

# L'embauche dans les départements de science politique francophone au Québec et au Canada. Un bilan des années 2000-2010

Jérémie Cornut, Carolle Simard, Maya Jegen and Linda Cardinal

Volume 31, Number 3, 2012

La science politique francophone. Défis et trajectoires

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1014961ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1014961ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Société québécoise de science politique

ISSN

1203-9438 (print)

1703-8480 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this note

Cornut, J., Simard, C., Jegen, M. & Cardinal, L. (2012). L'embauche dans les départements de science politique francophone au Québec et au Canada. Un bilan des années 2000-2010. *Politique et Sociétés*, 31(3), 87-108. <https://doi.org/10.7202/1014961ar>

Article abstract

Between 2000 and 2010, predominantly Francophone political science departments in Quebec and Canada (Laval University, Université de Montréal, Université du Québec à Montréal and University of Ottawa) hired 81 new members. What were the main characteristics of these newly-hired professors? Where did they obtain their PhD? What is their mother tongue? In which journals did they publish prior to their hiring? How old were they when they were offered the position? Did gender, status in Canada, and ethno-cultural origin matter through the hiring process? The article provides answers to these questions by analyzing the résumés submitted by the candidates to the hiring committees. These data provide information on the evolution of the discipline.

# L'embauche dans les départements de science politique francophone au Québec et au Canada. Un bilan des années 2000-2010<sup>1</sup>

## Note de recherche

**Jérémie Cornut**

*Département de science politique, Université McGill*  
cornut.jeremie@mail.mcgill.ca

**Carolle Simard**

*Département de science politique, UQAM*  
simard.carolle@uqam.ca

**Maya Jegen**

*Département de science politique, UQAM*  
jegen.maya@uqam.ca

**Linda Cardinal**

*École d'études politiques, Université d'Ottawa*  
linda.cardinal@uottawa.ca

Entre 2000 et 2010, les départements de science politique des universités francophones du Québec et du Canada (Université Laval, Université de Montréal, Université du Québec à Montréal et Université d'Ottawa) ont embauché 81 nouveaux professeurs. Quelles étaient les caractéristiques de ces professeurs au moment de leur embauche? Quel était leur parcours? Où ont-ils obtenu leur doctorat? Quelle est leur langue d'usage? Dans quelles revues ont-ils publié avant leur embauche? Quel était leur âge au moment de l'embauche? Quelle a été l'importance du genre, du statut au Canada et de l'origine ethnoculturelle lors de ces embauches? Cette étude répond à ces questions en se basant sur le curriculum vitæ que ces professeurs ont envoyé au comité d'embauche. Les données fournissent certaines indications sur l'évolution de la discipline.

---

1. Les auteurs tiennent à remercier Frédéric Mérand, ainsi que les deux évaluateurs anonymes, pour leurs commentaires et suggestions.

Between 2000 and 2010, predominantly Francophone political science departments in Quebec and Canada (Laval University, Université de Montréal, Université du Québec à Montréal and University of Ottawa) hired 81 new members. What were the main characteristics of these newly-hired professors? Where did they obtain their PhD? What is their mother tongue? In which journals did they publish prior to their hiring? How old were they when they were offered the position? Did gender, status in Canada, and ethno-cultural origin matter through the hiring process? The article provides answers to these questions by analyzing the résumés submitted by the candidates to the hiring committees. These data provide information on the evolution of the discipline.

La science politique est de plus en plus l'objet d'un travail d'introspection. Des collègues belges, français et suisses ont récemment dressé un bilan de l'avancement des connaissances en science politique dans leur pays respectif. Quelques travaux fort remarquables portent plus précisément sur le profil des chercheurs, les stratégies de publication et la productivité des départements de science politique (Bernauer et Gilardi, 2010; Grossman, 2010; Jobard, 2010). Un exercice similaire a été conduit du côté de la science politique canadienne, mais il ne fait pas référence à la singularité de la recherche francophone (Montpetit et coll., 2008).

Le contexte actuel dans lequel les institutions universitaires canadiennes et québécoises évoluent s'avère propice à l'examen des caractéristiques socio-professionnelles des politologues nouvellement embauchés dans les départements de science politique. Même si les données strictement équivalentes permettant une comparaison avec la décennie précédente sont manquantes, notre intérêt pour les années 2000 tient compte du fait que la décennie qui se termine a connu une augmentation appréciable du nombre de nouveaux professeurs. Parmi les nombreux facteurs explicatifs de cet accroissement, mentionnons l'octroi de chaires de recherche à nombre de départements de science politique, notamment dans la foulée de la création du Programme des chaires de recherche du Canada au début des années 2000. De même, le développement de nouveaux programmes d'études aux cycles supérieurs a permis d'augmenter les recrutements. Notons que la multiplication des échanges internationaux dans le milieu universitaire doit également être prise en compte. Finalement, au cours des années 2000, le nombre de départs à la retraite de professeurs-chercheurs chevronnés a augmenté – la décennie précédente, au contraire, avait été caractérisée par des coupures gouvernementales, ce qui avait réduit considérablement les nouvelles embauches. À cet égard, un site gouvernemental canadien note :

Après avoir diminué légèrement au cours de la majeure partie des années quatre-vingt-dix, le nombre de professeurs d'université a par la suite augmenté

légèrement. Ces mouvements s'expliquent par l'évolution des dépenses gouvernementales, du nombre de jeunes ayant l'âge de fréquenter l'université, du taux de fréquentation scolaire des jeunes âgés de 20 à 29 ans et de l'offre de main-d'œuvre hautement spécialisée<sup>2</sup>.

Pour les universités donc, l'embauche de nouveaux collègues s'est imposée. De nombreuses barrières d'accès au professorat demeurent, l'obtention d'un doctorat ne débouchant pas nécessairement sur une carrière universitaire. Selon les données compilées par Jérémie Cornut et Vincent Larivière (dans ce numéro), entre 2000 et 2010, 180 étudiants ont obtenu leur doctorat dans l'un des quatre départements de science politique québécois (Université McGill, Université Laval, Université du Québec à Montréal et Université de Montréal). De ce nombre, en janvier 2012, 79 personnes (soit 43,9 %) détenaient un poste de professeur, dont 25 hors Québec.

Au Québec et au Canada francophone, les départements de science politique n'ont ainsi pas fait exception à cet environnement en pleine transformation. Partant de ce fait, il devient important d'étudier le renouvellement des corps professoraux. Sans préjuger de l'existence d'un parcours professionnel idéal, tant en ce qui a trait au cheminement universitaire, à l'implication des chercheurs dans les réseaux scientifiques ou encore au nombre de publications dans des revues arbitrées, nous nous demanderons si des modèles identifiables se dégagent des trajectoires individuelles des nouveaux collègues.

