

# ACPPU Dossiers en éducation

Répartition par âge

Sous-représentation  
& sous-rémunération  
des femmes

Professeur(e)s  
autochtones ou  
appartenant à une  
minorité visible

Conclusion

## Corps professoral en transformation?

### Portrait du personnel enseignant universitaire au Canada

Malgré certains progrès notables depuis dix ans en matière de diversité, le corps professoral canadien demeure majoritairement masculin et de race blanche. Les données du recensement y révèlent une sous-représentation chronique des femmes, des Autochtones et des minorités visibles de même que des écarts marqués dans chacun de ces groupes à l'égard du revenu et du chômage. Voici d'autres constatations importantes :

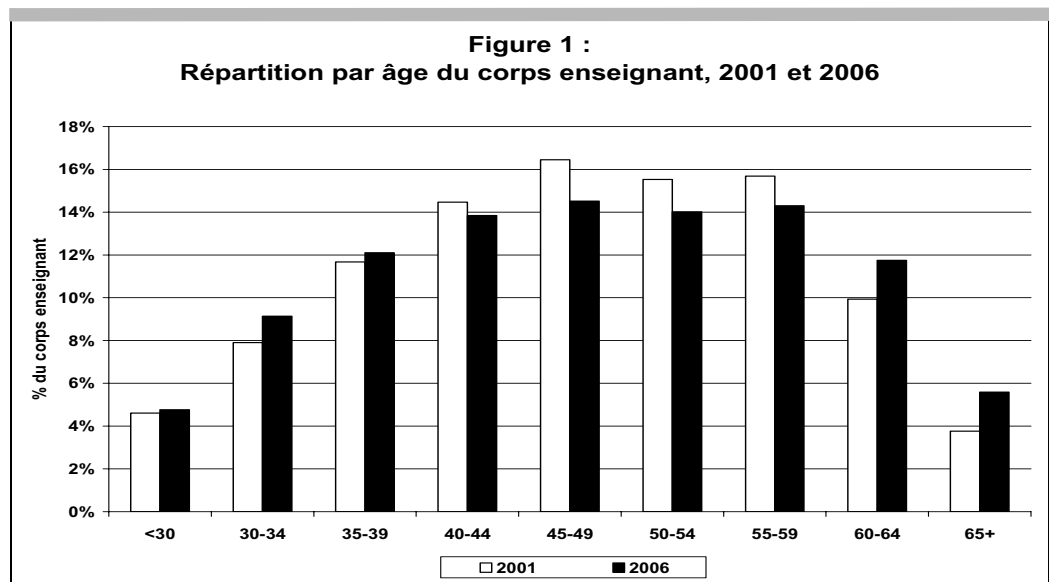
- En 2006, plus de 30 % des enseignantes et enseignants universitaires avaient au moins 55 ans.
- Des membres du corps professoral, 5,6 % avait plus de 65 ans, une hausse marquée en comparaison avec les 3,8 % constatés en 2001.
- Les femmes ne représentent qu'un peu plus de 20 % des titulaires.
- Les professeures à plein temps gagnent

88,8 % du salaire de leurs collègues masculins.

- Les Canadiennes et les Canadiens autochtones demeurent essentiellement absents des rangs universitaires.
- Le personnel enseignant appartenant à une minorité visible a une rémunération nettement inférieure au salaire moyen de l'ensemble du corps professoral et risque davantage d'être sans emploi.

