

Éducation postsecondaire :

qu'en est-il de la diversité et de l'équité au sein du corps enseignant?

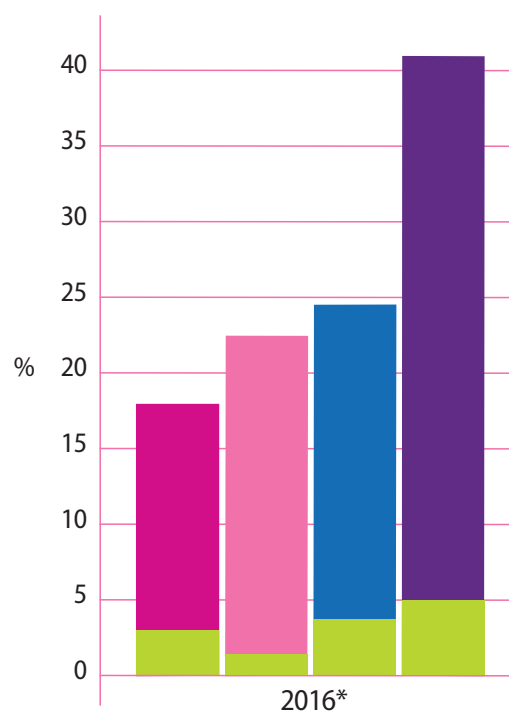


Éducation postsecondaire : qu'en est-il de la diversité et de l'équité au sein du corps enseignant?

Les établissements d'enseignement postsecondaire affirment publiquement leur attachement à l'équité et à la diversité. Pourtant, les progrès relatifs à l'équité en matière d'emploi et à l'équité salariale pour le personnel enseignant sont lents. Le présent rapport donne un aperçu de la représentation et du traitement du corps professoral dans les universités et les collèges au Canada en 2016. Il met particulièrement en évidence les changements survenus dans les universités au cours des dix dernières années¹.

Bien que les données disponibles soient limitées, elles révèlent que le corps professoral dans les établissements postsecondaires n'est pas aussi diversifié que la population étudiante ou la population active. Les données montrent également un écart salarial important entre les hommes et les femmes; et entre les professeurs de race blanche, les Autochtones et les personnes racialisées².

Graphique 1 – Personnel enseignant, population active et étudiants autochtones ou racialisés



- Personnel enseignant collégial
- Personnel enseignant universitaire
- Population active âgée de plus de 25 ans
- Étudiants et étudiantes de premier cycle

Sources : Statistique Canada, *Recensement de 2016*; Consortium canadien de recherche sur les étudiants universitaires, *Rapport général de 2017 auprès des étudiants d'années intermédiaires*

* 2017 pour les étudiants d'années intermédiaires

Principales constatations

- Les Autochtones demeurent nettement sous-représentés au sein du corps professoral des établissements d'enseignement postsecondaires; ils représentaient seulement 1,4 % de tout le personnel enseignant dans les universités et 3 % dans les collèges en 2016. À titre de comparaison, cette proportion est inférieure à celle des travailleurs autochtones dans l'ensemble de la population active (3,8 %) et est bien en deçà de celle des étudiants universitaires de premier cycle qui s'identifient comme Autochtones (5 %)³.
- La représentation de certains groupes racialisés au sein du corps enseignant universitaire a toutefois progressé. En effet, le taux global des personnes racialisées enseignant dans les universités a grimpé de 17 % en 2006 à 21 % en 2016, ce qui correspond à l'augmentation de la proportion globale de ces groupes dans la population active âgée de plus de 25 ans. Cependant, les personnes racialisées sont nettement sous-représentées au sein du personnel enseignant dans les collèges; elles représentent moins de 15 % de l'ensemble du corps professoral.
- Par ailleurs, il y a eu une légère amélioration de la représentation des enseignants et enseignantes de race noire dans les universités au cours de la dernière décennie (de 1,8 % en 2006 à 2,0 % en 2016), mais la croissance de la proportion de travailleurs et travailleuses de race noire dans la population active a été plus forte (de 2,2 % à 3,1 %).
- Les femmes sont quant à elles mieux représentées au sein du personnel enseignant à temps plein dans les universités qu'il y a 10 ans, bien qu'elles demeurent mieux représentées aux échelons inférieurs qu'aux échelons supérieurs. Elles représentent en effet près de la moitié (48,5 %) des professeurs adjoints comparativement à 27 % des professeurs titulaires.
- Les femmes sont, par contre, considérablement sous-représentées parmi les enseignants et enseignantes dans le domaine des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques dans les collèges et les universités.
- Par ailleurs, le personnel enseignant racialisé, autochtone et féminin est moins susceptible d'avoir un emploi à temps plein toute l'année⁴.
- Les femmes racialisées sont le groupe le plus sous-représenté parmi les enseignants et les enseignantes travaillant à temps plein toute l'année dans les collèges et les universités. En effet, 45 % d'entre elles travaillent à temps plein toute l'année dans les universités et seulement 32 % dans les collèges.
- Les femmes racialisées enseignant dans une université (9,2 %) et les hommes racialisés enseignant dans un collège (8,6 %) affichent le taux de chômage le plus élevé, comparativement au taux de chômage moyen chez le personnel enseignant universitaire (4,9 %) et le personnel enseignant collégial (4,8 %). Parallèlement, le taux de chômage des travailleurs racialisés dans la population active totale (4,9 %) était à peu près le même que celui de l'ensemble des travailleurs de la population active (4,8 %)⁵.
- Il existe des écarts salariaux entre le groupe dominant (hommes non autochtones, non racialisés) et tous les autres. L'écart le plus marqué est enregistré chez les enseignantes racialisées. Au sein des universités, une femme racialisée gagne en moyenne 68 cents pour chaque dollar gagné par un membre du groupe dominant et, dans les collèges, en moyenne 63 cents par dollar.
- Dans l'ensemble, l'emploi à temps plein toute l'année a accusé un recul, passant de 66 % en 2005 à 56 % en 2015. Cette baisse a contribué à ralentir les progrès en matière d'emploi et d'équité salariale dans le corps professoral des établissements postsecondaires.

