



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

L'ÉCART SALARIAL AU SEIN DU CORPS PROFESSORAL DES UNIVERSITÉS CANADIENNES

Rapport du Comité permanent de la science et
de la recherche

Lloyd Longfield, président

AVRIL 2024
44^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Les délibérations de la Chambre des communes et de ses comités sont mises à la disposition du public pour mieux le renseigner. La Chambre conserve néanmoins son privilège parlementaire de contrôler la publication et la diffusion des délibérations et elle possède tous les droits d'auteur sur celles-ci.

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la *Loi sur le droit d'auteur*. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la *Loi sur le droit d'auteur*.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

Aussi disponible sur le site Web de la Chambre des communes à l'adresse suivante : www.noscommunes.ca

**L'ÉCART SALARIAL AU SEIN DU CORPS
PROFESSORAL DES UNIVERSITÉS
CANADIENNES**

**Rapport du Comité permanent
de la science et de la recherche**

**Le président
Lloyd Longfield**

AVRIL 2024

44^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

AVIS AU LECTEUR

Rapports de comités présentés à la Chambre des communes

C'est en déposant un rapport à la Chambre des communes qu'un comité rend publiques ses conclusions et recommandations sur un sujet particulier. Les rapports de fond portant sur une question particulière contiennent un sommaire des témoignages entendus, les recommandations formulées par le comité et les motifs à l'appui de ces recommandations.

COMITÉ PERMANENT DE LA SCIENCE ET DE LA RECHERCHE

PRÉSIDENT

Lloyd Longfield

VICE-PRÉSIDENTS

Maxime Blanchette-Joncas

Corey Tochor

MEMBRES

Valerie Bradford

Richard Cannings

Lena Metlege Diab

L'hon. Helena Jaczek

Arielle Kayabaga

Ben Lobb

L'hon. Michelle Rempel Garner

Gerald Soroka

Ryan Turnbull

AUTRES DÉPUTÉS QUI ONT PARTICIPÉ

Blaine Calkins

Chad Collins

Michael Cooper

Anju Dhillon

Stephen Ellis

Darren Fisher

Jean-Denis Garon

Laila Goodridge

Brendan Hanley

Lisa Hepfner

Gord Johns

L'hon. David Lametti
Stéphane Lauzon
Larry Maguire
James Maloney
Dan Mazier
Ken McDonald
L'hon. John McKay
Eric Melillo
Brad Redekopp
Darrell Samson
Charles Sousa
Sonia Sidhu
Anita Vandenbeld

GREFFIERS DU COMITÉ

Philip den Ouden
Hilary Smyth

BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

Recherche et éducation

Kelsey Brennan, analyste
Grégoire Gayard, analyste

LE COMITÉ PERMANENT DE LA SCIENCE ET DE LA RECHERCHE

a l'honneur de présenter son

NEUVIÈME RAPPORT

Conformément au mandat que lui confère l'article 108(3)i) du Règlement, le Comité a étudié les répercussions à long terme de l'écart salarial entre les sexes et des groupes en quête d'équité dans le corps professoral des universités canadiennes et a convenu de faire rapport de ce qui suit :

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	1
LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	5
L'ÉCART SALARIAL AU SEIN DU CORPS PROFESSORAL DES UNIVERSITÉS CANADIENNES	7
Introduction.....	7
Chapitre 1. Un aperçu de l'écart salarial et de l'équité salariale au Canada	9
Chapitre 2. L'écart salarial au sein du corps professoral	11
2.1. Écart salarial touchant les femmes	11
2.2. Écart salarial touchant d'autres groupes.....	16
2.3. Écart salarial intersectionnel.....	17
Chapitre 3. Autres iniquités touchant le corps professoral des universités.....	20
3.1. Représentation.....	20
3.2. Responsabilités liées à l'emploi.....	22
3.3. Subventions et publications.....	23
3.4. Expériences de la discrimination.....	24
Chapitre 4. Les causes de l'écart salarial au sein du corps professoral	25
4.1. Faculté ou domaine d'études.....	25
4.2. Rang ou expérience	27
4.3. Productivité de la main-d'œuvre	31
4.4. Responsabilités de prestataires de soins.....	33
Chapitre 5. Répercussions de l'écart salarial au sein du corps professoral des universités.....	35
5.1. Revenu de retraite	35
5.2. Contributions à la recherche	36
Chapitre 6. Réduire l'écart salarial au sein du corps professoral des universités.....	37

6.1. Des solutions émanant des universités	38
6.1.1 Études sur les écarts salariaux et rajustements salariaux.....	38
6.1.2. Donner du poids à toutes les responsabilités professorales.....	39
6.1.3. Formation.....	40
6.1.4. Embauches.....	42
6.1.5. Transparence salariale.....	42
6.1.6. Associations de personnel universitaire	43
6.2. Solutions émanant des provinces	43
6.2.1. Transparence salariale.....	43
6.2.2. Investir dans l'éducation	44
6.3. Solutions pour le gouvernement fédéral	44
6.3.1. Financement de la recherche.....	44
6.3.2. Recherche sur les écarts salariaux.....	49
6.3.3. Programme de contrats fédéraux	52
Recommandations.....	55
 ANNEXE A : LISTE DES TÉMOINS.....	 57
 ANNEXE B : LISTE DES MÉMOIRES.....	 59
 DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT	 61
 OPINION COMPLÉMENTAIRE DU PARTI CONSERVATEUR DU CANADA	 63

SOMMAIRE

Le 5 décembre 2022, le Comité permanent de la science et de la recherche de la Chambre des communes (le Comité) a décidé d'entreprendre une étude sur les répercussions à long terme de l'écart salarial entre les sexes et la diversité au sein du corps professoral des universités canadiennes. Dans le cadre de son étude, le Comité a tenu sept réunions entre le 20 juin et le 30 octobre 2023, au cours desquelles il a entendu 18 témoins et reçu trois mémoires.

Des témoins ont souligné les disparités salariales bien documentées entre les hommes et les femmes occupant des postes universitaires au sein d'établissements canadiens. Le chiffre qui est ressorti le plus souvent est que les professeures gagnent en moyenne 10 %, ou 10 500 \$, de moins que les professeurs pour le même travail. Cet écart salarial peut s'expliquer en partie par des différences dans la répartition des hommes et des femmes à différents rangs, à différents âges et dans différentes disciplines, une plus grande proportion d'hommes étant représentés aux rangs supérieurs et dans des disciplines mieux rémunérées. Lorsque ces facteurs sont pris en compte, l'écart salarial passe à approximativement 4 %.

Bien qu'il existe moins de données sur l'écart salarial touchant d'autres groupes démographiques, des témoins ont néanmoins parlé des disparités auxquelles sont confrontés les membres racisés du corps professoral ainsi que les professeurs et professeures d'université d'origine autochtone et ayant un handicap, contrairement à leurs pairs blancs et non handicapés. Des témoins ont également mentionné que les effets combinés du genre, de la race, de l'identité autochtone ainsi que d'autres facteurs se croisent et influent sur les revenus d'emploi au sein du corps professoral universitaire, les identités racisées non blanches et l'identité autochtone produisant un effet négatif sur le revenu et les femmes non blanches étant les moins bien rémunérées.

Des témoins ont expliqué comment ces écarts salariaux peuvent avoir des répercussions à long terme sur le revenu à la retraite des membres du corps professoral.

Le Comité a également appris que d'autres iniquités touchent les femmes, les personnes racisées, les Autochtones et les personnes handicapées au sein du corps professoral des universités canadiennes, qui se manifestent notamment par :

- une faible représentation, particulièrement dans des postes de direction;

- des responsabilités accrues liées au travail de service, moins prestigieuses, comme le mentorat, la participation à des comités et la révision d'articles de périodiques;
- des subventions dont les montants sont moins importants;
- un nombre moindre de citations; et
- de la discrimination.

Des témoins ont parlé des facteurs à l'origine de quelques-uns de ces écarts salariaux, comme les différences dans la rémunération et la représentation selon le domaine d'études, la concentration de femmes, de personnes racisées, autochtones et handicapées aux rangs universitaires inférieurs, la proportion accrue de la charge consacrée à du travail de service, moins prestigieux, ainsi que les responsabilités de prestataires de soins.

Enfin, les témoins ont fait savoir au Comité que la diversité apporte de la valeur à la science et que les écarts salariaux peuvent nuire à la diversité en détournant certaines personnes d'une carrière universitaire.

Des témoins ont recommandé divers moyens par lesquels les universités, les organisations syndicales, les provinces et le gouvernement fédéral peuvent réduire l'écart salarial au sein du corps professoral universitaire, notamment :

- mener des études sur les écarts et apporter des rajustements salariaux au sein de chaque établissement;
- revoir les critères de promotion et de reconnaissance du corps professoral;
- donner de la formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion;
- adopter des pratiques d'embauche équitables;
- faire preuve de transparence salariale;
- investir dans l'éducation;
- mettre en place des options complètes de garde d'enfants;
- offrir des possibilités équitables de financement fédéral de la recherche;

- accroître la collecte de données et la recherche sur l'équité salariale; et
- renforcer le Programme de contrats fédéraux.

À la lumière des témoignages qu'il a entendus, le Comité a fait quatre recommandations au gouvernement fédéral visant à favoriser l'équité salariale au sein du corps professoral des universités canadiennes.

LISTE DES RECOMMANDATIONS

À l'issue de leurs délibérations, les comités peuvent faire des recommandations à la Chambre des communes ou au gouvernement et les inclure dans leurs rapports. Les recommandations relatives à la présente étude se trouvent énumérées ci-après.

Recommandation 1

Que le gouvernement du Canada, dans ses interactions avec les établissements d'enseignement postsecondaire, les provinces et les territoires, souligne l'importance de la coordination intergouvernementale pour parvenir à une plus grande équité salariale au sein du corps professoral des universités. 55

Recommandation 2

Que le gouvernement du Canada, par l'entremise de Statistique Canada et des conseils subventionnaires fédéraux – le Conseil de recherches en sciences humaines, le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada et les Instituts de recherche en santé du Canada – élabore un outil de collecte de données normalisé permettant aux établissements d'enseignement postsecondaire de rendre compte de l'équité salariale, y compris des données démographiques cohérentes sur le genre, la race, l'incapacité et l'identité autochtone; et qui serait lié à l'admissibilité au financement des établissements. 55

Recommandation 3

Que le gouvernement du Canada, dans la mesure où la compétence fédérale le permet, par l'entremise des conseils subventionnaires fédéraux – le Conseil de recherches en sciences humaines, le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada et les Instituts de recherche en santé du Canada – envisage des mesures de soutien particulières pour accroître l'équité salariale pour les groupes sous-représentés. 55

Recommandation 4

Que le gouvernement du Canada modifie le Programme de contrats fédéraux de façon à exiger la participation de l'ensemble des collèges et des universités qui reçoivent des fonds fédéraux pour la recherche, élargir les quatre groupes désignés dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi et le Programme de contrats fédéraux afin d'inclure les personnes de la communauté 2ELGBTQI+ et exiger la présentation de données raciales désagrégées, en tenant compte des exigences en matière de protection des renseignements personnels..... 55



L'ÉCART SALARIAL AU SEIN DU CORPS PROFESSORAL DES UNIVERSITÉS CANADIENNES

INTRODUCTION

Le 5 décembre 2022, le Comité permanent de la science et de la recherche de la Chambre des communes (le Comité) a adopté la motion suivante visant à étudier divers aspects de l'écart salarial entre les sexes et la diversité au sein du corps professoral des universités canadiennes :

Que, conformément à l'article 108(3)(i) du Règlement, le Comité entreprenne une étude des répercussions à long terme de l'écart salarial entre les sexes et la diversité dans le corps professoral des universités canadiennes, y compris (i) le pourcentage et les écarts monétaires entre les établissements, (ii) ce que ces écarts signifient en termes de rémunération mensuelle, annuelle et de retraite, (iii) les préjugés à l'origine de ces écarts, (iv) ce que les universités ont fait pour combler ces écarts et si leurs efforts sont suffisants ou non, et (v) ce qu'il faut faire pour résoudre ces problèmes de longue date; que le Comité consacre au moins huit heures à cette étude et fasse rapport de ses conclusions à la Chambre; et que, conformément à l'article 109 du Règlement, le Comité demande au gouvernement de déposer une réponse globale au rapport¹.

L'équité salariale est en grande partie de compétence provinciale, tout comme l'administration des universités. Toutefois, plusieurs programmes fédéraux abordent des aspects bien précis de l'équité salariale parmi les employés et les chercheurs des universités :

- le Programme de contrats fédéraux (PCF) oblige les titulaires de contrats fédéraux d'une valeur d'un million de dollars ou plus ayant un effectif combiné au Canada d'au moins 100 employés permanents à recueillir des données sur la représentation des membres des quatre groupes

1 Chambre des communes, Comité permanent de la science et de la recherche (SRSR), [*Procès-verbal*](#), 5 décembre 2022.



désignés – femmes, Autochtones, personnes handicapées et minorités visibles – et à présenter un plan pour atteindre l'équité²;

- les conseils subventionnaires fédéraux – le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH), le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG) et les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC) – ont chacun fixé des objectifs liés à leur financement pour les quatre mêmes groupes désignés³;
- le programme des Chaires de recherche du Canada, bien qu'il ne soit pas directement responsable de l'équité salariale entre les professeurs d'université, a des exigences et des pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI), notamment l'élaboration de plans pour tous les établissements auxquels sont attribuées cinq chaires ou plus, avec des objectifs pour l'attribution de chaires aux quatre mêmes groupes désignés⁴;
- L'enquête de Statistique Canada au moyen du Système d'information sur le personnel enseignant des universités et collèges (SIPEUC) amasse des données sur les enseignants à plein temps dans les établissements postsecondaires canadiens, notamment le salaire, l'âge, le niveau de scolarité, le genre, l'établissement, la matière enseignée et l'ancienneté⁵.

Le Comité a tenu sept réunions entre le 20 juin et le 30 octobre 2023, au cours desquelles il a entendu 18 témoins et reçu 3 mémoires écrits. Le Comité tient à remercier toutes les personnes qui ont pris le temps de participer à cette étude. Les témoins ont évoqué directement le rôle du gouvernement fédéral dans la réalisation de l'équité salariale au sein du corps enseignant des universités, ainsi que les mesures prises et recommandées aux provinces et aux établissements d'enseignement supérieur,

2 GCpédia, [Programme de contrats fédéraux](#).

3 InfoBase du GC, « [Infographie pour Instituts de recherche en santé du Canada](#) », base de données, consultée le 2 juin 2023; InfoBase du GC, « [Infographie pour Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada](#) », base de données, consultée le 2 juin 2023; et InfoBase du GC, « [Infographie pour Conseil de recherches en sciences humaines](#) », base de données, consultée le 2 juin 2023.

4 Chaires de recherche du Canada, [Exigences et pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion](#); et Chaires de recherche du Canada, [Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion](#).

5 SRSR, [Témoignages](#), 30 octobre 2023, 1640 (Vincent Dale, directeur général, Marché du travail, Éducation et Bien-être socioéconomique, Statistique Canada).

et le contexte plus général de l'équité salariale dans les universités et des mesures prises.

Outre les témoignages compilés, le Comité présente des recommandations au gouvernement du Canada visant à réduire l'écart salarial des groupes en quête d'équité au sein du corps professoral des universités canadiennes.

CHAPITRE 1. UN APERÇU DE L'ÉCART SALARIAL ET DE L'ÉQUITÉ SALARIALE AU CANADA

Selon les données sur l'emploi disponibles au Canada, il existe des disparités salariales importantes fondées sur le genre et sur d'autres facteurs parmi tous les travailleurs adultes, en moyenne. Dans un article d'une revue savante transmis au Comité par Tracy Smith-Carrier, titulaire de la Chaire de recherche du Canada, niveau 2, sur la promotion des objectifs de développement durable des Nations Unies de l'Université Royal Roads, et Marcie Penner, professeure agrégée au Département de psychologie du King's University College affilié à l'Université Western, on rapporte qu'« en 2018, au Canada, les employées⁶ âgées de 25 à 54 ans ont gagné 4,13 \$ de moins de l'heure que leurs homologues masculins, ce qui signifie que, pour chaque dollar touché par les hommes, les femmes ont reçu 0,87 \$⁷ ». Cet écart est même plus élevé encore parmi les

6 Le présent rapport emploie une terminologie associée à la fois au « sexe », l'étiquette biologique qui nous est assignée à la naissance, soit homme ou femme, et au « genre », les rôles, comportements et identités socialement construits et associés au fait d'être un homme ou une femme. Le rapport fait généralement référence au genre, sauf dans les cas où les témoins ou les données font précisément référence au sexe.

7 Tracy Smith-Carrier et al, « Plus qu'un simple écart de rémunération : Quantifier l'écart de rémunération et de revenus de retraite entre les sexes dans un établissement d'enseignement postsecondaire au Canada », *Revue canadienne d'enseignement supérieur*, vol. 51, n° 2, 2021 [TRADUCTION].



femmes à faible revenu, les femmes racisées⁸ et les femmes autochtones^{9,10}. Statistique Canada a également fourni au Comité des données pour cette étude indiquant qu'« en 2021, l'écart salarial médian entre les genres était de 18 % parmi tous les travailleurs employés à plein temps toute l'année¹¹ ».

Lors de son témoignage, Alexa D'Addario, candidate au doctorat, a mentionné que « [l]es Nations Unies et le gouvernement du Canada ont tous les deux établi que l'égalité des sexes est le cinquième objectif de développement durable¹² ». Bien que l'équité d'emploi entre les hommes et les femmes ne soit qu'un aspect de l'objectif de développement durable 5, les Nations Unies signalent qu'« [a]u rythme actuel, il faudra 140 ans pour que les femmes soient représentées de manière égale dans les postes de direction sur le lieu de travail¹³ ». Alexa D'Addario a par ailleurs reconnu que la discrimination est souvent fondée sur des facteurs multiples, croisés, notamment l'identité de genre, la race, l'ethnicité, la géographie, le revenu, l'éducation, la religion, la langue, l'orientation sexuelle, l'âge, l'incapacité ainsi que le statut de migrant ou de réfugié¹⁴.