Plus spécifiquement, notre examen portera sur le renouvellement du corps professoral dans les départements de science politique au Québec et au Canada francophone. Nous analyserons les variables socioprofessionnelles des nouvelles embauches au cours des années 2000 à 2010. Afin de brosser un portrait socioprofessionnel de cette nouvelle génération de politologues, les questions suivantes ont guidé notre analyse: qui sont les nouveaux politologues? Quelles sont leurs caractéristiques principales? Dans leur parcours universitaire, quelle est l'importance des publications dans des revues arbitrées? La publication d'articles en anglais est-elle fréquente? Les études postdoctorales sont-elles devenues un passage obligé? Quel est le laps de temps écoulé entre la soutenance de la thèse et la première embauche? Quels sont les sous-champs de la science politique les plus recherchés? Quelle est l'importance du genre, du statut au Canada et de l'origine ethno-culturelle lors des processus d'embauche?

L'étude des profils des personnes embauchées permettra d'identifier certaines tendances au sein de la science politique canadienne francophone. L'analyse des profils de ces personnes servira à faire ressortir les critères les plus valorisés dans la discipline. La variable « embauche » agit comme un

---

2. Site de Service Canada, disponible à l'adresse ([http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi\\_avenir/statistiques/4121.shtml](http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/4121.shtml)), consulté en janvier 2012.

révélateur des tendances du champ scientifique. La profession d'universitaire faisant partie d'un marché du travail fermé, il est possible que les choix individuels soient, à leur tour, influencés par les demandes des institutions universitaires. Dans un tel contexte, il s'avère pertinent de faire porter l'essentiel de notre analyse sur les trajectoires individuelles.

Après avoir fait le point sur quelques travaux portant sur les caractéristiques professionnelles des docteurs en science politique désireux de poursuivre une carrière universitaire, nous ferons état de la méthodologie utilisée pour mener à terme notre analyse, de même que de ses limites. Les données colligées seront ensuite présentées et analysées.

### **La carrière universitaire en science politique : un état des lieux**

Les institutions professionnelles rendent accessibles beaucoup de données sur les embauches dans les universités canadiennes (Fédération québécoise des professeurs et professeurs d'université [FQPPU], Association canadienne des professeurs et professeurs d'université [ACPPU], Fédération étudiante universitaire du Québec [FEUQ]). Plusieurs organismes publics ou parapublics (Association canadienne pour les études supérieures [ACES], Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec (CREPUQ), Statistique Canada, Service Canada, Conseil supérieur de l'éducation du Québec [CSE]) ont aussi la même politique. Il reste qu'il y a peu de recherches sur les profils et les parcours types des diplômés en science politique qui souhaitent entamer une carrière universitaire. Les rapports (CSE, 2005, 2008, 2010 ; FEUQ, 2008) s'interrogeant sur la formation aux cycles supérieurs négligent d'approfondir la question des exigences qui se pose à une personne détenant un diplôme en science politique et qui souhaite faire une carrière universitaire.

Il existe par ailleurs de nombreuses études en sociologie de l'éducation qui s'intéressent aux embauches des docteurs à l'université dans différentes disciplines. Ces travaux ne sont pas récents. À l'époque, l'ouvrage séminal de Theodore Caplow et Reece McGee (1958) ainsi que l'étude de Susan Cameron et Robert Blackburn (1981) confirmaient l'influence du parrainage par un directeur de thèse ou un mentor. Scot Long et ses collègues (1979) montraient, quant à eux, s'appuyant sur une analyse des diplômés en biochimie, que la productivité avant l'emploi avait moins d'impact sur le prestige du premier emploi que le prestige du doctorat, alors que la première est un bon indice de la productivité future contrairement au second. Ces auteurs avaient également étudié l'incidence des études postdoctorales sur les embauches. Plus récemment, la sociologie des professions s'est consacrée à la définition des corps professionnels, les logiques qui les animent et leurs évolutions, les caractéristiques des savoirs professionnels, les liens entre profession et société, les types de professions (Legault, 1988 ; Dubar et Tripiet, 2005 ; Champy, 2009). La sociologie des carrières, qui a notamment

permis de « faire ressortir l'hétérogénéité interne des professions », milite en faveur d'une approche hétérogène des groupes professionnels (Champy, 2009 : 114-115). La sociologie des professions se consacre toutefois peu aux carrières en science politique. Il faut noter par ailleurs les études statistiques d'Olivier Godechot et Nicolas Mariot (2004) qui ont porté sur les liens entre réseau et embauche, à partir de la composition des jurys de thèse des personnes embauchées en science politique en France entre 1990 et 2001. Pierre Bourdieu (1975) a pour sa part proposé une sociologie des « nouveaux entrants » ou des « prétendants ». Sans s'attarder particulièrement à la science politique, il s'est concentré sur le champ scientifique, dont il cherche à préciser les dynamiques internes.

Dans cet article, nous nous intéressons aux logiques susceptibles de conditionner les processus d'embauche à partir des trajectoires individuelles des nouveaux embauchés. Notre intérêt est de tenter de repérer le champ scientifique qui émerge de la science politique québécoise et canadienne francophone, en nous basant sur les embauches de professeurs effectuées de 2000 à 2010. Notre contribution se voulant avant tout empirique, il va de soi que l'apport théorique de notre étude ne peut être que très limité. Les données ne permettent pas de juger de la nature ou de la portée de ce nouveau champ scientifique potentiel, mais tout au plus pourrions-nous émettre des hypothèses à propos de l'évolution de la discipline dans le monde francophone. De nouvelles recherches seront donc nécessaires afin de les infirmer ou de les confirmer.

## **Méthodologie**

L'analyse concerne les départements de science politique des universités francophones du Québec et du Canada, soit l'Université Laval (UL), l'Université de Montréal (UdM), l'Université d'Ottawa (UO) et l'Université du Québec à Montréal (UQAM). Ces choix s'expliquent par le fait que nous y trouvons les principaux départements francophones de science politique au Québec et au Canada. Ces quatre institutions regroupent en grande partie les nombreux professeurs qui interviennent dans les différents domaines des activités et des processus « considérés comme politiques » (sur cette question, voir Schemeil, 2010 : 57). Autrement dit, les professionnels de la science politique qui font partie de ces départements participent à la définition du contenu de la discipline et à la délimitation de ses frontières. Certes, d'autres départements francophones de science politique partagent ces préoccupations sans toutefois avoir la même importance, notamment en termes du nombre de professeurs. Nous pensons ici à l'École nationale d'administration publique (l'ENAP), à l'Université de Sherbrooke (l'US) et à l'Université de Moncton au Nouveau-Brunswick : tandis que l'ENAP dispense une formation plus appliquée, les deux autres institutions n'ont pas de programme de doctorat.

Notre échantillon comprend une institution qui dispense une formation en anglais et en français, l'Université d'Ottawa, une université bilingue comportant, dans sa Charte, un mandat spécial à l'égard de la francophonie ontarienne; nous verrons que sa spécificité se traduit dans nos résultats, notamment à propos de la variable de la langue. Les départements de science politique des universités officiellement bilingues, soit l'Université Concordia, l'Université Laurentienne et l'Université de Moncton, ont été exclus de l'échantillon parce que la proportion de professeurs francophones y est moindre qu'à l'UO.

Les curriculum vitæ des professeurs embauchés au Québec et au Canada francophone dans les départements de science politique entre 2000 et 2010 constituent le matériel de base de notre analyse<sup>3</sup>. Plus précisément, il s'agit des CV archivés des professeurs, présentés au moment des entretiens d'embauche<sup>4</sup>. Au total, l'analyse porte sur 81 CV, ainsi répartis: 10 proviennent de l'UL, 17 de l'UdM, 39 de l'UO et 15 de l'UQAM. Cela représente la totalité des embauches effectuées par les départements de science politique faisant partie de notre échantillon.