Représentation et traitement selon le genre

Bien que les femmes constituent la majorité de l'ensemble des inscriptions aux études postsecondaires (56,4 % dans les universités et 55,8 % dans les collèges)⁶, elles ne représentent que 44 % de tout le personnel enseignant universitaire. La situation est presque à l'opposé dans le secteur collégial, où les femmes représentent 54 % de tout le personnel enseignant. En comparaison, les femmes représentent 48 % de l'ensemble de la population active.

Parmi les enseignants et enseignantes à temps plein dans les universités, la progression dans les échelons se poursuit pour ceux qui ont commencé une carrière menant à une permanence il y a quelque temps. Par ailleurs, la représentation des femmes parmi l'ensemble des enseignants agrégés et titulaires a enregistré des progrès lents, mais constants.

Cependant, la baisse du nombre de professeurs adjoints, qui est passé de 10 910 en 2006-2007 à 8 544 en 2016-2017, entravera toutefois les avancées, car les femmes, les Autochtones, les personnes racialisées et d'autres groupes à la recherche d'équité ne sont pas en mesure d'obtenir des nominations menant à une permanence (voir le tableau 1).

Tableau 1 — Personnel enseignant à temps plein dans les universités, selon le rang et le genre

| | 2006-2007 | | 2010-2011 ⁷ | | 2016-2017 | |
|-------------------------|-----------|-------------|------------------------|-------------|-----------|-------------|
| | Total | % de femmes | Total | % de femmes | Total | % de femmes |
| Professeur titulaire | 14 039 | 20,3 % | 14 946 | 23,4 % | 16 239 | 27,6 % |
| Professeur agrégé | 13 195 | 36,0 % | 15 473 | 38,3 % | 16 272 | 43,0 % |
| Professeur adjoint | 10 910 | 42,9 % | 10 161 | 46,4 % | 8 544 | 48,5 % |
| Autre ⁸ | 2 423 | 52,9 % | 4 354 | 53,1 % | 4 605 | 53,6 % |
| Tous les rangs combinés | 40 567 | 33,4 % | 44 934 | 36,6 % | 45 660 | 39,6 % |

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

En 2016-2017, les femmes demeurent considérablement sous-représentées dans l'ensemble des enseignants universitaires à temps plein dans de nombreuses disciplines, y compris l'architecture, le génie et les technologies connexes (15,5 %, en légère hausse par rapport à 12 % en génie et en sciences appliquées en 2006-2007); les mathématiques, l'informatique et les sciences de l'information (20,6 %); les

sciences physiques et du vivant et les technologies (24,8 %); et les affaires, la gestion et l'administration publique (39,4 %) (voir le tableau 2). À l'inverse, les femmes sont surreprésentées dans les domaines de l'éducation (62,2 %, en hausse par rapport à 49,9 % en 2006) et de la santé, des parcs, des loisirs et du conditionnement physique (65,9 %)⁹.

Tableau 2 — Personnel enseignant à temps plein dans les universités, selon la discipline principale et le genre, en 2016-2017¹⁰

| | Total | % de femmes |
|---|--------|-------------|
| Agriculture, ressources naturelles et conservation | 936 | 27,6 |
| Architecture, génie et technologies connexes | 4 071 | 15,5 |
| Affaires, gestion et administration publique | 4 278 | 39,4 |
| Éducation | 2 007 | 62,2 |
| Santé, parcs, loisirs et conditionnement physique | 3 279 | 65,9 |
| Sciences humaines | 5 037 | 46,3 |
| Mathématiques, informatique et sciences de l'information | 2 625 | 20,6 |
| Services personnels, de protection et de transport | 60 | 55,0 |
| Sciences physiques et de la vie, et technologies | 4 206 | 24,8 |
| Sciences sociales et du comportement, et droit | 7 905 | 44,6 |
| Arts visuels et de la scène, et technologies des communications | 1 905 | 45,5 |
| Autre/Sans objet | 678 | 43,8 |
| Toutes les disciplines combinées | 36 987 | 39,5 |

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

Selon les données du recensement, la représentation des femmes parmi les enseignants et enseignantes des collèges présente également des disparités. Les femmes ne représentent que 12 % de tous les enseignants en architecture, en génie et en technologies connexes et 37 % de tous les professeurs en mathématiques, en informatique et en sciences de

l'information. À l'inverse, les femmes représentent plus des quatre cinquièmes (82,7 %) de tous les enseignants dans les domaines de la santé et les domaines connexes et plus des deux tiers (67,5 %) des professeurs dans les domaines liés à l'éducation (voir le tableau 3).