-
- 8 Le terme « racisé » est généralement utilisé dans le présent rapport pour faire référence aux groupes démographiques autres que blancs, mais l'expression « minorité visible » est employée à plusieurs endroits pour refléter la terminologie figurant dans la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#), adoptée par le gouvernement fédéral, qui définit les minorités visibles comme « les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». Statistique Canada emploie également cette expression dans ses données liées aux politiques sur l'équité en matière d'emploi.
- 9 « Peuples autochtones » s'entend des peuples des Premières Nations, Inuits et Métis qui ont été les premiers habitants du territoire aujourd'hui formé par le Canada ainsi que de leurs descendants. Le terme « Autochtone » est occasionnellement utilisé dans le rapport dans le contexte précis de l'article 35 de la [Loi constitutionnelle de 1982](#) et d'autres mesures législatives faisant référence aux droits des Autochtones, au titre ancestral et aux traités, et de la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#).
- 10 Tracy Smith-Carrier et Marcie Penner, « Équité salariale entre les sexes dans le monde universitaire », réponse écrite au Comité permanent de la science et de la recherche de la Chambre des communes, septembre 2023; [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#) (L.C. 1995, ch. 44); et [Loi constitutionnelle de 1982](#), constituant l'annexe B de la [Loi de 1982 sur le Canada](#), 1982, ch. 11 (R.-U.), art. 35.
- 11 Centre des statistiques sur l'éducation, Statistique Canada, « Réponses aux questions des députés portant sur les répercussions de l'écart salarial dans le corps professoral des universités canadiennes », réponse écrite au Comité permanent de la science et de la recherche de la Chambre des communes, novembre 2023.
- 12 SRSR, [Témoignages](#), 20 juin 2023, 1215 (Alexa D'Addario, étudiante au doctorat, à titre personnel); et Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, [Objectif de développement durable 5 : Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles](#).
- 13 Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, [Objectif de développement durable 5 : Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles](#).
- 14 SRSR, [Témoignages](#), 20 juin 2023, 1215 (Alexa D'Addario).

Bien que la plus grande partie des témoignages recueillis par le Comité, et les données sur lesquelles ils s'appuient, aient porté précisément sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes¹⁵, le présent rapport examine, dans la mesure du possible, les questions relatives à l'équité salariale pour le corps professoral des universités sur la base d'autres facteurs – en particulier la race, l'identité autochtone et le handicap – ainsi qu'au croisement de multiples facteurs.

CHAPITRE 2. L'ÉCART SALARIAL AU SEIN DU CORPS PROFESSORAL

Susan Prentice, professeure à l'Université du Manitoba, a déclaré devant le Comité qu'« il y a un mythe selon lequel le milieu universitaire est un lieu fondé purement et simplement sur le mérite, et c'est ce qui explique en bonne partie la résistance historique à s'attaquer aux problèmes documentés que sont l'exclusion, la marginalisation et la discrimination systémique¹⁶ ».

Les sections qui suivent décrivent les disparités salariales qui existent actuellement parmi les divers groupes du corps professoral universitaire au Canada.

2.1. Écart salarial touchant les femmes

De nombreux témoins ont parlé de l'écart salarial entre les hommes et les femmes occupant des postes d'enseignement dans des universités canadiennes. Comme diverses méthodes ont été appliquées pour quantifier cet écart, les valeurs monétaires ou en pourcentage diffèrent légèrement selon la période de l'étude, le lieu, et les facteurs pris en compte dans le calcul, comme la permanence, l'expérience et le domaine d'études. Le chiffre qui est ressorti le plus souvent est que les professeures gagnent en

15 L'écart salarial entre les sexes s'entend de la différence moyenne de revenu entre les hommes et les femmes. Dans le présent rapport, l'écart salarial entre les sexes porte sur l'écart moyen de revenu entre les hommes et les femmes au sein du corps professoral des universités canadiennes, et, dans la mesure du possible, l'écart de revenu moyen entre les hommes et les femmes dans des postes et des domaines d'études comparables au sein du corps professoral des universités canadiennes.

16 SRSR, *Témoignages*, 4 octobre 2023, 1745 (Susan Prentice, professeure, Université du Manitoba, à titre personnel).



moyenne 10 %, ou 10 500 \$, de moins que les professeurs pour le même travail¹⁷. Une partie de cet écart salarial peut s'expliquer par des différences dans la répartition entre hommes et femmes à différents rangs, à différents âges et dans différentes disciplines, une plus grande proportion d'hommes étant représentés aux rangs supérieurs et dans des disciplines mieux rémunérées. Lorsque ces facteurs sont pris en compte, l'écart salarial passe à environ 4 %¹⁸.

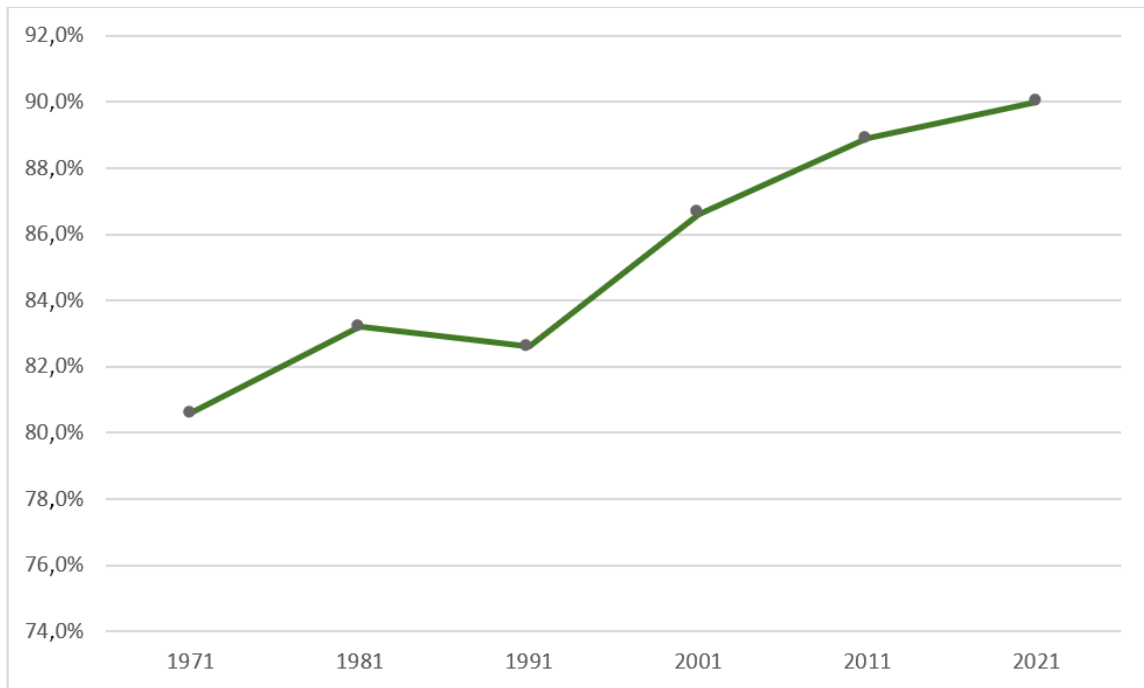
Comme l'indiquent les données soumises au Comité par l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université, « au cours des 50 dernières années, l'écart salarial non ajusté entre les professeurs et les professeures à temps plein dans les universités canadiennes a baissé, passant de près de 20 % à 10 %. Le rythme de ce changement s'est toutefois stabilisé au cours des [10] dernières années¹⁹. » La figure 1, ci-dessous, en fait état.

17 SRSR, *Témoignages*, 20 juin 2023, 1215 (Alexa D'Addario); SRSR, *Témoignages*, 27 septembre 2023, 1740 (Robin Whitaker, vice-présidente, Association canadienne des professeures et professeurs d'université); SRSR, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1655 (Indira Naidoo-Harris, vice-présidente associée, Diversité et droits de la personne, Université de Guelph); Association canadienne des professeures et professeurs d'université, *Éducation postsecondaire : qu'en est-il de la diversité et de l'équité au sein du corps enseignant?*, avril 2018; Tracy Smith-Carrier et al, « Plus qu'un simple écart de rémunération : Quantifier l'écart de rémunération et de revenus de retraite entre les sexes dans un établissement d'enseignement postsecondaire au Canada », *Revue canadienne d'enseignement supérieur*, vol. 51, n° 2, 2021; Association canadienne des professeures et professeurs d'université, *Étude sur les écarts salariaux au sein du corps professoral des universités canadiennes*, mémoire présenté au Comité permanent de la science et de la recherche de la Chambre des communes, septembre 2023; Marcie Penner et Tracy Smith-Carrier, « L'écart de rémunération entre les sexes représente environ un demi-million de dollars pour l'ensemble d'une vie d'une professeure », *La Conversation*, 9 juin 2022; et Universités Canada, *Répercussions à long terme de l'écart salarial dans le corps professoral des universités canadiennes*, mémoire présenté au Comité permanent de la science et de la recherche de la Chambre des communes, 2023.

18 SRSR, *Témoignages*, 27 septembre 2023, 1740 (Robin Whitaker); et SRSR, *Témoignages*, 27 septembre 2023, 1735 (Catherine Beaudry, professeure, Polytechnique de Montréal, à titre personnel).

19 Association canadienne des professeures et professeurs d'université, *Étude sur les écarts salariaux au sein du corps professoral des universités canadiennes*, mémoire présenté au Comité permanent de la science et de la recherche de la Chambre des communes, septembre 2023.

Figure 1 : Écart salarial entre les professeurs et les professeures à temps plein, de 1970 à 2021



Source : Association canadienne des professeures et professeurs d'université, [Étude sur les écarts salariaux au sein du corps professoral des universités canadiennes](#), mémoire présenté au Comité permanent de la science et de la recherche de la Chambre des communes, septembre 2023.

D'autres statistiques et analyses pertinentes concernant les disparités salariales entre les professeurs et les professeures présentées par divers témoins ou soumises au Comité durant l'étude incluaient les données suivantes :

- en 2023, les professeures travaillant à temps plein dans des universités canadiennes ont gagné en moyenne 7,4 % de moins que leurs homologues masculins pour le même travail, avec des variations de 0 à 15 % selon les établissements²⁰;

20 SRSR, [Témoignages](#), 20 septembre 2023, 1735 (Marcie Penner, professeure agrégée, Département de psychologie, King's University College, Université Western, à titre personnel); Marcie Penner et Tracy Smith-Carrier, « L'écart de rémunération entre les sexes représente environ un demi-million de dollars pour l'ensemble d'une vie d'une professeure », *La Conversation*, 9 juin 2022; et Tracy Smith-Carrier et Marcie Penner, « Équité salariale entre les sexes dans le monde universitaire », réponse écrite au Comité permanent de la science et de la recherche de la Chambre des communes, septembre 2023.



- en 2021, au sein de l'ensemble du corps professoral universitaire à temps plein, le salaire médian des femmes était environ 11,1 % inférieur à celui des hommes, un écart en diminution par rapport à 1991, où il était de 20,6 %²¹;
- selon des données de 1996 à 2016, la rémunération des hommes a été en moyenne 2,06, 2,14 et 5,26 % plus élevée que celle de leurs collègues féminines pour tous les employés des universités, du personnel enseignant universitaire et des doyens, respectivement²²;
- de 1996 à 2016, parmi les professeures et professeurs gagnant un salaire de plus de 100 000 \$ en Ontario, « les hommes gagnaient en moyenne 2,14 et 5,26 % de plus que les femmes dans toutes les universités pour les postes de professeurs et de doyens, respectivement²³ »; et
- en 2015, à l'Université Simon Fraser, les professeures ont gagné 10 % de moins que les professeurs²⁴.

Comme il a été mentionné, l'écart salarial entre les hommes et les femmes peut varier d'un établissement à l'autre, comme l'illustre le tableau 1 ci-dessous.

Tableau 1 : Salaire moyen des membres du corps professoral à temps plein dans les universités canadiennes du U15, selon le sexe

Université	Salaire moyen, 2022-2023, hommes	Salaire moyen, 2022-2023, femmes	Différence en \$	Différence en %
Université de l'Alberta	172 250 \$	154 175 \$	18 075 \$	10,5 %
Université de la Colombie-Britannique	185 900 \$	163 875 \$	22 025 \$	11,9 %
Université de Calgary	155 425 \$	131 775 \$	23 650 \$	15,2 %

21 SRSR, [Témoignages](#), 30 octobre 2023, 1640 (Vincent Dale).

22 Bessma Momani, Emma Dreher et Kira Williams, « Plus qu'un problème de filière : Évaluation de l'écart de rémunération entre les sexes dans le milieu universitaire canadien de 1996 à 2016 », *Revue canadienne d'enseignement supérieur*, vol. 49, n° 1, 2019.

23 SRSR, [Témoignages](#), 20 juin 2023, 1220 (Ivy Lynn Bourgeault, titulaire de la chaire de recherche sur le genre, la diversité et les professions, Université d'Ottawa, à titre personnel).

24 SRSR, [Témoignages](#), 25 septembre 2023, 1635 (Joy Johnson, présidente, Université Simon Fraser).

L'ÉCART SALARIAL AU SEIN DU CORPS
PROFESSORAL DES UNIVERSITÉS CANADIENNES

Université Dalhousie	153 575 \$	142 275 \$	11 300 \$	7,4 %
Université Laval	139 150 \$	133 475 \$	5 675 \$	4,1 %
Université du Manitoba	145 750 \$	129 500 \$	16 250 \$	11,2 %
Université McGill	159 325 \$	139 775 \$	19 550 \$	12,3 %
Université McMaster	186 350 \$	163 600 \$	22 750 \$	12,2 %
Université de Montréal	148 025 \$	142 675 \$	5 350 \$	3,6 %
Université d'Ottawa	166 300 \$	155 350 \$	10 950 \$	6,6 %
Université Queen's	181 850 \$	168 825 \$	13 025 \$	7,2 %
Université de la Saskatchewan	175 450 \$	157 800 \$	17 650 \$	10,1 %
Université de Toronto	190 250 \$	169 925 \$	20 325 \$	10,7 %
Université de Waterloo	172 400 \$	157 200 \$	15 200 \$	8,8 %
Université de Western Ontario	172 325 \$	153 300 \$	19 025 \$	11,0 %

Source : Tableau préparé à partir de données tirées de Statistique Canada, « [Tableau 37-10-0108-01 : Nombre et salaires du personnel enseignant à plein temps dans les universités canadiennes](#) », base de données, consultée le 18 septembre 2023.

L'écart salarial le plus faible entre les hommes et les femmes parmi les plus grandes universités de recherche du Canada – 3,6 % à l'Université de Montréal et 4,1 % à l'Université Laval – a été enregistré dans les deux cas dans des établissements francophones du Québec. Interrogée sur les raisons de cette situation, Catherine Beaudry, professeure à la Polytechnique de Montréal, a témoigné du rôle des conventions collectives dans la réduction de l'écart entre les sexes : « Au Québec, si je ne m'abuse, à part l'Université McGill et HEC Montréal, toutes les universités ont des conventions collectives, c'est-à-dire qu'il y a un syndicat pour les professeurs²⁵. »

25 RRSR, [Témoignages](#), 27 septembre 2023, 1800 (Catherine Beaudry).



2.2. Écart salarial touchant d'autres groupes

Outre le genre, les témoins ont aussi parlé d'autres écarts salariaux au sein du corps professoral dans les universités canadiennes, en particulier ceux touchant les professeures et professeurs racisés et d'origine autochtone ainsi que ceux en situation de handicap.

Lors de son témoignage devant le Comité, Dina Al-khooly, directrice principale, Impact et Apprentissage, Visions of Science, a mentionné que « [t]andis que de solides preuves illustrent et quantifient l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes, nous disposons de peu de données sur d'autres dimensions de la marginalisation²⁶ ».

Moins de données ont été publiées sur les expériences d'emploi des membres racisés du corps professoral au sein des universités canadiennes, mais quelques témoins ont mentionné qu'il existe néanmoins des écarts salariaux. Alexa D'Addario a fait référence à des données de l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université selon lesquelles « les professeurs racisés gagnent 10 % de moins que leurs collègues non racisés », une statistique également citée par d'autres témoins²⁷. Dina Al-khooly a quant à elle signalé que « les professeurs d'université racisés sont payés près de 15 % de moins que leurs homologues blancs²⁸ ».

Moins de données ont été présentées au Comité sur l'écart salarial entre les professeurs universitaires autochtones et leurs collègues non autochtones. Marcie Penner a indiqué qu'il existe un écart salarial de 26 % entre les professeurs universitaires autochtones et les professeurs non racisés masculins, selon les données du Recensement canadien

26 SRSR, [Témoignages](#), 20 septembre 2023, 1745 (Dina Al-khooly, directrice principale, Impact et apprentissage, Visions of Science).

27 SRSR, [Témoignages](#), 20 juin 2023, 1215 (Alexa D'Addario); SRSR, [Témoignages](#), 27 septembre 2023, 1740 (Robin Whitaker); Association canadienne des professeures et professeurs d'université, [Étude sur les écarts salariaux au sein du corps professoral des universités canadiennes](#), mémoire présenté au Comité permanent de la science et de la recherche de la Chambre des communes, septembre 2023; et Marcie Penner et Tracy Smith-Carrier, « L'écart de rémunération entre les sexes représente environ un demi-million de dollars pour l'ensemble d'une vie d'une professeure », *La Conversation*, 9 juin 2022.

28 SRSR, [Témoignages](#), 20 septembre 2023, 1745 (Dina Al-khooly).

de 2016 et une analyse menée par l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université²⁹.

Si aucune données relatives au revenu des professeurs d'université handicapés n'ont été présentées durant l'étude du Comité, Mahadeo Sukhai, vice-président de la recherche et des affaires internationales et responsable de l'accessibilité à l'Institut national canadien pour les aveugles, a parlé de l'écart salarial entre les personnes handicapées et les autres membres de la population générale canadienne de 16 ans et plus. Il a noté qu'il existe un écart de 21,4 % entre le salaire des personnes handicapées et les autres, écart qui se creuse jusqu'à 46,6 % pour les personnes ayant un handicap intellectuel³⁰. Il a également souligné que l'âge auquel une personne est confrontée à un handicap pour la première fois a des conséquences sur son cheminement professionnel, la qualité de sa carrière et l'écart salarial qu'elle subira³¹.

