

350 Albert St.  
Suite 1710  
Ottawa, ON  
K1R 1B1

350, rue Albert  
Bureau 1710  
Ottawa, ON  
K1R 1B1

613 563-1236  
univcan.ca



## **Mémoire d'Universités Canada au Comité permanent de la science et de la recherche : Répercussions à long terme de l'écart salarial dans le corps professoral des universités canadiennes**

Universités Canada est le porte-parole des universités canadiennes et représente les universités publiques et privées à but non lucratif au Canada et à l'étranger. Grâce à l'enseignement, à la recherche et à la mobilisation dans la collectivité, les universités canadiennes transforment des vies, renforcent les collectivités et trouvent des solutions à certains des défis les plus urgents auxquels notre pays et le monde sont confrontés. Nous nous réjouissons de l'occasion qui nous est donnée d'apporter un éclairage sur les écarts salariaux dans le corps professoral des universités canadiennes.

Au Canada, l'écart salarial entre les genres est généralisé dans tous les secteurs. La perspective intersectionnelle de Statistique Canada sur l'écart salarial entre les genres au Canada a confirmé que l'écart salarial entre les genres reste important au Canada. Pour les hommes et les femmes nés au Canada, l'écart est de 9,2 %, et il est plus important pour les femmes autochtones et les femmes immigrées<sup>1</sup>.

L'écart entre les hommes et les femmes s'est rétréci entre 2007 et 2022, mais il demeure important. Les femmes de tous les groupes ont amélioré leurs qualifications sur le marché du travail, ce qui a contribué à le réduire. Les améliorations relatives du capital humain des femmes, telles que l'éducation, une plus longue durée d'emploi et l'emploi à temps plein, ont joué un rôle moins important dans la réduction de l'écart salarial que les caractéristiques de l'emploi. Les changements dans le secteur d'activité et la profession expliquent une part importante de la diminution de l'écart salarial entre les genres entre 2007 et 2022<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Drolet, M., Mardare Amini, M., « Études sur le genre et les identités croisées : Perspective intersectionnelle sur l'écart salarial entre les genres au Canada », *Statistique Canada*, 21 septembre 2023.

Extrait de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-20-0002/452000022023002-fra.htm>.

<sup>2</sup> *Ibid.*



### *L'écart salarial dans les universités canadiennes*

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans le corps professoral des universités canadiennes a des répercussions importantes et à long terme. Cet écart de rémunération entre les hommes et les femmes peut résulter de préjugés dans la détermination des salaires de départ et des rémunérations au mérite ultérieures, de taux de promotion différents et des effets punitifs des congés parentaux et des congés pour proches aidants. En se concentrant uniquement sur les différences de rémunération, les gens sous-estiment toutefois les conséquences financières à long terme des inégalités entre les genres, car l'écart salarial a également des répercussions sur la progression de la carrière et les pensions.

L'écart salarial entre les genres dans le corps professoral des universités canadiennes est important et persistant. Les femmes professeures gagnent en moyenne 10 % (ou 10 500 \$ par année) de moins que les hommes pour le même travail<sup>3</sup>. Un élément clé de l'écart salarial entre les genres dans le milieu universitaire est le taux de promotion des femmes universitaires par rapport à celui de leurs homologues masculins.

Le Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges (SIPEUC) 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 d'une information essentielle pour la réalisation d'études sur l'écart salarial entre les genres.

Selon la dernière enquête du SIPEUC pour l'année 2021-2022, la parité entre les genres aux échelons supérieurs n'a pas été atteinte. Au cours des 50 dernières années, les femmes ont augmenté leur représentation parmi le corps professoral à temps plein dans les universités canadiennes. Toutefois, les hommes sont toujours surreprésentés dans les rangs supérieurs, en particulier en ce qui concerne les professeurs titulaires. L'écart reste le plus important parmi les professeurs titulaires puisque trois professeurs titulaires sur 10 (31,4 %) étaient des femmes en 2021-2022<sup>4</sup>.

Le graphique de l'infographie 1, tiré du SIPEUC, présente le nombre d'universitaires à temps plein, par rang, groupe d'âge et genre pour l'année 2021-2022<sup>5</sup>.