Une grille d'analyse construite pour cette recherche a permis de codifier les 81 CV. Sept catégories ont été constituées afin de regrouper la soixantaine de critères retenus au moment de l'élaboration de la grille d'analyse<sup>5</sup>. Avant de procéder à l'examen des résultats, une discussion sur les limites méthodologiques de notre travail s'impose. Ces limites doivent être prises en compte dans la présentation et la lecture des résultats.

Les CV sont des outils de travail pertinents, mais leur interprétation comporte plusieurs difficultés. Ainsi, nombre de dossiers d'embauche sont structurés selon une logique propre à chaque candidat, ce qui complique sérieusement la collecte et l'agrégation d'informations communes. En outre,

---

3. Cette recherche ne compare pas entre eux tous les CV reçus lors d'un appel à candidature et il ne nous est pas possible d'affirmer, à l'instar de Max Weber, que les « meilleurs ne sont presque jamais choisis » (1963: 71-80). C'est là une limite de notre recherche. Notre intérêt pour les caractéristiques des embauchés vise à comprendre les logiques du champ de la science politique québécoise et francophone. Les données comprises dans les CV qui ont été envoyés, mais qui n'ont finalement pas été retenus, auraient par ailleurs été peu utiles. Ces données serviraient davantage pour étudier le marché du travail entre 2000 et 2010, ce qui n'est pas l'objet principal de cette recherche.

4. Les quatre départements étudiés suivent approximativement le même processus d'embauche. Chaque nouveau poste fait d'abord l'objet d'un appel à candidats diffusé dans l'ensemble du milieu, invitant les personnes intéressées à poser leur candidature à l'aide d'un dossier constitué d'une lettre d'intention, d'un CV à jour et de deux ou trois lettres de recommandation; une copie des articles publiés est également jointe au dossier. Un sous-comité de professeurs désignés par l'assemblée départementale sélectionne un petit nombre de candidats potentiellement intéressants (de trois à cinq). Les candidats pressentis sont invités à rencontrer les professeurs et les étudiants du département et à répondre à leurs questions. Le choix du candidat retenu est du ressort de l'assemblée départementale, mais il doit ensuite être entériné par les instances universitaires chargées de l'embauche du personnel.

5. La liste des critères utilisés est présentée en annexe.

l'imprécision de plus d'un CV n'a guère facilité le travail de classification. L'absence de normes de présentation générales énonçant les caractéristiques requises dans un CV d'embauche universitaire fait en sorte que les données recherchées pour notre étude n'étaient pas toujours incluses. Certaines informations lacunaires ont pu être complétées, d'une part par des recherches bibliographiques, d'autre part en interrogeant directement les personnes concernées. De cet exercice, il ressort tout de même un manque de données dans certains cas, et ce, pour plus d'un indicateur<sup>6</sup>.

Tout en regroupant des données objectives, les CV accessibles dans un contexte d'embauche font état d'informations difficilement vérifiables, dont le degré de maîtrise d'une langue, alors que certaines données sont volontairement vagues. Le processus de classification s'en trouve perturbé, entre autres au moment d'établir la distinction entre un article en cours de rédaction, soumis ou accepté. De même, le classement dans les catégories « publication arbitrée » et « conférence arbitrée » a été problématique.

En vue d'atténuer ces biais, il a été possible de consulter les revues dans lesquelles les articles litigieux ont été publiés. En dépit de ce qui précède, bon nombre des critères utilisés pour l'analyse excluent toute interprétation, notamment eu égard au genre, à l'année de naissance, à l'université d'obtention du doctorat, au titre de la thèse et au nom du directeur de recherche, pour n'en mentionner que quelques-uns. Bien entendu, l'énoncé des limites méthodologiques de cette recherche ne vise pas à décourager la poursuite des travaux sur des sujets connexes. Tout chercheur désireux d'entreprendre une recherche plus vaste sur les trajectoires socioprofessionnelles des professeurs d'université doit avoir en mémoire les irritants dont nous venons de faire état<sup>7</sup>. En dépit des obstacles rencontrés et tout en reconnaissant que chaque embauche constitue un cas unique, nous avons regroupé les données tirées des CV de manière à dégager les propositions d'analyse suivantes :

---

6. C'est ce qui explique que le N des pourcentages indiqués ci-dessous varie d'un indicateur à l'autre.

7. Une autre limite de la méthode employée dans cette recherche tient à l'inclusion de l'UO dans l'échantillon. Ce choix peut sembler problématique puisque le nombre de professeurs embauchés au sein du département de science politique de cette université au cours de la période étudiée est important, notamment si on le compare aux autres départements retenus. De surcroît, et comme on le verra mieux plus loin, l'UO témoigne parfois de tendances atypiques lorsque confrontée aux autres universités (voir tableau 8). Nous avons toutefois préféré l'inclure dans notre échantillon parce que l'UO est un élément incontournable dans le champ de la science politique canadienne francophone. Pour remédier aux biais que ce choix est susceptible d'engendrer, nous avons, lorsque c'était pertinent, isolé l'UO des trois autres universités. Voilà pourquoi les particularités de l'UO sont parfois présentées et discutées à part, notamment dans la section relative aux questions linguistiques. En somme, la présence de l'UO dans l'échantillon ne change pas fondamentalement les tendances identifiées sur la base des données colligées. Nous renvoyons le lecteur au tableau 8 qui présente certains résultats par université; de la sorte, il lui est loisible de prendre connaissance des particularités de l'UO en termes de recrutement, le cas échéant.



*Proposition 1.* Le contexte dans lequel les universités se développent étant de plus en plus concurrentiel, la qualité moyenne des CV évolue constamment. Nous supposons que les personnes embauchées détiennent une forte expérience professionnelle ou ont fait des études postdoctorales.

*Proposition 2.* Les publications scientifiques étant un indicateur de la qualité des dossiers universitaires, l'enseignement semble avoir perdu ses lettres de noblesse. Nous suggérons dès lors que la carrière de chargé de cours ne constitue pas une voie de passage vers le professorat.

*Proposition 3.* Au cours des dernières années, les programmes en études internationales ont foisonné et la science politique canadienne et québécoise a pris un virage comparatiste. En conséquence, les embauches dans les domaines des relations internationales et de la politique comparée risquent de dépasser celles observées dans les autres champs de la science politique.

*Proposition 4.* Dans le but de favoriser la diversité ethnoculturelle et de genre, les universités ont mis en place des programmes d'accès à l'égalité. Il est raisonnable de supposer que le pourcentage de femmes et celui de personnes issues des minorités ethniques se rapprochent de celui des personnes disponibles et qualifiées au sein de la population.

*Proposition 5.* Les universitaires canadiens et québécois valorisent le système universitaire américain. Nous supposons que les détenteurs d'un doctorat américain possèdent une longueur d'avance sur les autres candidats et que cette supériorité se traduit dans les choix effectués.