Tableau 3 — Personnel enseignant dans les collèges, selon la discipline principale et le genre, en 2016

| | Total | % de femmes |
|---|--------|-------------|
| Agriculture, ressources naturelles et conservation | 1 375 | 40,0 |
| Architecture, génie et technologies connexes | 11 905 | 12,2 |
| Affaires, gestion et administration publique | 11 260 | 56,7 |
| Éducation | 16 800 | 67,5 |
| Santé et domaines connexes | 10 510 | 82,7 |
| Sciences humaines | 11 355 | 60,2 |
| Mathématiques, informatique et sciences de l'information | 3 615 | 36,7 |
| Services personnels, de protection et de transport | 2 820 | 40,8 |
| Sciences physiques et de la vie, technologies | 4 930 | 48,7 |
| Sciences sociales et du comportement, et droit | 10 865 | 62,3 |
| Arts visuels et de la scène, et technologies des communications | 4 575 | 48,3 |
| Autre/sans objet | 40 | 62,5 |
| Aucun diplôme ou certificat d'études postsecondaires | 7 895 | 41,5 |
| Toutes les disciplines combinées | 97 945 | 53,5 |

Source : Statistique Canada, *Recensement de 2016*.



Situation d'emploi

Comme le recensement comprend à la fois les enseignants et enseignantes des établissements d'enseignement postsecondaire qui travaillent à temps plein et le personnel enseignant à statut occasionnel ou précaire, la proportion déclarée de professeures d'université est plus élevée que dans le Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges, puisque ce dernier ne fait état que du personnel enseignant à temps plein ayant un contrat d'une durée d'un an ou plus. Selon les données du recensement, les femmes demeurent relativement sous-représentées parmi l'ensemble des enseignants qui travaillent à temps plein toute l'année; leur proportion est passée de 35 % de l'ensemble des enseignants à temps plein toute l'année en 2005 à 41 % en 2015 (suivi des données du Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges). Par ailleurs, les femmes représentent près de la moitié de l'ensemble des enseignants universitaires à temps partiel ou qui travaillent une partie de l'année, ce qui correspond à une légère hausse de 46 % en 2005 à près de 48 % en 2015. Dans les collèges, les femmes représentent la moitié de tous les postes à temps plein toute l'année, soit 49,2 %, et 57 % du personnel à temps partiel ou qui travaille une partie de l'année (voir le tableau 4).

Tableau 4 — Personnel enseignant dans les universités et collèges, selon l'emploi et le genre

| | | 2005 | | 2015 | |
|------------------------------------|--|-------|-------------|--------|-------------|
| | | Total | % de femmes | Total | % de femmes |
| Personnel enseignant universitaire | Toute l'année, à plein temps | 35875 | 35,2 % | 42315 | 40,7 % |
| | Une partie de l'année ou à temps partiel | 18500 | 45,8 % | 33075 | 47,6 % |
| Personnel enseignant collégial | Toute l'année, à plein temps | - | - | 43 480 | 49,2% |
| | Une partie de l'année ou à temps partiel | - | - | 52 520 | 57,0% |

Source : Statistique Canada, *Recensement de 2006 et Recensement de 2016*.

Même si le taux de chômage est généralement plus faible chez les femmes que chez les hommes dans l'ensemble du marché du travail, ce n'est pas le cas dans le secteur universitaire. Les enseignants des collèges — hommes et femmes — ont affiché le même taux de chômage (4,8 %, ce qui correspond aussi à la moyenne de la population active), tandis que les femmes enseignant dans les universités ont affiché un taux de chômage plus élevé que les hommes. En 2006, les hommes enseignant dans les universités ont enregistré un taux de chômage de 3,4 % comparativement à 5,2 % pour les femmes. En 2016, ces taux de chômage se chiffraient à 4,3 % et 5,7 % respectivement¹¹.

Écart salarial

Les enseignantes à temps plein dans les universités continuent en moyenne de gagner beaucoup moins que leurs collègues masculins¹², soit 90 cents par dollar, ce qui constitue une hausse négligeable par rapport à 2006 (voir le tableau 5). De nombreux facteurs contribuent à l'écart salarial entre les genres, notamment l'âge, l'ancienneté, la couverture des conventions collectives et la discrimination¹³.

Tableau 5 — Traitement du personnel enseignant à temps plein dans les universités, selon le genre (en dollars courants)¹⁴

| | 2006-2007 | 2016-2017 |
|-------------------|------------|------------|
| Hommes | 103 628 \$ | 136 975 \$ |
| Femmes | 91 836 \$ | 123 225 \$ |
| Ratio des revenus | 0,886 | 0,900 \$ |

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

Le Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges ne recueille que les données sur le personnel enseignant à temps plein dans les universités. Il faut alors tenir compte des données du recensement qui comprennent le personnel à temps plein et le personnel à temps partiel. En incluant les données sur les emplois à temps plein toute l'année et les emplois à temps partiel une partie de l'année, on constate que l'écart global du traitement est encore plus prononcé. L'écart pour les femmes enseignant dans les universités était de 17,5 % en 2015 et, pour les femmes enseignant dans les collèges, de 18,6 % (voir le tableau 6).

Tableau 6 — Traitement moyen du personnel enseignant dans les universités et les collèges, selon le genre (en dollars courants)

| | 2005 | | | 2015 | | |
|--|-----------|-----------|------------|------------|-----------|------------|
| | Hommes | Femmes | Différence | Hommes | Femmes | Différence |
| Personnel enseignant dans une université | 83 281 \$ | 67 023 \$ | 19,5 % | 110 713 \$ | 91 366 \$ | 17,5 % |
| Personnel enseignant dans un collège | - | - | - | 69 490 \$ | 56 552 \$ | 18,6 % |

Source : Statistique Canada, *Recensement de 2006* et *Recensement de 2016*.