---

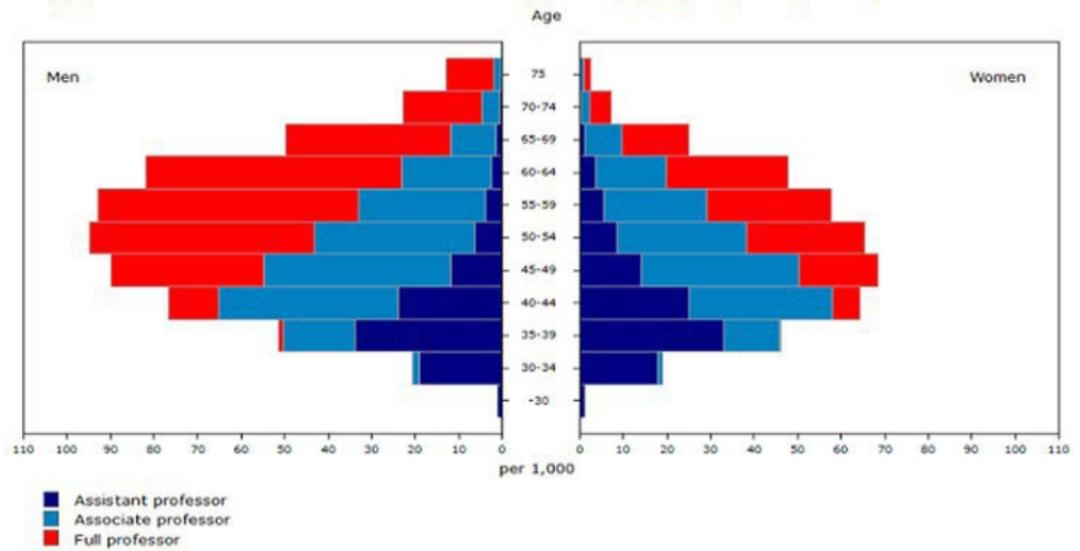
<sup>3</sup> Pennerm, M. et Smith-Carrier, T., « Gender pay gap: it's roughly half-a- million dollars for women professors across a lifetime », *University Affairs*, 5 juillet 2022.

<sup>4</sup> Enquête du SIPEUC, « Nombre et salaires du personnel enseignant à temps plein dans les universités canadiennes, 2021-2022 », *Statistique Canada*. Extrait de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/230123/dq230123a-fra.pdf?st=4nvkIjC3>.

<sup>5</sup> *Ibid.*



Infographic 1 – Number of full-time academics, by rank, age group and gender, 2021/2022



L'enquête du SIPEUC ne représente pas le personnel universitaire contractuel; cependant, nous savons qu'il s'agit d'un élément crucial pour comprendre l'écart salarial entre les genres dans le milieu universitaire canadien. Les estimations concernant les enseignants universitaires employés en vertu d'un contrat à court terme varient entre le tiers et la moitié de l'ensemble des enseignants universitaires<sup>6</sup>. Cependant, la plupart des études démographiques sur les enseignants à temps partiel sont anciennes. Il est difficile de dresser un tableau clair de la proportion de professeurs à temps partiel dans les universités canadiennes. Les données issues du questionnaire détaillé de recensement permettent de mieux comprendre les caractéristiques démographiques des enseignants à temps partiel, et selon ces données, les femmes sont surreprésentées dans le personnel universitaire qui travaille à temps partiel ou qui travaille pendant une partie de l'année, ce qui révèle que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est plus important que ce que révèle l'enquête du SIPEUC<sup>7</sup>. Néanmoins, une enquête du SIPEUC élargie pourrait nous fournir une image plus complète.

En résumé, il semble que les hommes sont surreprésentés dans les rangs supérieurs, tels que les professeurs à temps plein et les professeurs permanents, tandis que les femmes sont surreprésentées dans les rangs inférieurs ou dans les postes universitaires à temps partiel. Cela signifie que la rémunération des femmes dans le monde universitaire est, en moyenne, inférieure à celle de leurs homologues masculins, car les femmes doivent

<sup>6</sup> Pasma, C. Shaker, E., « [Contract U : Contract faculty appointments at Canadian universities](#) », *Centre canadien de politiques alternatives*, 2018, p. 5.

[University Teachers, College Instructors and All Occupations by Designated Group and Work Activity, 2015 and 2016.](#)

<sup>7</sup> Association canadienne des professeures et professeurs d'université, [Mémoire au comité 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](#), annexe A, tableau 1, 2023.



surmonter davantage d'obstacles pour accéder à des postes mieux rémunérés.

Comme d'autres témoins l'ont déjà souligné devant le Comité, si l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes est bien documentée, les données sur d'autres dimensions de la marginalisation, telles que la race, font défaut. Néanmoins, nous savons que les enseignants universitaires racisés au Canada subissent d'importantes disparités salariales, ont beaucoup moins de chances d'obtenir un poste permanent et d'être promus et sont sous-représentés dans le corps professoral<sup>8</sup>. En outre, il reste encore beaucoup à faire pour comprendre comment des variables telles que le genre, l'identité raciale, l'identité autochtone et le handicap se recourent et interagissent en matière d'équité salariale, de représentation et d'avancement professionnel dans les universités canadiennes.

Il est donc nécessaire d'élargir la collecte de données à toutes les autres dimensions de la diversité afin de mieux comprendre les inégalités salariales et de permettre aux universités canadiennes de mieux s'attaquer au problème.

En 2017, les présidents d'université de tout le Canada ont pris l'engagement personnel d'être des champions actifs de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans le *sondage de 2022 d'Universités Canada sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)* sur leurs campus, dans leurs communautés et dans l'ensemble du pays. Cet engagement a été rendu public par l'annonce des [\*Principes d'Universités Canada en matière d'équité, de diversité et d'inclusion\*](#). Dans une série de sept principes, les établissements ont clairement souligné l'importance vitale de la diversité des identités et des modes de pensée dans nos établissements, de l'égalité de l'accès et des chances, de l'identification et de la suppression des obstacles structurels au recrutement et au maintien des hauts dirigeants universitaires, des professeurs, du personnel et des étudiants, en particulier les personnes appartenant aux groupes sous-représentés, de la prestation de soutien à cet égard et de la présentation des progrès réalisés au fil du temps.

