

**ASSOCIATION CANADIENNE DE SCIENCE POLITIQUE
COMITÉ SUR LA DIVERSITÉ**

**RAPPORT ET ANALYSE DU QUESTIONNAIRE À L'INTENTION DES MEMBRES
DE L'ASSOCIATION CANADIENNE DE SCIENCE POLITIQUE**

**Préparé par le comité sur la diversité de l'ACSP
Yasmeen Abu-Laban (présidente), University of Alberta
Joanna Everitt, Université du Nouveau-Brunswick, St-Jean
Richard Johnston, University of British Columbia
Martin Papillon, Université d'Ottawa
David Rayside, University of Toronto**

Mai 2012

REMERCIEMENTS

Les membres du comité sur la diversité remercient les membres de l'Association canadienne de science politique d'avoir pris le temps de répondre au questionnaire mis en ligne à leur intention en 2010.

Le comité sur la diversité remercie également les directeurs et directrices de département de science politique qui ont répondu à son premier questionnaire sur la diversité (rapport publié en mai 2010).

Nous tenons enfin à remercier le bureau de direction et le conseil d'administration de l'ACSP pour leur appui financier et leur soutien lors de la mise en œuvre des deux questionnaires. Nous voulons aussi exprimer toute notre gratitude à Sally Rutherford (directrice administrative) et à Michelle Hopkins (secrétariat de l'ACSP) qui nous ont grandement facilité la tâche.

Table des matières

- I : Contexte**
- II : Taux de réponse et présentation des résultats**
- III : Profil démographique des répondants**
- IV : Évolution de la discipline**
- V : Exploration des attitudes des politologues**
- VI : Attitudes et expériences des répondants au sein de la discipline de la science politique**
- VII : Perspectives de carrière en science politique**
- VIII : Conclusions et recommandations**

- Annexe A : Questionnaire de l'Association canadienne de science politique à l'intention des membres de l'ACSP**

RAPPORT ET ANALYSE DU QUESTIONNAIRE À L'INTENTION DES MEMBRES DE L'ASSOCIATION CANADIENNE DE SCIENCE POLITIQUE

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

I. CONTEXTE

En 2006, le conseil d'administration de l'Association canadienne de science politique (ACSP) 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. Les membres du comité sur la diversité sont Yasmeen Abu-Laban, présidente (University of Alberta), Joanna Everitt (Université du Nouveau-Brunswick – Saint-Jean), Richard Johnston (University of British Columbia), Martin Papillon (Université d'Ottawa) et David Rayside (University of Toronto).

Depuis le début des années 1970, l'Association canadienne de science politique se penche périodiquement sur des questions ayant trait à la situation de la profession, comme en témoigne l'existence de trois sondages et des rapports connexes axés sur les femmes au sein de notre profession.¹ Dans le droit fil de ces importantes études réalisées antérieurement, le comité 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).² En outre, voulant refléter les questions discutées couramment en politique et les tendances en matière de recherche dans de multiples disciplines des sciences humaines, le comité sur la diversité a aussi cherché, dans la mesure du possible, à tenir compte d'autres aspects touchant à l'identité (et aux fractures sociales), à savoir par exemple la sexualité, la religion, la langue et l'âge.

Le comité sur la diversité a défini deux voies de recherche. D'une part, il a élaboré un questionnaire à l'intention des directeurs et directrices de département de

¹ Committee on the Profile of the Profession, « Preliminary Report », août 1973; M. Janine Brodie, Caroline Andrew et David Rayside; « Report on the Status of Women in the Discipline », juin 1982; 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.

² C'est là une approche pertinente dans le contexte canadien puisque que les universités canadiennes participent d'ordinaire au Programme de contrats fédéraux, qui est régi par *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

science politique canadiens, lequel leur a été soumis en 2008. Ce sondage ainsi que l'analyse des résultats en fonction du profil démographique du corps professoral, des recherches effectuées, des cours offerts, de la vie sociale et du mentorat figurent dans le rapport présenté par le comité sur la diversité au conseil d'administration de l'Association canadienne de science politique en mai 2010. Ce rapport peut être consulté en ligne, sur le site Web de l'ACSP au <http://www.cpsa-acsp.ca/>.

D'autre part, le comité sur la diversité a élaboré un questionnaire à l'intention des membres de l'Association canadienne de science politique, accessible en ligne sur le site Web de l'ACSP. Au printemps 2010, les membres de l'ACSP ont été informés par courriel de la disponibilité de ce questionnaire et invités à y répondre en ligne. Nous avons également fait part de cette nouvelle aux directeurs et aux directrices de département de science politique, en plus d'en faire l'annonce écrite et verbale à l'occasion du congrès annuel de l'ACSP de 2010. Le questionnaire, disponible dans les deux langues officielles, est demeuré en ligne jusqu'à la fin de juin 2010. La version française est jointe au présent rapport, à l'annexe A.

À moins d'indication contraire, les données et conclusions d'analyse dont il est question dans le présent rapport ne portent que sur le questionnaire soumis aux membres de l'ACSP en 2010. Pour une vue plus complète du travail et des observations du comité sur la diversité, le lecteur pourra, après avoir pris connaissance de ce rapport sur les résultats du questionnaire adressé aux membres de l'ACSP, également consulter le rapport sur le questionnaire adressé aux directeurs et aux directrices de département de science politique, lequel a été publié en 2010.

II. TAUX DE RÉPONSE ET PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Le taux de réponse pour le questionnaire auprès des membres a été satisfaisant. En juin 2010, l'Association canadienne de science politique comptait 1 377 membres résidant au Canada pour la plus grande majorité (plus de 90 %).³ Au total, 484 questionnaires ont été remplis, soit plus de 35 % des membres de l'ACSP, si tant est que tous les répondants étaient membres de l'Association. Toutefois, parce qu'il s'agit d'un sondage à participation volontaire et que l'ACSP ne regroupe pas tous les politologues qui résident au Canada (ou à l'étranger), le comité sur la diversité rappelle que son analyse ne saurait être considérée comme représentative de l'ensemble des politologues canadiens, ni même des membres de l'ACSP.

Malgré cela, l'intérêt suscité par ce sondage, auquel plus du tiers des membres de l'ACSP ont accepté de participer en 2010, est digne de mention. Le taux de participation au questionnaire s'adressant aux membres de l'ACSP est de loin supérieur à celui du questionnaire que le comité sur la diversité a soumis aux

³ En juin 2010, 129 membres résidaient hors du Canada (environ 9,3 %).

directeurs et aux directrices de département de science politique en 2008-2009 (le quart seulement des départements rejoints ont rempli ce questionnaire).

De plus, les résultats du sondage ont permis de faire certaines observations utiles à propos de la diversité, de la situation des femmes et des expériences et perceptions similaires ou divergentes de nombreuses personnes au sein de la profession au Canada. Nous nous sommes notamment penchés sur la façon dont les expériences et les perceptions diffèrent d'une cohorte à une autre, selon la dernière décennie de vie étudiante des répondants. Le comité sur la diversité considère qu'il s'agit d'un aspect d'une importance considérable, puisqu'il nous permet d'étudier et de mieux comprendre la façon dont les expériences et les perceptions des répondants quant à « la profession » ont évolué avec le temps. Dans les données d'analyse qui suivent, nous abordons les différences entre les groupes selon l'appartenance à un groupe donné, telle qu'indiquée par le répondant dans certaines catégories, et selon notre propre système de répartition par cohorte en fonction de la décennie ou de la période d'obtention du diplôme le plus récent.

Certaines différences ressortent nettement parmi les groupes, aussi bien que parmi les cohortes. Notre analyse suggère que « la profession » fait l'objet d'expériences et de perceptions différentes.

III. PROFIL DÉMOGRAPHIQUE DES RÉPONDANTS

Un total de 484 répondants ont rempli le questionnaire en ligne. Parmi les répondants, 288 étaient des hommes (59 %) et 193, des femmes (40 %). Trois (moins de 1 %) des répondants ont répondu « Autre » à la question sur le sexe du répondant. Depuis toujours, la discipline de la science politique a été dominée par des hommes de race blanche, mais elle s'est diversifiée avec le temps, la profession comptant un nombre grandissant de femmes et de personnes appartenant à d'autres groupes visés par l'équité, ce que démontrent les données relatives à la composition hiérarchique du corps professoral dans le rapport d'analyse du sondage de 2010 après des directeurs et directrices de département de science politique canadiens.

Considérant les groupes visés par l'équité (sans inclure les femmes), un total de 62 répondants (13 % environ) ont dit appartenir à une minorité visible (selon la définition de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*); cinq (5) répondants (1 %+ environ) ont déclaré être des autochtones; 21 (plus de 4 %) ont dit être des personnes handicapées et 45 répondants (plus de 9 %) ont affirmé être LGBT (lesbienne, gai, bisexuel ou transgenre). En tout, 329 répondants sur 484 (ou 68 %) ont affirmé appartenir à l'un des groupes visés par l'équité considérés aux fins du sondage. Lors de la compilation des réponses au questionnaire, on a observé de nombreux cas de chevauchement des groupes visés par l'équité. Par exemple, 16,3 % des femmes ayant répondu au questionnaire (par opposition à 11,1 % des hommes) considèrent qu'elles appartiennent à une minorité visible.

L'un des objectifs importants du sondage était de vérifier et d'évaluer à quel point les expériences et perceptions des sujets divergeaient selon la cohorte et selon la dernière décennie d'études des participants. Les répondants ont été invités à indiquer l'année d'obtention de leur diplôme le plus avancé pour être classés par la suite dans l'un des cinq groupes fondés sur la décennie d'études : « Diplômés avant 1970 », « Diplômés des années 70 », « Diplômés des années 80 », « Diplômés des années 90 » et « Diplômés en 2000 ou après ». La répartition selon la cohorte d'âge et le sexe (homme ou femme) est présentée dans le tableau 1, l'âge moyen étant de 42,8 ans.