Personnel enseignant racialisé dans les universités et les collèges

Selon les données du dernier recensement, le personnel enseignant racialisé au sein des universités représente un peu plus du cinquième (21,2 %) du corps professoral, ce qui correspond sensiblement à sa proportion dans l'ensemble de la population active. Cependant, il représente moins de 15 % de l'ensemble du corps professoral des collèges (voir le tableau 7). Bien que la proportion du personnel enseignant racialisé dans les universités semble correspondre à celle de la population active dans son ensemble, elle est nettement inférieure à celle des étudiants racialisés (36 %)¹⁵ et des titulaires d'un doctorat racialisés (31 %)¹⁶.

Si l'on s'attarde à la représentation des catégories de minorités visibles telles qu'elles sont définies par Statistique Canada (voir le tableau 7), on constate d'importants écarts. Les enseignants de race noire dans les universités représentent notamment 2 % de l'ensemble du corps professoral universitaire, mais 3,1 % de l'ensemble de la population active.



Tableau 7 — Minorités visibles* selon le groupe professionnel, en 2006 et en 2016 (en %)

| | Personnel enseignant dans une université | | Personnel enseignant dans un collège | | Ensemble de la main-d'œuvre | |
|------------------------------|--|------|--------------------------------------|------|-----------------------------|------|
| | 2006 | 2016 | 2006 | 2016 | 2006 | 2016 |
| Pas une minorité visible | 83,0 | 78,9 | - | 85,6 | 84,6 | 78,8 |
| Total des minorités visibles | 17,0 | 21,1 | - | 14,4 | 15,4 | 21,2 |
| Sud-Asiatique | 3,3 | 5,1 | - | 3,4 | 3,7 | 5,3 |
| Chinois | 4,2 | 5,7 | - | 2,8 | 3,9 | 4,3 |
| Noir | 1,8 | 2,0 | - | 2,4 | 2,2 | 3,1 |
| Philippin | 0,2 | 0,3 | - | 0,8 | 1,3 | 2,6 |
| Latino-Américain | 0,9 | 1,4 | - | 1,1 | 1,0 | 1,4 |
| Arabe | ** | 2,4 | - | 1,4 | ** | 1,2 |
| Asiatique du Sud-Est | 0,3 | 0,4 | - | 0,3 | 0,7 | 0,9 |
| Asiatique occidental | ** | 2,0 | - | 0,9 | ** | 0,7 |
| Coréen | 0,4 | 0,7 | - | 0,3 | 0,4 | 0,5 |
| Japonais | 0,5 | 0,6 | - | 0,5 | 0,3 | 0,3 |
| Autre | 2,7 | 0,6 | - | 0,6 | 0,5 | 0,9 |

Source : Statistique Canada, *Recensement de 2006*, *Recensement de 2016*.

* Les catégories d'identification des minorités visibles utilisées ici sont tirées directement des données du recensement.

** Les catégories Arabe et Asiatique occidental (Iranien, Afghan, etc.) ont été combinées dans les données du Recensement de 2006. Les catégories « Arabe ou Asiatique occidental » combinées représentaient 1,3 % de l'ensemble de la population active par rapport à 2,8 % du corps professoral en 2006.

Situation d'emploi

Les hommes et les femmes racialisés dans la population active, y compris les enseignants et enseignantes dans les universités et les collèges, affichent un taux d'emploi à temps plein toute l'année beaucoup plus faible que leurs collègues non racialisés. Enfin, seulement 32 % des femmes racialisées enseignant dans un collège ont déclaré avoir un emploi à temps plein toute l'année (voir le tableau 8).

Tableau 8 — Taux d'emploi à temps plein toute l'année, en 2015 (en %)

| | Pas une minorité visible | | Minorités visibles | |
|--|--------------------------|--------|--------------------|--------|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| Personnel enseignant dans une université | 61,8 | 54,4 | 55,2 | 44,9 |
| Personnel enseignant dans un collège | 51,5 | 44,3 | 42,4 | 31,5 |
| Ensemble de la main-d'œuvre | 61,5 | 52,8 | 55,2 | 45,6 |

Source : Statistique Canada, *Recensement de 2016*.

L'écart sur le plan du taux de chômage est également beaucoup plus prononcé pour le personnel enseignant racialisé — et encore plus dans les collèges — que pour tous les travailleurs de chaque groupe professionnel et de l'ensemble de la population active. En effet, le taux de chômage du personnel enseignant racialisé s'élevait à 6,7 % en 2016, par rapport à 4,9 % pour le personnel enseignant non racialisé. Dans les collèges, le taux de chômage était de 7,4 % pour le personnel enseignant racialisé par rapport à 4,4 % pour l'ensemble des professeurs non racialisés de niveau collégial (voir le tableau 9).

Tableau 9 — Taux de chômage, 2016 (en %)

| | Pas une minorité visible | | | Minorités visibles | | |
|--|--------------------------|--------|--------|--------------------|--------|--------|
| | Tous | Hommes | Femmes | Tous | Hommes | Femmes |
| Personnel enseignant dans une université | 4,4 | 4,0 | 4,9 | 6,7 | 5,3 | 9,2 |
| Personnel enseignant dans un collège | 4,4 | 4,2 | 4,5 | 7,4 | 8,6 | 6,4 |
| Ensemble de la main-d'œuvre | 4,8 | 5,6 | 3,8 | 4,9 | 4,9 | 4,9 |

Source : Statistique Canada, *Recensement de 2016*.