2.3. Écart salarial intersectionnel

Comme l'a expliqué Vincent Dale, directeur général, Marché du travail, Éducation et Bien-être socioéconomique à Statistique Canada, le fait d'analyser l'écart salarial à partir d'une seule caractéristique, comme le genre, la race, l'incapacité ou l'identité autochtone, « peut masquer des différences pertinentes, importantes et éclairantes pour des groupes démographiques minoritaires », dont l'identité est déterminée par de multiples caractéristiques croisées, comme les femmes handicapées³². Marcie Penner, par exemple, a affirmé « que l'écart salarial chez les professeures racisées au Canada est deux fois plus élevé que chez les femmes non racisées³³ », alors que Robin Whitaker, vice-présidente de l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université,

29 SRSR, *Témoignages*, 20 septembre 2023, 1735 (Marcie Penner); Tracy Smith-Carrier et Marcie Penner, « Équité salariale entre les sexes dans le monde universitaire », réponse écrite au Comité permanent de la science et de la recherche de la Chambre des communes, septembre 2023; et Association canadienne des professeures et professeurs d'université, *Éducation postsecondaire : qu'en est-il de la diversité et de l'équité au sein du corps enseignant?*, avril 2018.

30 SRSR, *Témoignages*, 30 octobre 2023, 1545 (Mahadeo Sukhai, vice-président de la recherche et des affaires internationales et responsable de l'accessibilité, Institut national canadien pour les aveugles, à titre personnel).

31 *Ibid.*

32 SRSR, *Témoignages*, 30 octobre 2023, 1715 (Vincent Dale).

33 SRSR, *Témoignages*, 20 septembre 2023, 1740 (Marcie Penner).



a dit qu'il y a un écart salarial de 25 % chez les femmes racisées du corps professoral universitaire par comparaison aux hommes blancs³⁴.

Selon l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université, « il existe des écarts salariaux entre le groupe dominant (hommes non autochtones, non racisés) et tous les autres. L'écart le plus marqué est enregistré chez les enseignantes racisées. Dans les universités, une femme racisée gagne en moyenne 68 cents pour chaque dollar » gagné par un membre de ce groupe dominant³⁵. Malinda Smith, faisant référence à l'article « Differences in Representation and Employment Income of Racialized University Professors », rédigé par Howard Ramos et Peter Li, dans l'ouvrage *The Equity Myth*, a fait d'autres distinctions :

Les professeurs blancs gagnent plus que tous les autres, suivis des hommes de minorités visibles de l'Asie du Sud et des hommes autochtones. Les femmes noires appartenant à une minorité visible, les femmes arabes, les femmes asiatiques et les femmes de l'Asie du Sud gagnent toutes les salaires les plus bas, soit la moitié de la moyenne des autres salaires. Bien que les professeures de race blanche gagnent plus que les autres femmes, il convient de souligner que leur revenu est nettement inférieur à la moyenne des salaires des hommes de race blanche³⁶.

Les conclusions de cette étude – qui s'appuie sur les données des recensements de 1992, 1996, 2001 et 2006 – sont résumées dans le tableau 2 ci-dessous.

34 SRSR, *Témoignages*, 27 septembre 2023, 1740 (Robin Whitaker).

35 Association canadienne des professeures et professeurs d'université, *Éducation postsecondaire : qu'en est-il de la diversité et de l'équité au sein du corps enseignant?*, avril 2018.

36 SRSR, *Témoignages*, 30 octobre 2023, 1540 (Malinda Smith, vice-provost et vice-présidente associée, Recherche (équité, diversité et inclusion), Université de Calgary, à titre personnel).

**Tableau 2 : Revenu d'emploi des professeures et professeurs d'université,
1992-2006**

Groupe	Revenu moyen	Écart par rapport au revenu moyen de l'ensemble des professeurs
Ensemble des professeurs	68 906 \$	0 \$
Hommes blancs	77 148 \$	8 243 \$
Hommes chinois	67 726 \$	-1 180 \$
Hommes sud-asiatiques	75 824 \$	6 918 \$
Hommes noirs	56 194 \$	-12 712 \$
Hommes latino-américains	51 956 \$	-16 950 \$
Hommes arabes	64 183 \$	-4 723 \$
Hommes ouest-asiatiques	65 160 \$	-3 746 \$
Hommes autochtones	74 245 \$	5 340 \$
Autres hommes	68 514 \$	-392 \$
Femmes blanches	61 171 \$	-7 735 \$
Femmes chinoises	52 192 \$	-16 713 \$
Femmes sud-asiatiques	39 850 \$	-29 056 \$
Femme noires	38 148 \$	-30 757 \$
Femmes latino-américaines	39 915 \$	-28 991 \$
Femmes arabes	38 297 \$	-30 609 \$
Femmes ouest-asiatiques	38 787 \$	-30 119 \$
Femmes autochtones	47 747 \$	-21 159 \$
Autres femmes	48 932 \$	-19 974 \$

Source : Tableau produit à partir des données de Howard Ramos et Peter S. Li, « Differences in representation and employment income of racialized university professors in Canada », dans Frances Henry et al, *The equity myth: racialization and indigeneity at Canadian universities*, 2017.

Ces résultats ne sont pas récents, certes, mais ils sont inclus ici pour montrer l'importance des données désagrégées. Par exemple, Marcie Penner a parlé d'un écart



moyen de 12 % pour les professeurs racisés par rapport aux membres du corps professoral en général en 2016. Toutefois, si on se concentre sur certains groupes racisés, cet écart varie de 3 % à 28 %³⁷.

Ces conclusions montrent aussi que les effets combinés du genre, de la race et de l'identité autochtone influent sur les revenus d'emploi du corps professoral des universités, les identités racisées non blanches et l'identité autochtone produisant un effet négatif sur le revenu et les femmes non blanches étant les moins bien rémunérées³⁸.

Dans *The Equity Myth*, ouvrage auquel a fait référence Malinda Smith, vice-provost et vice-présidente associée, Recherche (équité, diversité et inclusion) à l'Université de Calgary, lors de son témoignage devant le Comité, il est écrit ce qui suit :

Regrouper au moins 11 groupes ethnoraciaux dans la catégorie des « minorités visibles » représentées dans le recensement canadien nuit gravement au positionnement ethnoracial dans les universités canadiennes. De la même manière que la catégorisation globale occulte elle aussi le regroupement et la proportion différentielle du corps professoral dans diverses facultés et disciplines, les nombres élevés associés à certains groupes ethniques ne masquent pas seulement les plus petits nombres associés à d'autres groupes, ils minimisent également les diverses formes de racisation dont sont victimes les différents groupes³⁹.

CHAPITRE 3. AUTRES INIQUITÉS TOUCHANT LE CORPS PROFESSORAL DES UNIVERSITÉS

En plus de l'écart salarial, des témoins ont parlé d'autres iniquités fondées sur le genre, la race, l'appartenance à un groupe autochtone et l'incapacité, auxquelles sont confrontés les professeurs et professeurs d'université.

3.1. Représentation

Plusieurs témoins ont souligné que la composition du corps professoral est de plus en plus représentative de la société, mais que cette représentativité s'observe

37 SRSR, *Témoignages*, 20 septembre 2023, 1735 (Marcie Penner).

38 Howard Ramos et Peter S. Li, « Differences in representation and employment income of racialized university professors in Canada », dans Frances Henry et al, *The equity myth: racialization and indigeneity at Canadian universities*, 2017.

39 Frances Henry, Audrey Kobayashi et Andrea Choi, « Representational Analysis: Comparing Canada, the United States, the United Kingdom, and Australia », dans Frances Henry et al, *The equity myth: racialization and indigeneity at Canadian universities*, 2017 [TRADUCTION].

principalement au niveau des postes de professeurs débutants et que les postes aux rangs supérieurs demeurent moins accessibles aux femmes, aux personnes racisées, autochtones et aux personnes en situation de handicap⁴⁰. Par exemple, Airini, provost et vice-présidente académique à l'Université de la Saskatchewan, a dit qu'« [a]ctuellement, dans la nouvelle cohorte de professeurs adjoints, nous avons plus de femmes que d'hommes. Au cours de la prochaine décennie, nous nous attendons à ce que les femmes représentent près de 50 % des professeurs titulaires⁴¹. » Par ailleurs, Heather Boon, vice-provost, Faculté et vie académique à l'Université de Toronto, a mentionné que « nous avons presque atteint la parité entre les hommes et les femmes pour les postes de professeurs adjoints et agrégés depuis une quinzaine d'années⁴² ».

Malgré ces tendances récentes, les hommes demeurent fortement représentés dans les rangs supérieurs du corps professoral, comme l'illustre un rapport publié en 2019 par l'Université de Toronto, intitulé *Report of the Provostial Advisory Group on Faculty Gender Pay Equity*. Les auteurs de ce rapport ont écrit que « [l]es femmes représentaient 36 % du corps professoral dans les postes menant à la permanence en 2015-2016. Ces femmes étaient, en général, plus jeunes et se retrouvaient davantage dans des postes menant à la permanence aux niveaux inférieurs que les hommes. Par exemple, seulement 34 % des femmes occupaient le rang de professeure, comparativement à 53 % des hommes⁴³. »

Selon l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université, en 2018, les professeurs d'université d'origine autochtone ne représentaient que 1,4 % de tous les professeurs d'université par comparaison à 3,8 % de l'ensemble de la population active et à 5 % des étudiants universitaires de premier cycle⁴⁴. L'Association a également signalé que « le taux global des personnes racisées enseignant dans les universités a grimpé de 17 % en 2006 à 21 % en 2016, ce qui correspond à l'augmentation de la

40 SRSR, *Témoignages*, 25 septembre 2023, 1630 (Airini, provost et vice-présidente académique, Université de la Saskatchewan, à titre personnel); SRSR, *Témoignages*, 4 octobre 2023, 1805 (Heather Boon, vice-provost, Faculté et vie académique, Université de Toronto); SRSR, *Témoignages*, 30 octobre 2023, 1615 (Malinda Smith); Dwayne Benjamin et al, *Report of the Provostial Advisory Group on Faculty Gender Pay Equity: University of Toronto*, 15 avril 2019; et Association canadienne des professeures et professeurs d'université, *Éducation postsecondaire : qu'en est-il de la diversité et de l'équité au sein du corps enseignant?*, avril 2018.

41 SRSR, *Témoignages*, 25 septembre 2023, 1630 (Airini).

42 SRSR, *Témoignages*, 4 octobre 2023, 1805 (Heather Boon).

43 Dwayne Benjamin et al, *Report of the Provostial Advisory Group on Faculty Gender Pay Equity: University of Toronto*, 15 avril 2019 [TRADUCTION].

44 Association canadienne des professeures et professeurs d'université, *Éducation postsecondaire : qu'en est-il de la diversité et de l'équité au sein du corps enseignant?*, avril 2018.



proportion globale de ces groupes dans la population active âgée de [...] 25 ans [et plus] ». Ces gains, cependant, ne sont pas répartis également entre les différents groupes racisés et sont inférieurs à la proportion d'étudiants racisés (36 %) et de titulaires d'un doctorat racisés (31 %)⁴⁵.

L'Association canadienne des professeures et professeurs d'université a également souligné que, globalement, les membres du corps professoral au niveau postsecondaire qui sont racisés, qui sont autochtones ou qui sont des femmes sont moins susceptibles d'être employés à temps plein, toute l'année, et affichent un taux de chômage plus élevé que les professeurs masculins blancs⁴⁶.

3.2. Responsabilités liées à l'emploi

Des témoins ont indiqué que la culture en milieu de travail, selon laquelle on confie les tâches et les responsabilités moins valorisées aux professeurs marginalisés, est un obstacle à leur participation équitable comme professeurs⁴⁷. Ivy Lynn Bourgeault, chaire de recherche sur le genre, la diversité et les professions à l'Université d'Ottawa, a qualifié ces tâches et responsabilités de « travail d'intendance », ce qui inclut les charges d'enseignement à des groupes très nombreux de premier cycle, les responsabilités de supervision de plusieurs auxiliaires d'enseignement et les vastes tâches d'encadrement⁴⁸. Elle a déploré un manque général de données à cet égard, mais a mentionné ce qui suit :

Les rares données que nous avons indiquent que les inégalités se sont accentuées pour les femmes noires, autochtones ou de couleur dans les milieux universitaires, et plus particulièrement pour ce qui concerne le soutien émotionnel, les inégalités révélées par le mouvement Black Lives Matter et la découverte de plus de 10 000 tombes autour des pensionnats⁴⁹.

45 *Ibid.*

46 *Ibid.*

47 SRSR, *Témoignages*, 20 juin 2023, 1250 (Ivy Lynn Bourgeault); et SRSR, *Témoignages*, 20 septembre 2023, 1745 (Dina Al-khooly).

48 SRSR, *Témoignages*, 20 juin 2023, 1250 (Ivy Lynn Bourgeault).

49 *Ibid.*, 1220.

Susan Prentice a quant à elle signalé que, « par exemple, [s]es collègues autochtones passent énormément de temps à faire du mentorat auprès des étudiants autochtones de l'Université du Manitoba. C'est essentiel à la réussite de ces étudiants⁵⁰. »

Des témoins ont expliqué que la répartition traditionnelle du travail dans les universités pour les postes menant à la permanence et permanents consiste en 40 % d'enseignement, 40 % de recherche et 20 % de service – comme la participation à des comités, la révision d'articles de périodiques et l'intendance décrite plus haut. Or, cet aspect du service – l'intendance –, souvent imposé disproportionnellement au personnel marginalisé, n'est pas considéré comme un critère de promotion, ce qui empêche le personnel marginalisé d'avancer⁵¹.

L'Université du Manitoba, par exemple, a établi qu'il existe un écart moyen de 18 mois entre les hommes et les femmes pour la promotion au rang de professeur titulaire⁵². Dina Al-khooly a également parlé d'une étude selon laquelle « les professeurs racisés avaient 54 % moins de chances d'être titularisés et 50 % moins de chances d'être promus professeurs agrégés que leurs homologues non racisés⁵³ ». Dans *The Equity Myth*, les auteurs mentionnent également qu'il faut trois ans de plus aux professeurs racisés pour être promus au rang de professeur titulaire que leurs collègues blancs⁵⁴.

3.3. Subventions et publications

Lors de son témoignage devant le Comité, Tracy Smith-Carrier a parlé des différents critères appliqués pour reconnaître l'expérience lors de l'octroi de subventions, expliquant qu'« [a]u moment de la présentation d'une demande de financement auprès d'un conseil national de recherche, les femmes doivent avoir plus du double de la production universitaire que les hommes pour avoir la même note de compétence⁵⁵ ». Ivy Lynn Bourgeault a également abordé ce sujet lors de son témoignage, faisant valoir que « les processus d'évaluation par les pairs défavorisent les femmes. Elles touchent

50 SRSR, [Témoignages](#), 4 octobre 2023, 1820 (Susan Prentice).

51 *Ibid.*

52 *Ibid.*, 1740.

53 SRSR, [Témoignages](#), 20 septembre 2023, 1745 (Dina Al-khooly).

54 Frances Henry, Audrey Kobayashi et Andrea Choi, « Representational Analysis: Comparing Canada, the United States, the United Kingdom, and Australia », dans Frances Henry et al, [The equity myth: racialization and indigeneity at Canadian universities](#), 2017.

55 SRSR, [Témoignages](#), 20 septembre 2023, 1735 (Tracy Smith-Carrier, titulaire de la Chaire de recherche du Canada, niveau 2, sur la promotion des objectifs de développement durable des Nations Unies, Université Royal Roads, à titre personnel).



des subventions moins élevées et pour une moins longue durée, de sorte qu'il est plus difficile pour elles de propulser des carrières et de maintenir des équipes de recherche, alors que c'est essentiel à la productivité⁵⁶. » La question du montant des subventions a été davantage expliquée par Tina Chen, vice-provost, Équité, à l'Université du Manitoba, qui a précisé que « [c]eux qui sont systématiquement marginalisés ne demandent pas les plus grosses sommes d'argent. Ils ne cherchent pas à obtenir les subventions les plus importantes⁵⁷. »

Dans *Equity for women in science*, les auteurs Cassidy R. Sugimoto et Vincent Larivière soulignent que « les femmes sont moins susceptibles de présenter des demandes de subvention; elles sont moins susceptibles de recevoir du financement lorsqu'elles en font la demande et elles reçoivent des subventions moins élevées, en moyenne, que leurs homologues masculins⁵⁸ ».

Pour ce qui est des résultats de recherche, principalement publiés dans des revues universitaires, Catherine Beaudry a également mentionné que, « quand les hommes et les femmes publient dans des revues savantes qui ont le même facteur d'impact, plus la proportion de femmes coauteurs est grande, moins l'article a de chances d'être cité⁵⁹ ».

Trois témoins ont établi un lien entre ces différences dans la reconnaissance de l'expérience pour l'octroi de subventions et les chances de citation et les différences dans le taux de promotion des professeures et professeurs d'université, comme nous l'avons vu à la section précédente⁶⁰.

3.4. Expériences de la discrimination

Plusieurs témoins ont souligné que la discrimination dont est victime le corps professoral marginalisé – dont les femmes, les personnes racisées, autochtones et handicapées – est

56 SRSR, [Témoignages](#), 20 juin 2023, 1230 (Ivy Lynn Bourgeault).

57 SRSR, [Témoignages](#), 4 octobre 2023, 1810 (Tina Chen, vice-provost, Équité, Université du Manitoba).

58 Cassidy R. Sugimoto et Vincent Larivière, *Equity for women in science*, 2023 [TRADUCTION].

59 SRSR, [Témoignages](#), 27 septembre 2023, 1735 (Catherine Beaudry).

60 SRSR, [Témoignages](#), 4 octobre 2023, 1740 (Susan Prentice); SRSR, [Témoignages](#), 20 septembre 2023, 1745 (Dina Al-khooly); SRSR, [Témoignages](#), 23 octobre 2023, 1700 (Indira Naidoo-Harris); Universités Canada, [Répercussions à long terme de l'écart salarial dans le corps professoral des universités canadiennes](#), mémoire présenté au Comité permanent de la science et de la recherche de la Chambre des communes, 2023; et Howard Ramos et Rochelle Wijesingha, « Academic Production, Reward, and Perceptions of Racialized Faculty Members », dans Frances Henry et al, [The equity myth: racialization and indigeneity at Canadian universities](#), 2017.

un obstacle à leur participation pleine et entière à une carrière universitaire⁶¹. Par exemple, Ivy Lynn Bourgeault a souligné que des expériences de harcèlement rapportées par des femmes aux États-Unis, en particulier dans des facultés dominées par des hommes, comme les facultés de génie, les poussent à quitter des postes universitaires, et que les répercussions sont plus importantes parmi les professeures noires ou autochtones⁶².