Tableau 1. Cohortes d'âge selon le genre

	Hommes	Femmes	Total
Diplômés avant 1970	63 (78,8 %)	17 (21,3 %)	80
Diplômés des années 70	43 (59,7 %)	26 (36,1 %)	69
Diplômés des années 80	59 (49,6 %)	60 (50,4 %)	119
Diplômés des années 90	91 (56,2 %)	71 (43,8 %)	162
Diplômés en 2000 ou après	24 (53,3 %)	21 (46,7 %)	45

On s'est également enquis de l'appartenance religieuse des répondants. La réponse « Aucune croyance religieuse » a été choisie par la très grande majorité des répondants (n=192 ou 42 %), ce qui confirme la prédominance de la laïcité dans la communauté des politologues. En ordre descendant, les autres répondants ont indiqué, comme appartenance religieuse, « Catholique » (n=109 ou 24 %); « Protestant » (n=76 ou 17 %); « Juif » (n=26 ou 6 %) et « Spirituel/religieux, mais aucune tradition particulière » (n=21 ou 5 %). Les répondants se réclamant d'autres religions sont très peu nombreux : « Bouddhiste ou autre tradition orientale », 9; « Orthodoxe », 7; « Musulman », 5 et « Hindou », 4. Les réponses « Tradition spirituelle autochtone », « Libre penseur », « Mormon » et « Sikh » ont été choisies respectivement par un ou deux répondants.

On a demandé aux répondants s'ils étaient mariés ou vivaient en union de fait. La majorité d'entre eux (69 %) ont indiqué être mariés ou vivant en union de fait. La proportion des célibataires est plus élevée chez les femmes que chez les hommes (33 % environ pour les femmes, par rapport à 21 % pour les hommes). De même, les minorités visibles comptent une plus forte proportion de célibataires (33 % environ parmi les minorités visibles, par rapport à 25 % parmi les répondants de race blanche, qui forment le plus grand groupe). Plus de la moitié de tous les répondants (51 %) sont sans enfants, cela étant plus fréquent parmi les femmes que parmi les

hommes (58 % contre 46 %) et parmi les minorités visibles que dans le groupe majoritaire des répondants de race blanche (62 % contre 50 %). Parmi les répondants ayant des enfants, les hommes de race blanche ayant deux ou trois enfants sont plus nombreux que ceux ayant un seul enfant. Les enfants des femmes ayant répondu au questionnaire sont le plus souvent âgés de moins de 18 ans ou de moins de 5 ans.

Les répondants nés au Canada sont les plus nombreux (74 %); les autres, soit 26 %, sont nés à l'étranger. Environ 92 % des répondants sont de nationalité canadienne; 4 % ont la nationalité américaine et 1,3 % ont la double nationalité canadienne et américaine.

Environ le quart (n=123) des répondants ont obtenu un diplôme d'études supérieures, dont 28 % de toutes les femmes ayant répondu au questionnaire et 37 % de tous les répondants appartenant à des minorités visibles. Il vaut la peine de souligner qu'une majorité d'étudiants diplômés (55 %) ont connu une période d'interruption de leurs études universitaires. Les raisons les plus souvent citées pour les interruptions des études sont associées à des contraintes financières ou professionnelles, auxquelles s'ajoutent, pour un grand nombre de femmes, les responsabilités liées à la maternité et aux soins des enfants.

L'anglais a été cité comme étant la langue maternelle de la majorité des répondants (74 %); 18 % ont indiqué le français comme langue maternelle. Moins d'un répondant sur dix (soit 8 %) a une langue maternelle autre que le français ou l'anglais.

IV. ÉVOLUTION DE LA DISCIPLINE (cours, thèses, enseignement et priorités de recherche)

L'analyse comparative des cohortes selon les choix de cours et les domaines d'enseignement et de recherche privilégiés jette un nouvel éclairage sur le degré de reconnaissance actuel de la diversité au sein de la discipline. Nous avons d'abord vérifié, pour chaque grande cohorte de répondants ayant suivi des cours en science politique, le nombre d'entre eux qui ont rédigé une thèse, ont enseigné ou ont axé leur travail de recherche sur des sujets ayant trait aux femmes ou au genre, à la race ou à l'ethnicité, aux questions autochtones, à la diversité sexuelle ou aux déficiences.

En tout, 150 répondants, ou près du tiers de l'ensemble des répondants, ont déclaré avoir suivi des cours sur des sujets ayant trait aux femmes ou au genre pendant leurs études de science politique. Les sujets ayant trait au genre étant rarement abordés dans les programmes de science politique offerts aux répondants des cohortes des « Diplômés avant 1970 » et des « Diplômés des années 70 », seulement 20 d'entre eux ont suivi de tels cours, alors qu'on en compte 130 parmi les répondants des trois autres cohortes (« Diplômés des années 80 », « Diplômés des années 90 » et « Diplômés en 2000 et après »). C'est un peu plus tard, soit pendant les années 1990 et 2000, que les sujets ayant trait au genre sont apparus dans les thèses rédigées par les répondants.

Le tiers ou presque des répondants (155) ont suivi des cours de science politique sur la race et l'ethnicité. Le taux de répondants ayant suivi de tels cours a augmenté constamment au fil des années, allant de 27 % pour la cohorte des « Diplômés avant 1970 » pour atteindre 42 % pour la cohorte des « Diplômés en 2000 et après ». La proportion de répondants ayant rédigé une thèse sur la race ou l'ethnicité a également constamment augmenté au fil des décennies.

Les répondants autochtones étant peu nombreux, une analyse fondée sur la cohorte serait un processus hasardeux. Nous pouvons toutefois formuler certains énoncés à propos des cours et des recherches portant sur les questions autochtones. Dans l'ensemble, 77 répondants (16 %) ont indiqué avoir suivi au moins un cours portant sur les questions autochtones — la proportion la plus élevée étant associée aux étudiants actuellement inscrits (soit 28 % contre 12 % pour le reste de ce sous-ensemble). Parmi les étudiants actuellement inscrits (autochtones et non-autochtones), 20 étudiants (16 %) rédigent actuellement ou ont rédigé une thèse sur un sujet ayant trait aux questions autochtones comparativement à 8 % des répondants non-étudiants. Les cinq répondants autochtones ont traité de questions autochtones dans leur thèse.

La diversité sexuelle (LGBT) est rarement abordée dans les cours. Seulement 28 répondants (moins de 6 % de l'ensemble) ont suivi un cours de science politique ayant trait à ce sujet particulier. Les répondants qui ont rédigé une thèse sur ce sujet (LGBT, pour la plupart) se comptent pratiquement sur les doigts de la main.

Les sujets ayant trait aux déficiences occupent une place minime dans les cours et les thèses de science politique. Parmi les cinq cohortes fondées sur la décennie, à peine cinq répondants ont suivi des cours traitant des déficiences et deux seulement ont rédigé (ou rédigent actuellement) une thèse sur les déficiences.

De manière générale, les auteurs des thèses portant sur une question d'équité donnée appartiennent généralement au groupe le plus directement affecté par cette question d'équité, cela étant plus évident encore lorsqu'il s'agit de sujets ayant trait à la place des femmes en politique et au groupe LGBT. La palme des sujets suscitant le moins d'intérêt de la part des auteurs de thèse revient aux déficiences, dont quasiment personne n'a daigné traiter. Dans l'ensemble, les questions qui suscitent le plus grand intérêt sont les enjeux autochtones ainsi que la race et l'ethnicité. Ce sont également celles qui le plus souvent traitées par des répondants qui n'appartiennent pas aux groupes concernés; il s'agit surtout de répondants actuellement étudiants et de cohortes récentes.

Les réponses aux énoncés sur les priorités d'enseignement en science politique révèlent le faible intérêt accordé à la plupart de ces questions, ce que nous jugeons très préoccupant. Les questions autochtones sont considérées une priorité (première ou seconde priorité) par seulement 3 % de l'ensemble des répondants, ce sujet obtenant cependant un taux plus élevé que les toutes les autres questions liées à la diversité, à part le genre. La race et l'ethnicité sont considérées une priorité d'enseignement par seulement 2 % des répondants; ensemble, la diversité sexuelle et les déficiences n'intéressent que 1 % des répondants. L'intérêt pour les sujets ayant trait à la religion dans l'enseignement est minime. Les sujets ayant trait aux femmes et au genre sont les seuls pour lesquels on observe un intérêt substantiel, lequel est toutefois à peine perceptible chez les hommes.

L'analyse des données de sondage sur les priorités de recherche apporte des précisions sur l'intérêt des politologues pour les enjeux liés à la diversité. En ce qui a trait aux priorités de recherche, les sujets ayant trait au genre sont les plus souvent cités au premier ou au second rang (15 % des répondants); ils sont suivis par les questions de race (8,5 %) et les questions autochtones (6 %). Moins de 1 % des répondants font de la diversité sexuelle ou des déficiences une priorité de recherche. Quasiment tous les répondants ayant cité la diversité sexuelle comme priorité de recherche appartiennent au groupe des LGBT (lesbienne, gai, bisexuel, transgenre).

En résumé, le survol des priorités en enseignement et en recherche semble indiquer que, s'il y a une évolution avec le temps – particulièrement dans les domaines du genre, de la race et de l'ethnicité ainsi que des questions autochtones –, c'est beaucoup moins le cas dans les domaines de la sexualité et des déficiences. De plus, ce sont surtout les domaines de la race et de l'ethnicité et des questions autochtones qui suscitent l'intérêt des politologues n'appartenant pas aux groupes directement concernés.

V. EXPLORATION DES ATTITUDES DES POLITOLOGUES

Pour mieux comprendre les perceptions qu'ont les répondants de la discipline de la science politique et connaître leurs points de vue sur l'équité et les groupes minoritaires au sein de la profession, nous avons intégré au questionnaire une série de onze questions sous la forme d'énoncés « accord-désaccord » (voir l'annexe A, page 45). Certains énoncés sont tirés et adaptés d'autres questionnaires; d'autres ont été élaborés par le comité. Dans l'ensemble, environ 83 % des personnes qui ont participé au sondage ont répondu à ces énoncés.

Selon notre analyse, dont les détails figurent dans le tableau 2 ci-dessous, nous avons obtenu des résultats significatifs pour sept des onze énoncés. Dans notre présentation des résultats, nous comparons les réponses selon le sexe des répondants, d'une part, parce que cela s'inscrit dans une tradition de recherche sur notre profession, laquelle est axée sur la « situation de la femme » et, d'autre part, parce que les femmes qui ont répondu au questionnaire forment un groupe relativement important, par rapport aux autres groupes visés par l'équité ou minoritaires.