### Répartition par âge

Le recensement indique que, dans l'ensemble, le nombre d'enseignantes et d'enseignants dans les universités du Canada a crû de 22,5 % de 2001 à 2006, un renversement par rapport au déclin de 5,3 % constaté de 1996 à 2001. Cette situation est en partie attribuable à l'augmentation du nombre de



Source : Statistique Canada, Recensements de 2001 et de 2006



ASSOCIATION CANADIENNE DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS D'UNIVERSITÉ  
2705, promenade Queensview, Ottawa (Ontario) K2B 8K2  
Tél 613/820-2270 Téléc 613/820-7244 Courriel acppu@caut.ca

[www.acppu.ca](http://www.acppu.ca)

Tableau 1 Personnel enseignant universitaire de 65 ans et plus, par cohorte de cinq ans, 2006

Cohorte	Hommes	Femmes
De 65 à 69 ans	1720	515
De 70 à 74 ans	410	155
De 75 à 79 ans	170	55*
De 80 à 84 ans	65	--
85 ans et plus	35*	0

Source: Statistique Canada, Recensement de 2006

\* Échantillon restreint; à utiliser avec circonspection

-- Résultats non significatifs

personnes travaillant à temps partiel. Le *Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et collèges* (SPEUC) de Statistique Canada, enquête qui ne comptabilise que les professeurs et

professeurs à plein temps de toutes les universités, a révélé une hausse, plus modeste, de 15,4 % sur la même période et un recul de 2,2 % de 1996 à 2001. Cette baisse coïncide avec une réduction marquée des

Tableau 2 Personnel enseignant universitaire, selon le rang et le sexe

	2001		2006	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Professeur titulaire	56.8 %	15.1 %	79.4 %	20.6 %
Professeur agrégé	68.4 %	31.6 %	64.1 %	35.9 %
Professeur adjoint	58.8 %	41.2 %	57.5 %	42.5 %
Autres	48.0 %	52.0 %	48.6 %	51.4 %
Tous les rangs combinés	71.3 %	28.7 %	66.9 %	33.1 %

Source: Statistique Canada, *Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges*

Tableau 3 Professeures, selon la discipline principale

	1996	2001	2006
Éducation	37.0 %	44.1 %	49.9 %
Beaux-arts	31.9 %	36.8 %	42.0 %
Humanités	30.8 %	36.0 %	41.3 %
Sciences sociales	25.3 %	29.6 %	34.9 %
Agriculture et sciences biologiques	20.8 %	23.5 %	27.4 %
Génie et sciences appliquées	6.9 %	9.3 %	12.0 %
Professions de la santé	29.9 %	34.9 %	39.5 %
Mathématiques et sciences physiques	8.7 %	12.5 %	15.2 %

Source: Statistique Canada, *Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges*

Tableau 4 Répartition du personnel enseignant par rang et par sexe, 2006

	Hommes		Femmes	
	Nombre	% Hommes	Nombre	% Femmes
Professeur titulaire	9,765	40.8 %	2,535	21.4 %
Professeur agrégé	7,677	32.1 %	4,305	36.3 %
Professeur adjoint	5,823	24.3 %	4,311	36.3 %
Autres	684	2.9 %	723	6.1 %

Source: Statistique Canada, Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges

dépenses gouvernementales en éducation postsecondaire, au palier tant fédéral que provincial.

De 1996 à 2001, le nombre de membres du corps enseignant universitaire de moins de 40 ans a chuté de 22,5 %, beaucoup plus que le taux correspondant pour l'ensemble de la population active au pays, soit 5,2 %. À l'opposé, de 2001 à 2006, le nombre de personnes appartenant à cette catégorie a gonflé de 31,7 %, contre 22,5 % pour toute la main-d'œuvre.

C'est chez le personnel enseignant de moins de 30 ans que le renversement des tendances est le plus frappant : de 1996 à 2001, ce groupe a enregistré une baisse de 37,2 %, ce qui reflétait une période de faible recrutement, alors que de 2001 à 2006, il a bondi de 26,5 %.

Même si le nombre de jeunes professeurs et professeurs a augmenté, le corps enseignant universitaire dans son ensemble vieillit, et beaucoup de ses membres continuent de travailler bien après avoir atteint 65 ans. De 2001 à 2006, le nombre total de ces derniers a augmenté de 81,7 %, une situation principalement attribuable à l'abolition de la retraite obligatoire dans la plupart des provinces. Ainsi, depuis 1996, la proportion de personnes de 65 ans et plus au sein de l'ensemble de la population a crû de 118,5 %.