Par ailleurs, les enseignantes racialisées affichent un taux de chômage encore plus élevé que les enseignantes non racialisées, soit 9,2 % par rapport à 4,9 % en 2016. L'écart au sein de ce groupe et parmi les femmes non racialisées et les hommes racialisés perdure et continue de se creuser. La situation est quelque peu différente dans le secteur collégial : les enseignantes racialisées affichent un taux de chômage inférieur au taux moyen pour l'ensemble des enseignants racialisés (6,4 % comparativement à 7,4 %), bien que celui-ci demeure supérieur à celui des femmes (4,5 %) et des hommes non racialisés (4,2 %) (voir le tableau 9).

Bien qu'il ne soit pas possible de tirer des conclusions pour tous les groupes, en raison du petit nombre d'enseignants dans certains sous-groupes, il est possible de formuler d'autres observations. Le personnel enseignant de race noire affiche le taux de chômage le plus élevé (10,7 %) de tous les groupes. Il est suivi du personnel enseignant collégial d'origine sud-asiatique (10,2 %), asiatique occidentale (10,1 %) et de race noire (9,6 %) ainsi que des enseignants et enseignantes universitaires arabes (8,6 %)¹⁷.

Écart salarial

Le traitement moyen du personnel enseignant non racialisé dans les universités et les collèges était supérieur d'environ 3 % au revenu moyen pour l'ensemble de la main-d'œuvre. À l'opposé, le revenu du personnel enseignant racialisé dans les universités est inférieur de 12 % à celui de l'ensemble de la main-d'œuvre et celui du personnel enseignant racialisé dans les collèges, de 19 %. Bien que toutes les catégories de minorités visibles affichent un revenu inférieur au revenu moyen de l'ensemble des professeurs, certains groupes semblent moins bien s'en tirer (voir le tableau 10).

Selon les résultats du recensement de 2016 et de 2006, l'écart salarial entre le personnel enseignant universitaire racialisé et celui non racialisé est important et continue de se creuser. En effet, en 2015, les professeurs en poste qui n'appartenaient pas à un groupe racialisé gagnaient en moyenne 105 300 \$ tandis que les professeurs racialisés gagnaient 90 000 \$; il s'agit d'un écart de 15 % entre les deux groupes et d'une hausse de 11 % par rapport à l'écart enregistré en 2005. En 2015, les enseignants collégiaux racialisés gagnaient en moyenne 50 972 \$ comparativement à 64 363 \$ pour leurs collègues non racialisés, ce qui représente un écart encore plus important, soit de 21 % (voir le tableau 10).

Tableau 10 — Traitement selon le groupe professionnel et la catégorie de minorité visible, en 2015

| | Personnel enseignant dans une université | +/-% du revenu moyen | Personnel enseignant dans un collège | +/-% du revenu moyen |
|------------------------------|--|----------------------|--------------------------------------|----------------------|
| Tous les travailleurs | 102 298 \$ | 0,0 % | 62 529 \$ | 0,0 % |
| Pas une minorité visible | 105 297 \$ | +2,9 % | 64 363 \$ | +2,9 % |
| Total des minorités visibles | 90 011 \$ | -12,0 % | 50 972 \$ | -18,5 % |
| Sud-Asiatique | 94 246 \$ | -7,9 % | 54 582 \$ | -12,7 % |
| Chinois | 97 001 \$ | -5,2 % | 50 783 \$ | -18,8 % |
| Noir | 90 363 \$ | -11,7 % | 52 164 \$ | -16,6 % |
| Philippin | 80 279 \$ | -21,5 % | 51 800 \$ | -17,2 % |
| Latino-Américain | 72 871 \$ | -28,8 % | 46 169 \$ | -26,2 % |
| Arabe | 88 245 \$ | -13,7 % | 47 865 \$ | -23,5 % |
| Asiatique du Sud-Est | 98 919 \$ | -3,3 % | 50 678 \$ | -19,0 % |
| Asiatique occidentale | 75 672 \$ | -26,0 % | 47 616 \$ | -23,8 % |
| Coréen | 90 820 \$ | -11,2 % | 34 448 \$ | -44,9 % |
| Japonais | 78 851 \$ | -22,9 % | 46 819 \$ | -25,1 % |

Source : Statistique Canada, *Recensement de 2016*.

* Les catégories d'identification des minorités visibles utilisées ici sont tirées directement des données du recensement.

La tendance observée pour les enseignants et enseignantes qui travaillent à temps plein toute l'année et ceux qui travaillent à temps partiel une partie de l'année dans les universités montre une augmentation de l'inégalité des revenus entre les personnes racialisées et celles qui ne le sont pas. L'écart pour le personnel enseignant ayant un emploi à temps plein toute l'année est passé de 6,2 % en 2005 à 9,9 % en 2015. La progression de l'écart salarial pour

le personnel enseignant qui a un emploi à temps partiel une partie de l'année a toutefois été plus modeste; passant de 12,0 % à 12,3 % au cours de la même période. Parmi le personnel enseignant racialisé dans les collèges, l'écart salarial enregistré s'élevait à 9,1 % pour les travailleurs à temps plein toute l'année et à 22,8 % pour les travailleurs à temps partiel ou qui travaillent une partie de l'année, en 2015 (voir le tableau 11).