Pour faciliter la compréhension de ce rapport, le tableau 2 montre la répartition en pourcentage des répondants qui se sont dits d'accord avec un énoncé donné (tous degrés d'accord confondus) par rapport à l'ensemble des répondants, puis le pourcentage selon le sexe (masculin/féminin). La différence entre les hommes et les femmes ressort clairement, particulièrement en ce qui concerne l'accès à l'emploi pour les femmes.

Les résultats indiquent en outre que l'accès à la profession pour les minorités visibles et les personnes LBGT est considéré comme loin d'être équitable, notamment pour ce qui est des personnes atteintes d'une déficience et les personnes autochtones. Encore une fois, des écarts apparaissent entre les pourcentages obtenus pour les hommes et les femmes, celles-ci ayant tendance à douter encore plus des chances d'accès à l'emploi pour les membres des quatre groupes visés par l'équité ou minoritaires.

Une forte proportion des répondants (environ 61 %) sont en accord avec l'énoncé « Il faudrait faire davantage pour encourager les minorités ethniques à entrer dans la profession. » Toutefois, l'écart entre les pourcentages obtenus pour les hommes et femmes est toujours présent, la proportion des femmes en accord avec l'énoncé étant plus élevée. Enfin, près de la moitié des hommes se disent d'accord avec l'énoncé affirmant que les nouveaux membres dans la profession reçoivent du soutien, par rapport à seulement environ 28 % chez les femmes.

Les différences entre les attitudes et les perceptions des hommes et des femmes doivent faire l'objet d'une attention particulière et soutenue. Selon le sexe et

d'autres aspects de la diversité, nous observons également des différences dans les données d'analyse sur les attitudes et les expériences au sein de la profession.

Tableau 2. Comment sont perçues la discipline de la science politique et la situation des groupes visés par l'équité au sein de la profession, selon le sexe (masculin/féminin)

Énoncé	Nombre de répondants		Pourcentage d'accord		
	Hommes	Femmes	Tous	Hommes	Femmes
1. En général, les nouveaux membres dans la profession reçoivent soutien et encouragement.	241	165	39,6	47,7	27,9
2. Il faudrait faire davantage pour encourager les minorités ethniques à entrer dans la profession.	239	165	61,2	56,1	68,5
3. Il y a égalité d'accès à l'emploi pour les hommes et les femmes dans la profession.	239	164	38,4	50,6	20,7
4. Il y a égalité d'accès à l'emploi pour les membres des minorités visibles dans la profession.	240	164	32,5	42,3	21,0
5. Il y a égalité d'accès à l'emploi pour les personnes LGBT dans la profession.	237	162	33,6	40,1	24,6
6. Il y a égalité d'accès à l'emploi pour les personnes atteintes d'une déficience dans la profession.	238	164	22,2	26,9	15,9
7. Il y a égalité	239	164	26,6	33,9	16,5

d'accès à l'emploi pour les personnes autochtones dans la profession.					
---	--	--	--	--	--

VI. ATTITUDES ET EXPÉRIENCES DES RÉPONDANTS AU SEIN DE LA DISCIPLINE DE LA SCIENCE POLITIQUE

On a demandé aux membres s'il leur était déjà arrivé d'être avantagé ou désavantagé par l'une des nombreuses « différences » qui intéressent le comité sur la diversité : le sexe, le statut d'autochtone, l'appartenance à une minorité visible, l'orientation sexuelle(LGBT), les déficiences, l'âge, les antécédents linguistiques, un sujet de recherche ou une approche méthodologique et la religion. L'énoncé utilisé à cette fin, avec les modifications qui s'imposent, était formulé ainsi : « En tant qu'étudiant ou politologue, estimez-vous qu'il vous est arrivé d'être avantagé ou désavantagé à cause de [votre sexe]? » S'il répondait par l'affirmative, le répondant devait ensuite décrire l'avantage ou le désavantage.

À vrai dire, la formulation de la question, en faisant référence à l'avantage et au désavantage, pose des difficultés sur le plan de l'analyse statistique. Toutefois, l'examen des réponses libres révèle que la très grande majorité des répondants qui appartiennent au groupe d'équité ou minoritaire visé par l'énoncé (p. ex., les femmes qui répondent à la question mettant en cause le sexe) citent un désavantage, et non un avantage. Dans la plupart des cas, les répondants appartenant à un groupe traditionnellement marginalisé citaient également un désavantage dans leurs réponses libres.

Les proportions des répondants appartenant à un groupe traditionnellement marginalisé ont cité, pour la très grande majorité, des désavantages dans leurs réponses libres, comme l'indiquent les pourcentages ci-dessous.

° Femmes citant un désavantage lié au sexe	68 %
° Personnes autochtones citant un désavantage lié à l'origine ethnique	80 %
° Membres des minorités visibles citant un désavantage lié à l'origine ethnique	52 %
° Personnes LGBT citant un désavantage lié à l'orientation LGBT	38 %
° Personnes avec une déficience citant un désavantage lié aux déficiences	43 %
° Répondants les plus jeunes de même que les étudiants adultes citant un désavantage lié à l'âge	23 %
° Francophones citant un désavantage lié à la langue	49 %
° Non-anglophones ou non-francophones citant un désavantage lié à la langue	32 %
° Membres des minorités religieuses citant un désavantage lié à la religion	7 %

L'approche utilisée pour l'analyse des réponses libres sera décrite plus loin dans ce rapport.

On a également demandé aux membres de répondre à cette question : « Avez-vous déjà songé à quitter la profession (comme étudiant diplômé, professeur, etc.)? ». Les pourcentages des membres qui ont répondu par l'affirmative à cette question sont sensiblement plus élevés parmi les groupes des personnes avec une déficience, des femmes, des personnes autochtones et des personnes LGBT qu'au sein des populations « majoritaires » – et légèrement supérieurs aux pourcentages obtenus pour les minorités visibles.

Femmes	62 %	Hommes	46 %
Autochtones	67 %	Non-autochtones	53 %
Minorités visibles	55 %	Race blanche	53 %
LGBT	63 %	Hétérosexuels	52 %
Atteints d'une déficience	75 %	Sans déficience	52 %

La difficulté d'accès à l'emploi a été citée à quelques reprises dans les réponses libres, particulièrement pendant les périodes de pénurie de postes permanents. La discrimination, les attitudes hostiles, la politique du département et la conciliation équilibre travail-famille reviennent fréquemment parmi les obstacles mentionnés par les répondants appartenant aux groupes visés par l'équité. Voici quelques exemples :

Le racisme et le sexisme. L'énergie consacrée à combattre les manifestations de racisme et de sexisme laisse moins de temps pour la recherche et l'enseignement. Et il faut en plus parvenir à un bon équilibre entre les responsabilités universitaires et les besoins personnels. C'est décourageant.

Le manque de soutien, les contraintes financières, le racisme, l'homophobie. La principale raison n'est pas l'existence de ces problèmes, mais plutôt l'absence de moyens d'action efficaces et faciles d'accès pour en venir à bout.

Vivre derrière trois barrières (être femme, noire et musulmane).

Le fait d'avoir et d'élever des enfants a été cité par les répondantes comme l'une des raisons incitant à quitter la profession :

Les responsabilités administratives sont trop lourdes et viennent trop tôt en début de carrière. C'est très difficile d'arriver à concilier la recherche, l'enseignement et l'administration avec une jeune famille.

Je n'étais pas certaine d'arriver à organiser ma vie de façon à répondre aux besoins de mes enfants tout en assumant les responsabilités liées à un poste permanent et mes autres obligations (conciliation travail-famille).

Survol des expériences liées à l'équité entre les sexes

En tout, 173 personnes – de sexe masculin, féminin ou autre – ont écrit des commentaires pour la question sur les avantages ou désavantages liés au sexe, ce qui en fait, et de loin, la question qui a obtenu le plus grand nombre de réponses libres. Les préoccupations exprimées par ces 173 répondants ont été réparties en plusieurs catégories clés : avantages/désavantages structureaux; soins aux enfants/rerelations personnelles; charge de travail; discrimination/harcèlement subis personnellement; équité en emploi.

Soixante-dix-sept répondants ont cité un avantage ou un désavantage structurel lié au sexe. Parmi ces personnes, on retrouve une majorité de femmes (54); les hommes viennent ensuite (21), suivis des répondants ayant répondu « Autre » à la question sur le sexe.

Les femmes qui ont fourni un commentaire pour cette question ont cité un grand nombre d'obstacles, dont les lacunes en matière de mentorat et de soutien pendant leurs études, de même que les entraves à l'avancement au sein du corps professoral. Voici quelques exemples :

Les femmes étaient rares parmi les professeurs du premier cycle et des deuxièmes et troisièmes cycles (pas de modèles de rôle). Souvent, les professeurs de sexe masculin se sentaient plus à l'aise avec les étudiants qu'avec les étudiantes.

Au fond, les hommes forment un réseau fermé dans mon université. Cela a été difficile de m'y faire une place. On tolère de porter une attention particulière à la situation des femmes, mais cela ne fait pas partie des buts fondamentaux du programme.

C'est plus difficile de pénétrer dans les réseaux professionnels informels. Nos interventions sont prises avec moins de sérieux dans cet univers machiste.

En tout, 13 femmes et un seul homme ont cité des désavantages liés au fait d'avoir des enfants ou à d'autres types de relations personnelles. Dans les faits, tel que mentionné dans l'aperçu du profil démographique des répondants, la proportion des célibataires sans enfants est plus grande parmi les femmes que parmi les hommes. Voici quelques-uns des commentaires types offerts par des femmes :

J'ai choisi d'avoir mes enfants pendant mes études supérieures, et ce, malgré le peu d'aménagements consentis pour cause de maternité. J'ai eu énormément de mal à achever mon doctorat et il m'a fallu beaucoup plus de temps que prévu.

Quand j'aurai un enfant, je devrai obtenir un congé parental, ce qui est un désavantage énorme dans ma discipline, au sein de laquelle on tend à sous-estimer les contraintes personnelles qui touchent surtout les femmes.

Il est extrêmement difficile pour une femme occupant un poste menant à la permanence d'avoir un partenaire ou une famille. La plupart des femmes que je connais (y compris moi) n'ont pas de partenaire ou encore vivent une relation à distance, alors que plusieurs hommes occupant des postes menant à la permanence vivent déjà en couple et ont des enfants.

