

Mémoire au comité permanent de la science et de la recherche de la Chambre des communes

Étude sur les écarts salariaux au sein du corps professoral des universités canadiennes

Septembre 2023

L'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU) représente 72 000 employés travaillant dans des universités et collèges de toutes les provinces. Nous tenons à remercier le Comité d'avoir étudié la question des écarts salariaux au sein de la main-d'œuvre universitaire.

Comme affirmé dans l'[Énoncé de principes sur le droit fondamental à une rémunération équitable](#) de l'ACPPU : « L'équité globale en matière d'emploi passe obligatoirement par l'équité en rémunération. Les inégalités de rémunération ont des effets préjudiciables sur les membres des peuples autochtones et des groupes d'équité. L'inégalité de rémunération est discriminatoire. »

Dans le présent mémoire, nous examinons ce que nous savons de l'écart salarial et dégageons trois domaines d'action fédérale : combler les lacunes en matière de données, renforcer le Programme des contrats fédéraux (PCF) et utiliser le pouvoir fédéral de dépenser pour garantir un travail décent et favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion. Bien que les universités et les provinces aient du pain sur la planche pour assurer une rémunération équitable de la main-d'œuvre universitaire, le gouvernement fédéral peut jouer un rôle central dans l'élimination des écarts salariaux entre les sexes et dans certains groupes issus de la diversité au sein des universités canadiennes.

L'écart salarial dans les universités canadiennes

L'ACPPU a examiné près de 50 ans de données de Statistique Canada sur les professeurs à temps plein afin d'étudier l'écart salarial entre les sexes et de chercher certains moteurs possibles de cet écart. Il est important de noter que les données sources proviennent de l'enquête du Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges (SPEUC) de Statistique Canada. Elles ne contiennent pas d'information sur les genres non binaires, la race, le handicap, l'identité autochtone ou l'orientation sexuelle. Il n'est donc pas encore possible d'adopter une approche intersectionnelle de l'écart salarial entre les sexes ou d'effectuer des analyses de l'écart salarial fondées sur d'autres facteurs démographiques.

Il est également important de noter que les données du SPEUC ne représentent pas le personnel d'enseignement travaillant sous contrat, c'est pourquoi elles ne donnent qu'une image partielle des salaires et des disparités salariales entre les sexes dans le milieu universitaire canadien. On estime qu'au moins un professeur d'université sur trois est employé sur la base d'un contrat à court terme.

Cependant, le recensement indique que les femmes sont surreprésentées dans le travail universitaire à temps partiel ou sur une partie de l'année. L'écart salarial entre les sexes est donc plus grand que ce que le SPEUC nous révèle.

Notre analyse des données du SPEUC montre qu'au cours des 50 dernières années, l'écart salarial non ajusté entre les professeurs et les professeures à temps plein dans les universités canadiennes a baissé, passant de près de 20 % à 10 %. Le taux de ce changement s'est toutefois stabilisé au cours des dix dernières années. (Voir la figure 1 de l'annexe A.)

Nous avons ensuite cherché à déterminer dans quelle mesure l'écart pouvait s'expliquer par des facteurs typiques influant sur la rémunération, tels que le rang, l'ancienneté ou la discipline enseignée. Lorsque nous contrôlons l'âge et le rang, ces facteurs ont une incidence faible sur l'écart salarial. (Voir les tableaux 2 et 3 de l'annexe A.)

Nous avons alors examiné les différences entre les disciplines. Comme ailleurs sur le marché du travail, les disciplines historiquement dominées par les hommes sont mieux rémunérées que celles traditionnellement occupées par les femmes. Ces différences de salaires se retrouvent dans le milieu universitaire où, par exemple, l'ingénierie et le commerce sont en général mieux rémunérés que les filières des soins infirmiers ou de l'enseignement. Pour évaluer le poids de la discipline dans l'écart salarial, nous avons calculé la différence qui existerait si les hommes et les femmes étaient représentés de manière égale à tous les rangs et dans toutes les disciplines. L'incidence de la discipline est supérieure à celle de l'âge, mais elle n'atteint pas 2 %. (Voir le tableau 4 de l'annexe A.)

