dans le sondage destiné aux directeurs et directrices de département portait sur les efforts que les départements faisaient ou non afin de recruter des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi (les femmes, les autochtones, les minorités visibles ou les personnes handicapées) et des minorités sexuelles. Le sondage visait également à nous permettre de découvrir dans quelle mesure un service de mentorat était offert aux membres du corps professoral et si une partie de ce mentorat était ciblé (par exemple, un mentorat axé sur les besoins/problèmes peut-être particuliers de groupes précis – comme les minorités raciales).

Le tableau 3 combine les efforts spéciaux en matière de recrutement et de mentorat.

TABLEAU 3 : EFFORTS SPÉCIAUX EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT

Groupe visé par l'équité en matière d'emploi	% - Efforts spéciaux	% - Mentorat ciblé
Femmes	93	23
Autochtones	47	10
Minorités visibles	67	3
Personnes handicapées	27	3
Orientation sexuelle	27	3

Il est clair, d'après ce tableau, que de tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi, l'accent est surtout mis sur les femmes et, dans une moindre mesure, sur les minorités visibles et les autochtones. En dépit de l'inclusion de la déficience dans les lois d'équité en matière d'emploi, seulement un département sur quatre signale des efforts spéciaux en ce sens et la question n'a suscité aucun commentaire de la part de directeurs ou directrices de département.

Un département sur quatre a indiqué qu'il incluait la diversité sexuelle dans ses efforts de recrutement. Un directeur a ajouté un commentaire signalant que son université venait d'ajouter cette dimension dans sa politique d'équité en matière d'emploi. Un autre a noté ce qui suit :

Si nos efforts en matière de recrutement reflètent le Programme de contrats fédéraux et, se faisant, visent l'élimination des obstacles au recrutement de membres des groupes visés spécifiquement par le programme d'équité en matière d'emploi, nous considérons que l'équité inclut également la diversité sexuelle. Par conséquent, les « minorités sexuelles » (à défaut d'une meilleure expression) sont plutôt bien représentées au sein du département.

Il est aussi intéressant de noter que des efforts spéciaux ou ciblés en matière de recrutement ne vont pas nécessairement de pair avec le *mentorat* auprès des membres du personnel. Bien que 80 % des départements nous ayant répondu affirment que des efforts de mentorat sont déployés à un niveau ou à un autre au sein de l'établissement et que la plupart disent que des efforts de mentorat sont déployés à plus d'un niveau, peu signalent que le mentorat « vise explicitement » un groupe visé par l'équité en matière d'emploi. Environ un département sur quatre affirme qu'un mentorat est offert selon des modalités qui s'adressent expressément aux femmes et environ un département sur dix, selon des modalités qui s'adressent expressément aux autochtones. Toutefois, les minorités visibles, les personnes handicapées ou les minorités quant à l'orientation sexuelle sont rarement mentionnées.

Il vaut aussi la peine de noter que la présence du mentorat – incluant le mentorat ciblé – ne semble avoir aucun lien avec le nombre ou la proportion de personnes faisant partie d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi. À la lumière du fait que, tout comme les femmes, les autochtones et les membres d'une minorité visible sont surreprésentés dans les postes ne menant pas à la permanence ou dans les postes aux échelons inférieurs, les efforts de mentorat ciblé seraient peut-être importants afin d'assurer le maintien de l'effectif ainsi que la mobilité d'un échelon à l'autre (bien que cela doive évidemment être en phase avec les besoins des membres du corps professoral concernés).

Représentation des membres du corps professoral par rapport aux étudiants et efforts de recrutement

Plusieurs questions dans le sondage à l'intention des directeurs et directrices de département visaient à leur permettre d'indiquer dans quelle mesure les membres du corps professoral semblaient représenter les populations étudiantes – au 1^{er} cycle ainsi qu'aux 2^e et 3^e cycles – pour chacun des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans la loi canadienne.

En règle générale, les départements sont très conscients du fait que les données démographiques ayant trait au corps professoral s'écartent de celles ayant trait à la population étudiante, notamment dans le cas des étudiants de 1^{er} cycle. Pour chacun des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi, la perception dominante est que le département compte « un peu moins de professeurs » dans ces groupes que la population formée par les étudiants de 1^{er} cycle. La plupart des autres réponses indiquent qu'il y a en fait « beaucoup moins de professeurs » dans ces groupes qu'au sein de la population étudiante. L'écart le plus grand concerne la représentation des autochtones et l'écart le plus faible, la représentation des personnes handicapées.

