

Mémoire de l'ACPPU au Comité permanent de la Condition féminine

Étude sur la sécurité économique des femmes au Canada

Le 15 mars 2017

Sommaire

L'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU) est le porte-parole national du personnel académique, au service des intérêts de 70 000 professeurs, bibliothécaires, chercheurs et membres du personnel général en poste dans plus de 100 universités et collèges établis d'un océan à l'autre.

L'éducation postsecondaire est de plus en plus un déterminant du bien-être économique. Aujourd'hui, plus de femmes que d'hommes détiennent un diplôme d'études postsecondaires. Néanmoins, quel que soit leur niveau de scolarité, les femmes se heurtent à des obstacles qui fragilisent leur sécurité économique. Nous donnons dans les pages qui suivent un aperçu de trois de ces obstacles et de leurs conséquences sur nos membres. Plus précisément, nous mettons en lumière la précarisation grandissante du travail, la disparité salariale entre hommes et femmes et les écarts en matière d'avancement professionnel – le plafond de verre. Nous proposons cinq mesures qui, si elles sont prises par le gouvernement fédéral, amélioreront la sécurité économique et le leadership des femmes, dans le milieu académique, mais aussi dans toute la société canadienne.

Nous pressons le gouvernement fédéral :

1. D'augmenter la portée et le nombre de mesures de protection visant les travailleurs et travailleuses occupant des emplois précaires;
2. D'améliorer le filet de sécurité sociale pour les travailleurs et travailleuses précaires, en bonifiant le Programme d'assurance-emploi et en assurant l'établissement et le financement d'un cadre national pour la garde d'enfants;
3. De présenter immédiatement un projet de loi proactif sur l'équité salariale;
4. D'améliorer le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi, y compris le Programme de contrats fédéraux;
5. De rétablir le financement fédéral de la recherche fondamentale à son niveau de 2007 et d'en assurer une répartition équitable.

Introduction

Les études postsecondaires sont de plus en plus une condition préalable à un bon emploi au Canada. Les femmes sont toujours moins susceptibles que les hommes d'occuper un emploi, même si cet écart se rétrécit chez les femmes ayant des niveaux de scolarité

plus élevés¹. Dans les dernières décennies, la proportion de femmes dans les collèges et les universités, et sur le marché du travail, a bondi. Les femmes représentent maintenant 57 % des étudiants de premier cycle et 44 % des titulaires de doctorat. Le secteur académique reflète ces tendances, comme en témoigne l'augmentation du nombre de professeures permanentes ou en voie de l'être. C'est certainement de bon augure pour les titulaires de doctorat intégrant le corps professoral, mais leur sécurité économique est menacée par trois réalités – la précarisation du marché du travail académique, la persistance de la disparité salariale entre hommes et femmes et le peu de possibilités d'avancement professionnel.

Précarisation

Depuis vingt ans, l'embauche de membres du personnel académique contractuel (PAC) mal rémunérés et à statut précaire a pris le pas sur l'embauche d'employés à des postes stables et bien payés. La croissance du travail précaire dans le secteur de l'éducation postsecondaire tient beaucoup à la diminution des transferts d'argent du gouvernement fédéral aux provinces à compter des années 1990. En 1990, les subventions de fonctionnement accordées par le gouvernement fédéral représentaient 80 % des revenus de fonctionnement totaux des universités, alors qu'en 2014, elles en formaient un peu moins de 50 %.

Selon les estimations à jour d'une enquête sur la population active, un professeur d'université sur trois est un contractuel temporaire ou à temps partiel. Comme dans le marché du travail en général, les femmes sont surreprésentées dans la catégorie des emplois précaires au sein du personnel académique. Nous soupçonnons que l'écart est encore plus grand chez les femmes membres de minorités raciales, les femmes ayant un handicap et les femmes autochtones, bien qu'il existe très peu de données sur l'emploi et la diversité. Récemment, une étude menée auprès des travailleurs académiques précaires dans 12 universités ontariennes a montré

1. FERRAO, Vincent. *Travail rémunéré. Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*. Statistique Canada, 2009.

qu'habituellement, la précarité était le lot de deux femmes pour un homme².