L'écart persistant résulte d'une multitude de facteurs comme la négociation du salaire initial, l'évaluation du mérite et la rémunération au mérite, le délai d'obtention des promotions et les différentiels de marché. Ces facteurs sont autant d'occasions pour l'application de préjugés, qui entraînent une différence de rémunération. Une analyse plus vaste et une réforme de la structure des salaires dans le milieu universitaire sont nécessaires.

Une fois contrôlés l'âge, le rang et la discipline, l'écart de salaire entre les professeurs et professeures à temps plein est inférieur à 5 % dans les données nationales, ce qui peut sembler négligeable. Pourtant, même de petits écarts salariaux peuvent avoir une incidence énorme sur les revenus d'une vie entière et sur la sécurité de la retraite. Une étude a montré qu'une différence de salaire initial de 9 000 dollars entraînait un écart cumulatif de salaire et de pension de 454 000 dollars pour les professeurs agrégés et de 468 000 dollars pour les professeurs titulaires. Pour une professeure qui n'est pas promue titulaire par rapport à un professeur qui le devient, l'écart de salaire et de pension passe à 660 000 dollars, et la différence de pension est de l'ordre de 7 000 à 12 250 dollars par an¹.

¹ Smith-Carrier, T., Penner, M., Cecala, A. et Agócs, C. (2021). *It's Not Just a Pay Gap: Quantifying the Gender Wage and Pension Gap at a Post-Secondary Institution in Canada*. La Revue canadienne d'enseignement supérieur, 51(2), 74-84. <https://journals.sfu.ca/cjhe/index.php/cjhe/article/view/189215> [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT]

Les données du recensement détaillé permettent de se faire une idée des écarts de salaires au-delà du sexe pour le corps professoral des universités et des collèges travaillant à temps plein toute l'année et travaillant à temps partiel toute l'année, sachant que, toutefois, il s'agit d'un échantillon aléatoire et de données autodéclarées. Ces données montrent des écarts salariaux non ajustés de 10,4 % pour les professeurs d'université et de 18,3 % pour les professeurs de collège qui s'identifient comme membre d'une minorité visible. Lorsque l'on tient compte du sexe et de l'appartenance à une minorité visible, l'écart atteint 25 % pour les professeurs d'université et 32 % pour les professeurs de collège. En ce qui concerne les professeurs autochtones, un facteur clé de l'écart est probablement leur sous-représentation dans les rangs supérieurs et leur surreprésentation parmi le personnel qui travaille à temps partiel ou une partie de l'année, en particulier dans le secteur collégial. (Voir les tableaux 5-7, 2021.)

Recommandation 1 : prendre l'initiative pour combler les lacunes en matière de données

Le SPEUC de Statistique Canada a contribué à normaliser la collecte et la communication, à l'échelle nationale, de données par établissement sur le genre binaire et les salaires des professeurs à temps plein, par rang, âge et discipline. Il s'agit là de renseignements essentiels en vue de la réalisation d'études sur l'écart salarial entre les sexes.

Cette enquête devrait être élargie pour intégrer des données sur la race, l'identité autochtone, les diverses identités de genre, l'orientation sexuelle et les handicaps afin d'évaluer les écarts salariaux liés à la diversité d'une part et, d'autre part, la façon dont les différents facteurs d'identité se croisent et influent sur la rémunération². Elle devrait également être élargie pour inclure l'ensemble du personnel d'enseignement, car elle ne porte actuellement que sur les personnes employées à temps plein. Un projet pilote sur une collecte de données de ce type est en cours et nécessitera un financement continu.

Par ailleurs, le financement fédéral des initiatives en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion n'a pas été renouvelé dans le cadre du budget fédéral 2018 consacré à la recherche. Ce financement a permis d'accroître la capacité à traiter les questions d'équité, de diversité et d'inclusion dans les universités canadiennes, une capacité qui repose sur l'amélioration de l'analyse et la collecte des données. Cela laisse également planer une incertitude sur l'avenir de Dimensions, un programme nouvellement créé qui promeut un changement culturel plus profond, malgré des résultats initiaux prometteurs.