Mahadeo Sukhai a pour sa part témoigné du fardeau que doivent porter les chercheurs en situation de handicap :

Dans le domaine des sciences, les chercheurs qui vivent avec un handicap doivent souvent obtenir eux-mêmes les mesures d'adaptation dont ils ont besoin en milieu de travail. Ce fardeau s'ajoute aux préjugés systémiques qu'ils essuient quotidiennement. Ce fardeau cognitif et la difficulté d'accès à leur lieu de travail nuisent souvent à leur avancement professionnel et à leur bien-être. De plus, les chercheurs handicapés font face à des obstacles de taille, notamment les effets du stress continu que cause leur état de santé, qui exige beaucoup d'endurance, les frais de subsistance supplémentaires liés à leur handicap, les obstacles à la publication de leurs articles, le manque de locaux accessibles dans le milieu de la recherche, comme les salles de réunion, les conférences, les salles de classe, les séminaires et les laboratoires ainsi que les préjugés prévalents dans les processus d'embauche et de promotion. Ces obstacles exacerbent l'écart de rémunération qu'ils subissent. Ces facteurs ont une incidence non seulement sur leur sécurité financière, mais aussi sur leur santé mentale. Le stress lié à la gestion des obstacles systémiques, à la demande insistante de mesures d'adaptation et à la gestion des iniquités salariales a souvent de graves répercussions sur leur santé mentale, sur leur productivité et sur leur avancement professionnel⁶³.

CHAPITRE 4. LES CAUSES DE L'ÉCART SALARIAL AU SEIN DU CORPS PROFESSORAL

Des témoins ont dégagé plusieurs causes, ou facteurs, expliquant l'écart salarial au sein du corps professoral des universités.

4.1. Faculté ou domaine d'études

Plusieurs témoins ont fait savoir qu'il est important de tenir compte de la faculté où enseigne un professeur, ou de son domaine d'étude, lorsqu'on calcule l'écart salarial

61 SRSR, *Témoignages*, 20 juin 2023, 1250 (Ivy Lynn Bourgeault); SRSR, *Témoignages*, 20 septembre 2023, 1745 (Dina Al-khooly); et SRSR, *Témoignages*, 30 octobre 2023, 1545 (Mahadeo Sukhai).

62 SRSR, *Témoignages*, 20 juin 2023, 1250 (Ivy Lynn Bourgeault).

63 SRSR, *Témoignages*, 30 octobre 2023, 1545 (Mahadeo Sukhai).



entre divers groupes de professeurs d'université⁶⁴. Par exemple, la présidente de l'Université Simon Fraser, Joy Johnson, a expliqué que l'établissement offre des primes de marché « dans des domaines où il est difficile de recruter des personnes ou dans lesquels les attentes salariales sont plus élevées », comme dans la faculté de commerce, le programme de comptabilité et la faculté de génie, où la représentation des hommes est plus élevée que celle des femmes⁶⁵.

Dans son mémoire présenté au Comité, l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université fait également valoir que « 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'enseignement⁶⁶. » Bien que ces différences dans la représentation du corps professoral puissent refléter des choix de carrière différents faits par différents groupes de professeurs, Ivy Lynn Bourgeault a aussi expliqué en quoi ces choix liés au domaine d'étude peuvent être restreints par des facteurs externes :

Il faut concevoir la ségrégation professionnelle comme allant de pair avec l'inégalité salariale. C'est plus large que la possibilité d'opter pour un cheminement différent. Il faut aussi que la personne soit intégrée dans ce cheminement différent. Le fait de se sentir à l'aise ou non... On entend parler de climat peu accueillant quand une femme, une personne noire ou qui s'identifie comme autochtone est la seule dans un milieu. Pour que cette personne puisse y rester, il faut que sa santé mentale soit préservée. Il existe des choix, mais beaucoup de ces choix sont limités et parfois, la personne est orientée. La ségrégation professionnelle dans les secteurs des sciences sociales, des sciences naturelles, du génie et de la santé est fortement influencée par ces différents degrés d'égalité⁶⁷.

64 SRSR, [Témoignages](#), 20 juin 2023, 1215 (Alexa D'Addario); SRSR, [Témoignages](#), 20 juin 2023, 1220 (Ivy Lynn Bourgeault); SRSR, [Témoignages](#), 25 septembre 2023, 1640 (Joy Johnson); SRSR, [Témoignages](#), 27 septembre 2023, 1735 (Catherine Beaudry); SRSR, [Témoignages](#), 27 septembre 2023, 1740 (Robin Whitaker); SRSR, [Témoignages](#), 4 octobre 2023, 1750 (Heather Boon); SRSR, [Témoignages](#), 30 octobre 2023, 1540 (Malinda Smith); SRSR, [Témoignages](#), 30 octobre 2023, 1640 (Vincent Dale); et Association canadienne des professeures et professeurs d'université, [Étude sur les écarts salariaux au sein du corps professoral des universités canadiennes](#), mémoire présenté au Comité permanent de la science et de la recherche de la Chambre des communes, septembre 2023.

65 SRSR, [Témoignages](#), 25 septembre 2023, 1640 (Joy Johnson).

66 Association canadienne des professeures et professeurs d'université, [Étude sur les écarts salariaux au sein du corps professoral des universités canadiennes](#), mémoire présenté au Comité permanent de la science et de la recherche de la Chambre des communes, septembre 2023.

67 SRSR, [Témoignages](#), 20 juin 2023, 1250 (Ivy Lynn Bourgeault).

Même dans les facultés où la rémunération est plus élevée, Catherine Beaudry ajoute que, d'après son expérience, « les femmes tombent de leur chaise lorsqu'elles réalisent que certains de leurs collègues [...] ont [une prime de marché], alors qu'[il] ne leur avait jamais effleuré l'esprit [d'en demander une]⁶⁸ ». Joy Johnson et Malinda Smith ont également fait remarquer qu'il y a des différences dans la façon dont les hommes et les femmes négocient leurs salaires⁶⁹.

Selon une analyse menée par l'Université de Toronto, où l'on a effectué un ajustement par unité universitaire – ou champ d'études –, l'écart salarial fondé sur le genre au sein du corps professoral pour les postes menant à la permanence est passé de 12,1 à 7,1 %⁷⁰. Ce résultat indique qu'il existe, en moyenne, un écart salarial de 7,1 % entre les professeures et les professeurs travaillant dans le même domaine d'étude. La différence de cinq points de pourcentage entre 12,1 % – non ajusté – et 7,1 % – ajusté par unité universitaire – correspond aux différences dans les taux de rémunération au sein de ces unités, dans des domaines comme le génie et l'anglais, et elle est représentative de la proportion accrue d'hommes employés dans des disciplines universitaires mieux rémunérées⁷¹.

4.2. Rang ou expérience

Comme nous l'avons mentionné plus haut, le rang et l'ancienneté influent également sur le salaire et sont répartis inégalement entre les différents groupes⁷². Dans son mémoire, Universités Canada, une organisation de défense des intérêts et de réseautage composée des présidents d'université, écrit :

68 SRSR, *Témoignages*, 27 septembre 2023, 1815 (Catherine Beaudry).

69 SRSR, *Témoignages*, 25 septembre 2023, 1700 (Joy Johnson); et SRSR, *Témoignages*, 30 octobre 2023, 1550 (Malinda Smith).

70 Dwayne Benjamin et al, *Report of the Provostial Advisory Group on Faculty Gender Pay Equity: University of Toronto*, 15 avril 2019.

71 *Ibid.*

72 SRSR, *Témoignages*, 20 juin 2023, 1220 (Ivy Lynn Bourgeault); SRSR, *Témoignages*, 27 septembre 2023, 1735 (Catherine Beaudry); SRSR, *Témoignages*, 27 septembre 2023, 1740 (Robin Whitaker); SRSR, *Témoignages*, 4 octobre 2023, 1750 (Heather Boon); SRSR, *Témoignages*, 30 octobre 2023, 1540 (Malinda Smith); SRSR, *Témoignages*, 30 octobre 2023, 1640 (Vincent Dale); Dwayne Benjamin et al, *Report of the Provostial Advisory Group on Faculty Gender Pay Equity: University of Toronto*, 15 avril 2019; Bessma Momani, Emma Dreher et Kira Williams, « Plus qu'un problème de filière : Évaluation de l'écart de rémunération entre les sexes dans le milieu universitaire canadien de 1996 à 2016 », *Revue canadienne d'enseignement supérieur*, vol. 49, n° 1, 2019; et Universités Canada, *Répercussions à long terme de l'écart salarial dans le corps professoral des universités canadiennes*, mémoire présenté au Comité permanent de la science et de la recherche de la Chambre des communes, 2023.



Selon la dernière enquête du [Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges (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.

[...]

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 surmonter davantage d'obstacles pour accéder à des postes mieux rémunérés⁷³.

Comme l'a dit Ivy Lynn Bourgeault, « [c]'est important de souligner que ces facteurs indépendants sont eux-mêmes influencés par le sexe et d'autres formes d'inégalité⁷⁴ ». Comme nous l'avons déjà souligné, les hommes ont aussi plus de chances d'être promus que les femmes, et les femmes qui sont promues doivent attendre plus longtemps que les hommes pour obtenir leur promotion, même si elles sont « tout aussi susceptibles que les hommes de demander une promotion et une augmentation de salaire⁷⁵ ».

Un rapport de l'Université de Toronto auquel a fait référence Heather Boon montre l'effet qu'a le rang et l'ancienneté sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes à cet établissement d'enseignement, illustré à la figure 2 plus loin. Comme l'explique le rapport :

À la figure [2], la première colonne montre un écart salarial fondé uniquement sur le genre d'approximativement 12 % parmi les membres du corps professoral à temps plein qui occupent des postes permanents ou menant à la permanence à l'Université de

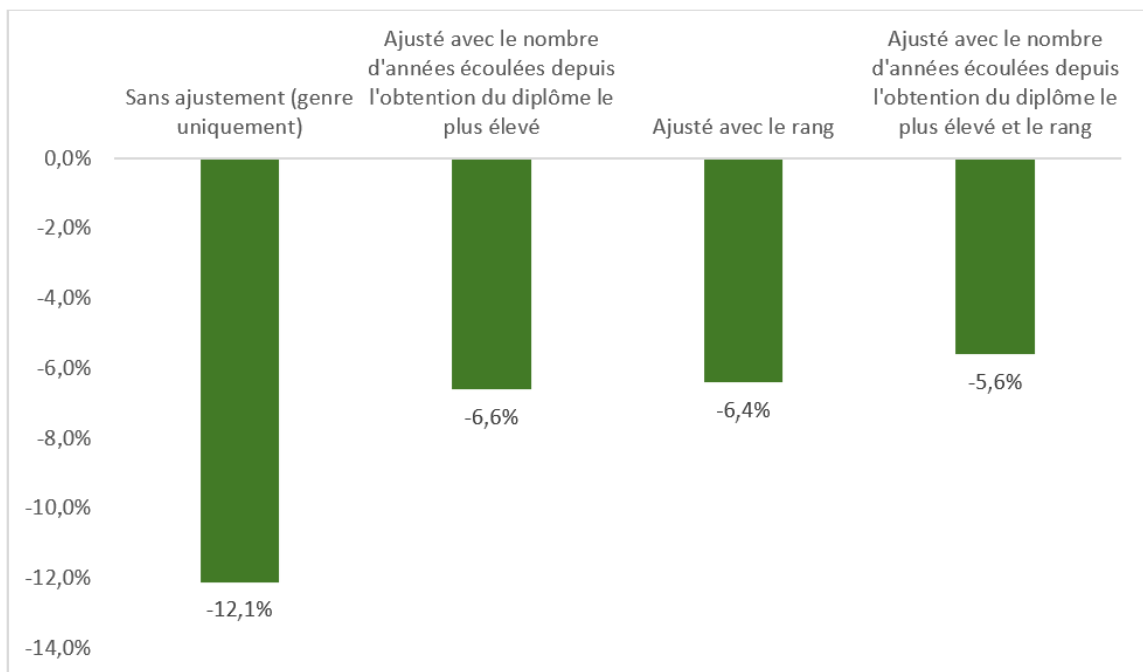
73 Universités Canada, *Répercussions à long terme de l'écart salarial dans le corps professoral des universités canadiennes*, mémoire présenté au Comité permanent de la science et de la recherche de la Chambre des communes, 2023.

74 SRSR, *Témoignages*, 20 juin 2023, 1220 (Ivy Lynn Bourgeault).

75 SRSR, *Témoignages*, 20 septembre 2023, 1735 (Tracy Smith-Carrier); SRSR, *Témoignages*, 25 septembre 2023, 1705 (Joy Johnson); SRSR, *Témoignages*, 25 septembre 2023, 1715 (Airini); SRSR, *Témoignages*, 4 octobre 2023, 1820 (Susan Prentice); Bessma Momani, Emma Dreher et Kira Williams, « Plus qu'un problème de filière : Évaluation de l'écart de rémunération entre les sexes dans le milieu universitaire canadien de 1996 à 2016 », *Revue canadienne d'enseignement supérieur*, vol. 49, n° 1, 2019; et Tracy Smith-Carrier et Marcie Penner, « Équité salariale entre les sexes dans le monde universitaire », réponse écrite au Comité permanent de la science et de la recherche de la Chambre des communes, septembre 2023.

Toronto. Or, lorsque l'on tient compte du nombre d'années écoulées depuis l'obtention du diplôme le plus élevé, l'écart salarial entre les hommes et les femmes passe à approximativement 6,6 %. En tenant compte du rang universitaire plutôt que des années écoulées depuis l'obtention du diplôme le plus élevé, on obtient un résultat similaire : l'écart salarial entre les sexes est légèrement moins élevé, à 6,4 %. De même, si l'on contrôle les années écoulées depuis l'obtention du diplôme le plus élevé et le rang, l'écart salarial diminue modestement, passant à 5,6 %. Ainsi, on constate que l'expérience (les années écoulées depuis l'obtention du diplôme le plus élevé et le rang universitaire) explique plus ou moins la moitié de l'écart salarial fondé uniquement sur le genre⁷⁶.

Figure 2 : Écart salarial fondé sur le genre et expérience des membres du corps professoral occupant des postes menant à la permanence à l'Université de Toronto



Source : Dwayne Benjamin et al, *Report of the Provostial Advisory Group on Faculty Gender Pay Equity: University of Toronto*, 15 avril 2019.

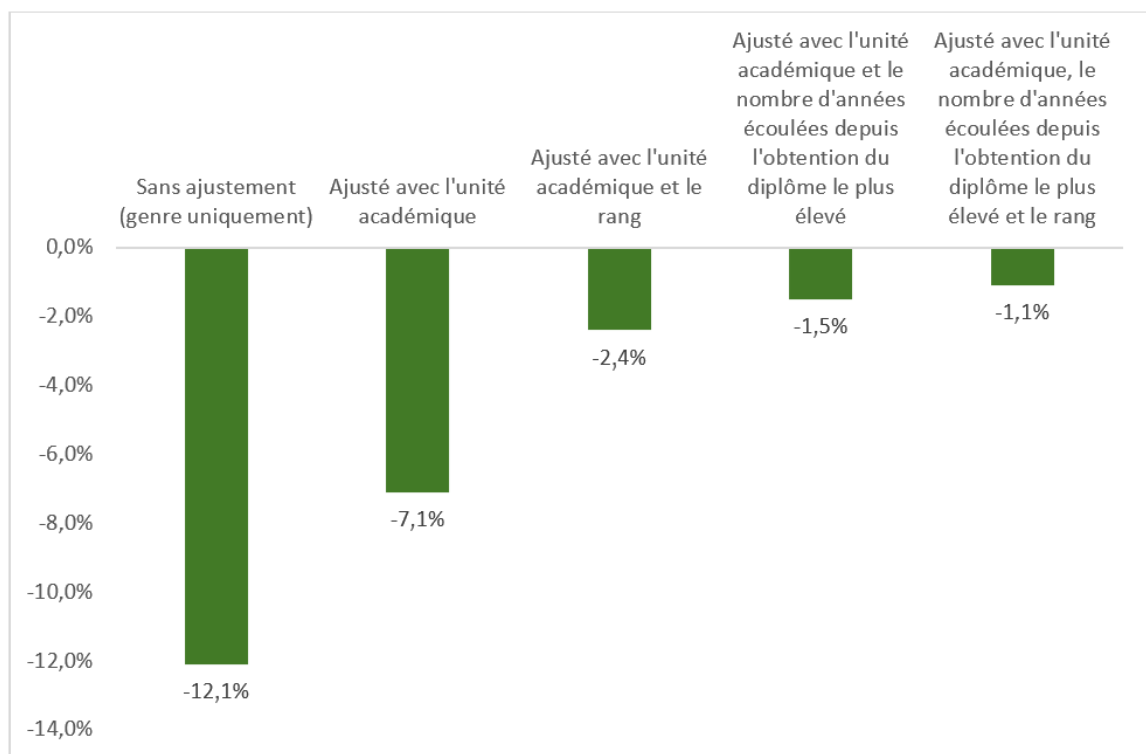
Lorsque le rang, les années d'expérience depuis l'obtention du plus haut diplôme et l'unité universitaire (faculté ou domaine d'études, comme il en a été question plus haut) sont tous pris en compte, l'écart salarial fondé sur le genre au sein du corps professoral

76 Dwayne Benjamin et al, *Report of the Provostial Advisory Group on Faculty Gender Pay Equity: University of Toronto*, 15 avril 2019 [TRADUCTION].



de l'Université de Toronto est passé de 12,1 % à 1,1 %, comme le montre la figure 3 ci-dessous⁷⁷. Autrement dit, lorsque l'on compare des professeurs d'université ayant le même rang, le même nombre d'années d'expérience et travaillant dans le même domaine d'études, l'écart salarial n'est en moyenne que de 1,1 %.

Figure 3 : Écart salarial fondé sur le genre, l'unité universitaire et l'expérience des membres du corps professoral occupant des postes menant à la permanence à l'Université de Toronto



Source : Dwayne Benjamin et al, [Report of the Provostial Advisory Group on Faculty Gender Pay Equity: University of Toronto](#), 15 avril 2019.