### La sous-représentation et la sous-rémunération des femmes se poursuit

Le SPEUC révèle que de 2001 à 2006, la proportion de professeurs est passée de 29 % à 33,1 %. Il est intéressant de souligner

Tableau 5 Traitement moyen des enseignantes et des enseignants universitaires (en dollars courants)

	2000			2005		
	Hommes	Femmes	Différence	Hommes	Femmes	Différence
Toute l'année /plein temps	80 290 \$	64 409 \$	19,8 %	96 635 \$	79 133 \$	18,1 %
Une partie de l'année ou à temps partiel	47 650 \$	32 784 \$	31,2 %	52 599 \$	*	-

Source : Statistique Canada, Recensement de 2006

\* Comme, en 2005, l'écart-type du revenu d'emploi moyen des enseignantes universitaires travaillant une partie de l'année seulement ou à temps partiel était de 6492 \$, pour une moyenne rapportée de 49 635 \$, ces résultats ne sont pas fiables sur le plan statistique. En comparaison, les données de 2000 visant le même groupe étaient assorties d'un écart-type de 632 \$ à peine, contre 1015 \$ pour les hommes en 2005.

Tableau 6 Taux de chômage du personnel enseignant universitaire, selon le sexe

Population	1996	2001	2006
Personnel enseignant universitaire - Total	48,090	45,645	55,880
% de femmes	33,4 %	35,2 %	38,7 %
Taux de chômage chez les hommes	3,7 %	3,5 %	3,4 %
Taux de chômage chez les femmes	7,3 %	6,3 %	5,2 %

Source : Statistique Canada, Recensements de 1996, de 2001 et de 2006

qu'une légère amélioration est constatée dans leur représentation aux rangs les plus élevés, où elle est désormais de plus de 20 %, contre 15 % il y a cinq ans (tableau 2).

Par ailleurs, la représentation féminine au sein du corps professoral varie beaucoup d'une discipline à l'autre, allant d'un sommet de 49,9 % dans les domaines liés à l'enseignement jusqu'à un creux d'à peine 12 % en génie et en sciences appliquées (tableau 3).

Les données du recensement montrent également une réduction modeste du fossé entre le salaire des enseignantes et des enseignants universitaires. L'écart a légèrement diminué chez les personnes travaillant toute l'année ou à temps plein,

passant de 19,8 % à 18,1 % de 2000 à 2005 (tableau 5), et s'explique surtout par la sous-représentation relative des femmes aux rangs supérieurs, les mieux rémunérés, et par le fait que celles-ci sont plus susceptibles de travailler à temps partiel ou une partie seulement de l'année.

Le taux de chômage des professeures était de 5,2 % en 2006<sup>1</sup>, contre 3,4 % chez leurs collègues masculins (tableau 6). Depuis 1996, l'écart à ce chapitre s'est résorbé, passant de 3,6 % à 1,8 %.

Table 7 Les minorités visibles\* de l'ensemble de la main-d'oeuvre et du personnel enseignant universitaire, 2006 (% du total)

	Main-d'oeuvre totale	Personnel enseignant universitaire
Blanc	84,6 %	83,0 %
Sud-Asiatique	3,7 %	3,3 %
Chinois	3,9 %	4,2 %
Arabe ou Asiatique occidental	1,3 %	2,8 %
Noir	2,2 %	1,6 %
Latino-Américain	1,0 %	0,9 %
Japonais	0,3 %	0,5 %
Coréen	0,4 %	0,4 %
Asiatique du sud-Est	0,7 %	0,3 %
Philippin	1,3 %	0,2 %
Autre	0,5 %	2,7 %
Total des minorités visibles	15,3 %	16,9 %

Source : Statistique Canada, Recensement de 2006

\*Les catégories de minorités visibles ci-dessus sont reprises intégralement du recensement