Recommandation 1 : Engager 30 millions de dollars en continu pour élargir la portée du SPEUC, renouveler le programme Dimensions et accorder des subventions aux établissements au titre du renforcement de leurs capacités pour qu'ils collectent et analysent des données sur l'équité et établissent des rapports connexes.

Recommandation 2 : renforcer le programme de contrats fédéraux

Le gouvernement fédéral a contribué à la collecte de données sur l'équité en matière d'emploi dans les universités canadiennes par le biais de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et, en particulier, grâce au PCF qui exige que les organisations qui font affaire avec le gouvernement du Canada mettent en œuvre l'équité en matière d'emploi sur leur lieu de travail. Le programme Dimensions et le projet pilote du SPEUC font progresser la collecte de données sur l'équité en matière d'emploi avec des données salariales, ce qui permettra, entre autres, de réaliser des analyses plus solides sur l'écart salarial entre les sexes et dans certains groupes issus de la diversité.

En 2013, le PCF a été modifié pour que seuls les entrepreneurs fédéraux ayant passé un contrat de 1 million de dollars – et non de 200 000 dollars comme cela était le cas auparavant – soient assujettis aux exigences d'équité. En conséquence, le nombre d'universités et de collèges concernés a diminué. Aux États-Unis, le seuil pour que les exigences relatives à l'équité en matière d'emploi s'appliquent est fixé à 50 000 dollars. Toujours aux États-Unis, les employeurs sont soumis aux règles fédérales d'équité en matière d'emploi dès 50 employés, contre 100 au Canada. En conséquence, on estime que 20 % de la main-d'œuvre américaine est couverte par les exigences fédérales d'équité en matière d'emploi.

Au début de l'année, le gouvernement fédéral a nommé un groupe de travail avec pour mission de réexaminer la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le rapport du groupe de travail et les mesures à prendre pour apporter les modifications indispensables au renforcement de la Loi et du PCF se font attendre depuis longtemps.

En outre, les entrepreneurs fédéraux devraient être tenus de se conformer aux règlements fédéraux en matière de transparence salariale et à la législation sur l'équité salariale. Comme le soutenait le groupe de travail Bilson en 2004, cela montrerait « que le gouvernement fédéral s'attend à ce que tous les biens et services qu'il obtient soient produits dans des contextes où les droits de la personne des employés sont respectés ».

Le groupe de travail Bilson de 2004 ajoutait aussi que les catégories d'emploi devraient avoir un accès comparable à la totalité de la rémunération et des avantages assortis d'une valeur monétaire (par exemple, assurance maladie/dentaire, régime de retraite). Pourtant, les ajustements relatifs à l'équité salariale vont rarement au-delà du salaire, à l'exception notable de l'affaire *Franklin v. l'Université de Toronto*³.

² Woodhams, C., Lupton, B. et Cowling, M. (2015), *The Snowballing Penalty Effect* Brit. J. Manage., 26 : 63-77.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1467-8551.12032> [DISPONIBLE

EN ANGLAIS SEULEMENT]

³ <https://exhibits.library.utoronto.ca/exhibits/show/changemakers/pay-equity/2001-franklin-lawsuit>

Le PCF devrait être élargi pour inclure le respect des exigences en matière d'égalité de la rémunération et de transparence de la rémunération. Les employeurs qui passent des contrats avec le gouvernement fédéral devraient être tenus de collecter des données et d'établir des rapports non seulement sur la diversité de leur main-d'œuvre, mais aussi sur sa rémunération. Cela permettrait d'analyser plus en détail les effets croisés du genre, de la racialisation, de l'identité autochtone, de l'orientation sexuelle et du handicap sur la rémunération.

Recommandation 2 : abaisser le seuil du PCF et exiger le respect de versions renforcées de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et de la *Loi sur l'équité salariale*.