Les gouvernements peuvent augmenter l'effectif professoral permanent par un financement accru de l'éducation postsecondaire, mais aussi contribuer à la création d'emplois plus stables en proposant des mesures incitatives aux employeurs. Le gouvernement fédéral peut s'associer à ses homologues provinciaux pour améliorer les codes du travail et les lois sur les normes d'emploi. Les gouvernements peuvent concevoir des mécanismes de surveillance et d'application des lois pour décourager les employeurs de recourir à des contractuels temporaires ou à temps partiel au lieu de créer des postes à temps plein et permanents, ou d'exploiter indûment les travailleurs et travailleuses précaires. Le gouvernement fédéral pourrait aussi mettre à profit l'important pouvoir qu'il détient en matière d'approvisionnement pour exiger des entrepreneurs bénéficiant de fonds publics qu'ils assurent un travail décent à leur personnel.

Le gouvernement fédéral peut aussi améliorer le filet de sécurité sociale pour les travailleurs et travailleuses précaires. Certains membres du PAC disent avoir de la difficulté à bénéficier des programmes de soutien fédéraux, comme l'assurance-emploi, même s'ils y cotisent. Le programme d'assurance-emploi devrait mieux refléter la croissance des emplois précaires. La semaine de travail de 35 heures ne correspond pas à la réalité du PAC. Les membres de l'ACPPU tentent de s'entendre avec les employeurs pour que toutes les heures travaillées par un contractuel académique soient considérées comme des heures assurables – outre les heures d'enseignement, celles passées à la préparation des cours, à la correction, aux rencontres avec les étudiants, à la recherche et au service. En abaissant les critères d'admissibilité à la grandeur du pays, on ferait en sorte que les employés occupant des postes précaires touchent des prestations pendant la période où ils sont à la recherche d'un autre contrat.

Le manque de services d'éducation et de garde des jeunes enfants (EGJE) à prix abordable pose problème aux membres du PAC, comme à d'autres travailleurs précaires et à faible revenu. Ceux qui ont des enfants se

trouvent souvent dans une impasse. N'ayant pas les moyens d'obtenir des services de garde appropriés, ils sont forcés d'abandonner leur carrière, à laquelle ils ont consacré des années de leur vie, pour subvenir aux besoins de leur famille. Dans une de ses études, le Conseil des académies canadiennes indique que l'absence d'un programme national de services de garde est un obstacle important à la carrière des femmes au sein du personnel académique et estime que la garde des enfants est l'un des plus gros défis auxquels font face les femmes dans le milieu académique.³

Bien que bon nombre d'universités et de collèges offrent des places dans les services d'EGJE sur leurs campus, celles-ci sont souvent inaccessibles et inabordables pour le PAC. Par exemple, le coût moyen d'une place dans la garderie d'une université de recherche au Canada (U15) pour un enfant à la maternelle varie entre 431 \$ et 925 \$ par mois, sauf au Québec, où c'est beaucoup moins⁴. Par opposition, un membre du PAC gagne en moyenne de 1 250 \$ à 2 000 \$ par mois⁵.

L'ACPPU joint sa voix à de nombreux autres organismes représentant les travailleuses pour recommander au gouvernement fédéral d'instaurer sans tarder un programme de garde d'enfants abordable, de qualité, souple et entièrement inclusif.

Inégalités salariales

Tout comme dans le marché du travail en général, les femmes continuent d'être moins payées que les hommes dans le milieu académique, même lorsqu'elles ont le même niveau de scolarité et occupent le même emploi.

Le salaire moyen des professeures à temps plein demeure inférieur de 11 % à celui de leurs collègues masculins. Le rang et l'âge expliquent en partie cet écart, mais lorsque l'on prend en compte tous les facteurs atténuants, le personnel académique féminin est encore perdant.

Nous nous réjouissons de l'engagement pris par le gouvernement d'élaborer une loi sur l'équité salariale. Nous recommandons fortement qu'un projet de loi en ce

2. FIELD, C. et G. JONES. *A Survey of Sessional Faculty in Ontario Publicly-Funded Universities*. Report to the Ontario Ministry of Education and Advanced Skills Development. OISE, 2016.

3. CONSEIL DES ACADÉMIES CANADIENNES. *Renforcer la capacité de recherche du Canada : La dimension de genre*, 2012.

4. FRIENDLY, Martha et Lindsay MACDONALD. *Childcare in Canadian Universities*, septembre 2014.

5. ACPPU. Comparaison des salaires du personnel académique contractuel, 2017.

sens soit déposé cette année, pour garantir son adoption pendant ce mandat. Nous recommandons aussi qu'il ne porte pas exclusivement sur l'écart salarial entre les sexes, mais qu'il intègre la recommandation formulée par le Groupe de travail sur l'équité salariale de 2004 d'examiner les multiples discriminations exercées sur les femmes en matière de rémunération du fait de leur appartenance à une minorité visible ou à un peuple autochtone, de leur orientation sexuelle et d'un handicap.