*Proposition 6.* Étant donné le contexte international, les postulants qui publient en anglais bénéficient d'un avantage sur les autres candidats. Nous supposons donc que ce contexte défavorise l'embauche de francophones, étant donné qu'il est souvent plus difficile pour ces derniers de publier en anglais.

*Proposition 7.* Compte tenu de l'importance relative du milieu universitaire francophone québécois et canadien, les embauches relèvent souvent du localisme et de l'endorecrutement. Nous supposons que, pour réduire l'incertitude, les départements de science politique recrutent des personnes impliquées dans des groupes de recherche déjà constitués, nonobstant le nombre de publications ou l'expérience acquise en enseignement.

## **Présentation des données**

### ***Propositions 1 et 2 : cinq profils différents***

Les CV, notamment en ce qui a trait à l'année de l'obtention du doctorat par rapport à l'année d'embauche, permettent de définir cinq profils types. Le premier correspond à une personne embauchée en fin de doctorat, soit un peu avant son obtention ou un peu après (un an maximum). Le deuxième profil regroupe les individus recrutés après un an ou plus de recherche postdoctorale. Le troisième renvoie à celui d'une personne occupant déjà un

TABLEAU 1

**Répartition des profils**

	<b>Nombre</b>	<b>%</b>
Doctorant/doctorat obtenu récemment	24	29,6
Postdoctorant	17	21,0
Professeur	24	29,6
Professionnel hors université	12	14,8
Chargé de cours	3	3,7
Autre	1	1,2
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>100,0</b>

poste permanent ou menant à la permanence dans une autre université. Le quatrième correspond à un candidat possédant une expérience professionnelle importante en dehors du milieu universitaire (avant ou après le doctorat). Quant au cinquième profil, il décrit une personne chargée de cours dans une université pendant plusieurs années. Ce dernier groupe ne témoigne ni d'une autre expérience professionnelle d'importance, ni d'un parcours postdoctoral.

Le tableau 1 permet d'identifier plusieurs tendances : d'abord, environ le tiers des personnes embauchées le sont à la fin du doctorat ou sans avoir encore obtenu ce diplôme, et un cinquième des embauches ont été complétées après une ou plusieurs années de recherche postdoctorale. Ensuite, les données révèlent qu'un quart des personnes embauchées ont également été recrutées au sein du corps professoral d'autres universités, et 14,8 % témoignent d'une expérience professionnelle en dehors de l'université. Finalement, peu de personnes recrutées, soit 3,7 %, sont des chargés de cours. De ce point de vue, le Département de science politique de l'UQAM a la particularité de compter une proportion importante de personnes détenant une expérience professionnelle acquise en dehors du milieu universitaire (plus du quart des embauches) ; l'UQAM a également embauché des chargés de cours (soit une personne sur cinq) (voir le tableau 8).

***Proposition 3 : sous-champs de la science politique***

À quel sous-champ de la science politique les personnes embauchées appartiennent-elles ? Pour répondre à cette question chaque recrue a été classée dans l'une des cinq catégories suivantes : politique comparée, relations internationales, philosophie et théorie politiques, administration et politiques publiques et politique canadienne et québécoise<sup>8</sup>.

8. Sauf exception, les personnes sont embauchées dans le champ de spécialisation de leur doctorat. Il faut également souligner qu'il existe parfois des différences catégorielles entre les différents départements.

TABLEAU 2

**Répartition des sous-champs\***

	<b>Nombre</b>	<b>%</b>
Relations internationales	22	27,2
Politique comparée	18,5	22,8
Administration et politique publique	15,5	19,1
Politique canadienne et québécoise	10,5	13,0
Philosophie et théorie politiques	9,5	11,7
Autre	5	6,2
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>100,0</b>

\* Dans tous les tableaux, lorsqu'une personne embauchée est classée dans deux catégories, elle est comptabilisée dans chacune d'elle; voilà pourquoi elle ne compte que pour 0,5, contrairement aux autres personnes qui comptent pour 1.

Le tableau 2 indique que si les relations internationales sont le sous-champ où il y a eu le plus d'embauches, aucun sous-champ n'a été laissé pour compte par ailleurs; dans chacun d'eux, le pourcentage d'embauches oscille entre 10 et 20 % de l'ensemble. Le « tournant comparatiste », fort présent dans la science politique canadienne, commence à faire partie du paysage disciplinaire québécois<sup>9</sup>. Il importe également de souligner que des candidats n'appartenant à aucun des sous-champs principaux de la discipline (6,2 %) sont également recrutés par les départements. Le recrutement de quelques candidats en communication et politique, économie politique et sociologie politique, pour ne nommer que ceux-là, est sans doute révélateur de la flexibilité disciplinaire de la science politique francophone et témoigne d'une ouverture à l'interdisciplinarité.

***Proposition 4 : diversité des départements***

On peut se demander si les mesures d'accès à l'égalité en emploi mises en place au sein des universités sont efficaces. En effet, le libellé des appels à candidatures stipule généralement que :

9. Au cours de la dernière décennie, la science politique a changé. Selon Linda White et ses collègues (2008), les politologues canadiens ont délaissé le style introspectif au profit d'une perspective plus comparative. Pour eux, le virage comparatif renvoie à l'examen de trois domaines d'analyse : i) le multiculturalisme, la diversité et les droits; ii) le fédéralisme et la gouvernance multiniveaux; et iii) les partis politiques et les politiques publiques. Ces mêmes auteurs notent par ailleurs que le corpus qui émerge n'est pas du tout monolithique, les particularités du cas canadien étant appréhendées à l'aide d'une grille d'analyse comparative et resituée dans des processus nationaux et supranationaux, ce qui leur fait dire que « Nous sommes tous des comparatistes aujourd'hui » (traduction libre). Quant à nos propres données, elles suggèrent que les études comparées sont en nette progression dans la science politique francophone sans pour autant nous amener à reprendre à notre compte les propos de White et coll. Pour leur part, Aude-Claire Fourot et ses collaborateurs (2011) proposent une analyse plus nuancée du statut de la politique comparée au Québec.

TABLEAU 3

**Diversité des candidats embauchés**

	<b>Nombre</b>	<b>%</b>
Femmes	31	38,3
Minorités visibles	7	8,6
Nés hors du Canada	27	33,3
Non-résidents au Canada	12	14,8
Résidents, mais non-citoyens	7	8,6
Citoyens canadiens	62	76,5
Personnes dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais	11	13,6

[L]université souscrit à un programme d'accès à l'égalité en emploi et un programme d'équité en emploi pour les femmes, les membres des minorités visibles, les autochtones et les personnes handicapées. Toutes les personnes qualifiées sont invitées à poser leur candidature, mais la priorité sera donnée aux Canadiennes, Canadiens et aux résidentes, résidents permanents.

Il faut souligner que puisque les données pour cette recherche portent sur les CV des personnes embauchées, et non pas sur ceux des personnes qui ont fait acte de candidature, il est impossible de savoir si certains groupes spécifiques ont bénéficié d'un programme d'accès à l'égalité. Il est toutefois possible de voir si les embauches des départements reflètent une certaine diversité.