Comme l'a expliqué Marcie Penner, même lorsque les femmes atteignent les rangs supérieurs, « l'écart salarial se creuse à mesure que les femmes progressent dans le milieu universitaire et double chez les femmes qui sont doyennes⁷⁸ ». Catherine Beaudry

77 *Ibid.*

78 SRSR, [Témoignages](#), 20 septembre 2023, 1735 (Marcie Penner).

a aussi précisé que l'écart s'élargit aux rangs supérieurs en raison des primes et des honoraires professionnels :

Tant les statistiques descriptives de Statistique Canada que celles de mon enquête montrent que les hommes gagnent plus que les femmes, et que l'écart se creuse à mesure qu'on progresse en carrière, de professeur adjoint à professeur titulaire. Il y a de moins en moins de femmes au niveau de professeur titulaire. Les données de l'enquête montrent qu'en ce qui concerne les primes administratives, les hommes gagnent 16 000 \$ par rapport à 9 000 \$ pour les femmes. Du côté des primes au marché, les hommes obtiennent 13 000 \$, contre 7 000 \$ pour les femmes. C'est du côté des honoraires professionnels qu'on trouve l'écart le plus grand : 25 000 \$ pour les hommes et 13 000 \$ pour les femmes. Alors que l'écart entre les hommes et les femmes au rang de professeur titulaire est de 7 000 \$ si on considère juste le salaire de base, il passe à plus de 15 000 \$ si on considère la rémunération globale. C'est donc en matière de rémunération globale que l'écart est le plus grand⁷⁹.

4.3. Productivité de la main-d'œuvre

On pourrait faire valoir que l'écart salarial entre les divers groupes de professeurs s'explique par leurs niveaux de productivité différents. Ivy Lynn Bourgeault explique que, selon cet argument, le fait qu'une femme soit moins productive ou moins expérimentée que ses collègues pourrait justifier que sa carrière ne progresse pas⁸⁰. Plusieurs témoins ont expliqué que la productivité dans les milieux universitaires se mesure souvent par les subventions de recherche et les publications, et que les femmes sont plus souvent affectées à des tâches moins prestigieuses, comme l'enseignement, la supervision et le travail de service, qui sont souvent moins reconnues au moment de déterminer le salaire et l'avancement⁸¹. Comme nous l'avons mentionné plus haut, Tracy Smith-Carrier a dit que, même en cherchant à obtenir des subventions et à publier des articles, les femmes doivent souvent cumuler plus de réalisations que les hommes pour être perçues comme aussi compétentes qu'eux⁸².

Dans *Equity for women in science*, les auteurs ont observé ce qui suit :

Toutes disciplines confondues, pour tous les chercheurs et chercheuses qui ont publié au moins un article entre 2008 et 2020, nous constatons un écart important de

79 SRSR, [Témoignages](#), 27 septembre 2023, 1735 (Catherine Beaudry).

80 SRSR, [Témoignages](#), 20 juin 2023, 1220 (Ivy Lynn Bourgeault).

81 SRSR, [Témoignages](#), 20 juin 2023, 1220 (Ivy Lynn Bourgeault); SRSR, [Témoignages](#), 20 juin 2023, 1230 (Alexa D'Addario); SRSR, [Témoignages](#), 20 septembre 2023, 1745 (Dina Al-khooly); SRSR, [Témoignages](#), 25 septembre 2023, 1650 (Joy Johnson); et SRSR, [Témoignages](#), 30 octobre 2023, 1615 (Malinda Smith).

82 SRSR, [Témoignages](#), 20 septembre 2023, 1735 (Tracy Smith-Carrier).



productivité, les hommes ayant publié en moyenne un article de plus que les femmes au cours de la période visée. Dans toutes les disciplines, à l'exception des arts et de la santé, les hommes ont publié au moins 20 % de plus que les femmes, allant jusqu'à 50 % de plus en psychologie et plus du tiers de plus en physique, en mathématiques et en sciences sociales⁸³.

Mahadeo Sukhai a aussi parlé des répercussions que peuvent avoir certaines idées préconçues sur le revenu des personnes handicapées et sur les disparités salariales liées, disant que « bon nombre des conventions profondément ancrées sur la productivité et les personnes handicapées reposent sur le concept de départ tardif ou de progression plus lente dans le cheminement de carrière. Cela finit aussi par entraîner des écarts dans le potentiel de gains au fil du temps⁸⁴. » Il a expliqué au Comité qu'il existe une perception capacitiste selon laquelle les personnes handicapées « ne devraient pas vraiment être en science⁸⁵ ».

Malgré ces obstacles à l'équité salariale, Malinda Smith a expliqué, en faisant référence aux travaux de Howard Ramos et Peter Li dans *The Equity Myth*, que « les résultats de nombreuses études montrent que dans bien des cas, les chercheurs issus de minorités racisées sont plus performants et plus novateurs, mais que malgré cela, ils demeurent sous-payés⁸⁶ ». Catherine Beaudry, de son côté, a indiqué que ses recherches « ont montré que, pour un même montant de subvention obtenu, les femmes publient plus que les hommes⁸⁷ ».

Des témoins ont souligné que, même si les conventions collectives du corps professoral établissent souvent un salaire minimum pour des grades universitaires précis, les salaires de départ peuvent souvent être négociés à des niveaux plus élevés, un processus au

83 Cassidy R. Sugimoto et Vincent Larivière, *Equity for women in science*, 2023 [TRADUCTION].

84 SRSR, *Témoignages*, 30 octobre 2023, 1610 (Mahadeo Sukhai).

85 *Ibid.*, 1620.

86 SRSR, *Témoignages*, 30 octobre 2023, 1600 (Malinda Smith); et Howard Ramos et Peter S. Li, « Differences in representation and employment income of racialized university professors in Canada », dans Frances Henry et al, *The equity myth: racialization and indigeneity at Canadian universities*, 2017.

87 SRSR, *Témoignages*, 27 septembre 2023, 1735 (Catherine Beaudry).

cours duquel l'expérience et le mérite des femmes peuvent être sous-évalués⁸⁸. Tracy Smith-Carrier en a fait état, relatant que « dans des expériences où un curriculum vitae identique était présenté, mais [...] avec un nom typiquement masculin ou typiquement féminin, les candidats ayant un nom masculin étaient jugés plus compétents et se voyaient offrir un salaire de départ plus élevé⁸⁹ ».

4.4. Responsabilités de prestataires de soins

La décision de fonder une famille est souvent perçue comme difficile pour les femmes dans les milieux universitaires, les congés parentaux et pour proches aidants ayant « des effets punitifs qui ont une incidence sur le moment où les femmes entreprennent leur carrière, les pauses qu'elles prennent durant leur carrière et leurs décisions sur le moment et la possibilité de demander une promotion⁹⁰ ». Joy Johnson a par ailleurs souligné que « les professeurs qui prennent des congés parentaux ou médicaux, quel que soit leur sexe, ont moins de chances d'être promus⁹¹ ». Elle a également parlé d'études réalisées sur les congés parentaux, selon lesquelles « lorsque les hommes prennent un congé parental, ils peuvent s'occuper des enfants, mais ils travaillent également sur leurs recherches et sont très productifs à la maison », alors que les femmes « ont tendance à quitter l'université, à prendre soin de leurs enfants, à s'occuper de la maison, etc.⁹² ». Catherine Beaudry a aussi mentionné le fait que beaucoup de femmes choisissent de conduire leurs enfants au ski ou à la natation pendant les fins de semaine au lieu d'écrire un autre article⁹³. Elle a également témoigné de sa propre expérience : « Je n'ai fait aucune conférence de 1999 à 2006, parce que je

88 SRSR, [Témoignages](#), 20 septembre 2023, 1735 (Tracy Smith-Carrier); SRSR, [Témoignages](#), 27 septembre 2023, 1740 (Robin Whitaker); SRSR, [Témoignages](#), 27 septembre 2023, 1735 (Catherine Beaudry); SRSR, [Témoignages](#), 30 octobre 2023, 1550 (Malinda Smith); Tracy Smith-Carrier et Marcie-Penner, « Équité salariale entre les sexes dans le monde universitaire », réponse écrite au Comité permanent de la science et de la recherche de la Chambre des communes, septembre 2023; et Universités Canada, [Répercussions à long terme de l'écart salarial dans le corps professoral des universités canadiennes](#), mémoire présenté au Comité permanent de la science et de la recherche de la Chambre des communes, 2023.

89 SRSR, [Témoignages](#), 20 septembre 2023, 1735 (Tracy Smith-Carrier); et Tracy Smith-Carrier et Marcie Penner, « Équité salariale entre les sexes dans le monde universitaire », réponse écrite au Comité permanent de la science et de la recherche de la Chambre des communes, septembre 2023.

90 SRSR, [Témoignages](#), 20 septembre 2023, 1735 (Tracy Smith-Carrier); et SRSR, [Témoignages](#), 27 septembre 2023, 1735 (Catherine Beaudry).

91 SRSR, [Témoignages](#), 25 septembre 2023, 1635 (Joy Johnson).

92 *Ibid.*, 1705.

93 SRSR, [Témoignages](#), 27 septembre 2023, 1750 (Catherine Beaudry).



me suis occupée de mes quatre enfants⁹⁴. » Catherine Beaudry a cité des études montrant que, même lorsqu’elles ne sont pas en congé parental, « [l]es femmes s’occupent systématiquement de la majorité des tâches liées aux enfants, et cela a une incidence directe sur leurs publications et leurs citations. Cela a des répercussions⁹⁵. »

Selon Cassidy R. Sugimoto et Vincent Larivière, « la baisse de productivité pour les chercheurs et les chercheuses est fonction de leur participation aux activités parentales [...] plus un ou une scientifique consacre du temps à dispenser des soins, plus sa production est faible. Ce coût, toutefois, est largement assumé par les femmes⁹⁶. »

Comme l’a souligné Mahadeo Sukhai, « [i]l y a ensuite cette conception de ce que devrait être [...] un scientifique productif. Cette définition de la productivité ne comprend pas les congés parentaux⁹⁷. »

Des témoins ont également abordé de quelles façons des facteurs externes – dont la pandémie de COVID-19 – ont exacerbé les iniquités déjà existantes dans la répartition des tâches ménagères au sein des ménages et peuvent nuire à la productivité dans les milieux universitaires⁹⁸. Ivy Lynn Bourgeault a parlé du fait que « [les femmes] se sont davantage occupé des activités des enfants durant les périodes de confinement, au détriment de leur productivité, surtout pour ce qui concerne les subventions de publication et de recherche, qui sont des activités essentielles pour les promotions et l’accès à la permanence⁹⁹ ». Indira Naidoo-Harris, vice-présidente associée, Diversité et droits de l’homme à l’Université de Guelph, a également souligné que « par exemple, nous avons vu beaucoup de femmes quitter le domaine de la recherche en [science, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM)] durant la pandémie — et nous en sortons à peine maintenant — en raison de responsabilités considérablement accrues. Cela a eu des répercussions sur beaucoup de personnes¹⁰⁰. »

94 *Ibid.*, 1800.

95 *Ibid.*, 1815.

96 Cassidy R. Sugimoto et Vincent Larivière, *Equity for women in science*, 2023 [TRADUCTION].

97 SRSR, *Témoignages*, 30 octobre 2023, 1620 (Mahadeo Sukhai).

98 SRSR, *Témoignages*, 20 juin 2023, 1220 (Ivy Lynn Bourgeault); SRSR, *Témoignages*, 25 septembre 2023, 1630 (Airini); et SRSR, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1715 (Indira Naidoo-Harris).

99 SRSR, *Témoignages*, 20 juin 2023, 1220 (Ivy Lynn Bourgeault).

100 SRSR, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1715 (Indira Naidoo-Harris).

CHAPITRE 5. RÉPERCUSSIONS DE L'ÉCART SALARIAL AU SEIN DU CORPS PROFESSORAL DES UNIVERSITÉS

5.1. Revenu de retraite

Des témoins ont également mis en évidence le fait que l'écart salarial durant une carrière de professeur peut être amplifié à la retraite en raison de la capacité d'épargne moindre et des méthodes de calcul de la pension sur la base du revenu¹⁰¹.

Comme l'a expliqué Laura Neals, directrice des Relations avec le personnel académique à l'Université Dalhousie, le régime de pension à prestations déterminées est calculé selon les trois années les mieux rémunérées des membres du personnel, et les rajustements salariaux effectués pour réduire l'écart salarial garantiront un revenu de retraite plus équitable dans la mesure où ils sont apportés au moins trois ans avant la retraite¹⁰². Ce régime diffère d'un régime à cotisations déterminées, qui repose sur la capacité du personnel enseignant à contribuer au fonds tout au long de la carrière. Ce type de régime pourrait se traduire par un écart accru dans le revenu de retraite entre les différents groupes du corps professoral. En outre, bien des gens investissent également dans leur propre épargne-retraite, hors de leur régime de pension, et comme Laura Neals l'a mentionné, « [l]e revenu gagné durant la carrière a une incidence sur ce qu'ils peuvent épargner ainsi¹⁰³ ».

Selon les travaux menés par Marcie Penner et Tracy Smith-Carrier sur les répercussions des revenus durant la carrière et des revenus de retraite, cités par plusieurs témoins, « un écart salarial de départ de moins de 9 000 \$ s'est soldé par un écart salarial entre les hommes et les femmes de 300 000 \$ à 400 000 \$ durant une carrière, et par un écart du revenu de pension entre les hommes et les femmes de 148 000 \$ à 259 000 \$, ce qui

101 SRSR, *Témoignages*, 20 juin 2023, 1215 (Alexa D'Addario); SRSR, *Témoignages*, 25 septembre 2023, 1630 (Airini); SRSR, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1655 (Indira Naidoo-Harris); Association canadiennes des professeures et professeurs d'université, *Étude sur les écarts salariaux au sein du corps professoral des universités canadiennes*, mémoire présenté au Comité permanent de la science et de la recherche de la Chambre des communes, septembre 2023; et Universités Canada, *Répercussions à long terme de l'écart salarial dans le corps professoral des universités canadiennes*, mémoire présenté au Comité permanent de la science et de la recherche de la Chambre des communes, 2023.

102 SRSR, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1745 (Laura Neals, directrice, Relations avec le personnel académique, Université Dalhousie).

103 *Ibid.*



totalise un écart de 454 000 \$ à 660 000 \$, selon le rang¹⁰⁴ ». Selon d'autres travaux réalisés par les deux chercheuses sur le même sujet, « [à] la retraite, l'écart de revenus de retraite entre les sexes se traduit par une différence de 7 000 à 12 500 dollars par an dans les revenus de retraite de l'employeur (soit de 583 à 1 020 dollars par mois)¹⁰⁵ ».

5.2. Contributions à la recherche

Des témoins ont aussi parlé de la valeur qu'apporte la diversité à la recherche et à l'éducation postsecondaire ainsi que des façons dont les écarts salariaux peuvent nuire à la diversité en détournant certaines personnes d'une carrière universitaire.

Dina Al-khooly, par exemple, a dit qu'une faible rémunération peut dissuader des gens d'étudier dans certains domaines, expliquant que les jeunes des milieux à faible revenu et racisés « sont motivés par le revenu qu'ils pourraient gagner pour sortir leur famille et eux-mêmes de la pauvreté. Un salaire inadéquat a un effet dissuasif important sur nos jeunes qui veulent poursuivre une carrière¹⁰⁶. »

Comme l'a expliqué Ivy Lynn Bourgeault, s'il y a moins de représentation au sein du corps professoral universitaire, il y a moins de diversité dans les recherches :

Je tiens à préciser que c'est beaucoup plus large que l'égalité entre les sexes. C'est une question de connaissance. Dans les milieux universitaires, les femmes et les personnes issues de la diversité posent des questions de recherche différentes et elles conduisent leurs recherches différemment. Il reste tout un univers de connaissances qui nous échappe parce que cette inégalité nous empêche de les explorer. La diversité dans les sciences l'enrichit, et c'est important de réaliser que c'est vers cette connaissance que nous voulons tendre¹⁰⁷.

Marcie Penner a également parlé de ce sujet, ajoutant que « [l]es femmes apportent une perspective différente, à l'instar des professeurs autochtones et racisés. Ces gens apportent une perspective différente et abordent les questions liées à la recherche en

104 Marcie Penner et Tracy Smith-Carrier, « L'écart de rémunération entre les sexes représente environ un demi-million de dollars pour l'ensemble d'une vie d'une professeure », *La Conversation*, 9 juin 2022 [TRADUCTION]; SRSR, *Témoignages*, 20 septembre 2023, 1740 (Marcie Penner); SRSR, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1655 (Indira Naidoo-Harris); et Association canadienne des professeures et professeurs d'université, *Étude sur les écarts salariaux au sein du corps professoral des universités canadiennes*, mémoire présenté au Comité permanent de la science et de la recherche de la Chambre des communes, septembre 2023.

105 Tracy Smith-Carrier et Marcie Penner, « Équité salariale entre les sexes dans le monde universitaire », réponse écrite au Comité permanent de la science et de la recherche de la Chambre des communes, septembre 2023.

106 SRSR, *Témoignages*, 20 septembre 2023, 1745 (Dina Al-khooly).

107 SRSR, *Témoignages*, 20 juin 2023, 1235 (Ivy Lynn Bourgeault).

utilisant également des méthodologies différentes, qui sont perdues. Si nous sommes à la recherche de la vérité, il nous manque une partie de la réponse¹⁰⁸. » D'autres témoins sont également allés dans le même sens¹⁰⁹.

Dina Al-khooly donne l'exemple ci-dessous des répercussions du manque de représentation dans le milieu de la recherche :

[L]es femmes noires, plus particulièrement, obtiennent les pires résultats en matière de santé maternelle parmi toutes les femmes du Canada. Nous savons qu'il y a de nombreux problèmes liés à l'intelligence artificielle à cause de préjugés raciaux précis. Nous savons que les changements climatiques touchent les communautés marginalisées de manière disproportionnée par rapport aux autres communautés. Tout cela découle implicitement du fait que nous n'avons pas de chercheurs qui reflètent la diversité de la population canadienne. Ils ne sont pas en mesure d'étayer ces recherches. Ils ne sont pas en mesure d'éclairer les innovations qui voient le jour pour résoudre les problèmes qui touchent précisément nos communautés, ce qui a une incidence non seulement sur la communauté de recherche, mais aussi sur l'ensemble de notre société¹¹⁰.