Écart en matière d'avancement professionnel

L'équité salariale est essentielle à la sécurité économique des femmes. Cependant, la sécurité économique ne se limite pas à la sécurité d'emploi ou du revenu; elle tient aussi aux possibilités qu'ont les femmes d'avoir des promotions et d'exercer du leadership. Dans le cas des femmes au sein du personnel académique, cela signifie la possibilité d'occuper un poste administratif, d'être nommées à la tête d'un département et de mener des projets de recherche.

Dans l'attribution du financement pour des projets de recherche, les préjugés peuvent être à l'origine de pratiques discriminatoires envers les femmes et d'autres groupes revendiquant l'équité. Ce sont alors tous les chercheurs et tous les Canadiens qui sont privés de points de vue, d'expériences et de connaissances inestimables. On peut raisonnablement conclure que les chercheuses sont désavantagées par rapport à leurs homologues masculins pour ce qui est de l'obtention de fonds de recherche fédéraux, particulièrement à une époque où les ressources globales ont considérablement diminué. Simplement pour dépasser les niveaux de financement de la recherche de 2007, le gouvernement fédéral devrait injecter 450 millions de dollars (en dollars constants) dans les conseils subventionnaires.

L'ACPPU reconnaît que le gouvernement fédéral s'est engagé à soumettre toutes les mesures budgétaires à une analyse comparative entre les sexes (ACS), et à utiliser l'ACS+. Nous recommandons que tous les programmes de recherche subventionnés par le gouvernement fédéral fassent l'objet d'une évaluation des répercussions sur le genre et l'équité, et comportent des cibles en matière d'équité. Les quelques programmes de recherche dotés de telles cibles n'obtiennent pas la note de passage en matière de diversité. À titre d'exemple, le programme des

Chaires de recherche du Canada a établi une cible d'attribution à des femmes de chaires de niveau 2 (nouveaux chercheurs), mais n'a pas réussi à l'atteindre, et l'écart se creuse quand on examine la proportion de femmes membres d'autres groupes désignés titulaires de chaire. À peine 17 % des chaires de niveau 1, plus prestigieuses et occupées par des chercheurs d'expérience, sont attribuées à des femmes. Et plus frappant, une seule des 27 chaires d'excellence en recherche du Canada a été attribuée à une femme.

La répartition équitable des fonds de recherche et l'investissement accru en recherche fondamentale contribueront à asseoir la sécurité économique des femmes, d'abord par l'attribution de subventions, mais aussi, du fait des répercussions positives sur la qualité des recherches, par une meilleure utilisation de la force de la diversité dans le milieu académique.

Pour s'attaquer aux obstacles systémiques à l'avancement, l'ACPPU recommande aussi la tenue d'un examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, ainsi que des améliorations au Programme légiféré d'équité en matière d'emploi (PLÉME) et au Programme de contrats fédéraux (PCF). La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* stipule qu'un examen de ses dispositions doit être effectué tous les cinq ans et pourtant, le dernier remonte à 2002. 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 \$ comme cela était le cas auparavant – soient assujettis aux exigences d'équité. En conséquence, le nombre des universités et des collèges touchés est passé de 50 à une poignée en 2016.

Le programme canadien va à contre-courant du programme fédéral américain, qui fixe à 50 000 \$ la valeur minimale d'un contrat pour l'application des exigences d'équité en matière d'emploi. Aux États-Unis, un pays dix fois plus grand que le Canada, les entreprises et organisations comptant 50 employés sont assujettis aux exigences d'équité en matière d'emploi, tandis qu'au Canada, les exigences ne s'appliquent qu'à partir de 100 employés. On estime que, grâce à ces seuils plus bas, un cinquième de la main-d'œuvre américaine bénéficie d'une protection sur le plan de l'équité en matière d'emploi. L'ACPPU recommande un renforcement du PCF pour garantir une protection à un nombre équivalent de lieux de travail au Canada.

Conclusion

Un certain nombre d'écart entre les sexes constatés dans le milieu académique se retrouvent dans d'autres secteurs : inégalité dans la rémunération et dans l'accès aux subventions de recherche et aux postes supérieurs, ainsi que féminisation des emplois peu rémunérés et précaires. Certes, les écarts se sont rétrécis au fil des ans, mais ils persistent. Nous remercions le Comité de s'attaquer à cet enjeu important qu'est la sécurité économique des femmes. L'élan est donné, il importe maintenant que le gouvernement fédéral y réponde par des mesures ambitieuses, qui contribueront à atteindre les objectifs en matière d'équité et à assurer un avenir meilleur à tous les Canadiens.