Recommandation 3 : faciliter le renouvellement du corps professoral

Au cours des 20 dernières années, le nombre de professeurs sous contrat embauchés de façon précaire et insuffisamment rémunérés a très nettement dépassé le nombre de ceux qui ont été embauchés à des postes stables et bien rémunérés.

Les données du SPEUC nous indiquent que le nombre total de postes de professeurs adjoints en 2021-2022 est à peu près le même qu'en 2003-2004. Celles et ceux qui travaillent à temps plein mais dont le poste ne mène pas à la permanence ont augmenté de 500 % en 20 ans.

Les estimations actuelles de l'Enquête sur la population active montrent qu'un professeur d'université sur trois a des contrats à temps partiel ou sur une partie de l'année, sans rémunération comparable, et avec un accès limité ou inférieur aux avantages sociaux, aux pensions ou au perfectionnement professionnel.

Le nombre d'étudiants inscrits à temps plein dans les universités a augmenté de 18 % entre 2010 et 2020, tandis que les effectifs à temps plein du corps professoral n'ont augmenté que de 6 % au cours de la même période. Si l'augmentation du nombre d'élèves par classe est un moyen pour les établissements de gérer l'augmentation du nombre d'élèves, le recours à des travailleurs universitaires précaires en est un autre.

Tout comme dans le marché du travail en général, le personnel d'enseignement féminin est surreprésenté parmi les travailleurs précaires. Certains éléments indiquent que cette disparité est plus prononcée pour le personnel d'enseignement racisé et autochtone, ainsi que pour les personnes en situation de handicap, bien que, comme nous l'avons indiqué, les données relatives à l'emploi et à la diversité soient peu nombreuses.

À l'université, les femmes et les personnes issues de la diversité se heurtent aujourd'hui à une porte de verre, ce qui a une incidence profonde sur l'équité salariale dans le milieu universitaire, mais aussi sur l'excellence de l'enseignement, de la recherche et des services.

Nous avons besoin d'un financement public renouvelé assorti d'une obligation de rendre des comptes pour garantir l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de la main-d'œuvre universitaire. Le gouvernement fédéral doit utiliser son pouvoir de dépenser pour encourager les provinces à augmenter leur part de financement, en échange d'améliorations en matière d'abordabilité, d'accessibilité et de renouvellement de la main-d'œuvre, fondées sur les principes d'équité, de diversité et d'inclusion. Il peut également mieux soutenir les chercheurs issus de la diversité en début de carrière en augmentant les conseils subventionnaires.

Recommandations : que le gouvernement fédéral augmente les fonds destinés à l'enseignement postsecondaire public et élabore, avec les provinces, une stratégie nationale pour l'enseignement postsecondaire public qui fixe des objectifs pour le renouvellement de notre main-d'œuvre scientifique et de recherche; et qu'il augmente les subventions de recherche de 10 % avec un plan de soutien renforcé pour les chercheurs en début de carrière qui sont issus de la diversité.

Conclusion

La transparence est indispensable pour combler les écarts de rémunération résultant de la discrimination. Il faut relier la rémunération aux données sur la diversité, de sorte à évaluer comment les différentes sources de désavantage sur le marché du travail se combinent pour pénaliser les salaires et les autres formes de rémunération.

Le gouvernement fédéral peut soutenir l'amélioration de la collecte des données et de l'établissement des rapports dans les universités canadiennes en élargissant la portée du SPEUC et en renouvelant le programme Dimensions et d'autres programmes de renforcement des capacités en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Il peut également soutenir les efforts visant à éliminer les discriminations par le biais d'un PCF renforcé exigeant le respect des exigences relatives à l'équité en matière d'emploi, à la transparence de la rémunération et à l'équité salariale.

Le renouvellement du corps professoral est une demande pressante. C'est aussi l'occasion de réaliser l'équité en matière d'emploi et de rémunération parmi le personnel universitaire. L'élimination de la rémunération au mérite et des différentiels de marché, en luttant contre les préjugés dans la fixation des salaires initiaux et en ajustant les délais d'attente des promotions, contribuera à combler l'écart salarial pour le personnel universitaire à temps plein. Si l'on considère le corps professoral dans son ensemble, on n'éliminera pas les écarts salariaux entre les sexes et dans certains groupes issus de la diversité sans des efforts concertés pour recruter du personnel d'enseignement méritant l'équité à des postes à temps plein et menant à la permanence.