Tableau 11— Traitement du personnel enseignant dans les universités et collèges selon la situation d'emploi et l'appartenance à une minorité visible

| | 2005 | | | 2015 | | |
|---------------------------------------|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| | Pas une MV | MV | Différence | Pas une MV | MV | Différence |
| Tous les enseignants universitaires | 80 175 \$ | 72 110 \$ | 10,1 % | 105 297 \$ | 90 011 \$ | 14,5 % |
| Toute l'année, à plein temps | 91 455 \$ | 85 811 \$ | 6,2 % | 119 398 \$ | 107 556 \$ | 9,9 % |
| Une partie de l'année à temps partiel | 55 539 \$ | 48 902 \$ | 12,0 % | 64 997 \$ | 57 005 \$ | 12,3 % |
| Tous les enseignants collèges | - | - | - | 64 363 \$ | 50 972 \$ | 20,8 % |
| Toute l'année, à plein temps | - | - | - | 76 138 \$ | 69 237 \$ | 9,1 % |
| Une partie de l'année à temps partiel | - | - | - | 46 833 \$ | 36 166 \$ | 22,8 % |

Source : Statistique Canada, *Recensement de 2016*.

Ces écarts de rémunération se rétrécissent lorsqu'ils sont corrigés en fonction de l'âge, du rang, de l'emploi et de la discipline, mais ils ne disparaissent pas. Il est probable que les écarts salariaux restants découlent des pratiques institutionnelles et des structures salariales qui sont

discriminatoires en soi, ainsi que de la discrimination manifeste dans les décisions d'embauche et de promotion¹⁸. En fait, un écart semblable, quoique moins prononcé, existe sur le marché du travail dans son ensemble.

Tableau 12 — Revenu d'emploi, en 2015

| | Pas une minorité visible | | | Minorités visibles | | | |
|--|--------------------------|-----------|-------------|--------------------|-----------|------------|-------------|
| | Hommes | Femmes | Différence* | Hommes | Femmes | Différence | Différence* |
| Personnel enseignant dans une université | 114 832 \$ | 93 898 \$ | 18,2 % | 96 557 \$ | 77 908 \$ | 32,2 % | 32,2 % |
| Personnel enseignant dans un collège | 71 007 \$ | 58 533 \$ | 17,6 % | 59 045 \$ | 44 932 \$ | 36,7 % | 36,7 % |

Source : Statistique Canada, *Recensement de 2016*.

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

Personnel enseignant autochtone dans les universités et les collèges

Seulement 1,4 % du personnel enseignant dans les universités a déclaré une identité autochtone en 2016 par rapport à 1,0 % en 2006. Une proportion plus élevée d'enseignants et d'enseignantes de niveau collégial (3 %) a déclaré une identité autochtone. Tant dans les universités que dans les collèges, le personnel enseignant était beaucoup moins susceptible de déclarer une identité autochtone que dans l'ensemble de la population active (3,8 %), ainsi que dans la population étudiante autochtone (5 %)¹⁹.

Parmi l'ensemble des professeurs ayant déclaré une identité autochtone dans les collèges et les universités, 57,6 % des réponses autochtones uniques étaient des Premières Nations (Indiens de l'Amérique du Nord), 40,4 % des Métis et 2,5 %, des Inuk (Inuit). Les enseignants et enseignantes Inuk de niveau collégial étaient un peu plus nombreux que les autres identités; ils représentent 6,2 % de l'ensemble du corps professoral autochtone collégial et 0,18 % de l'ensemble du corps professoral collégial, comparativement à 0,13 % de tous les travailleurs âgés de 25 ans et plus (voir le tableau 13). Au total, 60 % des Inuk enseignant dans des collèges vivaient et travaillaient dans le territoire du Nunavut.

Tableau 13 — Identité autochtone, en 2016 (en %)

| Groupe d'identité autochtone | Personnel enseignant dans une université | Personnel enseignant dans un collège | Ensemble de la main-d'œuvre |
|---|--|--------------------------------------|-----------------------------|
| Identité non autochtone | 98,6 | 97,0 | 96,2 |
| Identité autochtone | 1,4 | 3,0 | 3,8 |
| Réponse autochtone unique | 1,33 | 2,88 | 3,67 |
| Premières Nations (Indiens de l'Amérique du Nord) | 0,76 | 1,50 | 1,98 |
| Métis | 0,54 | 1,20 | 1,56 |
| Inuk (Inuit) | 0,03 | 0,18 | 0,13 |
| Réponses autochtones multiples | -- | 0,06 | 0,05 |
| Réponses autochtones non incluses ailleurs | -- | 0,03 | 0,06 |

Source : Statistique Canada, *Recensement de 2016*.

-- Résultats statistiquement non significatifs.

Hormis l'identité autochtone, on a également observé une augmentation dans les autres catégories servant à évaluer la population autochtone au Canada et, plus précisément, dans le recensement. En 2006, 2,1 % du personnel enseignant universitaire a déclaré une réponse unique ou des

réponses multiples pour l'ascendance autochtone. En 2016, ce nombre a fait un bond important pour s'établir à 2,7 % (voir le tableau 14). Cette hausse cadre avec la croissance de la population ayant une identité autochtone.