En tout, six femmes (mais aucun homme) ont déclaré être désavantagées sur le plan de la rémunération ou de la charge de travail professorale ou administrative (les femmes se voyant demander de faire face à de plus lourdes exigences dans ces domaines particuliers). Voici certains des commentaires reçus à ce propos :

Mes collègues masculins me refilent régulièrement à moi ainsi qu'aux autres jeunes femmes au sein du département du travail supplémentaire, qu'il s'agisse d'administration ou de supervision.

Dans mon département actuel, les femmes donnent environ 25 % plus de temps d'enseignement que les hommes, mais sont bien moins payées.

Au total, 22 femmes (mais aucun homme) ont cité comme désavantage la discrimination et le harcèlement à leur égard. En voici des exemples :

Exclusion sociale de la part des collègues masculins. Harcèlement sexuel de la part des collègues et des professeurs masculins (léger et constant). Aucune considération pour ma grossesse ni pour m'éviter du travail supplémentaire ni pour adapter le milieu à ma condition physique.

Présumés sur mes compétences et aptitudes (du genre « blonde et bête »); formes légères de harcèlement sexuel.

Plusieurs répondants masculins (21) ont déclaré que le fait d'être un homme était généralement avantageux :

Je suis un homme de race blanche. Presque tous mes professeurs étaient aussi des hommes de race blanche, ce qui est aussi le cas de la quasi-totalité des auteurs que nous lisons et de la grande majorité des administrateurs universitaires. Quand j'interviens, je n'ai aucun doute quant à la crédibilité qu'on m'accorde.

L'université et notre discipline privilégient au plus haut point, en matière de travail et de communication, une approche assertive qui correspond tout à fait, bien que subtilement, aux traits de caractère dont le développement est systématiquement encouragé chez les hommes.

Une plus grande proportion d'hommes (31) ont cité un avantage ou un désavantage associé aux mesures de promotion sociale ou d'équité en emploi. Selon ces répondants masculins, particulièrement ceux qui appartiennent aux cohortes des deux décennies les plus récentes, le fait d'être un homme peut constituer un désavantage en limitant leurs perspectives d'emploi. Considérant les nombreux types de désavantages sur lesquels les répondants étaient invités à s'exprimer, il importe de souligner que c'est au moment où ils traitaient des avantages ou désavantages liés au sexe que les répondants ont cité la « discrimination à rebours ». Voici quelques exemples :

Dans les années 90, on nous disait qu'à moins de faire partie d'une minorité visible, il était très difficile de trouver un emploi.

Le fait d'être un homme de race blanche est incontestablement un désavantage dans le marché de l'emploi actuel. (Je sais de quoi je parle : j'ai fait partie de comités d'embauche et, « toutes choses étant égales », les femmes et les membres des minorités visibles ont la priorité.)

Il m'est arrivé deux fois, alors que je figurais parmi les candidats retenus en sélection finale pour un poste donné, que l'on m'explique que mon dossier était excellent, mais que, par souci d'équité en matière d'emploi, on avait accordé le poste a) à une femme ou b) à une personne de couleur.

La promotion de la mixité au travail favorise l'embauche des femmes. J'ai eu de la chance que l'on me propose un emploi ici. Maintenant, je constate que la plupart des autres professeurs sont également des hommes.

Le comité sur la diversité n'a pas posé de question visant à cerner le point de vue précis des répondants au sujet de la politique canadienne sur l'équité en emploi ni sur les mesures de promotion sociale pour une meilleure représentation des groupes traditionnellement sous-représentés. Il importe toutefois de souligner

qu'un pourcentage élevé d'hommes au sein de la profession tiennent les mesures de promotion sociale pour discriminatoires; par contre, les quelques femmes qui les considèrent comme un avantage ont *en général cité* d'autres désavantages dans leur questionnaire.

Survol des expériences liées aux questions autochtones

Parmi les 484 répondants, seulement cinq, dont deux étudiants diplômés, se sont identifiés comme des personnes autochtones (1 %). C'est donc dire que, par rapport à leur pourcentage au sein de la population générale (4 %), les personnes autochtones ayant répondu au sondage sont sous-représentées. Il faut donc éviter de tirer des conclusions hâtives sur les points de vue et les expériences des personnes autochtones au sein de la profession. Cela étant dit, ajoutons que quatre des cinq répondants autochtones ont déclaré que leur statut (c'est-à-dire, leur origine ethnique) était un désavantage, ce qui représente une proportion supérieure à celle de tous les autres groupes visés. Malgré l'intérêt croissant que suscitent les questions autochtones au sein de la profession, les répondants ont affirmé, dans leurs réponses libres, qu'ils étaient soumis à des tensions liées au colonialisme, à leur statut d'autochtone et aux exigences universitaires en matière d'enseignement, d'acquisition des connaissances et de recherche. Par exemple :

Étant autochtone, je suis désavantagé par l'organisation colonialiste des universités et rebuté par les connaissances qu'il me faut acquérir. La valeur de mes analyses et expériences n'est pas reconnue. J'aurais pu tout aussi bien être invisible.

Compte tenu de la sous-représentation des répondants autochtones, il est difficile, en l'espèce, de tirer d'autres conclusions quant à l'expérience professionnelle des politologues autochtones. Nous devons de toute évidence collecter davantage de données à leur sujet. Ce besoin est d'autant plus pressant que c'est dans le groupe des personnes autochtones que l'on observe la plus forte proportion de politologues envisageant de quitter la profession.

Survol des expériences liées aux minorités visibles

En tout, 98 personnes ont fourni des commentaires à la question des avantages et/ou des désavantages ou de l'absence d'avantages ou de désavantages liés à la race ou à l'ethnicité. Trente de ces 98 répondants ont dit appartenir à des minorités visibles. Les réponses ont été réparties selon les catégories suivantes : avantages/désavantages structureaux; discrimination subie personnellement; mesures de promotion sociale.

Plusieurs répondants du groupe des minorités visibles (14 sur 30) jugent qu'ils sont désavantagés sur le plan structurel, ce qui ressort dans les exemples ci-dessous :

Notre discipline se caractérise par une culture très blanche et libérale. Les autres cultures en sont exclues, tant intellectuellement que socialement.

Il ne s'agit pas seulement d'un désavantage, mais bien d'une véritable confrontation avec une culture universitaire racialisée à l'extrême. Par exemple, parce que je suis une jeune femme de couleur, il est arrivé que l'on me prenne pour une serveuse alors que j'assistais à une conférence.

Le racisme, c'est quand on croit systématiquement que je fais partie du personnel d'entretien.

Pendant mes études en science politique, j'aurais voulu avoir plus de modèles (membres de minorités visibles).

J'avais l'impression d'être invisible. Les femmes de couleur étaient très rares au sein de la discipline.

Réciproquement, plusieurs répondants (36) appartenant à la majorité de race blanche ont également cité des avantages ou des désavantages liés à la race ou à l'ethnicité. Par exemple :

En tant qu'anglophone de race blanche, je constate que certains de mes collègues ont plus de considération pour moi que pour des personnes qui ne sont pas de race blanche et dont l'anglais est la langue seconde.

Étant de race blanche et évoluant parmi une majorité blanche, je ne m'inquiète pas de la perception des gens à mon égard et je ne crains pas d'être traité différemment. Voilà au moins un obstacle que je n'aurai pas à surmonter tout au long de ma carrière.

Parmi les répondants appartenant à une minorité visible, plusieurs (9 sur 30) ont donné des exemples de commentaires ou de remarques considérées comme étant racistes de la part d'étudiants ou de collègues. Voici un exemple rapporté par l'un de ces répondants :

J'ai eu du mal à me faire respecter comme étudiant et comme membre du corps professoral. Comme étudiant et comme professeur, on m'a adressé des commentaires et des questions racistes. Je crois que cela a diminué ou éliminé mes chances d'accéder à certains postes ou à certaines fonctions.

Dix répondants (une proportion moindre que pour les membres des groupes visés par l'équité entre les sexes) ont cité les mesures de promotion sociale comme un

désavantage pour les répondants (de sexe masculin) et de race blanche. Pour reprendre les propos de l'un d'entre eux, « *les mesures de promotion sociale ont créé un préjugé défavorable contre les hommes de race blanche* ». Comme c'est le cas à propos de l'équité entre les sexes, un personne faisant partie d'une minorité visible a répondu que le fait d'appartenir à une minorité racialisée, bien qu'il puisse faciliter parfois l'accès à l'emploi, pouvait également être un désavantage sur d'autres plans.

Survol des expériences liées à l'équité linguistique et aux minorités linguistiques

Comme nous l'avons déjà noté, parmi tous les répondants, 340 (74 % de ceux qui ont répondu à cette question) ont indiqué que leur langue première était l'anglais. Pour 83 répondants (18 %), il s'agit du français et pour 38 (8 %), une autre langue. Les anglophones sont surreprésentés parmi les répondants, par rapport à leur représentation totale au sein de la population canadienne (anglophones, 58 %; francophones, 23 %; allophones : 19 %).

Cinquante pour cent des francophones, 31 % des allophones et 19 % des anglophones ont mentionné un avantage ou un désavantage lié aux antécédents linguistiques. Les membres des minorités linguistiques ont décrit toutes sortes d'expériences – pour la plupart négatives – dans leurs réponses libres. Pour près de la moitié des francophones (48 %), la maîtrise de la langue anglaise est citée comme un avantage clé, la méconnaissance de cette langue étant perçue comme un obstacle à l'avancement professionnel. Dans les exemples ci-dessous, on rappelle que l'anglais prédomine lors des congrès (y compris celui de l'ACSP). On déplore également le rayonnement limité des publications de langue française.

Un nombre nettement insuffisant de mes confrères anglophones canadiens maîtrisent, comprennent le français. Le congrès de CPSA est assez clair là-dessus : si vous présentez en français, il n'y a personne pour vous écouter... si vous écrivez dans des revues francophones : il n'y a personne pour vous lire.

Parler français en science politique au Canada, c'est comme parler une langue étrangère. La recherche en français en science politique n'est pas traitée à sa juste valeur.