Dans *Equity for Women in Science* figurent d'autres exemples des répercussions du manque de diversité sur divers domaines de recherche, comme l'exclusion d'échantillons féminins dans la recherche biomédicale, ainsi que les essais de sécurité lors de la construction des voitures, qui ne tiennent pas adéquatement compte du sexe et de la diversité¹¹¹.

CHAPITRE 6. RÉDUIRE L'ÉCART SALARIAL AU SEIN DU CORPS PROFESSORAL DES UNIVERSITÉS

Les recommandations faites dans le présent rapport ne s'adressent qu'au gouvernement fédéral, mais des témoins ont proposé des solutions possibles aux disparités salariales que les universités, les organisations syndicales et les gouvernements provinciaux pourraient mettre en œuvre. Ces solutions sont présentées ici afin de refléter les précieux témoignages et, comme quelques témoins l'ont suggéré, d'offrir une ressource à d'autres organisations qui se penchent peut-être sur les mêmes questions.

108 SRSR, *Témoignages*, 20 septembre 2023, 1800 (Marcie Penner).

109 SRSR, *Témoignages*, 20 septembre 2023, 1745 (Dina Al-khooly); et SRSR, *Témoignages*, 25 septembre 2023, 1710 (Joy Johnson).

110 SRSR, *Témoignages*, 20 septembre 2023, 1800 (Dina Al-khooly).

111 Cassidy R. Sugimoto et Vincent Larivière, *Equity for women in science*, 2023.



6.1. Des solutions émanant des universités

6.1.1 Études sur les écarts salariaux et rajustements salariaux

De nombreux témoins ont parlé d'études sur les écarts salariaux dans leurs établissements et des rajustements salariaux qui ont suivi pour faire progresser l'équité¹¹². Pour l'Université de la Saskatchewan, cela a inclus l'élaboration de nouveaux processus de collecte de données démographiques, comme sa politique de vérification de la citoyenneté autochtone, qui lui permet de mieux suivre les mesures de l'inégalité et d'examiner les écarts de rémunération liés à la diversité¹¹³. Le développement des processus de collecte de données institutionnelles a également été souligné par Joy Johnson. Voici ce qu'elle a déclaré au sujet de l'Université Simon Fraser :

Jusqu'à présent, nous n'avons pas recueilli des informations détaillées auprès de nos professeurs dans toutes les catégories démographiques, ce qui, à mon avis, a des répercussions sur les salaires. À l'heure actuelle, [à l'université,] nous progressons dans ce dossier, mais nous ne sommes pas encore au bout de nos peines. Nous ne recueillons pas d'informations sur la race. Nous n'avons pas recueilli d'informations sur l'identité autochtone ou sur le handicap. Certaines contraintes sont liées aux enjeux de confidentialité, mais nous sommes en train de les surmonter¹¹⁴.

Heather Boon, s'exprimant au nom de l'Université de Toronto, a indiqué au Comité que, bien que son institution n'avait pas encore entièrement terminé son analyse salariale la plus récente au moment de son témoignage, une analyse préliminaire lui permettait de croire que les rajustements effectués en 2019 étaient encore en place. Elle a ajouté qu'à son université, « il n'y a actuellement aucune différence de rémunération entre les hommes et les femmes membres du corps professoral¹¹⁵ » si l'on tient compte de l'expérience et du domaine d'études. Une analyse des rajustements salariaux effectués en 2017 à l'Université Dalhousie a démontré que ces rajustements avaient réussi à réduire les écarts salariaux et qu'en 2020, il n'y avait « pratiquement aucune différence »

112 SRSR, [Témoignages](#), 20 septembre 2023, 1735 (Marcie Penner); SRSR, [Témoignages](#), 20 septembre 2023, 1820 (Tracy Smith-Carrier); SRSR, [Témoignages](#), 25 septembre 2023, 1630 (Airini); SRSR, [Témoignages](#), 25 septembre 2023, 1635 (Joy Johnson); SRSR, [Témoignages](#), 27 septembre 2023, 1740 (Robin Whitaker); SRSR, [Témoignages](#), 4 octobre 2023, 1740 (Susan Prentice); SRSR, [Témoignages](#), 4 octobre 2023, 1750 (Heather Boon); SRSR, [Témoignages](#), 23 octobre 2023, 1650 (Laura Neals); SRSR, [Témoignages](#), 23 octobre 2023, 1655 (Indira Naidoo-Harris); Université Dalhousie, [Écarts salariaux au sein du corps professoral](#), mémoire présenté au Comité permanent de la science et de la recherche de la Chambre des communes, 23 octobre 2023; et Dwayne Benjamin et coll., [Report of the Provostial Advisory Group on Faculty Gender Pay Equity: University of Toronto](#), 15 avril 2019.

113 SRSR, [Témoignages](#), 25 septembre 2023, 1630 (Airini).

114 SRSR, [Témoignages](#), 25 septembre 2023, 1645 (Joy Johnson).

115 SRSR, [Témoignages](#), 4 octobre 2023, 1750 (Heather Boon).

entre les hommes et les femmes, tous grades confondus. Ce résultat a été confirmé dans une analyse de 2022¹¹⁶.

Toutefois, Tracy Smith-Carrier a tenu à préciser que les études sur les écarts salariaux et les rajustements salariaux ne règlent pas les iniquités structurelles qui conduisent à ces écarts¹¹⁷.

6.1.2. Donner du poids à toutes les responsabilités professorales

Comme nous l'avons vu précédemment, lorsqu'elles examinent les candidatures à des promotions, les universités accordent souvent plus d'importance aux citations et aux publications de recherche qu'à la partie « service » des responsabilités professorales. Il s'agit entre autres du mentorat et du travail en comité, qui pèsent souvent de manière disproportionnée dans la charge de travail du personnel marginalisé.

Les témoins ont proposé des façons dont les universités pourraient modifier la pondération des responsabilités professionnelles à des fins de promotion de manière à favoriser l'équité¹¹⁸. Comme l'a déclaré Dina Al-khooly, elles « peuvent refléter l'expérience vécue et les responsabilités, telles que l'enseignement, la sensibilisation, le mentorat, les comités et le travail en matière d'équité — qui bénéficient en fait à l'université et à l'ensemble du pays en fin de compte — dans leur structure salariale, leur charge de travail et leurs attentes relatives au rôle¹¹⁹ ».

Catherine Beaudry a parlé de son expérience à Polytechnique de Montréal. L'Université a mis en place un système de « promotion rétroactive », dans lequel ceux qui se voient accorder une promotion après un congé parental reçoivent une rémunération rétroactive pour compenser leur période de congé, de manière à ne pas les pénaliser et à ne pas retarder leur avancement¹²⁰. En revanche, Heather Boon a expliqué qu'à l'Université de Toronto, les professeurs en congé « arrêtent l'horloge » de leur titularisation, dont l'examen survient habituellement au cours de la sixième année dans

116 SRSR, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1650 (Laura Neals); et Université Dalhousie, *Écarts salariaux au sein du corps professoral*, mémoire présenté au Comité permanent de la science et de la recherche de la Chambre des communes, 23 octobre 2023.

117 SRSR, *Témoignages*, 20 septembre 2023, 1820 (Tracy Smith-Carrier).

118 SRSR, *Témoignages*, 20 juin 2023, 1230 (Alexa D'Addario); SRSR, *Témoignages*, 20 septembre 2023, 1745 (Dina Al-Khooly); et SRSR, *Témoignages*, 25 septembre 2023, 1650 (Joy Johnson).

119 SRSR, *Témoignages*, 20 septembre 2023, 1745 (Dina Al-Khooly).

120 SRSR, *Témoignages*, 27 septembre 2023, 1735 (Catherine Beaudry); et *Ibid.*, 1745.



un poste menant à la titularisation, afin que les six années au complet représentent un travail universitaire actif¹²¹.

De même, Tina Chen a traité de la normalisation des congés à l'Université du Manitoba, y compris pour les professeurs autochtones qui s'absentent pour participer à des cérémonies¹²².

Des témoins ont également suggéré qu'en accordant aux professeurs ayant des obligations familiales un meilleur soutien à la recherche et à l'enseignement ou plus de souplesse dans les modalités de travail, on pourrait faire progresser l'équité entre les sexes dans le corps professoral¹²³.

Plusieurs témoins ont aussi souligné l'importance de disposer de places en garderie sur le campus pour le personnel et les étudiants¹²⁴. Si certains des représentants des universités ont dit au Comité que leur institution offre des services de garderie, ils ont fait valoir que les listes d'attente étaient longues et que le nombre de places ne répondait pas à la demande¹²⁵.

Les témoins ont souvent cité les garderies comme facteur important permettant aux femmes d'atteindre l'équité sur le marché du travail. Les programmes de garderies provinciaux, comme ceux du Québec, ont été qualifiés de source importante de « garde d'enfants de bonne qualité¹²⁶ ».

6.1.3. Formation

Les témoins ont présenté plusieurs points de vue sur la valeur de la formation en matière d'équité, de diversité et d'inclusion pour ce qui est de remédier aux problèmes d'équité salariale.

121 SRSR, [Témoignages](#), 4 octobre 2023, 1830 (Heather Boon).

122 SRSR, [Témoignages](#), 4 octobre 2023, 1830 (Tina Chen).

123 SRSR, [Témoignages](#), 20 juin 2023, 1235 (Ivy Lynn Bourgeault); et SRSR, [Témoignages](#), 25 septembre 2023, 1700 (Airini).

124 SRSR, [Témoignages](#), 25 septembre 2023, 1650 (Joy Johnson); et SRSR, [Témoignages](#), 25 septembre 2023, 1700 (Airini).

125 SRSR, [Témoignages](#), 25 septembre 2023, 1650 (Joy Johnson).

126 *Ibid.*, 1655; SRSR, [Témoignages](#), 27 septembre 2023, 1820 (Robin Whitaker); et SRSR, [Témoignages](#), 27 septembre 2023, 1820 (Catherine Beaudry).

Joy Johnson a parlé de l'utilité de la formation en matière de préjugés inconscients offerte aux comités d'embauche, formation qui a contribué à bousculer la « tradition au sein des universités qui veut que les gens se remplacent eux-mêmes. Le corps professoral est majoritairement masculin et blanc, et ses membres pensent que c'est ce à quoi ressemble l'excellence¹²⁷ ». Heather Boon et Indira Naidoo-Harris ont fait état d'une formation semblable sur les préjugés inconscients pour les membres du corps professoral et les administrateurs qui ont un pouvoir décisionnel concernant les embauches et les examens de carrière¹²⁸.

Ivy Lynn Bourgeault a évoqué les risques qu'il y avait à donner de la formation sans autre encadrement, suivi ou soutien supplémentaire, en disant :

Beaucoup de gens pensent que la formation suffira à corriger la situation. Tout dépend de la manière dont la formation est intégrée. Si la formation est suivie une seule fois, elle n'aura pas l'effet escompté. Dans certains cas, il peut même y avoir un effet pernicieux parce que les personnes qui ont suivi une formation sur l'égalité, la diversité et l'inclusion croient avoir tout compris sur le sujet¹²⁹.

Pareillement, Tracy Smith-Carrier a fait référence à des recherches récemment menées par le périodique *Harvard Review* qui ont révélé que certaines formations sur la diversité ne font pas progresser la diversité¹³⁰.

Alors que les témoins aient abondamment traité de la formation en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, d'autres personnes ont aussi expliqué le rôle que les universités peuvent jouer dans le soutien au perfectionnement des membres du corps professoral sous-représentés^{131,132}.

127 SRSR, [Témoignages](#), 25 septembre 2023, 1650 (Joy Johnson).

128 SRSR, [Témoignages](#), 4 octobre 2023, 1750 (Heather Boon); et SRSR, [Témoignages](#), 23 octobre 2023, 1740 (Indira Naidoo-Harris).

129 SRSR, [Témoignages](#), 20 juin 2023, 1240 (Ivy Lynn Bourgeault).

130 SRSR, [Témoignages](#), 20 septembre 2023, 1815 (Tracy Smith-Carrier).

131 L'expression « membres du corps professoral sous-représentés » est utilisée ici pour désigner les groupes dont la représentation parmi les professeurs d'université ne reflète pas leur proportion de personnes titulaires d'un doctorat. Bien que les groupes inclus dans cette expression puissent changer au fil du temps en fonction de l'évolution de la composition du corps professoral et des doctorats, le présent rapport utilise cette expression en référence aux femmes, aux personnes racisées, aux peuples autochtones et aux personnes handicapées.

132 SRSR, [Témoignages](#), 20 septembre 2023, 1745 (Dina Al-Khooly); et SRSR, [Témoignages](#), 25 septembre 2023, 1700 (Airini).



6.1.4. Embauches

Heather Boon, témoignant au nom de l'Université de Toronto, a mentionné la surveillance continue des pratiques « pour nous assurer que nous réfléchissons bien aux personnes que nous embauchons¹³³ ». Elle a expliqué que cela avait conduit à un modèle au cours des dernières années où « environ 50 % des employés embauchés annuellement sont des femmes, parfois un peu plus. Je parle ici des postes permanents et des postes d'enseignement¹³⁴ ». L'Université de Toronto a également mis en place un système où les nouveaux employés et leurs salaires sont approuvés de manière centralisée, « en fonction d'une analyse du rang auquel ils sont embauchés, du temps écoulé depuis l'obtention de leur diplôme le plus élevé — qui est un indicateur de l'expérience — et du domaine d'études¹³⁵ ».

Par ailleurs, Tracy Smith-Carrier a suggéré de supprimer les renseignements identificateurs des curriculum vitae dans les processus d'embauche, comme les noms, titres de publications et autres identificateurs potentiels, pour réduire les manifestations de partialité pouvant se produire¹³⁶.

En outre, Dina Al-Khooly a discuté de la possibilité pour les universités de « désigner des postes de professeurs pour les personnes issues de communautés marginalisées¹³⁷ ». Robin Whitaker, qui a abondé dans le même sens, a fait valoir que « les universités et les collèges doivent adopter des pratiques d'embauche destinées à assurer l'équité en matière d'emploi dans les disciplines traditionnellement dominées par les hommes¹³⁸ ».

6.1.5. Transparence salariale

La question de la transparence salariale, examinée plus en détail ci-dessous, a surtout été abordée sous l'angle législatif. Toutefois, certains témoins ont également souligné la façon dont les universités pourraient, chacune, encourager la transparence à l'égard des

133 SRSR, [Témoignages](#), 4 octobre 2023, 1750 (Heather Boon).

134 *Ibid.*, 1805.

135 *Ibid.*, 1750.

136 SRSR, [Témoignages](#), 20 septembre 2023, 1810 (Tracy Smith-Carrier).

137 SRSR, [Témoignages](#), 20 septembre 2023, 1745 (Dina Al-Khooly).

138 SRSR, [Témoignages](#), 27 septembre 2023, 1740 (Robin Whitaker).

salaires et des promotions au sein de leurs institutions¹³⁹. Robin Whitaker a par exemple évoqué l'intérêt de se doter d'échelles salariales transparentes et comprimées, ce qui « permet aux gens d'être promus en moins de temps » afin de mettre les femmes sur un seuil plus égal, plus tôt et plus longtemps¹⁴⁰.

6.1.6. Associations de personnel universitaire

Les témoins ont relaté les façons dont les associations de personnel universitaire peuvent intégrer les exigences d'équité dans les conventions collectives. Cela pourrait inclure des études régulières sur l'équité salariale, l'établissement d'objectifs de diversité pour l'embauche, l'établissement d'un congé parental et la présence d'une représentation syndicale pendant les négociations, notamment salariales, avec les nouveaux employés¹⁴¹.

6.2. Solutions émanant des provinces

Les témoins ont aussi fait état de plusieurs initiatives provinciales qui ont été mises de l'avant pour s'attaquer aux inégalités salariales entre les professeurs d'université dans leur province.

6.2.1. Transparence salariale

Bien que certaines provinces, comme l'Ontario et la Nouvelle-Écosse, aient des exigences de transparence salariale obligeant les employeurs du secteur public à déclarer les salaires supérieurs à 100 000 \$, plusieurs témoins ont mentionné la possibilité d'étendre ces programmes, soit en les instaurant dans d'autres provinces, soit en abaissant leur seuil de déclaration du salaire¹⁴².

139 SRSR, *Témoignages*, 20 septembre 2023, 1745 (Dina Al-Khooly); SRSR, *Témoignages*, 27 septembre 2023, 1825 (Robin Whitaker); SRSR, *Témoignages*, 30 octobre 2023, 1625 (Malinda Smith); et Marcie Penner et Tracy Smith-Carrier, « L'écart de rémunération entre les sexes représente environ un demi-million de dollars pour l'ensemble d'une vie d'une professeure, » *La Conversation*, 9 juin 2022.

140 SRSR, *Témoignages*, 27 septembre 2023, 1825 (Robin Whitaker).

141 *Ibid.*, 1740; *Ibid.*, 1820; SRSR, *Témoignages*, 20 septembre 2023, 1810 (Tracy Smith-Carrier); SRSR, *Témoignages*, 27 septembre 2023, 1800 (Catherine Beaudry); SRSR, *Témoignages*, 4 octobre 2023, 1740 (Susan Prentice); SRSR, *Témoignages*, 30 octobre 2023, 1610 (Malinda Smith); et SRSR, *Témoignages*, 20 septembre 2023, 1735 (Marcie Penner).

142 SRSR, *Témoignages*, 20 juin 2023, 1225 (Ivy Lynn Bourgeault); SRSR, *Témoignages*, 20 septembre 2023, 1740 (Tracy Smith-Carrier); et SRSR, *Témoignages*, 25 septembre 2023, 1630 (Airini).



Les témoins ont en outre discuté de la mise en œuvre de mesures législatives sur la transparence salariale, comme la *Pay Transparency Act* de la Colombie-Britannique. Cette loi oblige les employeurs à préciser les fourchettes salariales prévues dans les offres d'emploi annoncées publiquement. De même, cette loi leur interdit, d'une part, d'obtenir des renseignements sur les antécédents de rémunération des candidats pour s'en servir dans les négociations et, d'autre part, d'exercer des représailles contre les employés qui divulguent leur rémunération à des collègues¹⁴³.