Comme l'indique le tableau 3, dans l'absolu, les départements sont relativement ouverts à la diversité: s'il faut souligner que la parité homme/femme n'est pas atteinte, il reste toutefois que les femmes représentent 38,3 % des embauches depuis les dix dernières années. Une personne embauchée sur dix est membre d'une minorité visible et environ la même proportion a une autre langue maternelle que le français ou l'anglais. Environ un tiers des personnes embauchées sont nées hors du Canada. Elles sont 14,8 % à n'être ni résident ni citoyen au moment de l'embauche, comparativement à 8,6 % des personnes recrutées qui résident au Canada sans avoir été naturalisées. Finalement, 76,5 % des nouveaux recrutés ont la citoyenneté canadienne<sup>10</sup>.

10. Comme le note l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU, 2008: 2), la proportion de femmes parmi les professeurs d'université à temps plein au Canada, en sciences sociales, était respectivement de 14,6 %, 23,8 % et 33,6 % en 1984, 1994 et 2004. L'évolution actuelle dans les départements de science politique au Québec et au Canada francophone est donc conforme à cette tendance. Pour ce qui est des minorités visibles, les années 2000 en science politique sont identiques aux années précédentes dans l'ensemble du Canada toutes disciplines confondues: «En tout, 12,4 % des membres du corps professoral ont déclaré appartenir à une minorité visible en 2001, ce qui représente une légère augmentation par rapport à 11,7 % en 1996. Ce pourcentage est généralement représentatif de la main-d'œuvre de 25 ans et plus, qui en 2001 était constituée à 12,7 % de membres de minorités visibles.» (ACPPU, 2007: 2)

TABLEAU 4

**Origine des doctorats**

	<b>Nombre</b>	<b>%</b>
Canada	39,5	48,8
États-Unis	17	21,0
France	16,5	20,4
Royaume-Uni	2	2,5
Suisse	2	2,5
Autre	4	4,9
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>100,0</b>

**Proposition 5 : origine des doctorats**

Concernant le pays de provenance des diplômés des nouveaux embauchés, force est de constater que la diversité est au rendez-vous : certes la moitié de ces diplômés ont été obtenus au Canada ; en revanche, l'autre moitié ont été décrochés au-delà des frontières canadiennes, principalement en France et aux États-Unis (voir le tableau 4).

Bien que les détenteurs d'un doctorat canadien dominent, on constate que, lors du processus de recrutement, les départements sont loin de boudier ceux qui possèdent un diplôme français ou américain, ces deux derniers semblant avoir la cote auprès des départements de l'étude. En effet, ils représentent chacun environ 20 % de tous les nouveaux titulaires. Notons par ailleurs que les personnes nées au Canada sont nombreuses à détenir un doctorat d'une université étrangère, soit 39,6 % d'entre elles. En somme, tandis que les départements n'hésitent pas à recruter des candidats étrangers, pour leur part, les nouveaux recrutés canadiens sont nombreux à avoir fait leurs études doctorales hors du Canada<sup>11</sup>.

À cet égard, nous remarquons des différences notables entre les départements. À titre d'exemple, aucune des personnes embauchées à l'UQAM n'a obtenu son doctorat aux États-Unis, tandis que c'est le cas d'environ le quart des recrutés à l'UdM et à l'UO et de 40,0 % de ceux-ci à l'UL. Le désir de ces trois dernières universités de recruter des personnes maîtrisant les méthodes quantitatives qui sont généralement valorisées dans les universités américaines permet sans doute d'expliquer en partie ces différences. Par ailleurs le Département de science politique de l'UO recrute peu de docteurs français, contrairement aux autres départements (environ le quart des embauches). Pour leur part, les départements de l'UdM et de l'UL embauchent relativement peu de docteurs canadiens (voir le tableau 8).

11. Il est intéressant de préciser que la grande majorité (54 sur 81) des personnes embauchées semblent avoir obtenu des bourses de doctorat. Les CV toutefois sont souvent flous sur cette question. Par ailleurs, le phénomène des « codiplomations », de plus en plus fréquent, se voit à peine, une seule personne embauchée ayant obtenu son doctorat en cotutelle.

À propos de l'université émettrice des diplômes des personnes embauchées, nous constatons que les universités de Toronto et McGill ainsi que l'École des hautes études en sciences sociales [EHSS] se classent premières, suivies de l'Université du Québec à Montréal, à égalité avec l'Université de la Colombie-Britannique [UBC] et l'Université Carleton, puis l'Université de Montréal, sur le même pied que l'Université Johns Hopkins. Soulignons que l'université non canadienne qui arrive en tête est française. Celle-ci est également la première université francophone de notre classement, les deux autres universités du premier peloton étant des universités canadiennes anglophones (voir le tableau 9).

### **Proposition 6 : francophones et anglophones**

Plusieurs éléments indiquent que, même si l'anglais occupe une place significative dans les universités francophones au Canada, la langue française reste néanmoins dominante. Le pourcentage de personnes embauchées incapables d'enseigner en français au moment de leur entrée en fonction hors UO est faible, soit 7,1 %, comparativement à 12,8 % pour l'UO. De la même manière, si on exclut l'UO (qui privilégie une fois sur trois une personne anglophone), on compte peu de nouvelles recrues ayant l'anglais comme langue première dans les départements francophones (7,1 %). En revanche, il est de plus en plus demandé aux francophones d'être bilingues ou encore d'avoir un bon niveau d'anglais. À cet égard, nos données indiquent que le tiers (33,9 %) des francophones ont obtenu leur doctorat dans une université anglophone<sup>12</sup> et que la plupart des docteurs de notre étude disent maîtriser l'anglais.

TABLEAU 5

### **Langue parlée par les personnes embauchées**

	<b>Nombre</b>	<b>%</b>
Personne qui n'est pas en mesure d'enseigner en français au moment de son embauche (hors UO)	3	7,1
Personne qui n'est pas en mesure d'enseigner en français au moment de son embauche (UO)	5	12,8
Doctorat en anglais (personne dont la langue maternelle est le français)	22	33,9
Personne dont la langue maternelle est l'anglais (hors UO)	3	7,1
Francophone ayant publié en anglais	43	81,1
Anglophone ayant publié en français	3	23,1

12. Par ailleurs, et ce n'est pas une surprise, aucun anglophone n'a complété son doctorat en français.

**Proposition 7 : importance du réseau**

Lors d'une embauche, de nombreux critères entrent en ligne de compte, comme les réseaux au sein desquels un doctorant peut circuler. À cet égard, nous avons regardé de près les liens existant entre le département d'embauche et l'embauché. Pour le dire autrement : les professeurs choisissent-ils une personne qu'ils connaissent ? Pour répondre à cette question, nous avons pris en compte les éléments suivants : l'affiliation du candidat à un centre de recherche de l'université d'embauche; la détention d'un diplôme d'études universitaires (baccalauréat, maîtrise, doctorat ou postdoctorat) de cette université; la publication d'articles ou de chapitres de livres avec des professeurs de l'institution; une expérience d'enseignement à titre de chargé de cours au sein de cette institution.