Comme francophone, on peut apporter un point de vue différent sur les choses parce qu'on a une expérience différente et/ou on a accès à une littérature différente. Être francophone dans un monde anglophone n'est cependant pas facile, on ne peut pas exprimer aussi bien ses idées, il est plus difficile de rédiger des articles en anglais et d'être confortable dans la communication orale en anglais. Or la communication écrite et orale dans cette langue est un outil important d'avancement professionnel.

Les allophones, dans une proportion de 20 %, considèrent également que les lacunes linguistiques peuvent constituer un désavantage. Toutefois, pour certains d'entre eux, le fait de maîtriser une langue étrangère est un atout potentiel pour la recherche ou pour l'accès à l'emploi.

La maîtrise d'une autre langue représente une valeur ajoutée dans ma formation. Elle me permet d'étendre mon réseau de contacts, de me tenir informé de ce qui se fait ailleurs, de comparer avec ce que nous faisons ici.

On note avec intérêt que 41 % des anglophones ont indiqué que la maîtrise de la langue française est un avantage et, inversement, considéraient sa méconnaissance comme un facteur limitant.

Ma maîtrise de l'anglais m'ouvre bien des portes. Toutefois, je ne parle pas français et cela m'a privé de nombreuses opportunités intéressantes, ce que je regrette encore.

Je suis anglophone, mais je maîtrise aussi le français, ce qui me permet de lire et de commenter la presse francophone sur la politique canadienne.

Il est intéressant de constater que le bilinguisme est perçu comme un avantage par plusieurs répondants anglophones, ce qui est paradoxal dans un contexte où plusieurs établissements d'études supérieures réduisent leurs exigences concernant l'apprentissage des deux langues officielles.

Quelques répondants anglophones (5 % de ceux qui ont fourni un commentaire) se sont dits frustrés de l'importance accordée au bilinguisme par certains employeurs, exigence qu'ils associent à la réglementation sur les langues officielles, et considèrent même (pour deux d'entre eux) qu'un « traitement préférentiel » est réservé aux francophones par les organismes de financement.

De manière générale, la langue première ne semble pas avoir un effet significatif sur la situation objective des membres au sein de la profession (selon les quelques indicateurs dont nous disposons), mais elle a certainement une influence sur les perceptions. Pour les répondants francophones et anglophones, la maîtrise imparfaite de l'autre langue officielle est considérée un désavantage, cette perception étant toutefois plus répandue chez les francophones.

Survol des expériences liées à la diversité sexuelle

L'examen des réponses sur l'équité en emploi au sein de la profession pour les personnes LGBT révèle une série d'observations divergentes, commune à la plupart des groupes visés par l'équité. Parmi les répondants LGBT, 44 % n'étaient « Pas

d'accord » et 18 % « Pas du tout d'accord » avec l'énoncé affirmant qu'il y a égalité d'accès à l'emploi pour les personnes LGBT dans la profession. Seulement 23 % des répondants hétérosexuels n'étaient « Pas d'accord » avec cet énoncé. Par rapport aux réponses des femmes et des membres des minorités visibles et vis-à-vis le même type d'énoncés, la proportion des répondants qui se disent en désaccord avec un énoncé donné est généralement plus faible dans le groupe LGBT. Ils expriment toutefois des points de vue similaires à ceux des deux premiers groupes et contraires à ceux du groupe majoritaire. Cela est une autre indication de l'existence du profond fossé perceptif entre les groupes minoritaires et la majorité.

Quel enseignement pouvons-nous tirer de l'examen des réponses libres sur les avantages et désavantages liés à l'orientation LGBT? Parmi les répondants hétérosexuels, 23 ont fourni une réponse libre. Trois de ces répondants sont d'avis que les personnes LGBT font l'objet de discrimination à rebours; 17 d'entre eux soutiennent que le fait d'être hétérosexuel confère certains privilèges. Voici les réponses de deux d'entre eux :

Dans mon département, je me rappelle d'une conversation que j'ai eue avec des étudiants diplômés gais et lesbiennes. Ils s'inquiétaient des réactions que pourrait susciter la présence de leurs partenaires à une activité sociale du département. Moi, je n'ai jamais eu à vivre ce genre de pression.

Parce que je ne suis pas homosexuel, je ne crains pas de me rapprocher de certains professeurs. Des collègues m'ont confié en privé qu'ils étaient contre l'homosexualité. Un de mes collègues a déjà congédié un assistant à cause de son orientation sexuelle.

Parmi les répondants LGBT, 13 ont fourni des commentaires à ce sujet. Tous donnent des exemples des comportements discriminatoires de certains collègues ou du climat général qui est loin d'être accueillant à leur égard. Près de la moitié d'entre eux ont été exposés à des propos explicitement homophobes ou à des comportements discriminatoires de la part d'autres professeurs, de membres du personnel ou d'étudiants. D'autres mentionnent une forme d'exclusion silencieuse et plus subtile, fondée sur la présomption que tout le monde est hétérosexuel. Il ressort de la plupart des commentaires un même message : les membres des minorités sexuelles sont incités à demeurer invisibles dans leur département et leur établissement. Explicitement, en paroles et en actes, et implicitement, par présomption d'hétérosexualité, on leur fait comprendre que toute autre orientation sexuelle que l'hétérosexualité est anormale.

Survol des expériences liées aux déficiences

Comme nous l'avons dit précédemment, le quasi-silence au sujet des questions liées aux déficiences est tout à fait manifeste en science politique. Ces questions sont presque absentes en tant que champ de recherche ou sujet de cours et laissent les

étudiants tout aussi indifférents. Moins de 0,5 % des répondants sont d'avis que les déficiences devraient être intégrées à nos priorités de recherche; le pourcentage des répondants qui souhaiteraient en faire une priorité d'enseignement est encore plus faible. Les questions relatives aux sujets de cours et aux domaines d'enseignement ne nous permettent pas de mesurer la place qu'occupent les questions relatives aux déficiences en tant que sous-volet d'un domaine d'études plus vaste. Toutefois, selon nos propres observations, l'attention accordée aux déficiences au sein de la profession de la science politique est quasi nulle.

De tous les répondants, 21 ont déclaré avoir une déficience. Bien sûr, on ne peut s'attendre à ce que chacun devienne un fer de lance de la recherche sur les sujets ayant trait aux déficiences. Nous sommes toutefois surpris qu'aussi peu d'entre eux s'y intéressent. Est-il possible, malheureusement, que pour eux, comme pour le reste de nos membres, les déficiences ne soient pas considérées comme un enjeu politique sérieux?

Aux questions sur l'égalité d'accès à l'emploi, les réponses des personnes déficientes vont dans le même sens que celles des autres groupes minoritaires. Vingt-cinq pour cent des répondants ne sont « Pas du tout d'accord » avec l'énoncé affirmant que les personnes avec une déficience jouissent de l'égalité d'accès à la profession; dans l'ensemble, un peu moins de 50 % ne sont « Pas d'accord ». On remarque toutefois que, de manière générale, les personnes sans déficience et les personnes avec déficience ont réagi dans le même sens à cet énoncé, bien que les personnes avec déficience soient plus nombreuses que celles sans déficience à se dire « Pas du tout d'accord ».

Nous avons reçu peu de réponses libres à la question portant sur les avantages et désavantages liés aux déficiences. Dans tous les commentaires, les désavantages cités se rapportent à l'inclusion et à l'accessibilité. Voici des exemples de commentaires au sujet de l'aménagement des établissements :

Je dépends constamment d'autrui pour accéder aux lieux où se donnent les exposés et les cours. Cela me gêne à un point tel que, parfois, je renonce à demander de l'aide, par peur de déranger.

J'ai été obligé d'alléger ma charge de cours parce que l'université ne trouvait pas de local dans lequel je pouvais enseigner en position assise.

En raison de ma déficience physique, il m'est parfois très difficile d'interagir avec des collègues dans le cadre de congrès, qui doivent devenir plus accessibles aux personnes handicapées.

Un répondant a également mentionné l'inattention intellectuelle en la matière, en fait d'un « évitement des implications politiques des questions liées aux déficiences

dans la discipline de la sociologie ».

Survol des expériences liées à la diversité religieuse

Il y a ici deux questions distinctes qui sont pertinentes, à savoir dans quelle mesure les croyants en général se sentent acceptés dans la profession, tant sur le plan professionnel qu'en termes de relations interpersonnelles, et dans quelle mesure la diversité religieuse est reconnue.

Notre sondage ne comprenait que peu de questions touchant à l'appartenance religieuse. Sans prétendre livrer une analyse approfondie sur le sujet, nous pouvons toutefois partager quelques observations. On peut affirmer sans crainte qu'au sein de la profession de la science politique, comme dans la plupart des autres disciplines universitaires, on trouve une proportion élevée de personnes se disant laïques ou n'accordant qu'une importance modérée à la religion dans leur vie. Quant à l'appartenance religieuse elle-même, les résultats du sondage sont les suivants : 42 % des répondants n'ont aucune croyance religieuse, 47 % se disent chrétiens, 6 % sont juifs et 5 % ont répondu « Autre ».

De tous les répondants, seulement 20 personnes considèrent que les croyances ou la religion devraient être une priorité de recherche et seulement 4 personnes, qu'elles devraient être une priorité dans l'enseignement. Il s'agit là de résultats très faibles dans un pays où la religion et l'État ont été si longtemps intimement mêlés. Multiculturalisme oblige, les enjeux politiques liés à la diversité religieuse sont toutefois bien réels et appelés à prendre de l'ampleur, avec l'intégration massive des immigrants venus de Chine et des pays d'Asie du Sud-Est et d'Afrique, où l'identité religieuse, chrétienne ou non chrétienne, est plutôt forte.

De tous les répondants, 28 personnes ont fourni un commentaire à la question relative aux avantages ou aux désavantages perçus en lien avec la religion. Le plus grand nombre de ces réponses libres (11) portent, de manière générale, sur la marginalisation explicite ou implicite des croyants.

Je suis profondément croyant. Ma foi a une influence sur ce que je fais et sur ma façon d'aborder mon travail à l'université. Je ne pense pas que je pourrais en parler ouvertement lors d'un congrès de l'ACSP, par exemple. J'aurais peur de ne pas être pris au sérieux.

Mes convictions religieuses et celles de bien d'autres communautés sont régulièrement raillées en public. J'ai vu des croyants être traités avec mépris à de multiples occasions.