Dans le cas des étudiants des 2^e et 3^e cycles, les écarts sont plus faibles, reflétant en cela le fait que la population étudiante y est moins diversifiée que celle du 1^{er} cycle. Le genre constitue une exception : la répartition hommes/femmes aux 2^e et 3^e cycles est semblable à celle qu'on observe chez les étudiants de 1^{er} cycle. Ainsi l'écart démographique (plus d'étudiantes que de professeures) est plus manifeste.

Il n'y a cependant *aucun* lien entre la perception qu'ont d'eux-mêmes les départements et les efforts spéciaux déployés en matière de recrutement, du moins pas au niveau des départements pris individuellement. Presque tous les départements font des efforts spéciaux afin de recruter des femmes et des minorités visibles. Ces efforts sont moins la norme pour les autres catégories. Et même pour les catégories où les efforts spéciaux se font relativement rares, les efforts en matière de recrutement semblent n'avoir aucun lien avec la perception d'une sousreprésentation relativement à la population étudiante.

En gros, il en est de même pour le lien entre les efforts déployés et la sousreprésentation chez les professeurs à temps plein. On observe une seule relation, *positive*, entre les efforts déployés et la représentation des autochtones. Pour certains départements, la mention d'efforts spéciaux peut effectivement être une réponse à la sousreprésentation. Pour d'autres, le déploiement d'efforts spéciaux (dans le passé et à l'heure actuelle) a peut-être atténué le problème. Quoi qu'il en soit, ce qu'il faut retenir, c'est que ces efforts en matière de recrutement sont pour la plupart non reliés aux déficits de représentation réels ou perçus.

La présence de certains groupes visés par l'équité en matière d'emploi parmi les professeurs à temps plein semble assez clairement reliée au nombre de *cours dispensés aux cycles supérieurs* sur le genre et la race/l'ethnicité. Aucun lien n'apparaît pour les questions touchant aux autochtones, aux personnes handicapées et à la religion. Dans le cas du genre et de la race/l'ethnicité, l'élément crucial semble être le *nombre lui-même* de professeurs à temps plein plutôt que leur proportion. Lorsque le personnel compte un grand nombre de femmes et de personnes de minorités visibles, le nombre de cours offerts aux cycles supérieurs sur les thèmes du genre, de la race et de l'ethnicité grimpe en flèche. La représentation de groupes visés par l'équité en matière d'emploi parmi les membres du corps professoral ne semble pas critique pour l'enseignement dispensé au *1^{er} cycle* : il semble n'y avoir aucun lien entre le nombre de membres du corps professoral dans les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et le nombre de cours offerts au baccalauréat sur ces thèmes. Peut-être ces cours sont-ils de toute façon en demande.

Côté *recherche*, la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi chez les membres du corps professoral n'a pas beaucoup d'effet sur la rédaction de *thèses de doctorat* (sur les huit établissements ayant un programme de doctorat). Il ne semble pas non plus y avoir de lien entre le nombre de membres du corps professoral dans les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et l'octroi d'un soutien financier pour la recherche. L'impact du genre et de l'ethnicité dans la composition du corps professoral est plus manifeste pour ce qui est de la rédaction de mémoires de maîtrise. Le lien entre le nombre de femmes et de minorités visibles au sein du corps professoral et la rédaction de mémoires de maîtrise sur les questions touchant à l'équité est manifeste. Dans nos données, chaque femme additionnelle au sein du corps professoral « ajoutait » un peu plus de 0,5 mémoire de maîtrise sur les questions ayant trait au genre. Chaque professeur additionnel issu d'une minorité visible « ajoutait » 1,2 mémoire sur la race et l'ethnicité.