D'après nos données, plus du tiers des personnes embauchées (35,8 %) n'étaient pas inconnues au moment où elles ont posé leur candidature. Bien que la grande majorité des nouvelles recrues aient complété leur doctorat dans une autre université, elles sont plus nombreuses à y avoir fait une partie de leurs études (24,7 %). En outre, près d'une personne sur cinq était affiliée à un centre de recherche de l'université qui engage ou avait publié avec un ou des professeurs y enseignant. Sans conclure que l'appartenance à un ou des réseaux universitaires constitue la voie royale pour les nouvelles recrues, il semble bien, pourtant, qu'elle constitue un avantage certain pour l'obtention d'un poste de professeur d'université. De l'avis d'Olivier Godechot et Nicolas Mariot (2004: 22), « des individus en concurrence [peuvent] tirer parti de la diversification de leurs relations, avantage à la fois stratégique et relationnel, pour obtenir des biens rares ».

TABLEAU 6

**Liens entre la personne embauchée et l'université d'embauche**

	<b>Nombre</b>	<b>%</b>
Est affilié à un centre de recherche de l'université d'embauche	12	15,6
A publié avec des professeurs de l'université d'embauche	11	17,2
A fait son doctorat dans l'université d'embauche	6	7,4
A fait une partie de ses études dans l'université d'embauche	20	24,7
A enseigné dans l'université d'embauche	13	17,1
A un lien avec l'université d'embauche	29	35,8

Pour conclure sur cet aspect de notre étude, soulignons que le Département de science politique de l'UdM est celui qui a recruté le plus grand nombre de ses anciens étudiants. Quant aux départements de science poli-

tique des autres universités, on constate que l'UO n'embauche pas les docteurs qu'elle forme, contrairement à l'UdM, à l'UQAM et à l'UL (voir le tableau 8)<sup>13</sup>.

### ***Caractéristiques des nouveaux docteurs embauchés***

En nous appuyant sur les données disponibles, nous avons établi les caractéristiques des « nouveaux docteurs » ayant été recrutés : certains en fin de parcours doctoral (profil 1), d'autres ayant complété quelques années de postdoctorat (profil 2). Combinés, ces deux profils regroupent la majorité des personnes embauchées (41 CV). L'étudiant de niveau doctoral désireux d'entreprendre une carrière universitaire dans un département francophone au Québec et au Canada trouvera, dans les tableaux 7a et 7b, réponse à certaines de ses questions.

Parmi les 41 personnes embauchées correspondant aux profils 1 et 2, 39,0 % ont obtenu leur doctorat l'année de leur recrutement, ou étaient sur le point de recevoir leur diplôme. Une sur quatre (23,1 %) ne témoigne d'aucun article dans une revue arbitrée, tandis qu'une sur dix (10,0 %) n'a participé à aucun colloque scientifique. Toutes affichent une ou des publications. En somme, il est préférable pour les nouveaux embauchés d'avoir à leur actif des publications dans des revues scientifiques et des participations à des rencontres universitaires. À cet égard, les données révèlent qu'une personne sur deux (45,5 %) a publié avec d'autres chercheurs. On peut voir là un signe de la capacité à travailler en équipe ou encore de l'intégration à des réseaux scientifiques. Finalement, notons qu'une majorité avait publié en français (70,0 %) ou en anglais (87,5 %) et que presque tous (85,0 %) possédaient une expérience d'enseignement.

L'âge moyen des personnes embauchées correspondant aux profils 1 ou 2 est de 33 ans (minimum 28 ans, maximum 40 ans), tandis qu'il leur a fallu en moyenne 5,9 années pour faire leurs études doctorales (maximum 9 ans). L'entrée dans la carrière universitaire semble avoir lieu tardivement et la durée des études doctorales des nouvelles recrues dépasse souvent celle qui est prévue par les programmes (3 ou 4 ans) ; notons qu'ils ont, en moyenne, commencé leurs études de doctorat à l'âge de 26 ans. Certes, les doctorants sont fortement encouragés à terminer leurs études le plus rapidement possible ; en revanche, les retards dont certains d'entre eux témoignent ne semblent pas les avoir pénalisés outre mesure. Pour les futures recrues, il est important de noter que si elles échouent à décrocher un poste immédiatement après avoir obtenu leur diplôme, elles devront se résigner à attendre avant d'intégrer le marché du travail – en moyenne 2,6 années. Selon nos

---

13. Il faut ajouter que le Département de science politique de l'UO n'offre un programme de doctorat que depuis 1994. La première promotion de doctorants est sortie en 2000.



TABLEAU 7a

**Caractéristiques des profils 1 et 2**

	Nombre	%
Embauché avant d'avoir eu son doctorat ou l'année du doctorat	16	39,0
Aucune publication avec comité de lecture	9	23,1
Aucune communication à des colloques scientifiques (avec ou sans arbitrage)	4	10,0
Aucune publication à titre d'auteur unique	2	6,1
Aucune publication en collaboration	15	45,5
Aucun enseignement	6	15,0
Aucune publication ou communication en français	12	30,0
Aucune publication ou communication en anglais	5	12,5

TABLEAU 7b

**Autres caractéristiques des profils 1 et 2**

Âge moyen au moment de l'embauche	33 ans
Âge au début du doctorat	25,7 ans
Durée du doctorat	5,9 ans
Temps entre l'embauche et l'obtention du doctorat (profil 2)	2,6 ans
Temps entre l'embauche et l'obtention de la maîtrise (profil 1)	6,4 ans

données, l'attente peut être longue et se prolonger sur cinq ans. Ce temps écoulé, les chances d'être recruté sont quasiment nulles; cette perte de valeur des doctorats dans les concours d'embauche est aussi observée ailleurs, particulièrement aux États-Unis (Patton, 2012).

**Quelques compléments d'analyse**

Nos données permettent-elles de valider les sept propositions énoncées précédemment? Répondons à cette question en reprenant les éléments les plus saillants de notre analyse empirique. Contrairement à la proposition 1, nous apprenons que les nouveaux docteurs forment une proportion importante des recrutés pour la période étudiée. Bien que l'accès au professorat apparaisse de plus en plus difficile (Nossal, 2006; D'Aoust, 2012), il s'avère que nombre de nouveaux diplômés réussissent à se distinguer avantageusement auprès des départements recruteurs, soit peu de temps après avoir obtenu leur doctorat, soit après une ou deux années de postdoctorat.

Conformément à l'énoncé de la proposition 2, notre étude indique que le statut de chargé de cours se traduit rarement en celui de professeur d'université. Au Canada, l'évolution de la science politique (Nossal, 2006) est marquée par l'importance grandissante accordée à la recherche, au détri-

ment de l'enseignement. À cet égard, nous pouvons logiquement supposer que les départements vont préférer un postulant qui témoigne d'un bon dossier de recherche à un autre dont le parcours est davantage axé sur l'enseignement. Il faut toutefois nuancer une telle supposition dans la mesure où la grande majorité des personnes embauchées de notre étude affichaient une expérience d'enseignement. En réalité, on attend des candidats qu'ils démontrent leur capacité à s'acquitter des charges d'enseignement qui leur seront attribuées, compte tenu de leur expertise. Bref, au moment du recrutement, les qualités d'enseignant sont une condition nécessaire, mais largement insuffisante pour obtenir un poste.