Annexe A

Remarque : le SPEUC a été annulé en 2011, puis rétabli en 2016. Bien que Statistique Canada ait collecté et publié les données pour ces années, les établissements n'ont pas tous participé à cet effort rétrospectif, ce qui se reflète dans l'évolution des données pour cette période.

Tableau 1 : Représentation des femmes par rang au fil du temps						
Rang	1971	1981	1991	2001	2011	2021
Professeure titulaire	3,6 %	5,0 %	9,0 %	16,5 %	24,9 %	31,0 %
Professeure agrégée	9,0 %	13,3 %	20,9 %	33,3 %	39,7 %	44,2 %
Professeure adjointe	14,7 %	26,0 %	35,9 %	40,9 %	47,2 %	50,2 %
Rangs inférieurs à celui de professeure adjointe	31,0 %	41,7 %	52,8 %	54,2 %	55,1 %	55,5 %
Tous rangs confondus	13,2 %	15,2 %	21,0 %	29,6 %	39,1 %	42,1 %

Figure 1 : Écart salarial, tous rangs confondus, de 1970 à 2021

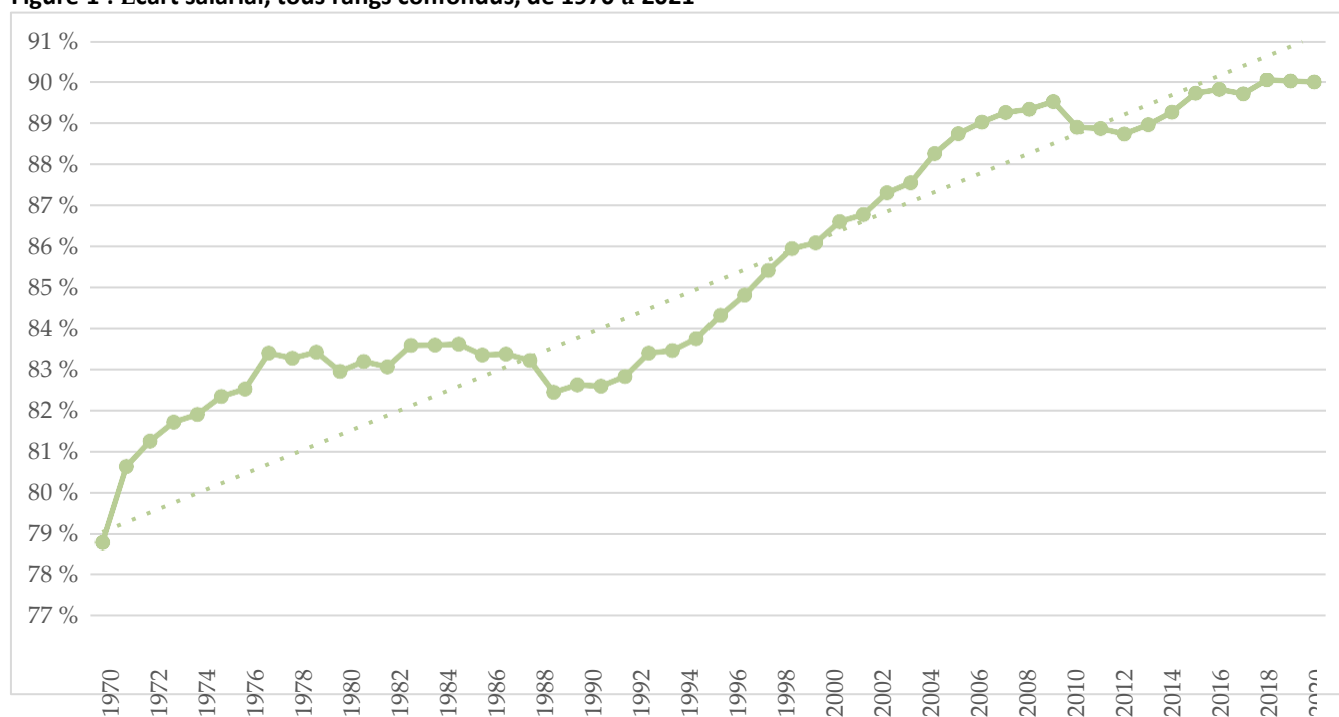


Tableau 2 : Écart salarial des femmes par rang au fil du temps

Rang	1971	1981	1991	2001	2011	2021
Professeure titulaire	92,0 %	95,1 %	93,0 %	94,1 %	94,7 %	95,3 %
Professeure agrégée	96,0 %	96,5 %	94,7 %	95,2 %	96,7 %	96,8 %
Professeure adjointe	97,2 %	96,5 %	96,9 %	95,2 %	97,2 %	96,6 %
Rangs inférieurs à celui de professeure adjointe	91,2 %	94,6 %	95,9 %	96,2 %	94,5 %	95,0 %
Tous rangs confondus	80,6 %	83,2 %	82,6 %	86,6 %	88,9 %	90,0 %

Tableau 3 : Écart salarial par rang, en supposant la répartition des hommes selon l'âge

	Avec contrôle de l'âge		Sans contrôle
	1991		
Professeur titulaire	1991	94,2 %	93,0 %
	2011	95,0 %	94,7 %
	2021	96,1 %	95,3 %
Professeur agrégé	1991	95,8 %	94,7 %
	2011	96,4 %	96,7 %
	2021	96,9 %	96,8 %
Professeur adjoint	1991	95,8 %	96,9 %
	2011	96,6 %	97,2 %
	2021	96,3 %	96,6 %
Rangs ou niveaux inférieurs à celui de professeur adjoint	1991	94,2 %	95,9 %