Les recherches menées par les membres du corps professoral

Une série de questions visaient à nous permettre de découvrir dans quelle mesure les membres du corps professoral menaient des recherches sur le genre, la race/l'ethnicité, l'indigénité, les questions liées aux déficiences, la diversité sexuelle et la religion. Les réponses sont synthétisées dans le tableau 4. Il y a manifestement beaucoup de recherches dans ces domaines, mais moins de la moitié bénéficie d'un financement. La plus forte concentration de travaux porte sur les relations entre les sexes, soit 52 projets dont les 24 qui bénéficient d'un soutien financier. Seulement un établissement a signalé qu'il n'y avait *aucune* recherche sur les questions reliées au genre actuellement en cours chez elle. Par ordre de fréquence viennent ensuite les recherches sur la race et l'ethnicité, soit 43 projets, dont 25 bénéficient d'un appui financier. La recherche sur ces questions est cependant plus « concentré » : plusieurs établissements n'ont signalé aucune recherche dans ce domaine alors qu'un certain nombre ont signalé des projets multiples. De plus, un plus grand nombre de projets sur la race et l'ethnicité bénéficient d'un soutien financier. Les études sur les autochtones et les études sur les questions religieuses avaient à peu près la même fréquence : environ deux douzaines dans chaque domaine, dont environ la moitié étaient subventionnées. La diversité sexuelle était le sujet de neuf projets, dont deux seulement bénéficiaient d'un soutien financier. Seulement un projet portait sur les déficiences et il ne bénéficiait d'aucun financement.

TABLEAU 4 – EFFORTS DE RECHERCHE ET SOUTIEN FINANCIER, POUR CHAQUE GROUPE VISÉ PAR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

	Genre	Autochtones	Race /ethnicité	Religion	Sexualité	Personnes handicapées	Tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi	
% financés	46 (52)	45 (24)	58 (43)	57 (23)	22 (9)	0 (1)	49 (152)	
% de tous les projets financés	17	8	18	9	1	0	52	Nombre total de projets financés = 143

Dans l'ensemble, le portrait quant au financement semble assez positif. Les départements devaient indiquer, dans le sondage, le nombre total de projets de recherche bénéficiant d'un financement, tous domaines confondus. Ils en ont signalé au total 143, soit juste un peu moins de 10 par département, reflétant en cela, chose peu surprenante, un lien étroit entre la taille du département et le nombre de subventions obtenues. Sur ces 143 subventions, plus de la moitié (75) avaient trait à des projets sur la diversité avec pour thématiques le genre, l'indigénéité, la race/l'ethnicité, la religion et la sexualité.

Inclusion et vie sociale

La vie sociale d'un département peut être considérée comme pertinente pour le climat professionnel et pédagogique dans son ensemble. Le questionnaire visait à nous permettre de savoir dans quelle mesure les événements sociaux organisés pas les départements reflétaient leur diversité. Dans l'ensemble, les directeurs et directrices ont indiqué que leur département se situait quelque part entre « Très sensible (1) » et « Pas du tout sensible (10) » aux questions liées à la diversité dans l'organisation de leurs événements sociaux. La moyenne de 3,8 donne à penser qu'il y a encore énormément de place pour réfléchir à la nature des activités qui ont lieu. C'est la question portant sur les activités sociales qui a suscité le plus de commentaires, ce qui n'a pas manqué de frapper le Comité sur la diversité, tout comme le nombre de fois que les directeurs et directrices de département font remarquer qu'il n'y avait pas beaucoup d'événements sociaux :

Toutes les invitations s'adressent à tous, sans distinction. Nous organisons parfois des événements où de l'alcool est servi, mais nous essayons de ne pas insister là-dessus et aussi de ne pas faire référence à des fêtes religieuses précises. Quand nous organisons, par exemple, un « party de Noël », nous parlons plutôt d'une « réception des Fêtes ».

Nous avons peu d'activités sociales, mais celles que nous organisons engendrent peu d'obstacles ou d'inconfort.

Nous avons peu d'événements sociaux, mais nous accordons notre appui aux activités des étudiants et nous y participons.

Bien que nous organisions peu d'événements, ceux que nous mettons sur pied sont des activités inclusives sans obstacles physiques, sans contextes prêtant à controverse ou sans contenu religieux et nous essayons de fournir un service de garde d'enfants et d'autres formes d'assistance. Nous incitons les membres du corps professoral à nous fournir leurs suggestions quant à la structure et à la nature de chaque événement. Cela dit, le taux de participation à ces événements a toujours été bas avant mon arrivée. Il augmente maintenant, mais il y a encore beaucoup d'absents.