Selon la proposition 3, le domaine des relations internationales constitue le sous-champ dans lequel on compte le plus grand nombre de nouvelles recrues. Nos données sont loin de confirmer une telle affirmation, les embauches dans ce sous-champ représentant seulement le quart de l'ensemble. Par ailleurs, tous les sous-champs de la discipline ont connu un certain renouvellement, de sorte que, en dépit de l'accroissement des relations internationales et de la politique comparée, les autres domaines disciplinaires ont aussi connu leur lot de nouveaux venus.

Nos données confirment également que les départements sont ouverts à la diversité, conformément à la proposition 4 : les femmes, même si elles restent minoritaires, sont (relativement) bien représentées dans les nouvelles embauches, tout comme les membres des minorités visibles. Cette ouverture relative est également observable dans le nombre de personnes embauchées ayant obtenu leur doctorat à l'étranger. Le marché du travail canadien francophone semble bien intégré au marché international : depuis quelques années en effet, il semble en mesure d'attirer des candidats détenteurs d'un doctorat obtenu à l'étranger. Par ailleurs, outre les diplômés nord-américains, la science politique francophone recrute également ailleurs, notamment en France (dans une moindre mesure à l'UO) et dans d'autres pays européens. Compte tenu de ce qui précède, la proposition 5 ne peut être validée.

Notre étude fait état de l'importance du facteur linguistique pour la science politique francophone. Nous apprenons ainsi que les candidats francophones constituent l'essentiel des nouveaux embauchés et ce résultat infirme la proposition 6. Il n'en demeure pas moins que l'anglais occupe une place de plus en plus importante dans les dossiers de candidature, les nouveaux embauchés témoignant presque tous (87,5 %) d'au moins une activité de publication ou de communication en anglais. En revanche, comme l'indique le tableau 7a, seulement deux nouveaux recrutés sur trois font état dans leur CV d'une activité de publication ou de communication en français. Sans aller jusqu'à conclure de ces données que la science politique francophone effectue un virage linguistique, il est tout de même intéressant d'observer qu'un grand nombre de francophones nouvellement embauchés ont estimé

nécessaire de se faire connaître du monde anglo-saxon. Par ailleurs, cette recherche confirme les conclusions d'autres études sur les rapports entre francophones et anglophones au Canada (Cornut et Roussel, 2011), à savoir que les francophones franchissent le fossé linguistique plus que les anglophones: tandis que 81,1 % des francophones embauchés ont publié en anglais, seulement 23,1 % des anglophones embauchés ont déjà publié en français.

L'endorecrutement ne fait pas l'unanimité et est même l'objet de controverses (Bouba-Olga et coll., 2008; Godechot et Louvet, 2008). Globalement, nos données ne permettent pas d'accorder trop de crédit aux impressions qui ont cours à propos de ce phénomène, peu de candidats de notre étude ayant été recrutés dans l'université où ils ont obtenu leur doctorat. Il n'en demeure pas moins que l'existence de liens avec l'université qui recrute, même indirects, est un atout.

## Conclusion

L'objectif de ce texte était d'étudier le renouvellement du corps professoral dans les départements de science politique au Québec et au Canada francophone, en dressant un portrait socioprofessionnel des nouvelles embauches de professeurs entre 2000 et 2010. Cette décennie nous paraît particulièrement importante, étant donné que de nombreuses embauches ont été effectuées au sein des départements de science politique – même si les universités québécoises commencent à peine à se renouveler. L'UO, quant à elle, a fait le plus grand nombre d'embauches.

De fait, les données sont révélatrices de certaines tendances, dont: i) l'embauche de doctorants récemment diplômés et de postdoctorants, ii) l'importance accordée à la recherche par rapport à l'enseignement dans le cadre des nouvelles embauches, iii) l'équilibre entre les profils, iv) la présence de femmes, et v) la bonne place des francophones. Ces tendances ont été dégagées sur la base des données empiriques disponibles grâce aux CV des personnes embauchées, mais, pour mieux comprendre les logiques et les dynamiques qui jouent lors des processus d'embauche, il serait intéressant de prolonger cette recherche avec des données qualitatives (par exemple des entretiens). Sur le plan de l'analyse, la question est de savoir si ces tendances sont révélatrices de logiques suffisamment importantes pour y voir la mise en place d'un nouveau modèle professionnel dans le milieu de la science politique québécoise et francophone. Nos données ne permettent pas de répondre de façon satisfaisante à cette question. Toutefois, elles constituent un premier jalon en vue d'approfondir la connaissance des logiques du champ en émergence et de ses transformations à venir.

TABLEAU 8

## Particularités des départements

	UO	UQAM	UdM	UL
Doctorant/docteur récent	15 (38,5 %)	2 (13,3 %)	5 (29,4 %)	2 (20,0 %)
Postdoctorant	4 (10,3 %)	4 (26,7 %)	5 (29,4 %)	4 (40,0 %)
Professeur	13 (33,3 %)	2 (13,3 %)	5 (29,4 %)	4 (40,0 %)
Professionnel hors université	6 (15,4 %)	4 (26,7 %)	2 (11,8 %)	0
Chargé de cours	0	3 (20,0 %)	0	0
Doctorat au Canada	22 (56,4 %)	8,5 (56,7 %)	6 (35,3 %)	3 (30,0 %)
Doctorat en France	5 (12,8 %)	4,5 (30,0 %)	5 (29,4 %)	2 (20,0 %)
Doctorat aux États-Unis	9 (23,1 %)	0	4 (23,5 %)	4 (40,0 %)
Personnes dont la langue maternelle est le français	25 (64,1 %)	11 (73,3 %)	11 (64,7 %)	9 (90,0 %)
Personnes dont la langue maternelle est l'anglais	11 (28,2 %)	1 (6,7 %)	1 (5,9 %)	1 (10,0 %)
A un lien avec l'université d'embauche	10 (25,6 %)	6 (40 %)	9 (52,9 %)	4 (40,0 %)
A fait une partie de ses études dans l'université d'embauche	3 (7,7 %)	5 (33,3 %)	8 (47,1 %)	4 (40,0 %)
A fait son doctorat dans l'université d'embauche	0	3 (20,0 %)	2 (11,8 %)	1 (10,0 %)

TABLEAU 9

## Université d'obtention du doctorat

Université du doctorat	Nombre	%
Université de Toronto	5	6,2
Université McGill	5	6,2
EHESS	5	6,2
Université de la Colombie-Britannique	4	4,9
UQAM	4	4,9
Université Carleton	4	4,9
UdM	3	3,7
Johns Hopkins University	3	3,7
Institut d'études politiques d'Aix-en-Provence	2,5	3,1
ENAP	2	2,5
Yale	2	2,5
McMaster	2	2,5
Institut d'études politiques de Paris	2	2,5
Université de Paris 1, Sorbonne	2	2,5
Laval	1,5	1,9
Endorecrutement	6	7,4
Autres	28	34,6
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>100,0</b>