Dans le milieu universitaire canadien, traditionnellement laïque, il y a un préjugé structurel contre les croyants en général et, plus particulièrement, contre les personnes de foi chrétienne.

On considère avec une certaine désobligeance qu'une personne éduquée puisse également avoir des pratiques religieuses.

Je suis chrétien évangélique, mais je ne parle pas de mes croyances. J'ai eu maintes fois l'occasion de constater l'intolérance des administrateurs et des professeurs vis-à-vis des croyances religieuses des étudiants, des membres du corps professoral et d'autres membres de la communauté.

Parmi les 17 autres commentaires, on cite à quatre reprises l'existence d'un anticatholicisme ou d'idées toutes faites sur la base de la foi catholique d'une personne donnée. Dans le même ordre d'idées, quelques répondants déplorent les stéréotypes associés à leurs pratiques religieuses. Des membres des minorités religieuses ont évoqué à plusieurs reprises les commentaires méprisants dont ils font l'objet et l'absence d'accommodements (un congé pour rites religieux, par exemple). Deux répondants parlent d'antisémitisme et cinq autres décrivent, d'une manière générale ou par des exemples précis, leur expérience en tant que membre d'une minorité religieuse.

Survol des expériences liées au groupe d'âge

Comme nous l'avons noté précédemment, l'âge moyen des répondants était de 42,8 ans. Les points de vue divergent parmi les répondants en ce qui a trait à l'âge comme motif de discrimination. Pour certains, la jeunesse est un avantage, mais pour d'autres, un désavantage. C'est également le cas pour la maturité.

Par exemple, plusieurs répondants sont d'avis que le fait d'être jeune est désavantageux autant pour l'étudiant que pour le professeur, cela pouvant être aggravé par le sexe de la personne concernée.

Je suis plus âgé que la moyenne des étudiants et je crois que l'on me prend plus au sérieux. On me confie plus de tâches d'assistant d'enseignement qu'aux étudiants plus jeunes.

Dans les postes aux échelons inférieurs, les plus jeunes ne sont pas pris au sérieux. Les plus vieux, particulièrement ceux qui occupent les postes de niveau supérieur, ont moins de considération pour les jeunes.

Les étudiants (du premier cycle et des deuxième et troisième cycles) n'ont pas de respect pour les jeunes professeurs féminins.

Physiquement, j'ai l'air d'une toute jeune fille. J'inspire moins de respect que les autres. Les gens n'hésitent pas à me demander mon âge dans certaines circonstances.

Pour d'autres répondants, le fait d'être plus vieux est un désavantage, particulièrement en ce qui concerne l'accès à l'emploi.

Lorsque j'ai voulu revenir à l'enseignement après une interruption de dix ans, on préférerait embaucher les candidats plus jeunes.

Passé l'âge de 50 ans, c'est impossible d'obtenir un poste menant à la permanence.

Contrairement à ceux qui voient un problème de discrimination individuelle, certains répondants citent l'avantage de nature structurelle dont bénéficient les professeurs plus âgés.

La structure au sein de la profession fait que les professeurs les plus âgés jouissent d'un pouvoir considérable sur les plus jeunes, particulièrement ceux qui n'occupent pas un poste permanent.

Bien sûr que l'âge compte! L'ancienneté est au cœur de notre culture. Plus on est jeune, plus c'est difficile de se faire valoir auprès des plus âgés, qui font figure de piliers du département.

Quelques répondants ont cité un avantage ou un désavantage lié à la cohorte générationnelle, l'un d'eux se décrivant comme « *coincé derrière le bouchon du baby-boom* ».

VII. PERSPECTIVES DE CARRIÈRE EN SCIENCE POLITIQUE

Près de 43 % des répondants occupaient des postes permanents ou menant à la permanence en enseignement de la science politique. Parmi ceux-ci, environ 27 % étaient des professeurs titulaires, 35 %, des professeurs agrégés, 36 %, des professeurs adjoints et moins de 2 %, des chargés de cours.

Un grand nombre d'entre eux ont occupé divers postes administratifs (par exemple, doyen, vice-doyen, directeur de département, chef d'une unité interdisciplinaire, directeur des études supérieures, directeur de premier cycle, coordonnateur des assistants d'enseignements, etc.). On remarque que les femmes ne sont pas aussi nombreuses à avoir dirigé un département (16,4 % des femmes par rapport à 31,9 % des hommes), ce qui est également le cas pour les membres des minorités visibles (14,3 % des membres de minorités visibles par rapport à 28 % des membres de la majorité blanche). Les femmes étaient plus susceptibles d'avoir occupé un poste de direction des études supérieures que les hommes (35 % des femmes par rapport à 20,1 % des hommes). Les membres des minorités visibles occupant un tel poste étaient peu nombreux (4,8 % des membres des minorités visibles contre 28 % des membres de la majorité blanche). C'est à l'extérieur des départements de science politique, à titre de directeurs d'unités interdisciplinaires,

que les minorités visibles l'emportaient en termes de services administratifs (19 % des membres des minorités visibles contre 13,7 % des membres de la majorité blanche).

Quant à la réussite des répondants au plan de la carrière universitaire, nous l'avons évalué au moyen d'un indicateur couramment utilisé au Canada, soit l'octroi d'une subvention de recherche du CRSH. Près de la moitié des répondants (48 %) ont été subventionnés par le CRSH dans leur domaine de recherche. Parmi les récipiendaires d'une subvention du CRSH, les femmes sont légèrement plus nombreuses (53 %) que les hommes (44 %) et les personnes de race blanche, beaucoup plus nombreuses (51 %) que les membres des minorités visibles (33 %).

VIII. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Notre rapport précédent au sujet du questionnaire à l'intention des directeurs et des directrices de département de science politique a mis en lumière des enjeux qui apparaissent également dans le sondage à l'intention des membres. Comme nous l'avons indiqué dans ce précédent rapport, la population des étudiants aux cycles supérieurs et le corps professoral se sont considérablement diversifiés; toutefois, les groupes visés par l'équité n'y sont pas tous également représentés. Nous avons constaté sans surprise, au moment de produire ce premier rapport, que la représentation des femmes, des autochtones et des minorités visibles était plus importante aux échelons inférieurs que dans les postes de niveau supérieur. Quoi qu'il en soit, les conclusions tirées du sondage mené auprès des directeurs et directrices de département semblent indiquer que, pour aucun des aspects liés à la diversité, la répartition des postes subalternes dans le corps professoral ne correspond à la diversité démographique des populations d'étudiants de premier cycle en science politique.

De manière générale, nos constats à la suite du questionnaire adressé aux membres concordent avec les résultats du questionnaire adressé aux directeurs et aux directrices de département. Le sondage mené auprès des membres nous donne un portrait plus détaillé de la situation et semble indiquer qu'il y a lieu de se préoccuper des expériences vécues par les membres appartenant à chacun des groupes traditionnellement sous-représentés au sein du monde universitaire.

Comme pour les analyses en sciences sociales sur la diversité et l'équité en dehors du monde universitaire, nos résultats indiquent que ce sont les femmes et les membres des minorités qui font face aux plus grands obstacles et désavantages liés à la diversité au sein de notre profession. Or, les départements peuvent facilement négliger les questions liées à la diversité, les malentendus qui en résultent pouvant renforcer l'iniquité. Nous trouvons particulièrement significatif le fait que, dans quelques-uns des groupes visés par l'équité, on observe une proportion plus importante de politologues envisageant de quitter la profession.

L'une de nos sources d'inquiétudes pour ce qui a trait à plusieurs des aspects qui ont fait l'objet de nos sondages est le peu d'intérêt accordé, dans les cours et dans les recherches, aux enjeux liés à la diversité. Comment se fait-il, par exemple, qu'il y ait si peu de recherches sur la sexualité – un domaine qui fait l'objet de débats politiques dans ce pays depuis un certain temps, même s'il ne suscite pas maintenant autant de conflits politiques au Canada que durant les années 1980 et 1990? À quelques exceptions près, les politologues canadiens ont été lents à reconnaître la pertinence de la sexualité pour une vaste série de questions analytiques et il semble n'y avoir aucun renversement de cette tendance chez les répondants actuels. Selon les résultats de nos sondages, l'exploration systématique de ces questions est laissée presque entièrement à l'initiative des membres des groupes les plus affectés par elles.

Des mesures ont été mises en place sur quelques fronts pour favoriser une plus grande inclusion au sein du corps professoral, mais la disparité entre les niveaux d'intérêt des politologues les plus directement visés par l'équité et les autres peut trop facilement engendrer un sentiment de marginalisation. La diversité croissante de la population étudiante et la complexité grandissante des enjeux politiques associés à la diversité au sein du pays semblent indiquer qu'il n'est pas du tout approprié, en cette époque qui est la nôtre, de réagir en mettant ces questions sur la touche. L'élimination des disparités ne sera certes pas chose facile, mais nous devons de trouver des façons de légitimer les recherches sur la diversité.

La très faible représentation des personnes avec des déficiences au sein du corps professoral nous préoccupe au plus haut point, de même que la rareté des cours et des recherches traitant des enjeux politiques liés aux déficiences. Les établissements collégiaux et universitaires canadiens, comme d'autres institutions, font pourtant face à des pressions légitimes pour qu'ils favorisent un milieu de travail intégrateur, répondent mieux aux besoins des professeurs touchés par des incapacités et améliorent l'accès à nos communautés à ceux qui n'en sont pas encore membres.

En cette période d'austérité et de restrictions budgétaires, qui ne manque pas d'avoir des incidences sur la création de nouveaux emplois et la charge de travail des personnes qui occupent un emploi, il peut être tentant d'attendre un moment ou des conditions plus propices pour investir dans la promotion de la diversité.

Dans notre premier rapport, nous soulignons en conclusion un point « on ne peut évident », à savoir le faible taux de réponse de la part des directeurs et directrices de départements au premier sondage.

Il est à noter que ce faible taux a persisté en dépit des nombreuses occasions de remplir le questionnaire qui ont été fournies au cours d'une année et demie et des efforts qui ont été faits pour réduire le sondage à seulement quatre questions en raison des autres contraintes en matière de temps et de ressources auxquelles font face les directeurs et directrices de département (surtout en cette

période de crise budgétaire). Toutefois, pour en revenir à notre point de départ, comme les comités de l'ACSP font usage de sondages pour colliger auprès des départements des renseignements au sujet de la discipline, nous avons pu observer une diminution évidente dans les taux de réponse à ces sondages depuis les années 1980. La raison mériterait d'être étudiée, ce qui pourrait s'avérer d'autant plus pertinent une fois que le sondage en ligne nous aura révélé quel est le vécu des membres de l'ACSP, dans toute leur diversité.