Questions à discuter

Comme il a été noté précédemment, le Comité sur la diversité a adopté une double approche pour colliger des données en ayant recours à un sondage à l'intention des directeurs et directrices de département et à un autre – actuellement en cours – destiné aux membres de l'ACSP. Une fois que les résultats de ce dernier sondage seront disponibles, nous aurons probablement un portrait plus global de la situation de la science politique au Canada.

Pour l'instant, il est possible de mettre en lumière quelques éléments, sur la base des renseignements que nous ont fournis les départements (compte tenu, bien sûr, que seul un quart des départements ont répondu au sondage). Premier point : la représentation des femmes, des autochtones et des minorités visibles est plus importante aux échelons inférieurs que dans les postes de niveau supérieur. Cette asymétrie nous mène à penser que les mesures ayant trait à la rétention et à la promotion du personnel sont tout particulièrement pertinentes pour les membres de ces groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Parallèlement, les universités et les départements n'ont pas ou peu recours à un mentorat ciblé pour ces groupes. L'absence de mentorat ciblé, conjuguée avec la concentration de membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans les postes non permanents ou menant à la permanence, est une question qu'il vaut peut-être la peine de considérer de plus près à court terme. Comme le sondage à l'intention des membres nous fournira probablement plus de renseignements sur l'expérience spécifique de chacun, la pertinence de cette observation pourrait s'en trouver accrue.

Deuxièmement, bien que nous faisons face à des limites d'ordre pratique quant à l'éventail des questions que nous pouvions poser sur la diversité sexuelle, il y a lieu de noter que seulement un quart des départements ayant répondu au sondage affirment faire des efforts spéciaux pour assurer une telle diversité dans leur recrutement. Une proportion beaucoup plus forte affirment faire au moins quelques efforts relativement au statut des autochtones, à la race/à l'ethnicité et au genre. Les écarts entre les départements à cet égard méritent une réflexion plus poussée.

Troisièmement, ce sondage nous permet de souligner d'importants changements concernant la composition du corps professoral en science politique ainsi que concernant la nature de la recherche effectué en science politique. Malgré les progrès réalisés

cependant, la composition du corps professoral ne reflète toujours pas la composition de la population étudiante du 1^{er} cycle, surtout en ce qui concerne le genre et la race/l'ethnicité. L'importance que revêt la représentation de la clientèle étudiante au sein du corps professoral est évidemment une question qui continue à faire l'objet de débats dans le monde de l'éducation. Au sein de la science politique à tout le moins, le sondage mené en 1997 sur le statut des femmes dans la discipline par Lamoureux, Trimble et Koene soulignait que le manque de professeures avait un impact négatif sur l'expérience des étudiantes et le soutien qui leur est accordé pour la recherche.⁴

Quatrièmement : à en juger d'après les réponses qui nous ont été données, les personnes handicapées semblent peu représentées au sein du corps professoral ainsi qu'en matière de recherche. Les universités font pourtant face à de réels défis sur ces questions. Comment, par exemple, favoriser un environnement éducatif inclusif ou encore aider les professeurs aux prises avec une déficience progressive (par ex, une perte auditive)? Dans le contexte non seulement de la loi canadienne régissant « l'obligation de prendre des mesures d'adaptation » (souvent en lien avec une déficience physique ou mentale), mais aussi du vieillissement de la population, la pertinence de la recherche sur ces questions peut devenir plus grande, ce qui peut justifier qu'on y prête plus d'attention au sein de la science politique.

Dernier point, mais non le moindre, car il est on ne peut plus évident : le faible taux de réponse de la part des directeurs et directrices/départements à ce sondage. Malgré les efforts effectués afin de réduire la longueur du questionnaire à quatre questions seulement, et malgré le prolongement pendant un an et demie de l'échéancier, le taux de réponse est demeuré anémique. Il est à noter qu'on observe d'ailleurs une diminution généralisée du taux de réponse aux sondages effectués par l'ACSP auprès de ses membres depuis les années 1980. Il serait important de savoir pourquoi. Ceci dit, le faible taux de réponses au sondage auprès des directeurs et directrices pourrait fort bien être compensé par l'information recueilli directement auprès des membres suite au sondage en ligne.

⁴ Voir Diane Lamoureux, Linda Trimble et Miriam Koene, « Status of Women in the Discipline », mai 1997.