## Bibliographie

- Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU), 2007, « Un tableau partiel. La représentation des groupes revendiquant l'équité en matière d'emploi dans les universités et les collèges du Canada », *Équité en matière d'emploi*, n° 1.
- Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU), 2008, « Réduire le fossé entre les sexes. Les femmes au sein du corps professoral des universités canadiennes », *Équité en matière d'emploi*, n° 2.
- Bernauer, Thomas et Fabrizio Gilardi, 2010, « Publication Output of Swiss Political Science Departments », *Swiss Political Science Review*, vol. 16, n° 2, p. 175-333.
- Bouba-Olga, Olivier, Michel Grossetti et Anne Lavigne, 2008, « Le localisme dans le monde académique : une autre approche », *La Vie des idées*, consulté sur Internet (<http://www.laviedesidees.fr/Le-localisme-universitaire-pour.html>) le 12 avril 2012.
- Bourdieu, Pierre, 1975, « La spécificité du champ scientifique et les conditions sociales du progrès de la raison », *Sociologie et sociétés*, vol. 7, n° 1, p. 91-118.
- Cameron, Susan et Robert Blackburn, 1981, « Sponsorship and Academic Career Success », *The Journal of Higher Education*, vol. 52, n° 4, p. 369-377.
- Caplow, Theodore et Reece McGee, 1958, *The Academic Marketplace*, New York, Doubleday.
- Champy, Florent, 2009, *La sociologie des professions*, Paris, Presses universitaires de France.
- Cornut, Jérémie et Vincent Larivière [2012, dans ce numéro], « Docteurs et doctorants en science politique au Québec (1997-2010) », *Politique et Sociétés*, vol. 31, n° 3.
- Cornut, Jérémie et Stéphane Roussel, 2011, « Canadian Foreign Policy: A Linguistically Divided Field », *Revue canadienne de science politique*, vol. 44, n° 3, p. 685-709.
- CSE, 2005, *L'internationalisation : nourrir le dynamisme des universités québécoises*, Québec, Conseil supérieur de l'éducation.
- CSE, 2008, *Des acquis à préserver et des défis à relever pour les universités québécoises*, Québec, Conseil supérieur de l'éducation.
- CSE, 2010, *Pour une vision actualisée des formations universitaires aux cycles supérieurs*, Québec, Conseil supérieur de l'éducation.
- FEUQ, 2008, *Le doctorat en question*, Montréal, Fédération étudiante universitaire du Québec.
- D'Aoust, Anne-Marie, 2012, « Accounting for the Politics of Language in the Sociology of IR », *Journal of International Relations and Development*, vol. 15, n° 1, p. 120-131.
- Dubar, Claude et Pierre Tripiet, 2005, *Sociologie des professions*, Paris, Armand Colin.
- Fourot, Aude-Claire, Rachel Sarrasin et Grant Holly, 2011, « Comparer le Québec : approches, enjeux, spécificités », *Politique et Sociétés*, vol. 30, n° 1, p. 3-18.
- Godechot, Olivier et Alexandra Louvet, 2008, « Le localisme dans le monde académique : un essai d'évaluation », *La Vie des idées*, consulté sur Internet ([http://www.laviedesidees.fr/IMG/pdf/20080422\\_localisme.pdf](http://www.laviedesidees.fr/IMG/pdf/20080422_localisme.pdf)) le 12 avril 2012.
- Godechot Olivier et Nicolas Mariot, 2004, « Les deux formes du capital social. Structure relationnelle des jurys de thèse et recrutement en science politique », *Revue française de sociologie*, vol. 45, n° 2, p. 243-282.

- Grossman, Emiliano, 2010, « Les stratégies de publication des politistes français », *Revue française de science politique*, vol. 60, n° 3, p. 565-585.
- Jobard, Fabien, 2010, « Combien publient les politistes ? La productivité des politistes du CNRS et leurs supports de publication », *Revue française de science politique*, vol. 60, n° 1, p. 117-133.
- Legault, Marie-Josée, 1988, « Le métier de la recherche scientifique en sciences sociales et la sociologie des professions », *Sociologie et sociétés*, vol. 20, n° 2, p. 163-176.
- Long, Scott, Paul Allison et Robert McGinnis, 1979, « Entrance into the Academic Career », *American Sociological Review*, vol. 44, n° 5, p. 816-830.
- Montpetit, Éric, André Blais et Martial Foucault, 2008. « What Does it Take for a Canadian Political Scientist to be Cited? », *Social Science Quarterly*, vol. 89, n° 3, p. 802-816.
- Nossal, Kim Richard, 2006, « A Question of Balance: The Cult of Research Intensity and the Professing of Political Science in Canada », *Canadian Journal of Political Science*, vol. 39, n° 4, p. 735-754.
- Patton, Stacey, 2012, « Stale Ph.D.'s Need Not Apply », *The Chronicle of Higher Education*, consulté sur Internet (<http://www.laviedesidees.fr/Le-localisme-universitaire-pour.html>) le 20 octobre 2012.
- Yves, Schemeil, 2010, *Introduction à la science politique Objets, méthodes, résultats*, Paris, Presses de Sciences Po/Daloz.
- Weber, Max, 1963, *Le savant et le politique*, Paris, Plon.
- White, Linda A., Richard Simeon, Robert Vipond et Jennifer Wallner, 2008, *The Comparative Turn in Canadian Political Science*, Vancouver, University of British Columbia Press.

## **ANNEXE**

### **Liste des critères utilisés**

#### *Données sociodémographiques :*

Profil, Nom, Université de l'embauche, Année de l'embauche, Genre, Année de naissance, Pays de naissance, Statut au Canada, Appartenance à une minorité visible, Langue maternelle, Degré de compréhension de l'anglais, Degré de compréhension du français, Langues parlées autres que le français et l'anglais.

#### *Formation :*

Université (doctorat), Durée du doctorat, Année d'obtention du doctorat, Nom du directeur/trice de thèse, Université (postdoctorat), Nombre d'années postdoctorat, Université (maîtrise), Année d'obtention de la maîtrise, Université (baccalauréat), Domaine de recherche du doctorat, Titre de la thèse de doctorat, Autres spécialisations.

#### *Publications en français/en anglais :*

Articles dans une revue avec comité de lecture, Nom des revues avec comité de lecture, Autres articles, Chapitres (maison d'édition universitaire), Autres chapitres, Monographies (maison d'édition universitaire), Autres monographies, Direction d'ouvrage collectif, Conférences dans un cadre universitaire

(avec arbitrage), Conférences dans un cadre universitaire (sans arbitrage), Autres communications.

*Autres publications :*

Publications dans une autre langue que le français et l'anglais, Publications à venir, Recensions dans des revues spécialisées, Comptes rendus d'atelier, Publications grand public, Rapports de recherche, A publié seul, A publié en collaboration, Noms de collaborateurs dans les publications.

*Expériences professionnelles :*

Professeur dans une autre université, Expériences professionnelles hors université, Chargé de cours à l'université, Professeur au cégep [collège d'enseignement général et professionnel], Atelier, *workshop* et écoles d'été, Affiliation à un centre de recherche de l'université d'embauche, Interruption des activités professionnelles.

*Bourses et subventions obtenues :*

Bourse de doctorat, Bourse de maîtrise, Bourse de postdoctorat, Subvention de recherche du CRSH ou du FQRSC, Autres bourses et subventions.