6.2.2. Investir dans l'éducation

Dina Al-Khooly a souligné l'importance d'investir dans l'éducation pour soutenir l'inclusion de diverses communautés dans les carrières d'enseignement postsecondaire et de recherche. Cela concerne à la fois le soutien postsecondaire et le soutien précoce à l'apprentissage dans les écoles primaires et secondaires, de même que l'apprentissage extrascolaire¹⁴⁴.

Elle a ensuite discuté du programme Visions of Science, qui offre à des élèves, dès la 10^e année, des stages dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques pour les encourager à choisir une carrière dans ces domaines tout en gagnant de l'argent¹⁴⁵. Comme elle l'a décrit, offrir des possibilités d'explorer le monde universitaire peut être un outil puissant pour encourager une plus grande participation, en particulier chez les personnes issues de situations d'insécurité économique¹⁴⁶.

6.3. Solutions pour le gouvernement fédéral

6.3.1. Financement de la recherche

Les témoins ont proposé des méthodes pour réduire les écarts salariaux entre les professeurs d'université par l'entremise du système fédéral de financement de la recherche, incluant les trois grands conseils subventionnaires fédéraux : les IRSC, le CRSNG et le CRSH, collectivement appelés les « trois organismes ».

143 SRSR, *Témoignages*, 20 septembre 2023, 1740 (Tracy Smith-Carrier); SRSR, *Témoignages*, 25 septembre 2023, 1635 (Joy Johnson); et Colombie-Britannique, *Bill 13: Pay Transparency Act*, 2023.

144 SRSR, *Témoignages*, 20 septembre 2023, 1745 (Dina Al-Khooly).

145 *Ibid.*, 1810.

146 *Ibid.*, 1820.

Plusieurs témoins ont recommandé que le gouvernement fédéral exige que les institutions fournissent des données précises sur la représentation et la rémunération des hommes, des femmes et du personnel issu de la diversité pour recevoir du financement. Cela encouragerait une distribution plus équitable du financement et donnerait au gouvernement des données qui pourraient servir à orienter la recherche et la prise de décisions futures¹⁴⁷. Joy Johnson a décrit le processus que doit suivre une université pour recevoir du financement des trois conseils subventionnaires fédéraux :

[L]es universités doivent présenter une demande et être reconnues comme un établissement qui peut obtenir des fonds des trois conseils. Habituellement, cette reconnaissance est fondée sur la présence de bonnes fonctions de vérification, la capacité de gérer les fonds et ce genre de critères, mais il y a d'autres leviers qui pourraient être utilisés pour indiquer qu'une université est admissible à un financement du gouvernement fédéral afin d'obtenir des fonds des trois conseils. Par exemple, l'établissement devrait avoir certaines politiques et pratiques en place¹⁴⁸.

Plusieurs témoins ont aussi évoqué le Programme des chaires de recherche du Canada, qui finance 2 285 chaires de recherche dans des établissements postsecondaires d'un bout à l'autre du pays, pour démontrer en quoi pareilles exigences peuvent susciter des changements¹⁴⁹. Une plainte en matière de droits de la personne a entraîné des changements dans les exigences d'équité pour l'attribution des chaires de recherche. Les témoins ont rappelé la possibilité d'appliquer ce modèle à d'autres programmes de financement fédéraux¹⁵⁰.

Le Programme des chaires de recherche du Canada exige que tous les établissements dotés de cinq chaires ou plus élaborent des plans d'équité, de diversité et d'inclusion. Ces plans doivent énoncer des objectifs de représentation, dans les postes de chaire, pour les femmes, les personnes en situation de handicap, les Autochtones et les personnes racisées¹⁵¹. Si les institutions n'atteignent pas leurs objectifs, elles ne pourront présenter de nouvelles nominations que pour les personnes qui s'auto-

147 SRSR, [Témoignages](#), 20 septembre 2023, 1740 (Tracy Smith-Carrier); SRSR, [Témoignages](#), 20 septembre 2023, 1805 (Marcie Penner); SRSR, [Témoignages](#), 25 septembre 2023, 1630 (Airini); et SRSR, [Témoignages](#), 25 septembre 2023, 1700 (Joy Johnson).

148 SRSR, [Témoignages](#), 25 septembre 2023, 1720 (Joy Johnson).

149 Chaires de recherche du Canada, [À notre sujet](#).

150 SRSR, [Témoignages](#), 20 septembre 2023, 1805 (Marcie Penner); SRSR, [Témoignages](#), 20 septembre 2023, 1810 (Tracy Smith-Carrier); SRSR, [Témoignages](#), 25 septembre 2023, 1700 (Joy Johnson); SRSR, [Témoignages](#), 4 octobre 2023, 1810 (Tina Chen); SRSR, [Témoignages](#), 4 octobre 2023, 1815 (Susan Prentice); SRSR, [Témoignages](#), 23 octobre 2023, 1725 (Indira Naidoo-Harris); et SRSR, [Témoignages](#), 30 octobre 2023, 1630 (Malinda Smith).

151 Chaires de recherche du Canada, [Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion](#).



identifient comme appartenant à l'un des quatre groupes désignés : les femmes, les personnes racisées, les Autochtones et les personnes en situation de handicap. En outre, les institutions auront droit à moins de chaires de recherche si elles n'atteignent pas leurs cibles d'ici 2029¹⁵².

Les cibles globales de représentation du Programme ont été fixées en fonction des données du recensement de 2016 et de la représentation au sein du Programme en date de juin 2021, comme le montre le tableau 3 ci-dessous.

Tableau 3 : Cibles de représentation pour les chaires de recherche du Canada

Quatre groupes désignés	Représentation au sein du Programme en juin 2021	Cible en matière d'équité pour décembre 2029
Personnes racisées	21,4 %	22,0 %
Autochtones	3,2 %	4,9 %
Personnes en situation de handicap	5,5 %	7,5 %
Femmes et groupes en quête d'équité de genre	38,6 %	50,9 %

Source : Chaires de recherche du Canada, [Établissement des cibles en matière d'équité de 2021 à 2029](#).

Laura Neals a parlé de l'effet plus vaste que les exigences en matière de rapports dans des programmes comme les Chaires de recherche du Canada peuvent avoir sur les politiques universitaires, disant que « ce qui est habituellement nécessaire pour les chaires de recherche du Canada finit par l'être également pour le reste du corps professoral¹⁵³ ». Toutefois, Joy Johnson a fait remarquer qu'établir des objectifs d'équité dans le cadre du Programme des chaires de recherche du Canada assure certes une diversité de représentation dans ces postes, mais que cela ne résout en rien la question de l'écart salarial¹⁵⁴.

152 *Ibid.*

153 SRSR, [Témoignages](#), 23 octobre 2023, 1735 (Laura Neals).

154 SRSR, [Témoignages](#), 25 septembre 2023, 1720 (Joy Johnson).

Les exigences de représentation pour les Chaires de recherche du Canada ont également fait l'objet de critiques par certains, qui ont le sentiment qu'elles conduisent les établissements à mettre en place des critères d'embauche supplémentaires qui ne sont pas fondés sur la compétence¹⁵⁵. Par exemple, le 7 décembre 2023, l'Assemblée nationale du Québec a adopté une motion dans laquelle elle exprime son inquiétude face à l'exclusion de certaines candidatures à l'obtention de chaires de recherche du Canada sur la base de critères qui ne sont pas liés à la compétence, réitère l'importance de la liberté académique et de l'indépendance des universitaires face aux organismes subventionnaires, rappelle que la promotion d'une plus grande représentativité de groupes cibles sous-représentés doit toujours s'effectuer dans une logique de compétences égales, et dénonce l'ingérence du gouvernement fédéral qui finance des programmes de chaires de recherche selon certains critères qui ne reflètent pas la spécificité du Québec¹⁵⁶.

Les témoins ont aussi traité du programme pilote Dimensions, un modèle que l'on pourrait exploiter pour augmenter les données recueillies et déclarées par les universités canadiennes¹⁵⁷. Le programme pilote a travaillé avec certaines institutions pour promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) dans l'écosystème de la recherche en élaborant et en mettant en œuvre un programme de reconnaissance qui a permis aux institutions d'orienter leurs travaux de développement continus dans ce domaine et de promouvoir leurs réalisations¹⁵⁸.

Nombre de témoins ont également recommandé d'augmenter les allocations et le financement destinés aux étudiants des cycles supérieurs afin de leur fournir un revenu pendant qu'ils acquièrent les compétences pouvant mener à une carrière

155 Les critères d'embauche fondés sur la compétence sont ceux qui reposent sur les aptitudes, tels que les publications ou les bourses reçues. Comme indiqué plus haut dans le présent rapport, des témoins ont indiqué que certains groupes de professeurs, tels que les femmes, les personnes racisées, les Autochtones et les personnes handicapées, peuvent être confrontés à des obstacles supplémentaires dans l'obtention de ces compétences.

156 Assemblée nationale du Québec, *Journal des débats*, 7 décembre 2022 (Pascale Déry).

157 SRSR, *Témoignages*, 4 octobre 2023, 1800 (Tina Chen); SRSR, *Témoignages*, 23 octobre 2023, 1720 (Indira Naidoo-Harris); et Association canadienne des professeures et professeurs d'université, *Étude sur les écarts salariaux au sein du corps professoral des universités canadiennes*, mémoire présenté au Comité permanent de la science et de la recherche de la Chambre des communes, septembre 2023.

158 Gouvernement du Canada, *Équité, diversité et inclusion*.



d'enseignement universitaire¹⁵⁹. De plus, des témoins ont parlé de l'importance particulière de ces bourses en début de carrière pour les groupes sous-représentés qui commenceraient à travailler comme chercheurs¹⁶⁰.

Comme l'a expliqué Mahadeo Sukhai lors de son témoignage au sujet de l'importance de viser l'équité dès le début des trajectoires de carrière, « vous ne pouvez pas devenir professeur adjoint avec un handicap si vous n'avez pas été titulaire d'un doctorat avec un handicap, étudiant diplômé avec un handicap, étudiant de premier cycle avec un handicap ou étudiant du secondaire avec un handicap¹⁶¹ ».

Décrivant la situation actuelle, Susan Prentice a déclaré :

Nous nous attendons à ce que les étudiants diplômés travaillent pendant des années — deux ans pour une maîtrise et entre quatre et six ans ou plus pour un doctorat — pour obtenir les plus hauts titres universitaires, mais nous leur versons un salaire honteux. Je parle ici de familles qui n'ont pas assez d'argent, de personnes seules, de personnes qui sont déjà désavantagées et de personnes dont le coût de la vie est plus élevé, parce qu'elles ont des enfants ou pour d'autres raisons¹⁶².

Susan Prentice a ensuite suggéré que les étudiants du cycle supérieur qui reçoivent des bourses des conseils subventionnaires fédéraux — les IRSC, le CRSNG et le CRSH — devraient continuer de recevoir du financement pendant un congé parental¹⁶³.

Les témoins ont aussi préconisé un financement plus général de la recherche de la part des conseils subventionnaires fédéraux, dont l'absence peut entraîner des interruptions dans la carrière des membres du corps professoral si leur institution n'a pas les moyens

159 SRSR, [Témoignages](#), 20 septembre 2023, 1820 (Dina Al-Khooly); SRSR, [Témoignages](#), 25 septembre 2023, 1720 (Joy Johnson); SRSR, [Témoignages](#), 25 septembre 2023, 1725 (Airini); SRSR, [Témoignages](#), 4 octobre 2023, 1810 (Heather Boon); SRSR, [Témoignages](#), 23 octobre 2023, 1745 (Laura Neals); et Universités Canada, [Répercussions à long terme de l'écart salarial dans le corps professoral des universités canadiennes](#), mémoire présenté au Comité permanent de la science et de la recherche de la Chambre des communes, 2023.

160 SRSR, [Témoignages](#), 25 septembre 2023, 1725 (Airini); et SRSR, [Témoignages](#), 30 octobre 2023, 1605 (Mahadeo Sukhai).

161 SRSR, [Témoignages](#), 30 octobre 2023, 1625 (Mahadeo Sukhai).

162 SRSR, [Témoignages](#), 4 octobre 2023, 1835 (Susan Prentice).

163 *Ibid.*

de leur offrir un emploi à temps plein, toute l'année¹⁶⁴. Tina Chen a également fait remarquer qu'il y aurait lieu de reconnaître, dans le financement fédéral de la recherche, différents types de recherche, en particulier la recherche communautaire menée par des professeurs marginalisés¹⁶⁵. La recherche communautaire s'entend généralement d'une méthodologie de recherche axée sur les partenariats et la collaboration communautaires, et visant surtout à résoudre les problèmes relevés par la communauté concernée¹⁶⁶. Catherine Beaudry a aussi préconisé que l'on puisse se servir de fonds de recherche pour le soin des enfants lors de voyages admissibles, comme les conférences, et que les comités de financement comptent au moins un représentant de l'équité, de la diversité et de l'inclusion¹⁶⁷.

6.3.2. Recherche sur les écarts salariaux

Les témoins ont relevé plusieurs lacunes dans l'étude sur l'équité salariale. Tracy Smith-Carrier, par exemple, a recommandé une étude plus approfondie « sur les répercussions à long terme de cet écart, y compris l'incidence sur les revenus ouvrant droit à pension, tant sur le plan professionnel que sur le plan des politiques. À titre d'exemple, il y a le [le Régime de pensions du Canada] ou le [Régime de rentes du Québec]¹⁶⁸ ». Elle a en outre recommandé d'examiner des facteurs comme la syndicalisation, la titularisation et les responsabilités de soignant, et d'évaluer dans quelle mesure les interventions visant à remédier à l'inégalité salariale ont fonctionné¹⁶⁹. De même, Marcie Penner a parlé de la nécessité d'évaluer l'efficacité des programmes et des politiques conçus pour assurer l'équité, la diversité et l'inclusion afin de mieux éclairer les pratiques fondées sur des données probantes¹⁷⁰.

164 SRSR, *Témoignages*, 27 septembre 2023, 1755 (Robin Whitaker); Association canadienne des professeures et professeurs d'université, *Étude sur les écarts salariaux au sein du corps professoral des universités canadiennes*, mémoire présenté au Comité permanent de la science et de la recherche de la Chambre des communes, septembre 2023; et Universités Canada, *Répercussions à long terme de l'écart salarial dans le corps professoral des universités canadiennes*, mémoire présenté au Comité permanent de la science et de la recherche de la Chambre des communes, 2023.

165 SRSR, *Témoignages*, 4 octobre 2023, 1825 (Tina Chen).

166 PAN, *What is Community-Based Research?*

167 Catherine Beaudry, « Réponse écrite, » réponse écrite au Comité permanent de la science et de la recherche de la Chambre des communes, 27 septembre 2023.

168 SRSR, *Témoignages*, 20 septembre 2023, 1740 (Tracy Smith-Carrier).

169 *Ibid.*

170 SRSR, *Témoignages*, 20 septembre 2023, 1815 (Marcie Penner).



D'autres témoins ont signalé des lacunes dans les données relatives à l'information démographique sur les étudiants et les professeurs d'université, notamment en ce qui concerne le sexe, la race, l'identité autochtone, la situation de handicap, l'orientation sexuelle et l'identité de genre¹⁷¹. Pour sa part, Catherine Beaudry a relevé des lacunes en matière de données liées à la carrière des professeurs d'université couvrant plus d'un établissement¹⁷².

Tracy Smith-Carrier a recommandé que « Statistique Canada publie et rende accessible au public les données adéquatement ventilées sur l'écart salarial entre les sexes et dans certains groupes issus de la diversité¹⁷³ ». Vincent Dale, parlant au nom de Statistique Canada, a déclaré que, bien que la plupart des données recueillies par le Ministère soient disponibles gratuitement sur son site Web, des données avancées, comme celles demandées par Tracy Smith-Carrier, peuvent nécessiter une infrastructure physique et numérique supplémentaire¹⁷⁴. Dans ces cas, Statistique Canada récupère ses coûts en imposant des frais aux chercheurs de pointe qui veulent obtenir ces données¹⁷⁵.

L'enquête de Statistique Canada appelée Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges, ou SIPEUC, a également été citée par les témoins comme source de données sur l'équité salariale. Le SIPEUC recueille des données sur les enseignants à temps plein dans les établissements postsecondaires canadiens, dont le salaire, l'âge, l'éducation, le sexe, l'institution, le sujet enseigné et le rang. Le SIPEUC n'inclut pas de données sur l'identité racisée, l'identité autochtone ou la situation de handicap. Vincent Dale, s'exprimant au nom de Statistique Canada, a également expliqué que le SIPEUC reçoit et compile de l'information en se servant des systèmes administratifs des établissements d'enseignement concernés¹⁷⁶.

Plusieurs témoins ont prôné un élargissement du SIPEUC pour améliorer la collecte et la normalisation des données, dans le but notamment d'y inclure les professeurs

171 SRSR, *Témoignages*, 20 septembre 2023, 1745 (Dina Al-Khooly, directrice principale, Impact et apprentissage, Visions of Science); SRSR, *Témoignages*, 20 septembre 2023, 1815 (Tracy Smith-Carrier); SRSR, *Témoignages*, 30 octobre 2023, 1545 (Mahadeo Sukhai); SRSR, *Témoignages*, 30 octobre 2023, 1600 (Malinda Smith); et Universités Canada, *Répercussions à long terme de l'écart salarial dans le corps professoral des universités canadiennes*, mémoire présenté au Comité permanent de la science et de la recherche de la Chambre des communes, 2023.

172 SRSR, *Témoignages*, 27 septembre 2023, 1750 (Catherine Beaudry).

173 SRSR, *Témoignages*, 20 septembre 2023, 1740 (Tracy Smith-Carrier).

174 SRSR, *Témoignages*, 30 octobre 2023, 1645 (Vincent Dale); et *Ibid.*, 1700.

175 *Ibid.*

176 *Ibid.*, 1640.

contractuels et le personnel universitaire à temps partiel, ainsi que des données relatives à la situation de handicap et à d'autres facteurs démographiques¹⁷⁷.

Vincent Dale a expliqué au Comité que Statistique Canada « évalue actuellement la possibilité d'améliorer les informations contenues dans SIPEUC »¹⁷⁸. L'étude de faisabilité devrait s'achever en mars 2024¹⁷⁹.