Association canadienne de science politique
Questionnaire à l'intention des directeurs et directrices de département de science politique

Nom de l'université _____

1. Quel est le nombre total de professeurs à l'emploi de votre département en 2008-2009 ?

Postes ne conduisant pas à la permanence _____ Postes conduisant à la permanence _____
Postes permanents _____

2. La plupart des universités exigent la tenue de dossiers au sujet du nombre de personnes faisant partie des groupes désignés au titre de l'équité en emploi qu'elles comptent dans leur personnel. Combien de personnes votre département compte-t-il parmi ces groupes ? (À noter : les définitions que donne le gouvernement fédéral de ces groupes figurent dans la lettre d'accompagnement.)

	Femmes	Autochtones	Minorité visible ou non blanche	Personne handicapée
Chargés de cours / postes ne conduisant pas à la permanence	_____	_____	_____	_____
Professeurs adjoints	_____	_____	_____	_____
Professeurs agrégés	_____	_____	_____	_____
Professeurs titulaires	_____	_____	_____	_____

3. Dans quelle mesure les données que votre établissement recueille sur les membres des divers groupes précités vous sont-elles disponibles en tant que directeur ou directrice de département ?

- a) Données disponibles rapidement _____ b) Données disponibles sur demande _____
c) Données difficiles à trouver _____ d) Données pas du tout disponibles _____ e) Je ne sais pas _____

4. Votre département a-t-il fait des efforts spéciaux pour recruter de nouveaux professeurs faisant partie des groupes désignés au titre de l'équité en emploi ?

Oui Non

Dans l'affirmative, veuillez indiquer sur quel groupe ou quels groupes l'accent a été mis :

_____ Femmes

_____ Autochtones

_____ Minorités visibles

_____ Personnes handicapées

5. Votre département a-t-il inclus la diversité sexuelle dans ses efforts de recrutement à partir des groupes sous-représentés ?

Oui

Non

Dans l'affirmative, veuillez donner des précisions :

6. Comparativement à la population étudiante du 1^{er} cycle, y a-t-il d'après vous dans votre département beaucoup moins, un peu moins, à peu près le même nombre, un peu plus ou bien plus de professeurs faisant partie des groupes suivants :

	Beaucoup moins de professeurs	Un peu moins de professeurs	À peu près le même nombre de professeurs	Un peu plus de professeurs	Bien plus de professeurs
Femmes	_____	_____	_____	_____	_____
Autochtones	_____	_____	_____	_____	_____
Minorité visible ou non blanche	_____	_____	_____	_____	_____
Personnes handicapées	_____	_____	_____	_____	_____

7. Comparativement à la population étudiante des 2^e et 3^e cycles, y a-t-il d'après vous dans votre département beaucoup moins, un peu moins, à peu près le même nombre, un peu plus ou bien plus de professeurs faisant partie des groupes suivants :

	Beaucoup moins de professeurs	Un peu moins de professeurs	À peu près le même nombre de professeurs	Un peu plus de professeurs	Bien plus de professeurs
Femmes	_____	_____	_____	_____	_____
Autochtones	_____	_____	_____	_____	_____
Minorité visible ou non blanche	_____	_____	_____	_____	_____
Personnes handicapées	_____	_____	_____	_____	_____

5. Veuillez indiquer le nombre total approximatif de cours offerts habituellement dans une année aux 1^{er}, 2^e et 3^e cycles (en précisant s'il s'agit de cours se déroulant sur une année ou sur un semestre).

1^{er} cycle :

2^e et 3^e cycles :

Pouvez-vous indiquer le nombre de cours qui, parmi ceux offerts par votre département pour la plupart des années, sont principalement axés ou comportent un large volet (25 % et +) sur ce qui suit :

Cours du 1^{er} cycle

Femmes/études sur les sexes comme axe principal ?

Femmes/sexes constituant un large volet (25 % et +)

Études sur les autochtones comme axe principal ?

Études sur les autochtones constituant un large volet (25 % et +)

Race et ethnicité comme axe principal ?

Race et ethnicité constituant un large volet (25 % et +)

Diversité sexuelle comme axe principal ?

Diversité sexuelle constituant un large volet (25 % et +)

Études sur les déficiences comme axe principal ?

Études sur les déficiences constituant un large volet (25 % et +)

Religion ou diversité religieuse comme axe principal ?

Religion constituant un large volet (25 % et +)

Cours des 2^e et 3^e cycles :

Femmes/études sur les sexes comme axe principal ?