	2011	93,8 %	94,5 %
	2021	94,4 %	95,0 %
Tous rangs confondus	1991	87,7 %	82,6 %
	2011	90,8 %	88,9 %
	2021	92,4 %	90,0 %

Tableau 4 : Écart salarial par rang, en supposant la répartition des hommes selon les disciplines (toutes les disciplines)			
Rang	Année	Avec contrôle de la discipline	Sans contrôle
Professeur titulaire			
	1991-1992	90,9 %	92,9 %
	2001-2002	92,6 %	94,3 %
	2006-2007	94,8 %	94,6 %
	2016-2017	95,7 %	94,7 %
	2021-2022	96,9 %	95,4 %
Professeur agrégé			
	1991-1992	93,9 %	95,0 %
	2001-2002	96,0 %	95,6 %
	2006-2007	97,6 %	97,2 %
	2021-2022	98,1 %	96,9 %
Professeur adjoint			
	1991-1992	97,0 %	96,0 %
	2001-2002	97,0 %	95,4 %
	2006-2007	97,7 %	96,1 %
	2021-2022	98,3 %	96,6 %

Tableau 5 : Salaire moyen des professeurs d'université et de collègue et appartenance à une minorité visible			
	2020		
	Non issus de minorités visibles	Minorités visibles	Différence
Tous les professeurs d'université	119 200 \$	106 800 \$	-10,4 %
Tous les professeurs de collègue	71 700 \$	58 600 \$	-18,3 %

Source : Statistique Canada,
Recensement de 2021

Tableau 6 : Salaire moyen par profession, appartenance à une minorité visible et sexe

2021	Minorités visibles	
		Différence*
Professeurs d'université		-25,0 %
Professeurs de collègue		-32,2 %

Source : Statistique Canada, Recensement de 2021

* Différence par rapport aux hommes n'appartenant pas à une minorité visible

Tableau 7 : Salaire moyen par profession, statut relatif à l'identité autochtone et sexe, 2020

	Autochtones	
	Femmes	Différence*
Professeurs d'université	98 800 \$	-23,9 %
Professeurs de collègue	67 800 \$	-12,4 %

Source : Statistique Canada, Recensement de 2021

*Différence par rapport aux hommes non autochtones n'appartenant pas à une minorité visible