Plutôt que de faire abstraction de ces questions, nous recommandons que les membres partagent encore plus leurs réflexions, au sein des départements et à l'échelle nationale, sur les obstacles réels – ou perçus – à la contribution des talents de chacun des membres à l'avancement de la discipline, à la possibilité pour chacun d'entre eux de voir son travail reconnu, valorisé et soutenu, tout comme ses aspirations à trouver un équilibre entre sa vie professionnelle et les autres aspects de sa vie.

Depuis une dizaine d'années, dans de nombreuses universités canadiennes, les questions relatives aux façons d'attirer et de retenir les étudiants et les professeurs sont à l'ordre du jour. Dans les discussions qui s'ensuivent, on a identifié diverses manières d'améliorer le soutien à la diversité dans la communauté étudiante ainsi que l'excellence en matière d'enseignement et de recherche. Parmi les questions qu'il importe de considérer figurent les cours offerts et la formation de groupes de recherche particuliers, à l'œuvre au sein de départements ou en collaboration avec d'autres départements, qui pourraient travailler à la promotion de cours et de recherches mieux ciblés et ce, tant pour le plus grand bien des groupes traditionnellement marginalisés ainsi que de la société canadienne et du monde entier.

Le climat professionnel a beaucoup d'importance pour les professeurs et les étudiants. La promotion de l'inclusion et le soutien d'un bon climat supposent la prise en compte de maints aspects : les charges de travail, les activités sociales et même les échanges informels dans les couloirs.

Outre le climat professionnel, sont également à l'ordre du jour les multiples aspects de la conciliation travail-famille, particulièrement pour les syndicats et les associations de professeurs. L'importance prépondérante accordée à ce genre de questions ressort nettement dans les commentaires de nombreux répondants qui les voient comme des obstacles pouvant avoir un impact sur leur décision de rester dans leur profession ou de la quitter. Ainsi, la durée et la générosité des congés (p. ex., congé de maternité, congé pour soins aux aînés, congé de décès, etc.), au même titre que le soutien accordé aux étudiants et aux professeurs handicapés ou l'accès à des services de garde à l'enfance pour les parents revêtent un intérêt tout particulier.

L'analyse du sondage auprès des directeurs et directrices confirme la popularité grandissante des activités de mentorat au sein des départements, comme dans de nombreuses universités canadiennes. Une question moins souvent abordée est l'idée d'un mentorat ciblé (conçu pour des groupes précis d'étudiants et de professeurs à tous les échelons). Les résultats du sondage adressé aux membres, dans toute leur diversité, suggèrent qu'il y aurait peut-être lieu de songer davantage à un mentorat ciblé (tant pour les étudiants que pour les membres du corps professoral) parce que certains étudiants et professeurs risquent plus d'abandonner la profession que d'autres.

Nous ne croyons pas qu'il soit nécessaire de réinventer la roue, mais qu'il suffit simplement de continuer à nous livrer à une réflexion approfondie sur les enjeux touchant à la diversité au sein de la profession de la science politique au Canada.

La discipline de la science politique est, semble-t-il, en transition tant pour ce qui a trait aux priorités de recherche et d'enseignement qu'au profil démographique de ses membres. Il est donc particulièrement important en ce moment de favoriser, d'une part, un dialogue qui tient compte des différentes perceptions et expériences des membres de la profession et, d'autre part, la mise en place de mécanismes et processus dont tous les membres pourront mieux profiter.

ANNEXE A

Association canadienne de science politique Questionnaire à l'intention des membres de l'Association canadienne de science politique

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.

La présente étude a pour objectif de mieux documenter les expériences des groupes de personnes qui sont actuellement sous-représentés en science politique et de les comparer à celles d'autres personnes au sein de la discipline. Ce questionnaire s'adresse à tous les membres de la communauté canadienne des politologues, que vous vous considérez comme faisant partie ou non d'un groupe sous-représenté. Le questionnaire a reçu l'aval du Comité d'éthique de la recherche de l'Université du Nouveau-Brunswick. Comme l'exige l'approbation donnée par ce comité, toutes les réponses seront considérées comme strictement confidentielles et les données colligées ne seront présentées d'aucune façon qui pourrait être utilisée pour identifier une personne ou un département en particulier. Les renseignements que vous nous fournirez nous aideront à comprendre les expériences de différents groupes de personnes; vous n'êtes toutefois pas obligé de répondre aux questions qui vous mettent mal à l'aise et vous pouvez mettre fin à votre participation quand bon vous semble.

Renseignements personnels

1. Année de naissance : _____
2. Pays de naissance : _____
3. Citoyenneté : _____
4. Si vous n'êtes pas né au Canada, en quelle année êtes-vous arrivé au Canada ?

5. Quelle est votre langue maternelle (c.-à-d. la première langue que vous avez apprise et que vous comprenez encore) ?

Anglais

Français

Autre (veuillez préciser) _____

6. Quel est votre sexe ?

Masculin

Féminin

Autre

7. Faites-vous partie d'une minorité visible ou non blanche ? (Selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi, font partie des minorités visibles « les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». Les personnes suivantes font partie des minorités visibles : Chinois, Sud-Asiatique (p. ex., Indien de l'Inde, Pakistanais, Punjabi, Sri-Lankais), Noir (p. ex., Africain, Haïtien, Jamaïcain, Somalien), Arabe/Asiatique occidental (p. ex. Arménien, Égyptien, Iranien, Libanais, Marocain), Philippin, Asiatique du Sud-Est (p. ex., Cambodgien, Malaisien, Laotien, Vietnamien, etc.), Latino-Américain, Japonais et Coréen.

Oui

Non

8. Êtes-vous autochtone, c'est-à-dire un Indien ou un métis de l'Amérique du Nord ou un Inuit ?

Oui

Non

9. Êtes-vous une lesbienne, gai, bisexuel ou transgenre (LGBT) ?

Oui

Non

10. Êtes-vous atteint d'une déficience ?

Oui

Non

11. Quel est votre état matrimonial ?

Célibataire

Marié/conjoint de fait

Séparé ou divorcé

Veuf

12. Avez-vous des enfants ?

Oui

Non

13. Si vous avez des enfants,
combien sont âgés de 5 ans et moins ? _____

combien ont entre 16 et 18 ans ? _____

combien ont plus de 18 ans ? _____

14. Combien de vos enfants vivent avec vous présentement ? _____

Niveau de scolarité :

15. Êtes-vous actuellement un étudiant diplômé ? Oui Non

[Cette question servira de question filtre. Les personnes qui sont présentement des étudiants diplômés recevront les questions au présent (Êtes-vous/Avez-vous...) et les autres, les questions au passé (Étiez-vous/Aviez-vous...)]

16. Quel est votre diplôme universitaire le plus élevé ?

Baccalauréat Maîtrise Doctorat

17. En quelle année avez-vous obtenu ce diplôme ?

18. Au cours de vos études universitaires, y a-t-il eu au moins une période d'interruption ?

Oui Non

19. Dans l'affirmative, de quelle durée ? _____

20. Quelle était la principale raison de chaque période d'interruption ?

21. Avez-vous/Aviez-vous déjà songé à interrompre pour de bon vos études universitaires ?

Oui Non

Dans l'affirmative, pourquoi ?

22. Pendant vos études, recevez-vous (avez-vous reçu) au moins une bourse nationale, provinciale ou universitaire importante ?

Oui Non

23. Comme étudiant, avez-vous déjà suivi des cours de science politique sur les questions relatives *aux femmes ou au genre* ?

Oui Non

Dans l'affirmative, combien de cours sur les questions relatives *aux femmes ou au genre* avez-vous suivis en science politique ?

Au niveau du baccalauréat ? _____

Au niveau de la maîtrise ou du doctorat ? _____

24. Êtes-vous en train de rédiger (Avez-vous rédigé) un mémoire ou une thèse sur des questions ayant trait *aux femmes ou au genre* ?

Oui Non

Dans l'affirmative, cochez toutes les cases qui s'appliquent :

Thèse de doctorat

Mémoire de maîtrise

Mémoire de baccalauréat spécialisé

25. Comme étudiant, avez-vous déjà suivi des cours de science politique sur *la politique et les autochtones* ?

Oui Non

Dans l'affirmative, combien de cours sur *la politique et les autochtones* avez-vous suivis en science politique ?

Au niveau du baccalauréat ? _____

Au niveau de la maîtrise ou du doctorat ? _____

26. Êtes-vous en train de rédiger (Avez-vous rédigé) un mémoire ou une thèse sur *la politique et les autochtones* ?

Oui Non

Dans l'affirmative, cochez toutes les cases qui s'appliquent :

Thèse de doctorat

Mémoire de maîtrise

Mémoire de baccalauréat spécialisé

27. Comme étudiant, avez-vous déjà suivi des cours de science politique sur les questions touchant à *la race ou l'ethnicité* ?

Oui Non

Dans l'affirmative, combien de cours sur les questions touchant à *la race ou l'ethnicité* avez-vous suivis en science politique ?

Au niveau du baccalauréat ? _____

Au niveau de la maîtrise ou du doctorat ? _____

Dans l'affirmative, est-ce que au moins un de ces cours portait sur la race ou l'ethnicité au Canada ?

Oui Non

28. Êtes-vous en train de rédiger (Avez-vous rédigé) un mémoire ou une thèse sur *la race ou l'ethnicité* ?

Oui Non

Dans l'affirmative, cochez toutes les cases qui s'appliquent :

Thèse de doctorat

Mémoire de maîtrise

Mémoire de baccalauréat spécialisé

29. Comme étudiant, avez-vous déjà suivi des cours de science politique sur la *diversité sexuelle* ?

Oui Non

Dans l'affirmative, combien de cours sur la *diversité sexuelle* avez-vous suivis en science politique ?

Au niveau du baccalauréat ? _____

Au niveau de la maîtrise ou du doctorat ? _____

30. Êtes-vous en train de rédiger (Avez-vous rédigé) un mémoire ou une thèse sur la *diversité sexuelle* ?