Femmes/sexes constituant un large volet (25 % et +)

Études sur les autochtones comme axe principal ?

Études sur les autochtones constituant un large volet (25 % et +)

Race et ethnicité comme axe principal ?

Race et ethnicité constituant un large volet (25 % et +)

Diversité sexuelle comme axe principal ?

Diversité sexuelle constituant un large volet (25 % et +)

Études sur les déficiences comme axe principal ?

Études sur les déficiences constituant un large volet (25 % et +)

Religion ou diversité religieuse comme axe principal ?

Religion constituant un large volet (25 % et +)

11. Votre programme d'études supérieures comporte-t-il une option permettant aux étudiants de se spécialiser dans un domaine d'étude axé sur les questions de diversité comme les femmes/les études sur les sexes, la politique et les autochtones, la race et l'ethnicité, la diversité sexuelle ou les déficiences ?

Oui

Non

Dans l'affirmative, pouvez-vous décrire le domaine ou le sous-domaine ?

12. Veuillez fournir, *du mieux que vous le pouvez*, les renseignements suivants au sujet des recherches menées par les étudiants des cycles supérieurs au sein de votre département.

Au niveau du doctorat

Votre programme comprend-il un programme de doctorat ?

Dans l'affirmative, combien y a-t-il de doctorants actifs dans votre programme ?

* Combien de thèses sont-elles en train d'être rédigées sur des sujets ayant trait aux *femmes* ou aux *sexes* ? _____

* Combien de thèses sont-elles en train d'être rédigées sur des sujets ayant trait à la *politique* et aux autochtones ?

* Combien de thèses sont-elles en train d'être rédigées sur des sujets ayant trait à la *race* ou à l'*ethnicité* ?

* Combien de thèses sont-elles en train d'être rédigées sur des sujets ayant trait à la *diversité sexuelle* ?

* Combien de thèses sont-elles en train d'être rédigées sur des sujets ayant trait aux *déficiences* ?

* Combien de thèses sont-elles en train d'être rédigées sur des sujets ayant trait à la *religion* ou à la *diversité religieuse* ? _____

* Combien de professeurs sont en train de superviser des thèses sur ces sujets ? _____

* Combien de thèses de doctorat sont en train d'être rédigées au sein de votre département ? _____

Au niveau de la maîtrise

Votre programme de maîtrise comprend-il la rédaction d'un mémoire ou d'un grand rapport de recherche ? Dans la négative, passez à la Q. 13.

Dans l'affirmative, combien d'étudiants actifs au niveau de la maîtrise optent pour la rédaction d'un mémoire ou d'un grand rapport de recherche ?

* Combien de mémoires de maîtrise ou de GRR sont en train d'être rédigés sur des sujets ayant trait aux *femmes* ou aux *sexes* ? _____

* Combien de mémoires de maîtrise ou de GRR sont en train d'être rédigés sur des sujets ayant trait à la *politique* et aux autochtones ? _____

* Combien de mémoires de maîtrise ou de GRR sont en train d'être rédigés sur des sujets ayant trait à la *race* ou à l'*ethnicité* ? _____

* Combien de mémoires de maîtrise ou de GRR sont en train d'être rédigés sur des sujets ayant trait à la *diversité sexuelle* ? _____

* Combien de mémoires de maîtrise ou de GRR sont en train d'être rédigés sur des sujets ayant trait aux *déficiences* ? _____

* Combien de mémoires de maîtrise ou de GRR sont en train d'être rédigés sur des sujets ayant trait à la *religion* ou à la *diversité religieuse* ? _____

* Combien de professeurs sont en train de superviser ces mémoires de maîtrise ou GRR ? _____

* Combien de mémoires de maîtrise ou de GRR sont en train d'être rédigés au sein de votre département ?