Par ailleurs, Airini a recommandé un appui supplémentaire au Cadre des résultats relatifs aux genres du gouvernement du Canada¹⁸⁰. Il s'agit d'un outil mis au point par Femmes et Égalité des genres Canada pour suivre le rendement actuel du pays en matière d'égalité entre les sexes, définir les prochaines étapes pour améliorer l'égalité entre les sexes et établir des critères de mesure de l'égalité entre les sexes¹⁸¹. Airini a expliqué au Comité que « [d]e pair avec les universités, ce cadre pourrait servir à produire des études de cas, tout d'abord sur les écarts salariaux constatés chez les professeurs des universités canadiennes¹⁸² ».

De même, Tina Chen a fait allusion au Plan d'action sur les données désagrégées, qui finance actuellement diverses initiatives à Statistique Canada, dont l'étude de faisabilité que Vincent Dale a mentionnée plus haut, comme un moyen de s'assurer que les établissements d'enseignement postsecondaire recueillent et présentent des données¹⁸³.

177 SRSR, [Témoignages](#), 27 septembre 2023, 1740 (Robin Whitaker); SRSR, [Témoignages](#), 4 octobre 2023, 1740 (Susan Prentice); SRSR, [Témoignages](#), 4 octobre 2023, 1800 (Tina Chen); SRSR, [Témoignages](#), 30 octobre 2023, 1800 (Malinda Smith); Association canadienne des professeures et professeurs d'université, [Étude sur les écarts salariaux au sein du corps professoral des universités canadiennes](#), mémoire présenté au Comité permanent de la science et de la recherche de la Chambre des communes, septembre 2023; et Universités Canada, [Répercussions à long terme de l'écart salarial dans le corps professoral des universités canadiennes](#), mémoire présenté au Comité permanent de la science et de la recherche de la Chambre des communes, 2023.

178 SRSR, [Témoignages](#), 30 octobre 2023, 1640 (Vincent Dale).

179 *Ibid.*

180 SRSR, [Témoignages](#), 25 septembre 2023, 1630 (Airini).

181 Gouvernement du Canada, [Cadre des résultats relatifs aux genres](#).

182 SRSR, [Témoignages](#), 25 septembre 2023, 1630 (Airini).

183 SRSR, [Témoignages](#), 30 octobre 2023, 1720 (Vincent Dale); et SRSR, [Témoignages](#), 4 octobre 2023, 1800 (Tina Chen).



6.3.3. Programme de contrats fédéraux

Les témoins ont également suggéré de renforcer le Programme de contrats fédéraux, qui exige actuellement que tous les titulaires de contrats fédéraux d'une valeur de 1 million de dollars ou plus et ayant un effectif combiné au Canada d'au moins 100 employés permanents recueillent des données sur la représentation de quatre groupes désignés – les femmes, les membres d'une minorité visible, les Autochtones et les personnes en situation de handicap – et présentent des plans d'équité¹⁸⁴. Divers établissements postsecondaires canadiens sont actuellement inclus dans le Programme de contrats fédéraux :

- Collège Algonquin d'arts appliqués et de technologie;
- Université Bishop;
- Institut de technologie de la Colombie-Britannique;
- Collège Camosun
- Université du Cap-Breton
- Université Carleton;
- Cégep de Rimouski;
- Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu;
- Collège Édouard-Montpetit;
- Corporation de l'École des hautes études commerciales de Montréal;
- Université Dalhousie;
- École de langues La Cité inc.;
- Institut de recherche du Centre universitaire de Santé McGill;

184 SRSR, [Témoignages](#), 27 septembre 2023, 1740 (Robin Whitaker); SRSR, [Témoignages](#), 4 octobre 2023, 1740 (Susan Prentice); SRSR, [Témoignages](#), 23 octobre 2023, 1720 (Indira Naidoo-Harris); Association canadienne des professeures et professeurs d'université, [Étude sur les écarts salariaux au sein du corps professoral des universités canadiennes](#), mémoire présenté au Comité permanent de la science et de la recherche de la Chambre des communes, septembre 2023; et GCpédia, [Programme de contrats fédéraux](#).

- Institut national de la recherche scientifique;
- Collège communautaire de la Nouvelle-Écosse;
- Université Queen's;
- Conseil d'administration de l'Université de Toronto;
- Université de la Colombie-Britannique;
- Université de Montréal;
- Université Laval;
- Université de Calgary;
- Université de Guelph;
- Université du Nouveau-Brunswick;
- Université d'Ottawa;
- Université de Regina;
- Université de Waterloo; et
- Université York¹⁸⁵.

Robin Whitaker et Susan Prentice ont fait remarquer dans leurs témoignages que le seuil de financement du Programme de contrats fédéraux, autrefois de 200 000 \$, a été augmenté en 2013. Robin Whitaker a précisé qu'elle aimerait que l'on abaisse ce seuil, ce qui « permettrait à un plus grand nombre d'universités et de collèges d'être soumis à la législation fédérale¹⁸⁶ ». Indira Naidoo-Harris a quant à elle expliqué qu'il serait bon que le programme aille au-delà des quatre groupes démographiques actuels afin d'inclure les personnes bispirituelles, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers, intersexuées et les personnes de diverses identités de sexe et de genre (2ELGBTQI+) et

185 GCpédia, [Programme de contrats fédéraux](#) : Liste des employeurs certifiés du PCF.

186 SRSR, [Témoignages](#), 27 septembre 2023, 1825 (Robin Whitaker); et SRSR, [Témoignages](#), 4 octobre 2023, 1755 (Susan Prentice).



qu'il présente des données plus pointues et plus désagrégées sur les personnes racisées, de manière à refléter, par exemple, les expériences de la communauté noire¹⁸⁷.

Il est à noter qu'en décembre 2023, après que le Comité a fini de recevoir des témoignages pour son étude, le Groupe de travail sur l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (GTELEME) a publié un [rapport](#) qui portait sur certains des mêmes sujets abordés dans l'étude du Comité¹⁸⁸. En juillet 2021, on avait demandé au GTELEME de conseiller le ministre du Travail sur la façon de moderniser et de renforcer la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui oblige les employeurs sous réglementation fédérale à prendre des mesures pour accroître la représentation des quatre groupes désignés – les femmes, les membres des minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées – à tous les niveaux d'emploi¹⁸⁹. Bien que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ne s'applique pas aux universités, elle a des répercussions sur le Programme de contrats fédéraux, qui reprend ces groupes désignés dans ses propres exigences et couvre certaines universités, comme mentionné ci-dessus¹⁹⁰. L'étude du GTELEME a mis l'accent sur le soutien aux groupes visés par l'équité, l'amélioration de la responsabilisation, de la surveillance et de l'application, et l'amélioration des rapports publics¹⁹¹. Ses recommandations comprennent :

- une diminution, dans le Programme de contrats fédéraux, du seuil relatif à la valeur des contrats;
- une participation obligatoire au Programme de contrats fédéraux pour les collèges et les universités qui reçoivent des subventions de recherche fédérales; et
- la création, dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi, outre les quatre groupes désignés – qui sont reproduits dans le Programme de contrats fédéraux – de groupes supplémentaires comprenant les Noirs et les personnes 2ELGBTQI+¹⁹².

187 SRSR, [Témoignages](#), 23 octobre 2023, 1720 (Indira Naidoo-Harris).

188 Adelle Blackett, [Réaliser et soutenir l'équité en matière d'emploi : un cadre transformatif – Rapport du Groupe de travail sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi](#), 2023.

189 [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#), L.C. 1995, ch. 44.

190 GCpédia, [Programme de contrats fédéraux](#).

191 Adelle Blackett, [Réaliser et soutenir l'équité en matière d'emploi : un cadre transformatif](#), Rapport du Groupe de travail sur l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, 2023.

192 *Ibid.*

RECOMMANDATIONS

S'appuyant sur les témoignages recueillis au cours de l'étude, le Comité formule les recommandations suivantes au gouvernement du Canada.

Recommandation 1

Que le gouvernement du Canada, dans ses interactions avec les établissements d'enseignement postsecondaire, les provinces et les territoires, souligne l'importance de la coordination intergouvernementale pour parvenir à une plus grande équité salariale au sein du corps professoral des universités.

Recommandation 2

Que le gouvernement du Canada, par l'entremise de Statistique Canada et des conseils subventionnaires fédéraux – le Conseil de recherches en sciences humaines, le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada et les Instituts de recherche en santé du Canada – élabore un outil de collecte de données normalisé permettant aux établissements d'enseignement postsecondaire de rendre compte de l'équité salariale, y compris des données démographiques cohérentes sur le genre, la race, l'incapacité et l'identité autochtone; et qui serait lié à l'admissibilité au financement des établissements.

Recommandation 3

Que le gouvernement du Canada, dans la mesure où la compétence fédérale le permet, par l'entremise des conseils subventionnaires fédéraux – le Conseil de recherches en sciences humaines, le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada et les Instituts de recherche en santé du Canada – envisage des mesures de soutien particulières pour accroître l'équité salariale pour les groupes sous-représentés.

Recommandation 4

Que le gouvernement du Canada modifie le Programme de contrats fédéraux de façon à exiger la participation de l'ensemble des collèges et des universités qui reçoivent des fonds fédéraux pour la recherche, élargir les quatre groupes désignés dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi et le Programme de contrats fédéraux afin d'inclure les personnes de la communauté 2ELGBTQI+ et exiger la présentation de données raciales désagrégées, en tenant compte des exigences en matière de protection des renseignements personnels.

ANNEXE A : LISTE DES TÉMOINS

Le tableau ci-dessous présente les témoins qui ont comparu devant le Comité lors des réunions se rapportant au présent rapport. Les transcriptions de toutes les séances publiques reliées à ce rapport sont affichées sur la [page Web du Comité sur cette étude](#).

Organismes et individus	Date	Réunion
<p>À titre personnel</p> <p>Ivy Lynn Bourgeault, chaire de recherche sur le genre, la diversité et les professions, Université d'Ottawa</p> <p>Alexa D'Addario, étudiante en doctorat</p>	2023/06/20	51
<p>À titre personnel</p> <p>Marcie Penner, professeure agrégée, Département de psychologie, King's University College, Université Western</p> <p>Tracy Smith-Carrier, chaire de recherche du Canada (niveau 2) sur la promotion des objectifs de développement durable des nations unies, Université Royal Roads</p>	2023/09/20	53
<p>Visions of Science</p> <p>Dina Al-khooly, directrice principale, Impact et apprentissage</p>	2023/09/20	53
<p>À titre personnel</p> <p>Airini, provost et vice-présidente académique, University of Saskatchewan</p>	2023/09/25	54
<p>Simon Fraser University</p> <p>Joy Johnson, présidente</p>	2023/09/25	54
<p>À titre personnel</p> <p>Catherine Beaudry, professeure, Polytechnique de Montréal</p>	2023/09/27	55
<p>Association canadienne des professeures et professeurs d'université</p> <p>Robin Whitaker, vice-présidente</p>	2023/09/27	55

Organismes et individus	Date	Réunion
À titre personnel Susan Prentice, professeure, University of Manitoba	2023/10/04	56
Université du Manitoba Tina Chen, vice-provost, Équité	2023/10/04	56
University of Toronto Heather Boon, vice-provost, Faculté et vie académique	2023/10/04	56
Dalhousie University Laura Neals, directrice, Relations avec le personnel académique	2023/10/23	59
University of Guelph Indira Naidoo-Harris, vice-présidente associée, Diversité et droits de l'homme	2023/10/23	59
À titre personnel Malinda Smith, vice-provost et vice-présidente associée, Recherche (équité, diversité et inclusion), University of Calgary Mahadeo Sukhai, vice-président de la recherche et des affaires internationales et responsable de l'accessibilité, Institut national canadien pour les aveugles	2023/10/30	61
Statistique Canada Vincent Dale, directeur général, Marché du travail, Éducation et Bien-être socioéconomique Tracey Leesti, directrice, Centre canadien de la statistique de l'éducation	2023/10/30	61

ANNEXE B : LISTE DES MÉMOIRES

Ce qui suit est une liste alphabétique des organisations et des personnes qui ont présenté au Comité des mémoires reliés au présent rapport. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter la [page Web du Comité sur cette étude](#).

Association canadienne des professeures et professeurs d'université

Dalhousie University

Universités Canada

DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT

Conformément à l'article 109 du Règlement, le Comité demande au gouvernement de déposer une réponse globale au présent rapport.

Un exemplaire des *procès-verbaux* pertinents (réunions n^{os} 51, 53, 54, 55, 56, 59, 61, 62, 74, 76) est déposé.

Respectueusement soumis,

Le président,
Lloyd Longfield

Rapport complémentaire de l'Opposition officielle de Sa Majesté Le Parti conservateur du Canada

L'honorable Michelle Rempel Garner, C.P., députée - Calgary Nose Hill

Le député Corey Tochor - Saskatoon-University

Le député Gerald Soroka - Yellowhead

Le député Ben Lobb - Huron-Bruce

Introduction

Les conservateurs de ce Comité sont convaincus que si l'on travaille dur, on doit pouvoir progresser, peu importe qui l'on est ou qui l'on aime. La rémunération doit être évaluée au mérite, point final.

Ce rapport dissident apporte des éclaircissements sur plusieurs points clés qui n'ont pas été abordés ou qui n'ont pas été suffisamment pris en compte dans le rapport, ainsi que des recommandations supplémentaires pour traiter ces points.

Recommandation supplémentaire 1 : Le gouvernement fédéral doit respecter les juridictions provinciales en ce qui concerne l'élimination des barrières à l'équité salariale dans les établissements postsecondaires canadiens.

Les députés conservateurs trouvent que le rapport ne met pas suffisamment l'accent sur ce principe et qu'il pourrait même l'enfreindre à certains égards.

La question de l'équité salariale est complexe sur le plan législatif, car elle relève de la compétence des provinces. Pour résoudre cette tension, il est essentiel, comme l'a fait remarquer un témoin au sein du Comité, "de réfléchir aux leviers". En d'autres termes, le Comité doit réfléchir aux actions qui relèvent du gouvernement fédéral et à celles qui sont fermement ancrées dans les juridictions provinciales. Une distinction importante est la façon dont le financement de l'éducation peut se chevaucher avec l'administration de l'éducation elle-même, comme indiqué : « L'enseignement postsecondaire est une affaire provinciale, mais le financement de la recherche est une affaire fédérale, par le biais des trois conseils et de leurs divers programmes, comme le Programme des chaires de recherche du Canada, les programmes des conseils subventionnaires et le Programme des chaires d'excellence en recherche du Canada ».

En posant des questions, les députés conservateurs ont demandé aux témoins du Comité de maintenir la portée de l'influence législative au niveau fédéral, afin de ne pas empiéter sur l'arène politique provinciale. Lorsque les témoins ont proposé des recommandations qui n'étaient pas du ressort du gouvernement fédéral, les députés conservateurs ont ramené la discussion sur ce que la législation fédérale peut faire pour éviter d'empiéter sur les juridictions provinciales. Cependant, ils n'ont pas consacré suffisamment de temps à cette question.

Par exemple, la députée Michelle Rempel Garner a fait référence à un cas dans lequel le ministre de l'Éducation du Québec a exprimé ses préoccupations quant à l'approche du programme fédéral des chaires de recherche du Canada en matière de sélection "sur la base de

critères qui ne sont pas liés à la compétence". Cet exemple met en lumière un élément important de la dynamique fédérale-provinciale, mais les témoins n'ont pas eu le temps de l'explorer en profondeur.

Les conservateurs demandent au Comité de s'assurer que nous n'empiétons pas sur les juridictions des provinces et que nous travaillons en collaboration avec nos homologues provinciaux.

Recommandation supplémentaire 2 : Le gouvernement fédéral devrait reconnaître qu'une grande partie de la responsabilité de l'élimination des obstacles à l'équité salariale dans les établissements postsecondaires incombe aux établissements eux-mêmes.

Le Comité a souvent entendu parler de la responsabilité des universités dans ce domaine, mais les membres conservateurs ont estimé que ce principe n'était pas suffisamment pris en compte dans le rapport final. Par exemple, la députée Michelle Rempel Garner a interrogé le Dr Susan Prentice, qui a suggéré que l'administration de l'université pourrait faire davantage pour garantir l'équité salariale entre les hommes et les femmes. Elle a expliqué que les universités canadiennes devraient être tenues de suivre de plus près, par le biais d'une base de données, ce qu'elles paient à leur personnel et de permettre au gouvernement d'y avoir accès. Elle a déclaré :

« L'autonomie institutionnelle doit être respectée, mais il faut aussi rendre des comptes. Les universités elles-mêmes, si elles sont tenues de rendre des comptes à l'extérieur, seront plus attentives à l'intérieur. »⁷

L'argument du Dr Prentice est crucial, car elle reconnaît que ce sont les universités qui, en fin de compte, seront chargées de régler la question de l'équité salariale et souligne leur autonomie. En outre, de nombreux témoins ont demandé aux universités elles-mêmes de collecter davantage de données sur l'équité salariale pour les femmes et les autres groupes marginalisés afin de permettre une meilleure compréhension de la situation. Joy Johnson affirme que l'Université Simon Fraser travaille dur pour collecter davantage de données qui permettront à son campus d'identifier des objectifs de diversité et de garantir l'équité salariale.⁸ Il y a souvent eu consensus sur le fait que les universités doivent mener des recherches plus approfondies et collecter davantage de données pour s'assurer que les mesures correctives qu'elles prendront garantiront l'équité salariale pour toutes les personnes qu'elles emploient.

Recommandation supplémentaire 3 : Le gouvernement fédéral doit veiller à ce que les programmes de subvention de la recherche gérés par le gouvernement fédéral n'autorisent pas les pratiques d'embauche discriminatoires.

En réponse à un cas hautement médiatisé de discrimination à l'encontre de candidats sur la base des exigences d'une offre d'emploi d'une chaire de recherche du Canada financée par le gouvernement fédéral, l'Assemblée nationale du Québec a adopté une motion qui exprime un engagement en faveur de l'embauche fondée sur le mérite sur les campus universitaires et rejette l'imposition de quotas raciaux ou de genre par le gouvernement fédéral.

Les membres conservateurs du Comité sont d'accord avec le principe de cette motion et croient que l'équité salariale devrait être atteinte en supprimant les obstacles qui empêchent la réalisation de cet objectif, et non en instituant de nouvelles pratiques d'embauche discriminatoires.