Tableau 14 — Identité autochtone, ascendance autochtone et statut d'Indien inscrit parmi les enseignants et enseignantes universitaires (en %)

| | 2006 | 2016 |
|---|-------|-------|
| Identité non autochtone | 99,0 | 98,6 |
| Identité autochtone | 1,0 | 1,4 |
| Réponse autochtone unique | 0,93 | 1,33 |
| Premières Nations (Indiens de l'Amérique du Nord) | 0,53 | 0,76 |
| Métis | 0,37 | 0,54 |
| Inuk (Inuit) | -- | 0,03* |
| Réponses autochtones multiples | -- | -- |
| Réponses autochtones non incluses ailleurs | -- | -- |
| Ascendance non autochtone | 97,9 | 97,3 |
| Ascendance autochtone | 2,1 | 2,7 |
| Réponse autochtone unique | 0,32 | 0,29 |
| Premières Nations (Indiens de l'Amérique du Nord) | 0,28 | 0,25 |
| Métis | 0,04* | 0,04* |
| Inuk (Inuit) | -- | -- |
| Réponses autochtones multiples | 1,77 | 2,12 |
| Pas un Indien inscrit | 99,5 | 99,4 |
| Indien inscrit | 0,47 | 0,59 |

Source : Statistique Canada, *Recensement de 2016*.

* Les données doivent être utilisées avec prudence étant donné la petite taille de l'échantillon.

-- Résultats statistiquement non significatifs

Situation d'emploi

En ce qui concerne le taux d'emploi à temps plein toute l'année, les hommes autochtones enseignant dans les universités et les collèges affichaient un taux légèrement inférieur à celui de leurs collègues non autochtones, tandis que les enseignantes autochtones du secteur postsecondaire affichaient un taux proportionnel à celui de leurs collègues non autochtones (voir le tableau 15).

Tableau 15 — Taux d'emploi à temps plein toute l'année, en 2015 (en %)

| | Tous | | Autochtones | |
|--|--------|--------|-------------|--------|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| Personnel enseignant dans une université | 60,3 | 53,0 | 57,7 | 52,8 |
| Personnel enseignant dans un collège | 50,3 | 42,4 | 47,7 | 45,4 |
| Ensemble de la main-d'œuvre | 60,2 | 51,5 | 54,2 | 50,7 |

Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

À l'instar de leurs pairs racialisés, les enseignants et les enseignantes autochtones dans les universités affichent un taux de chômage plus élevé que le taux moyen pour les hommes et les femmes; leur faible nombre ne permet toutefois pas de déterminer exactement si le taux est meilleur pour les enseignants autochtones que pour les enseignantes autochtones. Parmi les enseignants et enseignantes dans les collèges — pour lesquels leur nombre est plus élevé, les enseignants et les enseignantes autochtones affichent également un taux de chômage relativement plus élevé que la moyenne. Par ailleurs, il semble que le taux de

chômage pour les enseignants autochtones dans les collèges soit plus élevé que celui des enseignantes autochtones (voir le tableau 16).

Tableau 16 — Taux de chômage, en 2016 (en %)

| | Tous | | | Autochtones | | |
|--|------|--------|--------|-------------|--------|--------|
| | Tous | Hommes | Femmes | Tous | Hommes | Femmes |
| Personnel enseignant dans une université | 4,9 | 4,3 | 5,7 | 6,3* | -- | 7,1* |
| Personnel enseignant dans un collège | 4,8 | 4,8 | 4,8 | 6,9 | 7,7 | 6,6* |
| Ensemble de la main-d'œuvre | 4,8 | 5,5 | 4,1 | 9,9 | 12,3 | 7,4 |

Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

* Les données doivent être utilisées avec prudence étant donné la petite taille de l'échantillon.

-- Résultats statistiquement non significatifs

Écart salarial

Le traitement moyen pour les enseignants universitaires autochtones est considérablement moins élevé tant pour les hommes (-26,3 %) que pour les femmes (-26,7 %) comparativement aux enseignants non racialisés. L'écart entre les hommes et les femmes autochtones enseignant dans les universités est toutefois très faible. Par ailleurs, la situation varie selon le genre pour les enseignants autochtones dans les collèges. En effet, le traitement des enseignants autochtones est presque le même que celui des hommes non racialisés (0,1 %) tandis que, pour les femmes autochtones, l'écart s'élève à 20 % (voir le tableau 17).

Tableau 17 — Revenu d'emploi, en 2015

| | Tous | | | | Autochtones | | | |
|--|-----------|-------------|----------|-------------|-------------|-------------|----------|-------------|
| | Hommes | Différence* | Femmes | Différence* | Hommes | Différence* | Femmes | Différence* |
| Personnel enseignant dans une université | 110 713\$ | 3,6% | 91 366\$ | 20,4% | 84 594\$ | 26,3% | 84 158\$ | 26,7% |
| Personnel enseignant dans un collège | 69 490\$ | 2,1% | 56 552\$ | 20,4% | 70 925\$ | 0,1% | 56 869\$ | 19,9% |

Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

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

Conclusion

Malgré les politiques et les pratiques relatives à l'équité en matière d'emploi prescrites depuis des années par la Loi, les inégalités en matière d'emploi et de rémunération persistent dans les universités et les collèges au Canada. Le personnel enseignant racialisé et les enseignants et enseignantes autochtones doivent faire face à un taux de chômage plus élevé que leurs collègues blancs et se heurtent à des disparités salariales. D'ailleurs, le phénomène semble encore plus grave pour les femmes autochtones et pour les femmes racialisées. De plus, les pratiques et les formes de discrimination qui limitent les possibilités pour les personnes appartenant à des groupes en quête d'équité contribuent à accentuer les disparités sur le plan de l'emploi et de la rémunération.