Oui Non

Dans l'affirmative, cochez toutes les cases qui s'appliquent :

Thèse de doctorat

Mémoire de maîtrise

Mémoire de baccalauréat spécialisé

31. Comme étudiant, avez-vous déjà suivi des cours de science politique sur les *déficiences* ?

Oui Non

Dans l'affirmative, combien de cours sur les *déficiences* avez-vous suivis en science politique ?

Au niveau du baccalauréat ? _____

Au niveau de la maîtrise ou du doctorat ? _____

32. Êtes-vous en train de rédiger (Avez-vous rédigé) un mémoire ou une thèse sur les *déficiences* ?

Oui Non

Dans l'affirmative, cochez toutes les cases qui s'appliquent :

Thèse de doctorat

Mémoire de maîtrise

Mémoire de baccalauréat spécialisé

33. En tant qu'étudiant ou politologue, estimez-vous qu'il vous est arrivé d'être avantagé ou désavantagé à cause de votre sexe ?

Avantagé Désavantagé Les deux Ni l'un ni l'autre

Dans l'affirmative, pouvez-vous décrire en quoi vous avez été avantagé et/ou avez fait l'objet d'une discrimination ?

34. En tant qu'étudiant ou politologue, estimez-vous qu'il vous est arrivé d'être avantagé ou désavantagé à cause de votre *origine ethnique* ?

Avantagé Désavantagé Les deux Ni l'un ni l'autre

Dans l'affirmative, pouvez-vous décrire en quoi vous avez été avantagé et/ou avez fait l'objet d'une discrimination ?

(Les participants ne recevront la question suivante que s'ils ont répondu qu'ils étaient LGBT.)

35. En tant qu'étudiant ou politologue, estimez-vous qu'il vous est arrivé d'être avantagé ou désavantagé à cause de votre *orientation sexuelle* ?

Avantagé Désavantagé Les deux Ni l'un ni l'autre

Dans l'affirmative, pouvez-vous décrire en quoi vous avez été avantagé et/ou avez fait l'objet d'une discrimination ?

(Les participants ne recevront la question suivante que s'ils ont répondu qu'ils étaient atteints d'une déficience.)

36. En tant qu'étudiant ou politologue, estimez-vous qu'il vous est arrivé d'être avantagé ou désavantagé à cause de votre *déficience* ?

Avantagé Désavantagé Les deux Ni l'un ni l'autre

Dans l'affirmative, pouvez-vous décrire en quoi vous avez été avantagé et/ou avez fait l'objet d'une discrimination ?

37. En tant qu'étudiant ou politologue, estimez-vous qu'il vous est arrivé d'être avantagé ou désavantagé à cause de votre *âge* ?

Avantagé Désavantagé Les deux Ni l'un ni l'autre

Dans l'affirmative, pouvez-vous décrire en quoi vous avez été avantagé et/ou avez fait l'objet d'une discrimination ?

38. En tant qu'étudiant ou politologue, estimez-vous qu'il vous est arrivé d'être avantagé ou désavantagé à cause de vos *antécédents linguistiques* ?

Avantagé Désavantagé Les deux Ni l'un ni l'autre

Dans l'affirmative, pouvez-vous décrire en quoi vous avez été avantagé et/ou avez fait l'objet d'une discrimination ?

39. En tant qu'étudiant ou politologue, estimez-vous qu'il vous est arrivé d'être avantagé ou désavantagé à cause de *votre sujet de recherche* ou de *votre approche méthodologique* ?

Avantagé Désavantagé Les deux Ni l'un ni l'autre

Dans l'affirmative, pouvez-vous décrire en quoi vous avez été avantagé et/ou avez fait l'objet d'une discrimination ?

40. En tant qu'étudiant ou politologue, estimez-vous qu'il vous est arrivé d'être avantagé ou désavantagé à cause de votre *religion* ?

Avantagé Désavantagé Les deux Ni l'un ni l'autre

Dans l'affirmative, pouvez-vous décrire en quoi vous avez été avantagé et/ou avez fait l'objet d'une discrimination ?

41. Qu'est-ce qui décrit le mieux votre religion, si vous en avez une ? Cochez toutes les cases qui s'appliquent :

- 1 Protestant
- 2 Catholique
- 3 Orthodoxe
- 3 Juif
- 4 Musulman
- 5 Hindou
- 6 Sikh
- 7 Bouddhiste ou autre tradition orientale
- 8 Mormon
- 9 Tradition spirituelle autochtone
- 10 Spirituel/religieux, mais aucune tradition particulière
- 11 Croyance non religieuse
- 12 Autre (veuillez préciser) _____

Expérience professionnelle (pour ceux qui sont chargés de cours, qui occupent un poste menant à la permanence ou qui sont des professeurs permanents ainsi que pour ceux qui désirent un poste dans l'enseignement)

42. Veuillez identifier les domaines de la science politique dans lesquels vous avez fait de la recherche. Inscrivez 1 à côté de votre domaine de recherche principal, 2 à côté de votre deuxième domaine de recherche et ainsi de suite.

Relations internationales canadienne	<input type="checkbox"/>	Politique comparée	<input type="checkbox"/>	Politique	<input type="checkbox"/>
Politiques publiques/ administration publique	<input type="checkbox"/>	Méthodologie	<input type="checkbox"/>	Sociologie politique	<input type="checkbox"/>
Politique locale politique	<input type="checkbox"/>	Économie politique	<input type="checkbox"/>	Philosophie	<input type="checkbox"/>
Femmes/genre et politique	<input type="checkbox"/>	Race/ethnicité et politique	<input type="checkbox"/>	Politique - sexualité/LGBT	<input type="checkbox"/>
Politique et autochtones	<input type="checkbox"/>	Politique au sujet des déficiences	<input type="checkbox"/>	Religion et politique	<input type="checkbox"/>
Autre (veuillez préciser) _____			<input type="checkbox"/>		

43. Avez-vous déjà reçu une subvention de recherche du CRSH pour votre principal domaine de recherche ?

Oui Non

44. Occupez-vous un emploi en ce moment dans un département de science politique ?

Oui Non

45. Dans la négative, occupez-vous actuellement un poste dans l'enseignement dans un département autre qu'un département de science politique ?

Oui Non

Veuillez préciser _____

46. Depuis que vous avez terminé vos études, vous est-il arrivé d'être sans emploi ?

Oui Non

47. Dans l'affirmative, à combien de reprises ? _____

48. Pendant combien de temps avez-vous été sans emploi ? _____

49. Combien de ces périodes de chômage étaient volontaires ? _____

Si vous êtes présentement sans emploi, passez à la question 55.

50. Votre poste actuel est-il un poste permanent ou conduisant à la permanence ?

Oui Non

51. En quelle année avez-vous été engagé pour occuper ce poste ?

52. Quel est votre statut actuel ?

Temps partiel Chargé de cours
Professeur adjoint Professeur agrégé
Professeur titulaire

53. Si vous occupez un poste permanent, depuis quand l'occupez-vous ? _____
s/o

54. Veuillez indiquer le nombre d'étudiants que vous supervisez.

Au niveau d'un baccalauréat spécialisé ____ Étudiants de maîtrise ____
Doctorants ____

55. Veuillez identifier les domaines de la science politique dans lesquels vous enseignez. Inscrivez 1 à côté du principal domaine dans lequel vous enseignez, 2 à côté du deuxième domaine dans lequel vous enseignez et ainsi de suite.

Relations internationales canadienne	Politique comparée	Politique	
Politiques publiques/ administration publique	<input type="checkbox"/> Méthodologie	<input type="checkbox"/> Sociologie politique	<input type="checkbox"/>
Politique locale politique	<input type="checkbox"/> Économie politique	<input type="checkbox"/> Philosophie	<input type="checkbox"/>
Femmes/genre et politique	<input type="checkbox"/> Race/ethnicité et politique	<input type="checkbox"/> Politique – sexualité/LGBT	<input type="checkbox"/>
Politique et autochtones	<input type="checkbox"/> Politique au sujet des déficiences	<input type="checkbox"/> Religion et politique	<input type="checkbox"/>

Autre (veuillez préciser) _____

56. Avez-vous déjà songé à quitter la profession (comme étudiant diplômé, professeur, etc.) ?

Oui

Non

Dans l'affirmative, pourquoi ?

57. Veuillez cocher tous les postes administratifs que vous avez occupés au cours de votre carrière.

		Pendant combien de temps avez- vous occupé ce poste ?
Directeur de département	<input type="checkbox"/>	_____
Directeur des études supérieures	<input type="checkbox"/>	_____
Directeur de premier cycle	<input type="checkbox"/>	_____
Coordonnateur des assistants d'enseignement pour votre département	<input type="checkbox"/>	_____
Directeur des études supérieures	<input type="checkbox"/>	_____
Directeur d'un centre de recherche	<input type="checkbox"/>	_____
Vice-doyen/doyen ou autre poste administratif de haute direction	<input type="checkbox"/>	_____
Chef d'une unité interdisciplinaire	<input type="checkbox"/>	_____
Autre (veuillez préciser) (_____)	<input type="checkbox"/>	_____

La profession de politologue

Veillez indiquer si vous êtes d'accord ou non avec les énoncés suivants :

	Tout à fait d'accord	D'accord	Ni d'accord ni en désaccord	Pas d'accord	Pas du tout d'accord
En général, les nouveaux membres dans la profession reçoivent soutien et encouragement.					
Il faudrait faire davantage pour encourager les minorités ethniques à entrer dans la profession.					
Une carrière universitaire est attirante pour les personnes qui ont une famille.					
Les approches méthodologiques qualitatives sont moins bien considérées en science politique.					
Les approches méthodologiques quantitatives sont moins bien considérées en science politique.					
Il y a égalité d'accès à l'emploi pour les hommes et les femmes dans la profession.					
Il y a égalité d'accès à l'emploi pour les membres des minorités visibles dans la profession.					
Il y a égalité d'accès à l'emploi pour les personnes LGBT dans la					

profession.					
Il y a égalité d'accès à l'emploi pour les personnes atteintes d'une déficience dans la profession					
Il y a égalité d'accès à l'emploi pour les personnes autochtones dans la profession.					
Dans notre profession, l'affirmation de sa foi religieuse est déconseillée.					