13. Nous désirons connaître les recherches qui mènent actuellement les membres du corps professoral au sein de votre département. D'après vos estimations, combien de professeurs occupant des postes menant à la permanence effectuent des recherches sur :

les femmes/les sexes _____

la politique et les autochtones _____

la race ou l'ethnicité _____ la diversité sexuelle _____

les questions liées aux déficiences _____ la religion ou la diversité religieuse ? _____

14. Veuillez indiquer quel est le nombre de recherches menées par des membres de votre corps professoral et bénéficiant d'un financement important sont reliées aux sujets suivants :

les femmes/les sexe _____

la politique et les autochtones _____

la race ou l'ethnicité _____

la diversité sexuelle _____

les questions reliées aux déficience _____

la religion ou la diversité religieuse _____

* Quel est le nombre total de projets de recherche des membres de votre corps professoral qui bénéficient d'un financement ? _____

19. Sur une échelle de 1 à 10 où 1 équivaut à « pas du tout sensible » et 10 à « très sensible », dans quelle mesure, d'après vous, votre département est-il en général sensible aux questions reliées à la diversité dans l'organisation des événements sociaux du département ?

Très Sensible								Pas du tout sensible	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Veuillez donner des précisions :

20. Des efforts structurés de mentorat sont-ils déployés par votre département, des membres de votre corps professoral ou votre université dans son ensemble vis-à-vis des nouveaux professeurs ?

Département	Oui	Non
Corps professoral	Oui	Non

Université

Oui

Non

Dans l'affirmative, certains de ses efforts de mentorat visent-ils explicitement l'un ou l'autre des groupes suivants :

_____ Femmes

_____ Autochtones

_____ Minorités visibles

_____ Personnes handicapées

_____ Minorités sexuelles

Nous vous remercions d'avoir pris le temps de répondre à ce questionnaire. Vos réponses aideront l'Association canadienne de science politique à fournir des données pertinentes à tous les directeurs et directrices de département, aux départements eux-mêmes et aux membres de l'ACSP. Veuillez avoir l'obligeance de faire parvenir vos réponses d'ici le 9 janvier 2009 à :

Michelle Hopkins, administratrice
Association canadienne de science politique
204 – 260, rue Dalhousie
Ottawa, Ontario K1N 7E4

Courriel : cpsa@csse.ca

ANNEXE B: Mini-sondage

Pour colliger des renseignements sur la discipline dans son ensemble, il serait utile que tous les départements répondent à la question 2 au sujet de la représentation des personnes faisant partie des groupes désignés (femmes, autochtones, membres des minorités visibles et personnes handicapées) au sein du corps professoral (permanent ou non). Il se peut que, dans certaines universités, le nombre associé à certains groupes désignés – surtout lorsqu’il est réparti par faculté et par département –, soit tellement petit que les données sont supprimées pour protéger les individus. Si c’est le cas pour votre département dans l’un ou l’autre des catégories, nous vous suggérons d’élaborer votre propre mini-sondage confidentiel dans lequel vous demandez aux membres de votre département de s’auto-identifier pour les besoins du sondage de l’ACSP, puis de transmettre les chiffres globaux dans le sondage de l’ACSP. Comme il est indiqué, les données ne seront pas annoncées par département, mais plutôt pour tous les départements de science politique au Canada. Voici un exemple d’un mini-sondage.

EXEMPLE D’UN MINI-SONDAGE POUR LES DIRECTEURS ET DIRECTRICES DE DÉPARTEMENT

L’Association canadienne de science politique veut colliger des données sur la représentation des femmes, des autochtones, des membres des minorités visibles et des personnes handicapées au sein de la discipline au Canada. Les résultats de ce sondage ne seront pas annoncés par département et les renseignements que vous me transmettez seront considérés comme strictement confidentiels. Afin de me permettre de répondre à ce sondage, pourriez-vous prendre quelques minutes pour répondre à la question suivante :

Vous identifiez-vous comme un membre de l’un ou l’autre des groupes désignés au titre de l’équité en emploi (selon la loi canadienne en la matière) ?

Dans la négative, répondez « Non ».

Dans l’affirmative, veuillez indiquer le groupe (ou les groupes) avec lequel (lesquels) vous vous identifiez :

- Femmes
- Autochtones (définis par le Programme de contrats fédéraux (PCF) comme « des personnes au Canada s’identifiant comme des Indiens inscrits ou non inscrits, des Inuits ou des Métis »).
- Personnes handicapées (définies par le PCF comme « des personnes pour qui la possibilité d’obtenir un emploi et de l’avancement par la suite peut être nettement réduite en raison d’une déficience physique ou mentale reconnue »).
- Membres des minorités visibles (définies par le PCF comme « des personnes qui ne sont pas de race blanche ou qui n’ont pas la peau blanche »).