Les établissements d'enseignement et les associations de professeurs se doivent d'examiner avec un œil critique les structures et les pratiques qui perpétuent les inégalités, y compris l'augmentation du nombre d'emplois atypiques. De nouvelles politiques et pratiques, notamment concernant le libellé des conventions collectives, seront nécessaires pour assurer l'équité, la diversité et l'inclusion. Les établissements et les associations de professeurs devront également

participer à la mise en place et au respect de ces pratiques et politiques.

Pour mieux comprendre le problème et évaluer les progrès, les universités et les collèges doivent mieux rendre compte des données sur l'emploi et l'équité salariale. De plus, la collecte des données devra être centralisée et normalisée. Des données sur les candidats retenus et non retenus, ainsi que sur le maintien en poste, les permanences et les promotions à partir de l'embauche devront être recueillies pour tous les groupes d'équité en emploi et être accessibles. Enfin, des données devront être recueillies pour le personnel contractuel et le personnel enseignant régulier, et un recensement de tout le personnel devrait être effectué à intervalles réguliers pour que les dossiers soient à jour.

Les engagements pris récemment par le gouvernement fédéral en ce qui concerne l'amélioration des données sur l'égalité entre les genres, la diversité et l'inclusion ainsi que des données sur le personnel enseignant dans les universités et les collèges contribueront à évaluer les progrès, mais seulement si les établissements d'enseignement honorent leurs principes.

Notes

- ¹ Le présent rapport constitue une mise à jour du *Dossier en éducation* de 2010 de l'ACPPU, *Le corps professoral en transformation?*, lequel prenait appui sur les données relatives aux universités dans le Recensement de 2006. Comme nous ne disposons pas des données sur les collèges en 2006, les variations enregistrées au cours des dix dernières années n'ont été établies que pour le personnel universitaire. Une mise en garde a été ajoutée : les données par code professionnel pour les professeurs d'université utilisées dans le Recensement de 2016 comprennent maintenant les boursiers postdoctoraux, dont le nombre est estimé à 10 000 en 2016.
- ² Le Recensement de 2016 n'a pas recueilli de données sur les personnes handicapées et le Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges ne recueille que des données sur le genre. En raison de ces limites de données, le présent rapport ne porte que sur trois des quatre groupes désignés en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.
- ³ Consortium canadien de recherche sur les étudiants universitaires, *Rapport général auprès des étudiants d'années intermédiaires*, juin 2017, p. 6.
- ⁴ Comprend les personnes qui ont travaillé de 49 à 52 semaines principalement à temps plein au cours de l'année de référence (c. à d. 2015 pour le Recensement de 2016).
- ⁵ Les estimations du taux de chômage sont fondées sur la situation d'emploi au cours de la semaine de référence du recensement, soit du 1er mai au 7 mai 2016, pour tous les répondants ayant déclaré être professeur d'université ou chargé de cours au 1er janvier 2016.
- ⁶ Statistique Canada, CANSIM 477-0019.
- ⁷ 2010-2011 est utilisé comme année de référence au lieu de 2011-2012 puisque le Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges a été suspendu pour la période de 2011-2012 à 2015-2016.
- ⁸ La catégorie « Autre » comprend les enseignants et enseignantes à temps plein dans un établissement postsecondaire « de rang ou de niveau inférieur à celui de professeur adjoint » (y compris les chargés de cours, les professeurs et les autres membres du personnel enseignant ayant un contrat d'au moins un an) et les « autres rangs (non classés ailleurs) ».
- ⁹ Veuillez noter qu'en raison des changements apportés à la *Classification des programmes d'enseignement (CPE)*, les chiffres fondés sur le genre ou autres selon la discipline dans les données du Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges de 2016-2017 ne sont généralement pas comparables à ceux de 2006-2007.
- ¹⁰ Comprend le personnel médical-dentaire et les professeurs d'université à temps plein ayant des fonctions administratives supérieures.
- ¹¹ Statistique Canada, totalisations personnalisées des données des recensements du Canada de 2006 et 2016.
- ¹² Association canadienne des professeures et professeurs d'université. (2011). *Un fossé persistant — Comprendre les écarts entre les sexes dans le milieu académique au Canada*.
- ¹³ Les salaires moyens sont ceux du personnel enseignant autre que le personnel médical et dentaire, et les cadres administratifs supérieurs.
- ¹⁴ Consortium canadien de recherche sur les étudiants universitaires, *Rapport général auprès des étudiants d'années intermédiaires*, juin 2017, p. 6.
- ¹⁵ Gouvernement du Canada, *Égalité et croissance pour une classe moyenne forte, Budget de 2018*, p. 293.
- ¹⁶ Statistique Canada, totalisations personnalisées des données des recensements du Canada de 2006 et 2016.
- ¹⁷ Pour de plus amples analyses et recommandations, voir Henry, Frances et coll. (2017). *The Equity Myth: Racialization and Indigeneity of Canadian Universities*. Vancouver : UBC Press; et Gutiérrez y Muhs, Gabriella, et coll. (2012). *Presumed Incompetent : The Intersections of Race and Class for Women in Academia*. Boulder : USU Press.
- ¹⁸ Consortium canadien de recherche sur les étudiants universitaires, *Enquête de 2017 auprès des étudiants d'années intermédiaires*, p. 6.
- ¹⁹ Consortium canadien de recherche sur les étudiants universitaires, *Rapport général de 2017 auprès des étudiants d'années intermédiaires*.



Association canadienne des
professeures et professeurs
d'université

www.caut.ca