En 2019, Universités Canada a lancé une série de sondages continus afin de déterminer le travail effectué pour faire progresser l'IDE dans les campus et de marquer les progrès ou de cibler les domaines nécessitant des efforts continus. Un point de référence a été établi, et un deuxième sondage a été mené en 2022.

Les résultats du sondage de 2022 sur l'EDI montrent que des progrès sont réalisés. Ces progrès s'observent dans trois domaines clés : les changements structurels, les politiques et les pratiques, et la culture dans les campus. Ces progrès sont non seulement bienvenus, mais aussi essentiels. Néanmoins, Universités Canada et ses membres reconnaissent que des lacunes subsistent et que les efforts continus déployés dans tous les campus pour

---

<sup>8</sup> Wijesingha, R., Ramos, H., « [Human Capital or Cultural Taxation: What Accounts for Differences in Tenure and Promotion of Racialized and Female Faculty?](#) », *La Revue canadienne d'enseignement supérieur*, volume 47, n° 3, 2017, p. 67



respecter les engagements pris dans le cadre des *Principes en matière d'équité, de diversité et d'inclusion* demeurent une priorité.

Les universités canadiennes s'engagent à intégrer les principes de diversité et d'inclusion au cœur de leurs activités et de leurs processus décisionnels. Certaines statistiques clés témoignent des changements intervenus depuis le dernier sondage :

- 89 % des établissements font explicitement référence à l'EDI dans leur plan stratégique, contre 77 % en 2019 ;
- 88 % ont une définition de l'EDI à l'échelle du campus, contre 55 % en 2019 ;
- 83 % des établissements ont un plan d'action en matière d'EDI en cours d'élaboration ou déjà mis en œuvre, contre 70 % en 2019.

Le sondage met également en évidence les changements structurels suivants :

- 91 % des universités interrogées disposent d'un groupe de travail sur l'EDI ou sont en train d'en créer un, contre 78,5 % en 2019 ;
- les données d'auto-identification montrent qu'il y a de plus en plus de diversité parmi les dirigeants des universités.

<b>Identités</b>	<b>2019</b>	<b>2022</b>
Femmes	49 %	53 %
Autochtones	2,9 %	3,3 %
Personnes en situation de handicap	4,5 %	7 %
Personnes racisées	8 %	15 %
2ELGBTQIA+	8 %	9,5 %

#### *L'importance d'un investissement rapide*

Bien que nous constatons des améliorations dans la diversification des structures administratives, certains groupes restent largement sous-représentés dans les postes de direction, notamment les personnes qui s'identifient comme autochtones ou en situation de handicap. Pour remédier à cette situation, il convient de donner la priorité au recrutement et au maintien en poste de talents divers issus de ces groupes.

Comme l'ont souligné certains témoins entendus par le Comité, dans de nombreux établissements, le bassin de talents n'est pas suffisamment diversifié. Le renouvellement du corps professoral est une demande pressante et offre l'occasion de réaliser l'équité en matière d'emploi et l'équité salariale au sein du personnel universitaire. Des efforts concertés doivent être déployés pour embaucher le personnel universitaire méritant dans des postes à temps plein et menant à l'obtention d'un poste de professeur permanent.



Le manque de diversité dans le bassin de talents s'explique en partie par le fait que les valeurs des programmes phares de bourses d'études supérieures du Canada n'ont pas évolué depuis leur création en 2003. Cette situation touche particulièrement les femmes ayant une famille et d'autres groupes sous-représentés, qui sont souvent confrontés à des obstacles supplémentaires en matière d'éducation et d'emploi.

L'augmentation significative des subventions à la recherche fondamentale et des programmes d'aide à la recherche de talents par l'intermédiaire des organismes subventionnaires du Canada est une étape essentielle dans le développement d'une génération diversifiée d'universitaires et de scientifiques.

### *Recommandations*

Nous pensons que la première étape pour combler l'écart salarial entre les genres dans les universités canadiennes consiste à combler les lacunes critiques en matière de données. Le gouvernement fédéral a un rôle important à jouer dans le soutien à la collecte, à l'analyse et à la diffusion des données et dans le soutien à un écosystème de recherche diversifié.

Universités Canada recommande ce qui suit :

1. Que Statistique Canada publie des données sur l'écart salarial en fonction du genre et de la diversité à des niveaux agrégés appropriés.
2. Que le SIPEUC de Statistique Canada soit élargi pour inclure 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 et la manière dont les identités croisées influent sur la rémunération.
3. Que le SIPEUC de Statistique Canada comprenne des données sur les enseignants à temps partiel.
4. Que le gouvernement fédéral augmente la valeur du programme de bourses d'études supérieures du Canada de 50 % dans toutes les catégories, double le nombre de bourses et rajuste régulièrement la valeur des bourses en fonction de l'inflation.