## Professeures et professeurs autochtones ou appartenant à une minorité visible

Les Canadiennes et les Canadiens des Premières nations demeurent le groupe le plus sous-représenté au sein du personnel enseignant universitaire au pays. En 2006, à peine 2,1 % de tout le corps professoral rapportait une ascendance autochtone, contre 4,3 % de toute la population active expérimentée de 25 ans et plus. Plus important encore, 1,0 % seulement de l'ensemble des professeurs d'université ont déclaré être autochtones, comparativement à 2,8 % de la population active expérimentée âgée de 25 ans et plus.<sup>2</sup>

Quant aux enseignantes et enseignants universitaires appartenant à une minorité visible, ils forment environ 17 % de la profession, soit un peu plus que la représentation de ce groupe au sein de l'ensemble de la main-d'œuvre (tableau 7). Il existe toutefois des écarts marqués entre les diverses populations. Les personnes d'origine philippine, par exemple, comptent pour 1,3 % de la population active, mais seulement pour 0,2 % du corps professoral. Les enseignantes et enseignants universitaires qui s'identifient comme étant de race noire représentent 1,6 % de tout le professorat alors que ce groupe forme 2,2 % de toute la population active; à l'opposé, ces mêmes proportions pour personnes d'ascendance arabe ou asiatique occidentale sont respectivement de 2,8 % et de 1,3 %.

Les données du recensement révèlent par ailleurs que les professeures et professeurs appartenant à une minorité visible gagnent un salaire moindre que celui de leurs collègues : en 2005, l'ensemble du corps enseignant universitaire rapportait un salaire moyen d'environ 77 000 \$, contre 69 400 \$ pour ses membres de minorités visibles, ce qui représente un écart de quelque 10 % (tableau 8), qui est toutefois légèrement

Tableau 8 Traitement moyen des enseignant(e)s universitaires (en dollars courants)

	Total	Minorités visibles
2000	60,250 \$	53,039 \$
2005	76,996 \$	69,390 \$

Source : Statistique Canada, Recensement de 2006

inférieur aux 12 % enregistrés en 2000. Si toutes les minorités visibles rapportent un salaire inférieur à la moyenne de l'ensemble du corps professoral, certains groupes s'en sortent nettement moins bien que d'autres. Ainsi, au Canada, les enseignantes et enseignants universitaires d'origine latino-américaine gagnent un peu moins de 70 % de la moyenne et ceux de race noire, à peine plus des trois quarts (75,8 %).

Cet écart ne peut s'expliquer uniquement par la différence de qualification professionnelle et résulte vraisemblablement de pratiques internes, de structures salariales ainsi que de pratiques de recrutement et de promotion discriminatoires de la part des établissements. D'ailleurs, un fossé semblable, quoique moins prononcé, existe entre les minorités visibles et l'ensemble de la population active.

Le chômage est également plus courant parmi les enseignantes et enseignants universitaires de minorités visibles, affichant globalement un taux de 6,4 % en 2005, contre 3,7 % pour leurs collègues n'appartenant à aucun groupe minoritaire visible.

À 7,6 %, le taux de chômage était encore plus marqué chez les enseignantes de minorités visibles. Le fossé persiste entre ce groupe et, d'une part, celui des autres professeures, et d'autre part, celui des enseignants de minorités visibles. Chez les femmes, l'écart entre le taux de chômage de celles appartenant à une telle minorité et celui des autres est encore plus prononcé

que chez les hommes.

Même si le nombre restreint de professeures et de professeurs de certains des groupes minoritaires visibles<sup>3</sup> rend malaisé de procéder à une analyse approfondie, de plus amples observations peuvent être faites pour plusieurs d'entre eux. Les enseignantes et enseignants universitaires latino-américains, par exemple, rapportent le taux de chômage le plus élevé, soit de 13 % à 15 %, contre 9,4 % chez ceux d'ascendance noire et quelque 9,2 % chez les personnes d'origine arabe et asiatique occidentale. Seuls les professeures et professeurs chinois ont un taux de chômage comparable à celui de leurs collègues n'appartenant à aucune minorité visible.

## Conclusion

Malgré les politiques et les pratiques relatives à l'équité en matière d'emploi prévues depuis longtemps par la législation fédérale, il reste difficile de combler les iniquités. Les femmes demeurent nettement sous-représentées parmi les titulaires d'un poste permanent et au sein de certaines disciplines, et tant elles que les membres de minorités visibles gagnent moins et sont plus susceptibles d'être au chômage que leurs collègues masculins de race blanche. Les Autochtones demeurent quant à eux le groupe revendiquant l'équité qui est le plus sous-représenté parmi les corps professoraux des universités du Canada.

Les écarts au chapitre de l'emploi et de la rémunération s'expliquent par des pratiques et des comportements discriminatoires qui privent des groupes marginalisés de certaines possibilités. Ces façons de faire peuvent être intentionnelles, comme la discrimination tacite dans les décisions de recrutement ou de promotion, ou inconscientes, par exemple lorsqu'elles résultent du mentorat au sein de

groupes semblables (c.-à-d. que les hommes blancs tendent à servir de mentors à d'autres hommes blancs).

Dans l'ensemble, les comportements découlent cependant des structures et des procédures universitaires à l'égard de l'emploi et des salaires, qui exposent certains groupes à la discrimination. Ainsi, les structures salariales qui multiplient les échelons successifs limitent la capacité générale d'atteindre les mieux rémunérés d'entre eux. Autrement dit, plus les échelons sont nombreux, plus rares sont les personnes à parvenir au sommet. La vaste amplitude de la courbe de rémunération à vie tend également à privilégier de manière disproportionnée les titulaires de postes permanents et à rendre l'équité difficile à obtenir pour les groupes traditionnellement sous-représentés comme les professeures et professeurs appartenant à une minorité visible. Les femmes sont généralement elles aussi désavantagées par les grilles salariales, car elles sont plus susceptibles d'interrompre leur carrière pour cause de maternité. Elles gravissent donc les échelons moins rapidement, ce qui réduit nettement leur revenu à vie par rapport à celui de leurs collègues masculins.

Les établissements et les associations de professeures et de professeurs doivent donc analyser d'un oeil plus critique les structures et les pratiques qui perpétuent possiblement les iniquités. La multiplication des échelons salariaux de même que la ségrégation par discipline sont deux éléments dignes d'une attention particulière. En outre, compte tenu du vieillissement du corps enseignant au Canada, les établissements postsecondaires doivent sans cesse penser à assurer la relève. Les universités devraient saisir cette occasion pour faire de la promotion de l'équité un objectif fondamental au fur et à mesure que les départs à la retraite permettront de faire un apport de sang neuf.■

---

## Notes:

1. Comme les données visent la semaine ayant précédé le jour du recensement (16 mai 2006), le chiffre n'est pas calculé sur une année.
2. Le groupe d'identité autochtone est beaucoup plus petit que le groupe des personnes qui déclarent avoir au moins une certaine ascendance autochtone. Comme le précise Statistique Canada, « sont incluses dans la population ayant une identité autochtone les personnes ayant déclaré appartenir à au moins un groupe autochtone, c'est-à-dire Indien de l'Amérique du Nord, Métis, ou Inuit, et/ou les personnes ayant déclaré être des Indiens des traités ou des Indiens inscrits tel que défini par la Loi sur les Indiens du Canada, et/ou les personnes ayant déclaré appartenir à une bande indienne ou à une Première nation, » et « l'appartenance ancestrale désigne les origines ethniques ou culturelles des ancêtres du répondant, un ancêtre étant généralement plus éloigné qu'un grand-parent. » Cette note a été ajoutée en mai 2017 afin de représenter avec plus d'exactitude les données démographiques du milieu académique.
3. C'est-à-dire les Noires, les Arabes et les Asiatiques occidentales ainsi que tous les membres du corps professoral d'ascendance philippine, latino-américaine, coréenne et japonaise.







